

The Diak logo is located in the top right corner of the page. It consists of the word "Diak" in a bold, pink, sans-serif font. The letter "i" has a small white dot, and the letter "k" has a small white crossbar. The background of the page features a large, abstract graphic of overlapping pink and white curved shapes.

Henna Aittola
Kati Kuivainen
Nenna Leskinen

Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK) -kirkon varhaiskasvatus
Opinnäytetyö, 2023

VARHAISKASVATUKSEN HENKILÖSTÖN TYÖ- HYVINVOINTI

TIIVISTELMÄ

Henna Aittola, Kati Kuivainen & Nenna Leskinen
Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi
52 sivua ja 3 liitettä
Kevät, 2023
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK) -kirkon varhaiskasvatus

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli tutkia varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Tutkimuspainotteisen opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää henkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista sekä mitkä tekijät henkilöstön kokemusten mukaan edistävät tai heikentävät heidän työhyvinvointiaan.

Opinnäytetyön aineisto on kerätty päiväkodin henkilöstölle järjestettyjen haastatteluiden avulla talvella 2023. Yhteistyötahona toimi helsinkiläinen päiväkotijärjestö ja tutkimukseen osallistui kuusi päiväkodin työntekijää. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina. Tutkimuksen tulokset analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä pelkistämällä aineisto ja koodaamalla sisällöllisiä elementtejä. Tutkimuksen aineistoa tarkasteltiin analyttisesti ja löytyjä tehtiin teorianäkökulmien ja oman ajattelun avulla.

Haastatteluiden perusteella päiväkodin henkilöstön työhyvinvointi koettiin melko hyväksi tiiviin ja toimivan työyhteisön vuoksi. Sitä heikentävänä tekijänä painotettiin alalla vallitseva sijaisten puute, joka näkyi pienen työyhteisön arjessa vakiintuneiden työntekijöiden sairauspoissaolojen ilmetessä. Sijaispuutteen nähtiin lisäävän kiirettä ja työn kuormittuneisuutta. Lisäksi tuloksissa tuli vahvasti esille johtajuuden merkitys työhyvinvoinnissa.

Haastatteluista saatujen tulosten pohjalta pohdittiin myös varhaiskasvatuksen ja kirkon varhaiskasvatuksen työhyvinvointiin vaikuttavia eroja. Niiden perusteella työmäärä, vastuullisuus ja pedagogiikka korostuivat varhaiskasvatuksen työssä, ja kirkon varhaiskasvatuksessa työ on vapaamuotoisempaa.

Asiasanat: kirkon varhaiskasvatus, päiväkotijärjestö, työhyvinvointi, työhyvinvoinnin portaat, työyhteisö, varhaiskasvatus

ABSTRACT

Henna Aittola, Kati Kuivainen & Nenna Leskinen
Well-Being of Personnel in the Early Childhood Education
52 pages and 3 appendices
Spring, 2023
Diaconia University of Applied Sciences
Bachelor's Degree Programme in Social Services
Bachelor of Social Services, Christian Early Childhood Education and Care

The purpose of this thesis was to investigate and find out the current state of the occupational well-being of early childhood education personnel as a qualitative i.e. qualitative research. The aim of the work was to find out the personnel's experiences of well-being at work and which factors according to the personnel's experiences promote and weaken their well-being at work.

The partner of this research was a day care center in Helsinki. The material for the thesis has been collected through interviews organized for the day care center personnel in the winter of 2023. Six employees participated in the research. The interviews were carried out as individual interviews. The results of this research were analyzed by using content analysis and reducing the subject matter and coding content elements. We looked at the material analytically and the discoveries with the help of theoretical knowledge and our own thinking.

According to the research results, the personnel experienced their well-being fine at work because of their good atmosphere in the working community. Weakening factor of the working community that was pointed out was lack of substitutes and how it affects the daily work when sickness absence appears. Lack of substitutes was also seen as an impacting factor to rush and strain. The meaning of leadership came also up in the results.

In the end of this thesis, we reflected differences between early childhood education and Christian early childhood education occupational well-being at work. According to the results workload, responsibility and pedagogy were emphasized in early childhood education work and the Christian early childhood education work is more informal.

Keywords: Christian Early Childhood Education and Care, Day-Care Center, Early Childhood Education, Job Satisfaction, Well-Being at Work, Work Community

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 VARHAISKASVATUS	6
2.1 Varhaiskasvatuksen tehtävä ja toimintamuodot	6
2.2 Kirkon varhaiskasvatus	8
2.3 Pedagogiikka	10
2.4 Pedagoginen asiantuntijuus varhaiskasvatuksessa	11
3 TYÖHYVINVOINTI.....	13
3.1 Mistä työhyvinvointi rakentuu?	13
3.2 Työhyvinvoinnin portaat	14
3.3 Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi	16
3.4 Kirkon varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi.....	18
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET.....	19
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	20
5.1 Työelämätahon esittely	20
5.2 Laadullinen tutkimus	21
5.3 Aineiston keruu	22
5.4 Aineiston analyysi	24
6 TULOKSET	26
6.1 Henkilöstön taustatiedot.....	26
6.2 Päiväkodin henkilöstön näkökulmia työhyvinvoinnista	27
6.3 Työhyvinvointia tukevat työkalut, menetelmät ja käytännöt.....	30
6.4 Johtamisen vaikutus työhyvinvointiin	31
6.5 Resurssien vaikutus työhyvinvointiin.....	33
7 EETTISET KYSYMYKSET JA TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS	35
7.1 Eettisyys.....	35
7.2 Luotettavuus	37
8 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	39

8.1 Pohdintaa tutkimuksen tuloksista	39
8.2 Kirkon varhaiskasvatuksen merkitys	42
8.3 Pohdintaa ammatillisesta kasvusta	43
8.4 Johtopäätökset.....	44
8.5 Jatkotutkimusaiheet	46
LÄHTEET.....	47
LIITE 1. Haastattelukysymykset.....	53
LIITE 2. Saatekirje haastateltaville.....	54
LIITE 3. Suostumuslomake.....	55

1 JOHDANTO

Varhaiskasvatus on suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jolla edistetään lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista, ja sen keskiössä on pedagogiikka. Pedagogiikan avulla luodaan oppimisympäristö, joka on kehittävä, turvallinen ja terveellinen ja siinä huomioidaan lapsen ikä ja kehitys lapsen etu edellä. Toimiva varhaiskasvatus koostuu lainsäädännöstä, erilaisista säädöksistä ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteista. (Opetushallitus, 2022.) Toteutuakseen ne tarvitsevat osaavan, ammattitaitoisen ja hyvinvoivan henkilöstön. Varhaiskasvattajien työhyvinvointi heijastuu suoraan varhaiskasvatustoiminnan laatuun, sillä hyvinvoiva henkilöstö mahdollistaa lasten hyvinvoinnin. Työhyvinvointi kokonaisuutena muodostuu mielekkästä, palkitsevasta ja elämänhallintaa tukevasta työstä, jota lisäävät motivoiva ja hyvä johtaminen sekä työyhteisön hyvä ilmapiiri. Henkilöstön hyvinvoinnin kasvaminen lisää myös työn tuottavuutta, johon työllä pyritään ja sen seurauksena työntekijöiden halu työhön sitoutumiseen kasvaa. (Sosiaali- ja terveysministeriö, i.a.)

Varhaiskasvatuksen työhyvinvointi on ajankohtainen aihe alan haastavan henkilöstövajeen ja henkilöstörakenteen muutoksen vuoksi. Työvoimapulan vaikeutumisen myötä monet päiväkodit eivät pysty vastaamaan lain vaatimukseen henkilöstörakenteesta ja työntekijöitä kohtaa uupumus. Alan työhyvinvoinnin parantamiseksi työntekijöiden jaksamiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota nyt ja tulevaisuudessa. Varhaiskasvatuslaissa (L 540/2018) määritellään, että henkilöstörakenteen muutoksen tavoitteena on, että vuoteen 2030 mennessä varhaiskasvatuksen työntekijöistä 2/3 olisi korkeakoulututkinnon suorittaneita. Tämä tavoite kuitenkin edellyttää isoja muutoksia monella varhaiskasvatuksen osa-alueella. Valitsimme tämän aiheen opinnäytetyöhömme, sillä valmistumme ammattikorkeakoulusta varhaiskasvatuksen sosionomeiksi, joita varhaiskasvatusalalla juuri tarvitaan ja joka on myös uuden lain myötä uusi ammattiryhmä.

Tämän tutkimuspainotteisen opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia haastatteluiden avulla varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa ja tavoitteena on selvittää henkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista. Tuloksien avulla

valitsemamme työelämätaho voi hyödyntää tutkimuksen tuloksia työyhteisössä työhyvinvoinnin edistämiseksi varhaiskasvatuksen haasteiden keskellä. Yhteistyötahonamme toimi helsinkiläinen päiväkotikielä sekä päiväkodin henkilökunta. Opinäytetyön lopussa pohdimme tulosten soveltamismahdollisuuksia kirkon varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnissa, koska saamme myös kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajan kelpoisuuden.

2 VARHAISKASVATUS

Varhaiskasvatus on pedagogiikkaan painottuvaa lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatusta, opetusta ja hoitoa. Varhaiskasvatuksen moniin tehtäviin kuuluvat lapsen kasvun, oppimisen ja kehityksen tukeminen, lasten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen ja lasten syrjäytymisen ehkäiseminen. (Koivula ym., 2017.) Varhaiskasvatuksen tarkoituksena on tavoitteellinen toiminta, joka pyrkii toiminnassaan myönteisen ja turvallisen oppimisympäristön turvaamisen varmistamiseen ja se toimii pohjana yhteiskunnan aktiivisen jäsenyyden alkamiselle (L 540/2018). Sen lisäksi varhaiskasvatuksen tehtävänä on toimia huoltajien tukena arjessa sekä täydentää heitä kasvatustyössä mahdollistaen heidän osallistumisensa työelämään (Opetus- ja kulttuuriministeriö, i.a).

2.1 Varhaiskasvatuksen tehtävä ja toimintamuodot

Varhaiskasvatuksen tehtävien toteutumisesta säädetään varhaiskasvatuslaissa (L 540/2018). Lain tavoitteena on antaa kaikille lapsille yhdenvertaiset mahdollisuudet varhaiskasvatukseen sekä tunnistaa lasten tarpeita yksilöllisesti. Sen mukaan lapsen etu on aina ensisijainen varhaiskasvatusta järjestettäessä, tuotettaessa, suunniteltaessa sekä siitä päätettäessä ja jokaisella lapsella tulee olla mahdollisuus osallistua oman kuntansa varhaiskasvatustoimintaan perheelle sopivalla tavalla. Laki myös määrittelee, että varhaiskasvatuksen järjestäminen kuuluu kuntien velvollisuuksiin ja sen järjestäminen tulee tapahtua kunnissa tarpeen edellyttämillä toimintamuodoilla. Suomessa varhaiskasvatukseen osallistumisesta päättävät ensisijaisesti lapsen huoltajat. (L 540/2018.)

Varhaiskasvatuksen ohjaus, yleinen suunnittelu ja seuranta kuuluvat opetus- ja kulttuuriministeriölle. Varhaiskasvatus toimii osana suomalaista koulutusjärjestelmää ja tukee lapsen kasvua ja oppimista 0–6 ikävuosina peruskoulun aloittamiseen asti. Se koostuu vapaavalintaisesta varhaiskasvatuksesta ja velvoittavasta esiopetuksesta. Varhaiskasvatuspalveluihin kiinteästi liittyvä esiopetus alkaa aikaisintaan sinä vuonna, kun lapsi täyttää viisi vuotta, mutta esiopetukseen tulee

osallistua viimeistään vuotta ennen oppivelvollisuuden alkamista. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, i.a.) Esiopetusta säätelee perusopetuslaki ja sitä ohjaa Opetushallituksen määräyksenä annettu Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet (L 628/1998; Opetushallitus, 2022).

Varhaiskasvatuksen toimintamuotoja Suomessa ovat päiväkotitoiminta, perhepäivähoito, avoin varhaiskasvatustoiminta ja seurakunnan lapsi- ja perhetyö (Opetushallitus, i.a). Toimintamuodoista kunnallinen ja yksityinen varhaiskasvatus on perheelle maksullista. Kunnallisista palveluista peritään perheen tulojen ja koon sekä varhaiskasvatusajan mukaan määräytyvä maksu ja yksityisen varhaiskasvatuksen maksut hinnoitellaan palveluntarjoajan mukaan. Opetusta tarjoava esiopetus, avoin varhaiskasvatustoiminta ja seurakunnan lapsi- ja perhetyö on kaikille perheille maksutonta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, i.a.)

Varhaiskasvatuksen toteuttamista varten Opetushallitus (2022) on antanut valtakunnallisen määräyksen, jota kutsutaan varhaiskasvatussuunnitelman perusteiksi. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden tarkoituksena on tukea ja ohjata varhaiskasvatuksen järjestämistä, toteuttamista ja kehittämistä Suomessa. Se on myös oikeudellisesti velvoittava määräys, jolla on lainsäädännöllinen perusta. Varhaiskasvatus on suunnitelmallista toimintaa, joka muodostuu kolmesta portaasta. Niitä ovat valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat ja lasten henkilökohtaiset varhaiskasvatussuunnitelmat. Varhaiskasvatuksen eri järjestäjät laativat paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat valtakunnallisten varhaiskasvatussuunnitelmien perusteella määrittelemään, ohjaamaan ja tukemaan varhaiskasvatuksen järjestämistä paikallisesti. (Opetushallitus, i.a.)

Lapsien omat varhaiskasvatussuunnitelmat luodaan jokaisessa päiväkodissa tai perhepäivähoidossa olevalle lapselle tukemaan lapsen yksilöllisiä tarpeita. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelma tehdään lapsen ja huoltajien kanssa yhdessä ja sitä päivitetään säännöllisesti lapsen kasvun ja kehityksen mukaan. Varhaiskasvatussuunnitelmaa laatiessa huomioidaan myös varhaiskasvatuksen toimintamuoto, jossa lapsi toteuttaa varhaiskasvatusta sekä mahdolliset tuen tarpeet. Toimintamuodosta riippumatta lapsella on oikeus saada yleistä, tehostettua tai

erityistä tukea. Tuen järjestämisellä edistetään lapsen kehitystä, oppimista ja hyvinvointia. Tuki tulee myös toteuttaa oikea-aikaisesti, yksilöllisesti ja lapsen tarpeiden mukaisesti ja sen lähtökohtana toimivat lapsen omat vahvuudet sekä kehitykseen, oppimiseen ja hyvinvointiin liittyvät tarpeet. Tuen tarpeiden tunnistaminen, ylläpitäminen ja arvioiminen tulee olla hoitomuodosta riippumatta säännöllistä ja sitä tulee päivittää varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaisesti. (Opetushallitus, i.a.)

2.2 Kirkon varhaiskasvatus

Ensisijaisesti kirkon varhaiskasvatuksessa on kysymys kasteopetuksesta ja sen tarkoituksena on tukea kristillistä kasvatusta perheissä. Kirkon varhaiskasvatus pohjautuu raamatullisiin lähtökohtiin, jotka löytyvät lasten evankeliumista sekä kaste- ja lähetyskäskystä ja toimivat perustana seurakunnan lapsi- ja perhetyölle. Varhaiskasvatusta sekä sen kehittämistä ohjaavat myös kirkkojärjestyksen kasvatusta koskevat pykälät, kirkon piirissä laaditut kehittämissasiakirjat ja strategiat. Kirkkojärjestyksessä sanotaan, että vanhemmilla on tehtävänä antaa tunnustuksen mukaista opetusta ja kristillistä kasvatusta lapsille. Vanhempien lisäksi kummit ja seurakunnat tukevat vanhempia tässä tehtävässä ja seurakunta myös huolehtii eri-ikäisten kristillisestä kasvatuksesta. (Valtonen & Sutinen, 2016, s. 23–24.)

Kirkon varhaiskasvatuksella ei ole omaa varhaispedagogiikkaa, vaan sen toiminta perustuu yleisiin valtakunnallisiin periaatteisiin. Sen vuoksi seurakunta toimii yhteistyössä kuntien ja yksityisen varhaiskasvatuksen kanssa ja sitä toteutetaan sosiaali-, terveys- ja opetustoimen sekä erilaisten järjestöjen ja yhteisöjen kanssa. (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-d.)

Seurakunta järjestää lapsille suunnatun toiminnan lisäksi erilaisia perhetapahtumia ja perhekerhoja, jonka tarkoituksena on koota yhteen lapsia heitä hoitavien aikuisten kanssa. Varhaiskasvatuksessa järjestetään myös perheille ja lapsille leiri- ja kesätoimintaa sekä kirkkohetkiä. Joissakin seurakunnissa on myös kuo-roja, musiikkikasvatusta ja musiikkileikkikouluja. (Valtonen & Sutinen, 2016, s.

27.) Keskeinen osa perhetyöstä mielletään monissa seurakunnissa varhaiskasvatuksen piiriin kuuluvaksi ja varhaiskasvatuksen toimintamuodot tarjoavat kohtaamisen ja vanhemmuuden tukemisen mahdollisuuksia. Keskeistä kirkon varhaiskasvatuksessa on kasvatusyhteistyö, joka on seurakunnan ja perheen välistä läsnäoloa, vuorovaikutusta ja rinnakkaiseloa. Tämän vuoksi seurakunnan varhaiskasvatuksen ammattilaisilla on valmiuksia kohdata perheitä, työskennellä yhteisölähtöisesti ja rakentaa perhetyön moniammatillista verkostoa. (Valtonen & Sutinen, 2016, s. 15.)

Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajien työ on suunnittelua, kehittämistä ja koordinoitua yhdessä lastenohjaajien kanssa (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-c). Lastenohjaajat ovat kirkon varhaiskasvatuksessa suurin ammattiryhmä ja he työskentelevät pääsääntöisesti päiväkerhotoiminnassa sekä aamu- ja iltapäiväkerhoissa (Valtonen & Sutinen, 2016, s. 25). Lastenohjaajat suunnittelevat ja toteuttavat erilaisia tapahtumia lapsille ja perheille sekä toimivat niissä ohjaajina (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-a). Sen lisäksi lapsi- ja perhetyössä työskentelee pappi, joka johtaa varhaiskasvatuksen jumalanpalveluselämää ja pitää lasten ja perheiden näkökulmia esillä. Varhaiskasvatuksen toteuttamisesta vastaa kirkkohallitus, jolla vastuu kirkon varhaiskasvatuksesta. Sitä tukevat kasvatuksen- ja perheasiainyksikön asiantuntijat, jotka vastaavat varhaiskasvatukseen liittyvistä yleisistä asioista. Muita yhteistyökumppaneita ovat palvelu- ja yhteistyöjärjestö Suomen evankelisluterilaisten seurakuntien lapsityön keskus. Järjestö tukee järjestämällä koulutuksia ja tuottamalla materiaalia liittyen varhaiskasvatukseen. (Valtonen & Sutinen, 2016, s. 26.)

Kristillisen kasvatuksen toteuttaminen on entistä enemmän seurakunnan ja kirkon vastuulla, jolloin kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajalta edellytetään sen asiantuntijuutta (Valtonen & Sutinen, 2016, s. 16). Suomalaisessa varhaiskasvatuksessa toteutetaan nykyään vain katsomuskasvatusta, joka nojautuu laajaan katsomuskäsitteeseen ryhmän katsomuksellisen moninaisuuden mukaisesti. Tämän opetuksen avulla on mahdollisuus oppia esimerkiksi erilaisia kulttuurisia ja sosiaalisia käytänteitä yhteiskunnassamme sekä rikastuttaa elämäkatsomusta oman identiteetin rakentuessa. Katsomuskasvatuksen tulisi näkyä arjessa kaiken aikaa, sillä käsitykset tavoiteltavasta tiedosta ja arvokkaasta elämästä ohjaavat

opetussuunnitelma-ajattelun arvoja ja valintoja. (Poulter ym., 2018.) Nykypäivän monikulttuurisuus haastaa myös seurakuntien uskontokasvatusta. Päiväkotien lapsiryhmien ollessa monikulttuurisempia, tulee kirkon varhaiskasvatuksen työntekijöiden olla yhteiskunnallisen uskontokasvatuksen asiantuntijoita ja kehittäjiä. (Valtonen & Sutinen, 2016, s. 16.) Lähtökohtia kulttuurisen moninaisuuden ymmärtämiselle ovat taito nähdä asioita monesta näkökulmasta sekä kyky asettua toisen ihmisen asemaan (Vantaa, 2021, s. 10). Ammatilliselta edellytetäänkin tietoa eri kulttuureista ja uskonnoista sekä joustavuutta, eettistä työtettä ja reflektiivisyyttä kohdatessaan erilaisissa tilanteissa olevia lapsia ja perheitä (Valtonen & Sutinen, 2016, s. 16). Ammatillaisen suhtautuminen myönteisesti ja avoimesti perheiden eri kulttuureihin, kieliin, katsomuksiin ja uskontoihin on perusta lasten oppimiselle, kasvuille ja vanhempien kanssa tehtävälle yhteistyölle (Vantaa, 2021, s. 4).

2.3 Pedagogiikka

Pedagogiikalla tarkoitetaan tietoon perustuvaa kasvatusta, jonka tarkoituksena on tukea lapsen oppimista ja hyvinvointia. Pedagogiikka perustuu aina määriteltyihin kasvatuksellisiin periaatteisiin, käsitykseen oppimisesta ja näkemyksiin lapsesta. Sen lisäksi se toteutuu suunnitelmallisena ja tavoitteellisena toimintana. Pedagogiikan kuuluu näkyä varhaiskasvatuksen opetuksessa, hoidossa, kasvatuksessa, toimintakulttuurissa ja oppimisympäristöissä. (Opetushallitus, 2022.) Varhaiskasvatuksen opettajien liiton (2019) mukaan pedagogiikka toteutuu aikuisen ja lapsen välisessä vuorovaikutuksessa ja on siksi varhaiskasvatuksen opettajan ja muun kasvatusyhteisön yhteinen vastuu. Pedagogiikan nähdäänkin rakentuvan kolminaisuuden eli kasvatuksen, hoidon ja opetuksen ympärille. (Varhaiskasvatuksen opettajien liitto, 2019).

Oppimiskäsitys on varhaiskasvatussuunnitelmassa määritelty lähtökohta opetukselle. Sen tarkoituksena on edistää lasten kykyä luoda merkityksiä itsestä, vertaissuhteista ja ympärillä olevasta maailmasta sekä motivoida heitä kehittämään itseään ja erilaisia oppimisen keinoja. Kasvatus taas on toimintaa, jonka avulla ohjataan lapsia muodostamaan omaa yksilöllistä identiteettiään, omia

mielipiteitään ja toimimaan eettisesti kestäväällä tavalla. Kasvatuksen avulla siirretään tärkeinä pidettyjä arvoja, kulttuuriperintöä ja traditioita eteenpäin. Kasvatuksen ja opetuksen lisäksi varhaiskasvatuksen perustan luovat lasten fyysisten ja tunnepohjaisten perustarpeiden huolenpito. Keskeinen osa pedagogista toimintaa ovatkin erilaiset siirtymätilanteet, ruokailu, lepo, hygieniasta huolehtiminen sekä vastavuoroiset ja kunnioittavat vuorovaikutussuhteet niin henkisenä läheisyytenä kuin fyysisenä kosketuksena. (Opetushallitus, 2022.)

Varhaiskasvatuksen pedagogiset tavoitteet rakentuvat kehyksistä, jotka muodostavat valtakunnallisesti varhaiskasvatuslaki ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Tämän lisäksi tavoitteet muodostuvat lapsen yksilöllisen kehityksen ja oppimisen myötä ja niiden tulkinta on varhaiskasvatuksen pedagogiikan ydintä. On myös tärkeää rakentaa oppimisympäristö sellaiseksi, että lapselle on helppo luoda oppimista mahdollistavia tilanteita sekä rakentaa arki sääntöjen ja käytäntöjen kautta turvalliseksi ja kehittäväksi. Näiden pedagogisten ulottuvuuksien luomiseen tarvitaankin laajaa pedagogista asiantuntemusta varhaiskasvatuksen opettajalta. (Varhaiskasvatuksen opettajien liitto, 2019.)

2.4 Pedagoginen asiantuntijuus varhaiskasvatuksessa

Asiantuntijuuden kokemus rakentuu tietämyksestä, toiminnasta ja oman toiminnan luottamuksesta. Asiantuntijuuteen liittyvä professionaalinen identiteetti edustaa suhdetta ihmisen ja työn välillä ja siihen yhdistyvät ammattialan sosiaaliset, yhteiskunnalliset sekä kulttuuriset käytännöt. Työuran aikana professionaalinen identiteetti muuttuu ja kehittyy vuorovaikutuksessa yhteisön, ammattilaisten ja ympäristön kanssa. Myös henkilön mahdollisuudet vaikuttaa työssä ja työn mielekkyys vaikuttavat ehjän professionaalisen identiteetin rakentumisessa. (Fonsén ym., 2021, s. 73.)

Työssä tarvittavan osaamisen käsitys liittyy asiantuntijuuteen. Varhaiskasvatuksessa osaaminen on kaikkien ammattiryhmien yhteistä ja eriytynyttä osaamista. Varhaiskasvatuksen osaaminen rakentuu perustehtäviin ja toimintaympäristöön liittyvästä osaamisesta ja eettisestä osaamisesta. Lisäksi kaikkien

ammattiryhmien yhteisen osaamisen alueita ovat yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen sekä varhaiskasvatukseen ja sen kehittämiseen liittyvä osaaminen. Yhteinen osaaminen eri ammattiryhmissä konkretisoituu tiimityöskentelyssä, lasten havainnoinnissa, kasvatuksessa, tilannekohtaisessa toiminnassa, joustavuudessa ja yhteistyössä vanhempien kanssa. Nämä osaamisen alueet ovat myös varhaiskasvatuksen työn kokonaisuutta. (Fonsén ym., 2021, s. 73.) Asiantuntijuuteen kuuluu myös tiimityöskentelytaidot, joita ovat yhteistyö, kommunikaatio, läsnäolo, palautteen antaminen sekä sitoutuminen yhteiseen päämäärään ja tavoitteisiin (Jabe, 2018; Spiik, 2022, s. 10–11).

Varhaiskasvatuksen opettajan erityisosaamista on pedagogiikka ja hän toimii aktiivisena havainnoitsijana lapsen kasvun ja kehityksen tiellä. Opettaja on vastuussa työyhteisön ja lapsiryhmän toiminnan pedagogisesta suunnittelusta, kehittämisestä ja arvioinnista sekä vastaa lasten ja lapsiryhmän varhaiskasvatussuunnitelmien laatimisesta. Varhaiskasvatuksen opettaja on myös vastuussa pedagogisen toiminnan viestinnästä ja toimintaympäristön kehittämisestä. (Fonsén ym., 2021, s. 74.)

Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuva on vielä uusi, mutta ydinosamista ovat lapsen kehityksen ja kasvun tukeminen sekä ennaltaehkäisevä työ. Varhaiskasvatuksen sosionomi osallistuu lapsiryhmän hoitoon, kasvatukseen ja opetukseen sekä havainnoi lapsen erilaisia tarpeita, joissa vaaditaan kuntouttavia, hoidollisia ja huollollisia toimenpiteitä. Sosionomi vastaa yhteistyöstä perheiden kanssa, toimii moniammatillisen tiimin jäsenenä, tuntee palvelujärjestelmän ja tarvittaessa osaa ohjata perheitä tuen piiriin. Tehtäväkuvaan kuuluu myös osallistuminen varhaiskasvatuksen opettajan kanssa yhdessä varhaiskasvatus toiminnan arviointiin ja kehittämiseen lapsiryhmässä sekä koko työyhteisössä. (Fonsén ym., 2021, s. 76.)

Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja vastaa työssään lapsen kokonaisvaltaisesta terveydestä ja hyvinvoinnista sekä perheiden kanssa tehtävästä yhteistyöstä. Lastenhoitaja osallistuu pedagogisen toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen sekä arviointiin ja kehittämiseen. Eriytyntä varhaiskasvatuksen osaamista ovat oman osaamisen tuominen esille osaksi yhteistä toimintaa sekä lapsen hoidon,

kasvatuksen ja huolenpidon kokonaisuuden huomioiminen. (Fonsén ym., 2021, s. 77.)

3 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvoinnin käsite on laaja-alainen ja se muodostuu ammattitaitoisten työntekijöiden tekemästä terveellisestä, tuottavasta ja turvallisesta työstä hyvin johdetussa organisaatiossa. Työhyvinvoinnin kokonaisuuden muodostavat työ, työn mielekkyys ja henkinen sekä fyysinen hyvinvointi. Siihen vaikuttavat ilmapiiri, työkyky, organisaation johtaminen, työhön liittyvät yhteiset toimintatavat ja työntekijät. (Manka & Manka, 2016, s. 75.) Näistä syntyy monisäikeinen kokonaisuus, jossa on kaikkiin suuntiin syy-seuraussuhteita ja ne vaikuttavat työssä jaksamiseen ja siten lisäävät työhyvinvoinnin kasvua. Työhyvinvoinnin kasvu taas lisää työhön sitoutumista, vähentää sairauspoissaoloja ja lisää työn tuottavuutta. (Sosiaali- ja terveysministeriö, i.a; Virtanen & Sinokki, 2014, s. 141.)

3.1 Mistä työhyvinvointi rakentuu?

Työhyvinvointi on ilmiö, joka kehittyy ajassa ja kulttuurissa ja sen edellytykset luodaan työpaikalla (Virtanen & Sinokki, 2014, s. 36). Työhyvinvoinnin perustan muodostavat työn sisältö, organisaation kulttuuri ja toimintatavat ja työssä olevat vaikutusmahdollisuudet. Työn tulisi olla monipuolista, työssä tulisi oppia ja siinä tulisi saada vaikuttaa pelisääntöihin ja tavoitteisiin. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös työilmapiiri ja johtaminen. Työilmapiiri ja johtamisen laatu vaikuttavat etenkin työyhteisön henkiseen tilaan. Jokainen työyhteisön jäsen tulkitsee yhteisöä omien asenteidensa kautta ja voi vaikuttaa omalla toiminnallaan työpaikan myönteiseen ilmapiiriin sekä työn sujuvuuteen. Työhyvinvoinnin kokemuksiin vaikuttavat myös työntekijän oma terveys eli henkinen ja fyysinen kunto sekä ulkopuoliset tekijät, kuten sosiaaliset suhteet ja vapaa-aika. (Manka & Manka, 2016, s. 74–80.)

Työhyvinvointi vaatii systemaattista johtamista eli suunnittelua ja toimenpiteitä, joilla lisätään henkilöstön voimavaroja ja jatkuvaa työhyvinvointitoiminnan arviointia. Hyvinvoiva organisaatio on joustava, tavoitteellinen, itseään jatkuvasti kehittävä ja turvallinen paikka toimia. Henkilöstön työhyvinvointi nähdään strategisena menestystekijänä ja sitä tulee johtaa suunnitelmallisesti eli asettaa tavoitteita, suunnitella toiminta niiden saavuttamiseksi sekä ottaa käyttöön tunnuslukuja toimenpiteiden vaikuttavuuden arvioimiseksi. (Manka & Manka, 2016, s. 74–80.)

Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu työntekijälle ja työnantajalle. Työnantaja huolehtii turvallisuudesta työympäristössä, työntekijöiden tasavertaisesta kohtelusta ja hyvästä johtamisesta, kun taas työntekijällä on suuri vastuu ylläpitää omaa työkykyään ja ammatillista osaamistaan. Työhyvinvoinnin kehittämiseksi tarvitaan monipuolista perustyöstä eroavaa toimintaa, mutta tärkeintä on kuitenkin työn jokapäiväinen sujuminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö, i.a; Manka & Manka, 2016, s. 75.) Työhyvinvoinnin edistämistä tukeekin lainsäädäntö. Työterveyshuoltolain (L 1383/2001) tarkoituksena on yhteistyössä työntekijän, työnantajan sekä työterveyshuollon kanssa edistää työyhteisön toimintaa, työn ja työympäristön turvallisuutta ja terveellisyttä, työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä ja työntekijän terveyttä sekä työkykyä työuran eri vaiheissa. (Manka & Manka, 2016, s. 93.)

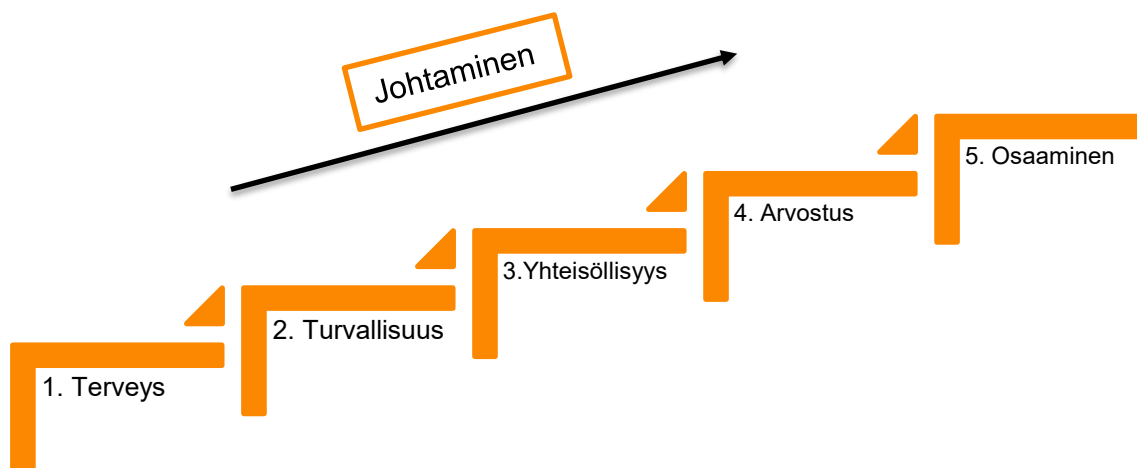
3.2 Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvoinnin portaat -malli on työkalu, jolla voi kehittää työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti ja kestävästi. Ihmisen perustarpeet, kuten turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve, itsensä toteuttamisen tarve sekä psykofyysiset tarpeet luovat perustan Työhyvinvoinnin portaat -mallille. Näiden tarpeiden tyydyttyessä ihmisen on mahdollista voida hyvin ja hyvinvointi heijastuu myös työntekoon. Työhyvinvoinnin portaat -mallin avulla työpaikalla voidaan kehittää työhyvinvointia sekä yksilötasolla, että työyhteisön tasolla suunnitelmallisesti. (Ravanti, 2013, s. 9.)

Työhyvinvointijärjestelmä työpaikalla koostuu organisaatiosta eli johdosta, esihenkilöistä ja työntekijöistä. Niiden asiantuntijoina ja tukena ovat työsuojeluorganisaatio, henkilöstöhallinto ja työterveyshuolto. Joka organisaatiossa laaditaan työhyvinvointisuunnitelma ja se laaditaan aina työpaikan omista lähtökohdista. Työhyvinvointisuunnitelmaa kehittäessä on tärkeää, että mahdollisimman moni organisaation jäsen osallistuu sen tekemiseen yhteisellä päämäärällä. (Työturvallisuuskeskus, 2009.)

Työhyvinvoinnin portaat kuviossa 1, koostuvat viidestä portaasta: 1. Psykofysiologiset perustarpeet, 2. Turvallisuuden tarve, 3. Liittymisen tarve, 4. Arvostuksen tarve sekä 5. Itsensä toteuttamisen tarve. Jokaisessa portaassa on esitetty organisaation ja työntekijän tason vaikutukset siihen osa-alueeseen. Psykofysiologisiin perustarpeisiin vaikuttavat työntekijän tasolla terveelliset elintavat ja organisaation tasolla työterveyshuolto, työn kuormitus ja työpaikkaruokailu ja näitä voidaan mitata terveystarkastuksilla ja fyysisen kunnon mittauksilla. Turvallisuuden tarpeeseen katsotaan organisaation tasolla vaikuttavan työsuhde ja työolot, kun taas työntekijän tasolla turvalliset, ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat. Näitä voidaan arvioida tilastoilla, riskeillä ja työpaikkaselvityksellä. Arvostuksen tarpeen portaalla esitetään organisaation tasolla arvot, toiminta ja talous, palkitseminen, palaute ja kehityskeskustelut ja työntekijän tasolla aktiivinen rooli organisaation toiminnassa ja kehittämisessä. Näitä voidaan arvioida esimerkiksi työtyytyväisyyskyselyillä sekä taloudellisilla -ja toiminnallisilla tuloksilla. Liittymisen tarvetta kuvataan organisaation tasolla työyhteisön, johtamisen ja verkostojen merkityksellä ja työntekijän tasolla joustavuudella, kehitysmuutosehdollisuudella sekä erilaisuuden hyväksymisellä. Arviointimenetelmänä toimivat erilaiset kyselyt työtyytyväisyydestä ja työilmapiiristä. Ylimmällä tasolla eli itsensä toteuttamisen tarpeen tasolla, nähdään kuuluvan osaamisen hallinta, luovuus, vapaus sekä työn mielekkyys organisaation tasolla ja työntekijän tasolla osaamisen ylläpito ja työn hallittavuus. Erilaiset kehityskeskustelut, innovaatiot, osaamisprofiilit ja tieteelliset ja taiteelliset tuotokset toimivat tämän tason arviointikeinoina. Työhyvinvoinnin portaat -mallissa on taulukko, johon täytetään sekä työntekijän, että organisaation toiminta asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi jokaiseen osa-alueeseen. Mallissa laaditaan myös selkeä toimintasuunnitelma tavoitteiden

saavuttamiseksi ja suunnitellaan arviointimenetelmät kehityksen seurantaan varten. (Työturvallisuuskeskus, 2009.)



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat (Ava-akatemia, 2023)

3.3 Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi

Toimivan varhaiskasvatuksen edellytys on hyvinvoiva henkilöstö (Nislin, 2016). Varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointi on vaikuttava tekijä lasten hyvinvoinnin, oppimisen, kasvun ja kehityksen tiellä. Päiväkodin arki koostuu erilaisista kohtaamisista ja jatkuvasta vuorovaikutuksesta kasvattajan ja lapsien välillä. Toimiva vuorovaikutus edistää ja tukee lapsen ja aikuisen sekä koko päiväkodin hyvinvointia ja on osa institutionaalista varhaiskasvatusta, jossa aikuisten toiminta määräytyy heidän ammatillisten ja pedagogisten rooliensa kautta. Varhaiskasvatuksen toteutus vaatii kasvattajilta jatkuvaa suunnittelua, arviointia ja dokumentointia. Jotta se voi toteutua, henkilöstöllä tulee olla toimintaa ohjaavat lakisääteiset periaatteet, riittävä koulutus ja ammatillinen kasvatusrooli. Hyvinvoivan kasvattajan sensitiivinen ja tavoitteellinen toiminta rakentavatkin laadukasta

varhaiskasvatusta ja hyvä kasvatusta sisältää hyvää kohtelua sekä parhaiden kykyjen ja ominaisuuksien edistämistä yksilötasolla. (Koivula ym., 2017.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa riittävä ja monipuolinen henkilöstörakenne. Varhaiskasvatusta koostuu erilaisista osaajista, jossa jokaisella on oma tehtävänsä. Näitä ovat varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen sosionomi, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, perhepäivähoitaja ja varhaiskasvatuksen erityisopettaja (L 540/2018). Suomessa varhaiskasvatuksen toimintaa määrittelevät erilaiset lait ja asetukset. Lainsäädännön avulla, kuten Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta (A 753/2018) ja Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (A 986/1998) säädetään etenkin varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista ja mitoituksista. Niiden lisäksi varhaiskasvatustalain (L540/2018) määrittelee, että kunnan, kuntayhtymän tai yksityisen palveluntuottajan on huolehdittava, että varhaiskasvatuksessa on kelpoisuusvaatimukset täyttävä henkilöstö.

Onnistunut ja hyvä johtaminen tukevat henkilöstön työhyvinvointia ja johtajan kykyä muuttaa johtamista organisaation tilanteen muuttuessa ylläpitää tavoitteellista toiminnan jatkumista. Hyvin johdetun työyhteisön piirteitä ovat luottamus, yhdessä tekeminen, arvostus ja yhteiset tavoitteet. Ne yhdessä riittävän ja kelpoisuusvaatimukset täyttävän henkilöstön kanssa edistävät varhaiskasvatuksen toteutumista ja voidaan saavuttaa sille säädetyt tavoitteet sekä vastata lasten tuen tarpeisiin riittävän monipuolisesti (Koivula ym., 2017).

Vaikka varhaiskasvatusta määrittävät valtakunnalliset periaatteet ja lainsäädäntö, työn mukavuutta lisäävät työn autonomia, selkeät roolit työssä ja työnjako. Työtyytyväisyyttä taas lisää kokemus oikeasta alanvalinnasta, mahdollisuus kehittyä omassa työssä sekä työn tuomat riittävät taloudelliset hyödyt. Työn mielekkyyttä lisää myös turvallinen ja yhteistyökykyinen työyhteisö. Varhaiskasvatusta on moniammatillista toimintaa, jossa sosiaalinen tuki kollegoilta ja johtajalta auttavat työssäjaksamisessa ja vaikuttavat henkilöstön resilienssiin sekä kanssasäätelytaitoihin lasten kanssa toimiessa. Sitä tukevat myös riittävä työstä palautuminen ja mielekäs vapaa-ajantoiminta. Työntekijän työhyvinvoinnin edellytyksiä ovat etenkin omasta fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnista

huolehtiminen niin työssä kuin sen ulkopuolella ja siten työntekijän omat voimavarat riittävät vastaamaan työn vaatimuksia ja sietämään työn tuomia kuormittavia tekijöitä. (Työterveyslaitos, i.a.)

3.4 Kirkon varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi

Työhyvinvointi seurakunnissa koostuu ammattitaitoisten työntekijöiden tekemästä turvallisesta, tuottavasta ja terveellisestä työstä hyvin johdetussa organisaatiossa. Hyvinvoivat työntekijät kokevat työnsä palkitsevaksi, mielekkääksi ja elämänhallintaa tukevaksi. Kirkon alan työhyvinvoinnin tilaa on viime vuosina tarkasteltu tutkimuksien avulla. Kevan toteuttama Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2020- tutkimuksesta (2021) selviää, että työntekijöiden työhyvinvointi seurakunnissa on pysynyt hyvällä tasolla ja lähes jokainen kirkon alan työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi ja tärkeäksi sekä heidän työnsä ilo on säilynyt korkealla tasolla. (Kirkon työmarkkinalaitos, 2021.)

Seurakuntien työ on ihmisläheistä työtä ja pohjautuu aitoon haluun auttaa ihmisiä erilaisissa tilanteissa kristillisen arvomaailman mukaisesti. Seurakuntien lapsi- ja perhetyön tarkoituksena onkin toimia perhelähtöisesti ja yhteistyössä erilaisten perheiden kanssa. (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-b.) Jotta siihen voidaan pyrkiä, tulee henkilöstön voida hyvin. Kirkon työntekijöiden työhyvinvointiin ovat kuitenkin viime vuosina vaikuttaneet taloudelliset ja toiminnalliset muutokset, jäsenmäärien väheneminen, toiminnan supistaminen, alueelliset muutokset, virkojen lopettaminen sekä alan kehittämishaasteet (Kirkon työmarkkinalaitos, 2021). Se on ohjannut seurakuntia ja seurakuntayhtymiä tarkastelemaan ja järjestämään toimintaa uudelleen henkilöstön työhyvinvointi edellä. Esimerkiksi yksilön työhyvinvointia tuetaan Helsingin seurakunnissa noudattamalla aktiivisen tuen mallia, jonka tarkoituksena on tarjota varhaista tukea, tehostettua tukea tai tukea mahdollisen työhön paluuhun pitkän sairauspoissaolon jälkeen. (Kirkko Helsingissä, 2017.) Aktiivisen tuen toimintatavat perustuvat ennakoivuuteen, ratkaisukeskeisyyteen, luottamukseen, yhteistyöhön ja avoimuuteen. Työyhteisöä myös kannustetaan kertomaan esimiehelle työtehtäviin tai omaan elämäntilanteeseen liittyvistä haasteista, jotka vaikuttavat omaan työssä jaksamiseen. Varhaisen tuen

keskusteluissa tavoitteena on etsiä ajoissa yhdessä ratkaisuja työntekijän tilanteeseen ja tukea näin henkilön työkykyä. Työkykyneuvotteluihin on myös mahdollisuus osallistua yhdessä työsuojelupäällikön tai lääkärin kanssa. (Kirkko Helsingissä, 2017.)

Aktiivisen tuen mallissa esihenkilön asema on merkittävä. Esihenkilön kiinnostus työntekijöitä kohtaan ja työpaikalla läsnä oleminen auttaa havainnoimaan työntekijöiden työkykyä sekä ennakoimaan ja tunnistamaan erilaisia ongelmia. Esihenkilö voi käynnistää varhaisen tuen, mikäli työntekijän työkyvyssä, suorituksessa tai käytöksessä huomataan jotain poikkeavaa. Tuki voidaan myös käynnistää työilmapiirin huonotessa tai ristiriitojen ilmetessä ja esihenkilön vastuuseen kuuluu puheeksi ottamisen taidot tilanteen vaatimalla tavalla. Avoimuuteen ja rehellisyyteen motivoiminen auttaa kartoittamaan työntekijän tarpeita työhyvinvoinnin kohentamiseksi. Työpaikalla voi esimerkiksi olla työhön tai työaikaan liittyviä järjestelyitä, ergonomiaan liittyviä parannuksia ja muita yksilöllisesti sovittavia keinoja. Niissä esihenkilön asema korostuu, sillä hänen vastuulla on seurata näiden toimenpiteiden toteutumista. (Kirkko Helsingissä, 2017.)

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tämän tutkimuspainotteisen opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää päiväkodin henkilöstön työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja henkilöstön subjektiivisia kokemuksia työhyvinvoinnista sekä viedä tutkimuksen tulokset varhaiskasvatuksen hyödynnettäväksi, jotta he voivat kehittää yksikön työhyvinvointia. Toteutimme opinnäytetyömme kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Käytimme tutkimusmenetelmänä puolistrukturoitua haastattelua. Haastatteluiden avulla saimme tietoa varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnista. Valitsimme opinnäytetyön yhteistyökumppaniksi helsinkiläisen päiväkodin ja toteutimme tutkimuksen haastattelut päiväkodin henkilöstölle. Opinnäytetyön

lopussa pohdimme myös haastatteluiden tuomien tulosten soveltamismahdollisuuksia kirkon varhaiskasvatuksessa.

Tutkimuskysymykset

1. Mitä työhyvinvointi on varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemana?
2. Mitkä tekijät varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemusten mukaan edistävät heidän työhyvinvointiaan?
3. Millaiset tekijät varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemusten mukaan heikentävät heidän työhyvinvointiaan.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Työelämätahon esittely

Toteutimme opinnäytetyön helsinkiläiseen päiväkotiin. Päiväkoti on 42-paikkainen ja on osa isompaa 132-paikkaista yksikköä. Siellä on kolme lapsiryhmää: alle 3-vuotiaiden ryhmä, 2–4-vuotiaiden ryhmä sekä 4–5-vuotiaiden ryhmä. Päiväkoti on luontopainotteinen, ja sitä ympäröivät metsä, puistot ja lukuisat liikuntapaikat. (Helsingin kaupunki, i.a.) Päiväkodin henkilöstöön kuuluu neljä lastenhoitajaa, kolme varhaiskasvatuksen opettajaa sekä päiväkodin johtaja.

Selvitimme päiväkodin henkilöstön näkemyksiä opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa ja he toivat esille omat toiveensa opinnäytetyölle. Toiveita olivat tiedon saanti sen hetkisestä työhyvinvoinnin tilanteesta työyhteisössä, oman toiminnan ja työroolin vaikutuksista suhteessa muihin työntekijöihin sekä keinoja työhyvinvoinnin tueksi.

Päiväkodissa on seurattu työhyvinvoinnin tilaa työpaikkaselvityksillä viiden vuoden välein. Työpaikkaselvitykseen osallistuu suuri määrä eri ammattiryhmien edustajia ja asiantuntijoita ja se toteutetaan koko henkilöstölle. Sen lisäksi kahden vuoden välein järjestetään Kunta10-kysely, joka on Työterveyslaitoksen laaja tutkimus kunta-alojen henkilöstölle. Kunta10-kysely tutkii työtä ja siinä tapahtuvia muutoksia sekä niiden vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin ja terveyteen. Kunta10-kyselyn tuloksia käytetään esimerkiksi henkilöstön työhyvinvoinnin ja työolojen kehittämiseen. (Työterveyslaitos, 2021.) Päiväkodissa on myös käytössä Sopuisasti stadissa -opas, joka ohjaa esihenkilöitä johtamaan työyhteisöään kohti kunnioittavaa ja arvostavaa työilmapiiriä. Oppaassa on selkeät toimintasäännöt esihenkilölle ja henkilöstölle ilmapiirin ylläpitämiseen ja sen puoleen voi kääntyä erilaisissa työhyvinvointiin liittyvissä tilanteissa. (Helsingin kaupunki, 2019.)

Päiväkodin johtajan (henkilökohtainen tiedonanto 8.11.2022) mukaan päiväkodissa on myös käytössä turvallisuuspoikkeamailmoitukset, kuten läheltä piti-, uhka- ja väkivaltatilanteet sekä vaaratekijät, joita käsitellään esihenkilön ja tarvittaessa koko henkilöstön kesken. Päiväkodissa on ollut työhyvinvointia tukevia säännöllisesti järjestettäviä kehittämispäiviä ja satunnaista työnohjausta. Lisäksi työhyvinvointia on tuettu koulutuksilla, kuten Positiivinen pedagogiikkakoulutus, joka opettaa laaja-alaisia hyvinvointitaitoja ja pedagogiikkaa sekä ristiriitojen ratkaisua varten Sovitellen-koulutusta. (Henkilökohtainen tiedonanto 8.11.2022.)

5.2 Laadullinen tutkimus

Toteutimme opinnäytetyömme kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, jossa pyritään ymmärtämään kokonaisvaltaisesti kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä, joka tässä tutkimuksessa on varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi (Jyväskylän yliopisto, 2021). Laadulliselle tutkimukselle on ominaista, että se koostuu useista lähestymistavoista ja tutkimusperinteistä, joiden avulla voidaan tutkia ihmiselämän monimuotoisia ilmiöitä sekä ymmärtää aihe, asia tai ongelma syvällisesti yksilön näkökulmasta (Vuori, i.a.-a;

Surveymonkey, i.a). Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli aidon elämän ja ihmisten kokemusten tutkiminen niille ominaisessa ympäristössä mahdollisimman muokkaamattomina ja ympäristönä toimi päiväkotia, jossa varhaiskasvatuksen henkilöstö työskenteli. Lähelle menemisen välineenä voidaan käyttää erilaisia menetelmiä, kuten omaelämäkerrallisia tekstejä tai yksilö- ja ryhmähaastatteluita (Kallinen & Kinnunen, i.a). Käytimme opinnäytetyössämme yksilöhaastattelua aineistonkeruuseen, sillä niiden avulla saimme erityisesti yksityiskohtaista subjektiivista tietoa varhaiskasvatuksen henkilöstön näkemyksistä työhyvinvoinnista. Opinnäytetyössä rajasimme tutkimusaiheen yhteen päiväkotiin ja sen henkilökuntaan.

Laadullinen tutkimus rakentuu aiemmin tehdystä tutkittavan aiheen teorian tiedosta, jota on muotoiltu tutkimusta varten sekä jo tehdyistä tutkimuksista. Niiden lisäksi tutkimus koostuu empiirisistä aineistoista ja tutkijan omasta päättelystä ja ajattelusta. (Juhila, i.a.) Teorian merkitys tutkimuksessa on siis väistämättä ilmeisin ja teoria ohjaa laadullista tutkimusta sekä toimii tutkimuksen viitekehyksenä (Tuomi & Sarajärvi, 2009). Käytimme työssämme varhaiskasvatukseen, työhyvinvointiin, pedagogiikkaan ja kirkon alaan liittyvää teorian tietoa ja niiden avulla muodostimme tutkimuksen käsitteet sekä toimme esille tietoa, jota tutkittavasta ilmiöstä jo tiedetään.

5.3 Aineiston keruu

Yksi käytetyimpiä tiedonkeruutapoja on haastattelu, joka perustuu siihen, että halutaan saada tietoa ihmisiltä itseltään tutkimusta varten. Haastattelut voidaan toteuttaa monella eri tavalla, kuten avoimena haastatteluna, teemahaastatteluna, ryhmähaastatteluna tai lomakehaastatteluna. Haastattelutyypit voidaan jakaa strukturoituihin, puolistrukturoituihin tai strukturoimattomiin haastatteluihin ja haastattelutavan valintaan vaikuttaa se, millaista aineistoa tarvitaan tutkimukseen. (Vuori ym., i.a.) Valitsimme opinnäytetyöhön puolistrukturoidun haastattelutyypin, koska emme halunneet antaa haastateltaville liikaa vapauksia haastattelutilanteessa. Loimme haastattelutilanteeseen valmiin rungon, joka koostui 19 kysymyksestä (liite 1).

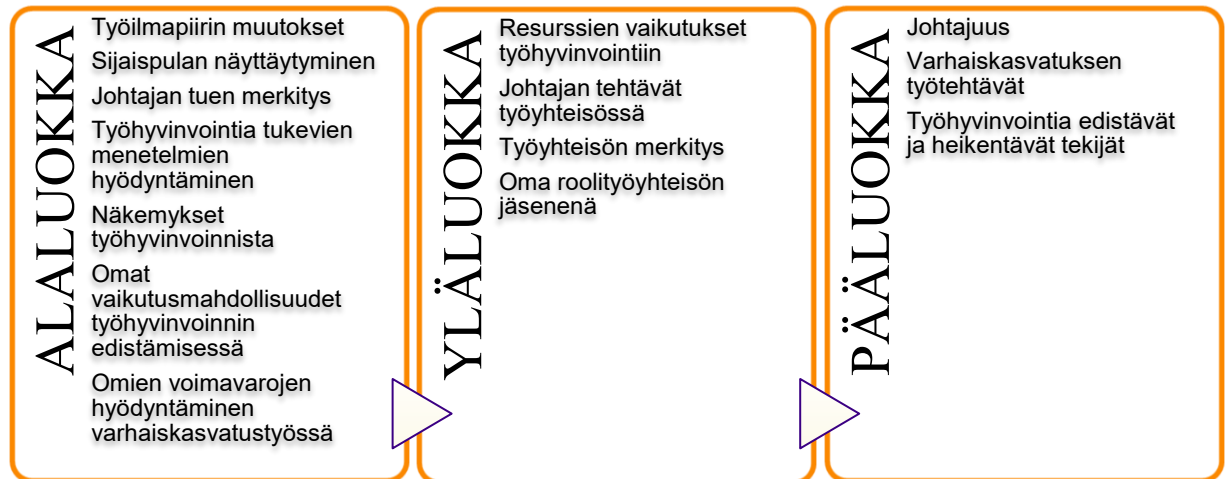
Toteutimme varsinaiset haastattelut päiväkodissa ja osin etähaastatteluna tammikuussa 2023. Suunnittelimme ja sovimme haastatteluja varten kaksi päivää. Haastattelutilanteessa toinen toimi haastattelijana ja toinen oli vastuussa nauhoittamisesta, havainnoinnista sekä kirjaamisesta. Yksi tutkijoista jäi pois haastatteluista. Kahden päivän aikana tarkoituksenamme oli haastatella seitsemää työntekijää, joista haastatteluun osallistui kuusi työntekijää. Ajallisesti haastattelut kestivät 15 minuutista 36 minuuttiin. Aloitimme aineiston käsittelyn sen jälkeen, kun se oli muutettu hallittavaan muotoon. Nauhoitimme haastattelut puhelimilla ja nauhoittaessa varmistettiin, että puhelimesta on poistettu synkronointi pilvipalveluihin. Sen jälkeen nauhoitteet tallennettiin turvalliseen paikalliseen tallennuspaikkaan ja suojattiin salasanalla. Tallentamisen jälkeen ne poistettiin puhelimista. Paikalliseen tallennuspaikkaan siirretyt nauhoitteet kirjoitettiin tekstimuotoon, jota kutsutaan litteroinniksi. Tuhoamme nauhoitteet ja litteroidun aineiston opinnäytetyön julkistamisen jälkeen yhden vuoden kuluttua nauhoittamisesta ja vastaamme kerätyn aineiston säilytyksestä ja hävittämisestä. Kerroimme myös haastattelutilanteessa tutkittaville mitä kerätylle aineistolle tapahtuu.

Litterointia tehdessä kiinnitetään tutkimuksen mukaan eri asioihin huomiota, joita ovat esimerkiksi puheen rytmitys tai äänensävy (Kallio, i.a). Opinnäytetyössä meille oli keskeistä saada vastaukset vain esittämiimme kysymyksiin, emmekä niinkään kiinnittäneet huomiota puheen sisältämiin yksityiskohtiin. Puolistrukturoidussa haastattelussa on mahdollista litteroida vain haastatteluissa nousseet keskeiset asiat tutkimuksen aiheen kannalta eikä sanatarkasti jokaista sanottua asiaa. Varminta kuitenkin on kirjoittaa ensin mahdollisimman kattavasti asiat auki ja sen jälkeen harkitusti rajata lopulliseen tekstiin tulevat kohdat. Tekstissä on myös perusteltava, mikäli jotain aineistoa jätetään pois. (Kallio, i.a.) Litteroitua aineistoa meille tuli yhteensä 12 sivua ja litteroinnin jälkeen siirryimme aineiston analyysiin.

5.4 Aineiston analyysi

Laadullinen analyysi tarkoittaa aineiston tiivistämistä ja jalostamista teoreettiseen tai käsitteelliseen muotoon. Analyysissä tarkoitus on saada pienestä aikaan suurempaa ja päästä pintaa syvemmälle ja sen tavoitteena on lisätä tutkimuksen informaatioarvoa aineistossa. (Günther ym., i.a.) Laadullista analyysiä voidaan tehdä useilla eri menetelmillä. Yksi laadullisen analyysin menetelmistä on laadullinen sisällönanalyysi, joka voi olla aineisto- ja teorialähtöistä (Kuvio 3). Laadullisen analyysin jälkeen tehdään redusointi. Redusointi tarkoittaa aineiston pelkistämistä ja auki kirjoittamista. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Käytimme opinnäytetyössä laadullista sisällönanalyysimenetelmää ja redusoidulla karsimme tutkimuksestamme epäolennaisen pois. Lopuksi tiivistimme pelkistetyt kohdat. Sen lisäksi tarkastelimme haastatteluista saamaamme aineistoa analyttisesti sekä tulkitsimme löytöjä ja havaintoja erilaisen teoratiedon ja oman ajattelun avulla. Luimme myös aineiston läpi useaan kertaan ja perehdyimme huolellisesti sen sisältöön ja jokaiseen tapaukseen.

Laadullinen sisällönanalyysi perustuu koodaukselle (Kuvio 2). Koodauksen avulla nimetään ja tunnistetaan aineistosta löydettyjä sisällöllisiä elementtejä ja käydään tarkasti läpi aineistosta koodatut alkuperäisilmaukset. Sen lisäksi kiinnitetään huomiota samanlaisuuksiin ja eroihin aineistoyksiköiden välillä. Aineisto tulee myös jakaa useisiin analyysiyksiköihin, jotta niitä voi vertailla keskenään, ryhmitellä ja muodostaa käsitteitä. Käsitteitä yhdistämällä taas voidaan muodostaa alaluokat, yläluokat ja pääluokat. (Günther ym., i.a.) Ryhmittelimme ja yhdistimme haastatteluista löytämämme käsitteet, jotka kuvasivat samaa ilmiötä ja jaoin ne eri luokiksi. Näistä muodostuivat alaluokat. Tämän jälkeen yhdistimme alaluokat, joista muodostuivat yläluokat. Yläluokista loimme pääluokat, jotka muodostivat kokoavan käsitteen. Käsitteellistämisen eli abstrahoinnin avulla voidaan erottaa tutkimuksen kannalta olennaisen tiedon ja muodostaa valikoidun tiedon perusteella teoreettisia johtopäätöksiä (Tuomi & Sarajärvi, 2018).



Kuvio 2. Aineiston luokittelu

Analyysin tavoitteena on luoda selkeä ja sanallinen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä eli varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnista. Aineisto tuli järjestää tiiviiseen ja selkeään muotoon kadottamatta aineiston tarjoamaa informaatiota. Analyysillä oli tarkoitus luoda aineistoon selkeyttä, jotta voidaan tehdä luotettavia ja selkeitä johtopäätöksiä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Johtopäätökset ovat tutkimuksellisesti yleisimmin kiinnostavia ja niitä tehdessä tulee pohtia mikä aineistossa kiinnostaa, mikä haastateltavien vastauksissa on eroavaa tai yhdistävää ja miten voidaan muodostaa yksityiskohdista kokonaiskuva (Günther ym., i.a). Laadullinen aineistonkäsittely perustuu tulkintaan ja loogiseen päättelyyn. Aluksi aineisto hajotetaan osiin, käsitteellistetään ja lopuksi kootaan uudestaan uudeksi loogiseksi kokonaisuudeksi. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.)



Kuvio 3. Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet

6 TULOKSET

6.1 Henkilöstön taustatiedot

Haastatteluun osallistui kaksi varhaiskasvatuksen opettajaa ja neljä varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa. Vastaajista viisi oli vakituksessa työsuhteessa ja yksi oli määräaikaisessa työsuhteessa. Työkokemusta varhaiskasvatusalalta oli suurimmalla osalla enemmän kuin kuusi vuotta ja loppuilla haastateltavista alle viisi vuotta, mutta vähintään kaksi vuotta.

Haastatteluissa varhaiskasvatuksen tehtävää ja tavoitteita kuvailtiin monipuolisesti. Vastaajista useampi nosti esille, että työssä merkityksellisimpiä tehtäviä ja tavoitteita ovat lapsen tasa-arvoisen oppimisen, kasvamisen ja kehittymisen tukeminen ja mahdollistaminen. Niiden lisäksi tehtäviksi nimettiin lapsen yksilöllisen tukemisen, taitojen ja vahvuuksien huomaamisen sekä oppimisen ja oivaltamisen vahvistamisen. Tärkeiksi asioiksi nostettiin perusturvan, sylin ja rakkauden antaminen lapsille, jotka nähtiin työn perustana ja sen edellytyksenä. Muita haastatteluissa mainittuja tehtäviä olivat pedagogiikan toteuttaminen ja

varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden toteuttaminen. Vastaajat kertoivat työssään huolehtivansa lapsen perushoidosta, kuten ruokailusta, hygieniasta ja ulkoilun-, leikin ja liikunnan järjestämisestä. Haastatteluissa nostettiin myös esille, että varhaiskasvatuksen tehtävänä on tarjota hoitoa lapsille vanhempien poissaolon ajaksi sekä antaa perheille tukea mahdollisuuksien mukaan. Työn tavoitteina nähtiin hyvän työilmapiirin edistäminen ja ylläpitäminen, aktiivisena tiimin jäsenenä toimiminen, työntekijöiden vahvuuksien hyödyntäminen sekä tiivis yhteistyö huoltajien kanssa.

6.2 Päiväkodin henkilöstön näkökulmia työhyvinvoinnista

Haastatteluiden perusteella varhaiskasvatuksen työhyvinvointi koostuu riittävästä resursseista, hyvinvoivasta henkilöstöstä ja mielekkästä työstä. Vastaajat kertoivat, että työhyvinvointiin vaikuttavat henkilökuntatilanne, työn vaatimukset, työ määrä, työn tavoitteet ja oma työkyky. Osa vastaajista koki myös palkalla olevan vaikutusta työhyvinvointiin ja he toivoivat muutosta palkkaukseen, sillä se ei vastaa työn nykyisiä vaatimuksia. Työmäärä suhteessa henkilöstön määrään ja työn vaatimukseen tulisi heidän mukaansa olla tasapainossa, jotta työtä voitaisiin toteuttaa sille määriteltujen suunnitelmien mukaisesti. Tärkeiksi koettiin työstä tulevat onnistumisen tunteet ja kokemukset, joita syntyy, kun työtä saa toteuttaa rauhassa ja huolellisesti.

Se on iso kokonaisuus, jonka pitäisi tällä hetkellä olla keskiössä, jotta työntekijät voisi hyvin ja voisivat tarjota laadukasta varhaiskasvatusta lapsille. Määritelmä työhyvinvoinnista on se, et pystyy tekemään työnsä hyvin ilman, et se vaatii kohtuutonta ponnistelua tai kohtuuttomasti aikaa.

Työn ulkopuolella olevista tekijöistä useampi vastaajista kertoi riittävän palautumisen, levon ja liikunnan tukevan työhyvinvointia. Niiden lisäksi merkitykselliseksi nähtiin mielekäs vapaa-ajan toiminta ja sosiaaliset suhteet. Osa vastaajista koki, että vapaa-ajalla ei voi toteuttaa haluamia asioita, sillä työ vie kaiken energian ja levon puutteen nähtiin heijastuvan työssä jaksamiseen sekä lisäävän riittämättömyyden tunnetta. Haastateltavat kokivatkin haluavansa tukea ja keinoja

palautumiseen liittyen. Kiireisen työpäivän jälkeen tulisi myös muistaa huomioida kotona rauhoittuminen, mutta se ei aina ole mahdollista omien menojen vuoksi.

No musta työhyvinvointia ei voi irrottaa yleisestä hyvinvoinnista. Mä jotenkin nään, et se miten mä voin yksityiselämässä on sitä, miten mä voin työssä.

Hyvällä työilmapiirillä ja työkavereilla on suuri merkitys työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja edistämisessä. Työilmapiiriä kohentavia tekijöitä olivat vastaajien mukaan avoimuus, rehellisyys, vaikeista asioista keskusteleminen ja niiden yhdessä käsitteleminen. Haastatteluissa nousi esille tiimin struktuurista ja johdonmukaisuudesta huolehtiminen ja tiedonkulku työyhteisön välillä. Sen lisäksi yhteisiin sääntöihin sitoutuminen ja joustavuus nähtiin kuuluvan työntekijän ominaisuuksiin. Vastaajien mielestä toimivassa työyhteisössä on yhteiset tavoitteet, joihin pyritään ja on tärkeää osata luoda toiveikkuutta sekä suhtautua realistisesti ongelma-kohtiin. Työyhteisön jäsenten työhyvinvointiin koettiin voivan vaikuttaa kuuntelemalla, kommunikoimalla, olemalla läsnä ja rohkaisemalla toisia. Töiden sujumuuden ja toteutumisen vuoksi työpäivien suunnittelu ja organisoiminen tiimin jaksamisen ja työtilanteen mukaan tulisi huomioida joka työvuorossa.

Me teemme yhdessä ja autetaan toisia mahdollisuuksien mukaan, jotta olisi hyvä ilmapiiri.

Meil on avoin keskusteluilmapiiri työntekijöiden kanssa ja vaikeista asioista keskustellaan ja yhdessä pohditaan.

Tätä työtä ei tarvi tehdä yksin, et on aina joku kenen kans pohtii vaikeita asioita. Ollaan niinku tasavertaisia.

Esimerkiks tiimipalaverissa on mahdollisuus puhua mieltä painavista asioista ja jokainen antaa tilaa keskusteluissa. Sit myös uskalletaan antaa myönteistä ja kielteistä palautetta.

Voimavarat suhteessa työn vaatimuksiin nähtiin ristiriitaisina. Voimavaroista tärkeimmiksi koettiin keskustelutaidot, auttamisen halu, myönteinen ja ratkaisukeskeinen työote sekä työyhteisö. Voimavaroiksi mainittiin myös kiintymys lapsiin ja heidän kanssaan syntynyt luottamus sekä vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö ja sitä kautta saatu positiivinen palaute. Pienet päivittäiset kohtaamiset työkavereiden kanssa lisäsivät työssäjaksamista ja toivat iloa päivään. Haastatteluissa

nousi myös esille, että voimavarat tukisivat paremmin tavoitteita ja vaatimuksia, mikäli resurssit vastaisivat näihin ja omat henkilökohtaiset voimavarat ovat merkittäviä, mutta eivät sen vuoksi yksinään auta jaksamaan työssä.

Paljon tulee kaupunkitasolta kyllä yritystä ja vinkkejä erilaisiin verkkokursseihin yms, jotka vois olla työhyvinvoinnin tukena ja voimavarana, mutta on eri asia, ehtiikö niitä arjessa tehdä. Yleensä ei.

Noh lapset. Se heidän kanssaan oleminen. Työkaverit, ihan valtavan sitoutunutta henkilökuntaa. Ja kaikki perheeltä saadut kiitokset on sellasia voimavaroja.

Osa haastateltavista mainitsi myös lapsiryhmän haastavuuden vaikuttavan työssä jaksamiseen. Haastatteluissa nousi esille tämänhetkiset yhteiskunnalliset paineet, joita varhaiskasvatuksen ammattilaisille asetetaan, kun työtä kuuluisi toteuttaa monipuolisesti huomioiden jokaisen lapsen yksilöllisyyden. Vastaajat kokivat, että työ on muuttunut vuosien aikana vaativammaksi ja yhä harvemmin päästään varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaisiin tavoitteisiin, päiväkodin tavoitteisiin tai ryhmän sisäisiin tavoitteisiin.

Kuitenkin resurssien vuoksi kaikkien tavoitteiden toteuttaminen ei ole kovin helppoa, koska työntekijöitä odotetaan tosi paljon ja erilaisista näkökulmista ja erilaisten menetelmien kautta. Sitä tekee arjessa parhaansa, mut tavoitteita olis mahdollista toteuttaa paremmin ja laadukkaammin, jos työntekijöitä olis.

Työympäristö herätti vastaajissa kahdenlaisia näkemyksiä työhyvinvointiin liittyen. He kertoivat, että nykyinen työympäristö ei ole alun perin tarkoitettu päiväkodin tiloiksi, mutta tilat toimivat päivittäisessä käytössä kohtalaisesti. Esille tuli myös, että osat tiloista ovat erillisiä ja etäällä toisistaan ja niissä ei ole huomioitu työturvallisuutta ja toimimista hätätilanteissa. Mieleisiksi mainittuja asioita työympäristössä olivat koko päiväkodin yhteinen piha-alue, joka lisäsi turvallisuutta, koska kaikki lapset ovat samalla alueella sekä ryhmätilojen vaihtamisen ja porastamisen helppous ja siten melutason laskeminen työyhteisössä.

Yksi iso tekijä siihen, että juuri tämä päiväkoti on mieleinen työpaikka, kun se sijaitsee metsän lähellä ja on rauhallisella paikalla. Mä koen, et metsä tukee sekä lasten et henkilökunnan hyvinvointia.

6.3 Työhyvinvointia tukevat työkalut, menetelmät ja käytännöt

Haastatteluissa työhyvinvointia tukevia työkaluja, menetelmiä ja käytäntöjä kuvailtiin monesta eri näkökulmasta. Haastatteluista ilmenee, että päiväkodissa työhyvinvoinnin huomioiminen näkyy päivittäisessä toiminnassa sekä pidemmällä aikavälillä, mutta ei riittävästi. Osa vastaajista mainitsee työkaluikseen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, joihin pyritään päivittäisessä työssä, mutta osa siitä on kiireen ja työvoimapulan vuoksi vaikea toteuttaa. Vastaajien mukaan päivittäisessä käytössä toimii myös ergonominen työvuorosuunnittelu, jonka tarkoituksena on tukea työntekijöiden työssä jaksamista ja mahdollistaa vuorojen tasa-
puolinen suunnitteleminen. Sen avulla pyritään huomioimaan henkilökohtaisten menojen ja toiveiden toteutuminen, joka samalla lisää työn mielekkyyttä. Työvuorosuunnittelun lisäksi tärkeiksi työkaluiksi nähtiin viikoittaiset tiimipalaverit, joissa työntekijöillä on mahdollisuus jakaa ajatuksia työhön liittyvistä asioista. Muita huomionarvoisia asioita vastaajien mielestä oli oikeus vuosilomien pitämiseen ja niiden toteutumiseen sopivalla ja säännöllisellä aikavälillä.

Haastatteluiden perusteella päiväkodissa työhyvinvointia mitataan erilaisilla kyselyillä, joilla kartoitetaan henkilökunnan työhyvinvointia säännöllisesti. Kyselyjen pohjalta nostetaan esille asioita, joihin työyhteisössä tulisi panostaa tai lisä kouluttautua. Työhyvinvointikyselyn lisäksi vastaajat mainitsivat Työterveyslaitoksen Kunta10-kyselyn, joka selvittää kunta-alan henkilöstön työssä tapahtuvia muutoksia ja niiden vaikutuksia hyvinvointiin ja terveyteen. Haastateltavien mukaan kyselyiden tuloksia tarkastellaan työyhteisössä ja pyritään kehittämään toimintaa niiden pohjalta. Kyselyiden lisäksi vastaajat toivat esille, että päiväkodissa on käytössä vuosittaiset yksilökohtaiset keskustelut johtajan kanssa, jotka keskittyvät pääsääntöisesti työntekijän työssä onnistumisiin.

Työkaluina päiväkodissa on ollut erilaisia työhyvinvointia edistäviä koulutuksia kuten heti-purku koulutus, joka tukee työpaikalla koettujen kuormittavien tai traumaattisten kokemusten käsittelyssä ja keskustelussa heti tapahtuman jälkeen. Vastaajien mukaan työpaikalla on myös käynyt fysioterapeutti ohjaamassa ergonomisia työskentelytapoja sekä työterveyspsykologi luennoimassa stressiteki-
jöistä ja palautumisen keinoista. Koulutusten lisäksi päiväkodissa on käytössä

vuosittaiset kehittämispäivät, jossa kehitetään työyhteisöä, ideoidaan ja opitaan uutta. Useimmat haastateltavista mainitsivat kehittämispäivien olevan mieleisiä ja työhyvinvointia tukeva. Tuloksista kuitenkin ilmeni, että kehittämispäiviä koettiin olevan liian vähän. Vastaajat myös kokivat, että yhteisiä palaverieita ja yksilökoh-
 taisia kehityskeskusteluja saisi olla useammin ja niissä tulisi keskittyä onnistumi-
 sien lisäksi työssä esiintyviin epäkohtiin. Muita kehittämisehdotuksia olivat kes-
 kustelutuokioiden järjestäminen ammattiryhmittäin, jolloin keskusteleminen ei
 jäisi vain tiimin keskeiseksi, vaan saman ammattiryhmän edustajat pääsisivät
 pohtimaan työnkuvaan liittyviä asioita ja työterveyden palveluiden hyödyntämistä
 työpaikalla esimerkiksi työpsykologin luennoilla stressitekijöistä ja palautumisen
 keinoista.

6.4 Johtamisen vaikutus työhyvinvointiin

Tuloksien perusteella jokainen vastaaja kertoi johtamisen olevan tärkeässä ja merkityksellisessä roolissa työhön ja työhyvinvointiin liittyen. Johtajan tehtäviksi kuvailtiin toiminnan suunnittelu, johtaminen, käyttöasteiden valvonta, sijaisten hankkiminen, vastuun kantaminen ja henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen. Niiden lisäksi työntekijät kokivat työhyvinvoinnin kannalta merkitykselliseksi hen-
 kisen tuen antamisen, kuten työhön motivoimisen, kuuntelemisen, läsnäolon,
 kohtaamisen ja ymmärryksen, jotka korostuivat haastateltavien mukaan erityi-
 sestään raskaissa ja haastavissa tilanteissa. Johtajan tehtäviin nähtiin myös kuulu-
 van työuupumuksen merkkien huomioimisen, sairausloman tarpeen arvioimisen ja
 työterveyteen ohjaamisen tarvittaessa.

Että, johtaja pystyis, niinku puuttuu tilanteisiin ja ehkä se, et olis tu-
 kena eli mahdollisena henkisenä tukena, vaik ei vois tehdä asialle mi-
 tään ni kuulee ja tunnistaa et "teil on raskas tilanne". Henkilöstöjoh-
 taminen on tärkeä asia.

Tuloksista työhyvinvointia tukeviksi johtajan taidoiksi nousi esille lojaalius, rei-
 luus, luotettavuus, tasavertaisuus, oikeudenmukaisuus, ystävällisyys ja positiivi-
 suus. Tärkeiksi asioiksi koettiin myös reagointitaidot, päätöksentekokyky, avun
 tarjoaminen, epäkohtiin puuttuminen ja toivon luominen. Työntekijät myös

lisäsivät, että johtajan kiinnostus työntekijöiden työssä ja yksityiselämässä jaksamisesta on merkittävässä asemassa työhyvinvoinnin edistämisessä.

Mun mielestä hyvä johtaja kuuntelee ja kohtaa työntekijät.

Kyl must meidän johtajaamme voi turvautua ja hän tukee meitä tarvittaessa.

Tuloksista selvisi, että johtajan läsnäoloa kaivattiin enemmän päivittäisessä työssä. Haastateltavat kertoivat, että johtaja on päiväkodissa 1–2 kertaa viikossa, joka vaikutti kokemukseen tämän tavoitettavuudesta. Haasteeksi koettiin tilanteet, joissa johtajaan haluttiin ottaa yhteyttä mahdollisimman nopeasti. Vastauksissa tuli esille, että haastateltavat kaipasivat johtajalta enemmän tukea erinäisissä työhön liittyvissä kysymyksissä, jotka asettuivat johtajan työtehtävien alle. Tukea kerrottiin kaipaavan myös arkipäiväisissä asioissa, ongelmien esiintyessä, resursseihin liittyvissä kysymyksissä sekä omissa henkilökohtaisissa asioissa. Haastateltavat kertoivat, että johtajan poissaolo vaikeuttaa asioiden selvittämistä, ja ne viivästyvät tai jäävät toteutumatta. Se myös lisäsi muihin työntekijöihin turvautumista askarruttavissa tilanteissa ja kuormitti siten työyhteisöä.

Jostain ois revittävä se aika sille henkilöstöjohtamiselle, et ei tuu niitä kohtaamisia kauheesti.

Myös luottamus johtajan kanssa sovittujen tapaamisten toteutumisesta ja johtajan tavoittamisesta esimerkiksi vain puhelimitse oli vastaajien kesken vaihtelevaa ja osa koki, että puhelinyhteyttä on ajoittain vaikea saavuttaa. Luottamukseen vaikutti tieto siitä, että johtajalla on paljon työtaakkaa ja vastuu useammasta yksiköstä, jonka vuoksi tämä nähtiin kiireisenä. Työntekijöistä useammat kokivat, että johtaja tukee työntekijöitä, mutta he toivoivat johtajan olevan työyksikössä pysyvästi, sillä keskustelun- ja tuentarpeen koettiin nousevan milloin vain. Myönteiseksi ja merkitykselliseksi työyhteisössä kuitenkin koettiin varajohtajan päivittäinen läsnäolo ja se nähtiin työtä tukevaksi tekijäksi. Varhaiskasvatuksen lähijohtamiselle tulisi antaa enemmän aikaa, sillä se jää nykyään heikoksi kiireen takia ja alalla tarvittaisiin enemmän avointa julkista keskustelua sekä ongelmien esille tuontia ja vahvempaa johdon tukea ja reagointia.

Esihenkilöllä pitäis olla enemmän työaika siihen, et se vois johtaa työhyvinvointia, mut myös kaupunkitasolla lisättäisiin resursseja varhaiskasvatuksen henkilöstön hyvinvointiin, sillä se tulis tällä hetkellä nostaa korkeeseen arvoon.

6.5 Resurssien vaikutus työhyvinvointiin

Kaikki vastaajat toivat esille, että kiireen vuoksi työ vaatii nykyään paljon joustavuutta ja valmiuksia muutoksille, joka uuvuttaa ja aiheuttaa epävarmuutta. Kiireen kerrottiin vaikuttavan työn laatuun ja sen vuoksi vastaajat kertoivat ehtivänsä huolehtia vaan pääasiassa perushoidosta, jolloin esimerkiksi pedagogiikan toteuttaminen jää vähemmälle. Vastaajien mukaan tilanteet aiheuttavat myös voimakasta riittämättömyyden tunnetta, kun ei pystytä täyttämään jokaisen lapsen tarpeita. Kiireen lisäksi haastatteluista nousi vahvasti esille alalla vallitseva resurssipula, joka näkyy lähes päivittäisessä työssä ja vaikeuttaa töiden tekemistä, organisoimista ja suunnittelua. Haastateltavien mukaan työhön ei aina ehdi paneutumaan haluamallaan tavalla, sillä lapsien tukeminen ja ohjaaminen vaatii myös havainnointia ja seuraamista, eikä vain suullista ohjaamista.

Ei ehi paneutumaan asioihin haluamallaan tavalla ja ei ehi auttamaan muita. Sitten kiireen vuoksi ei ehdi kuuntelemaan työkavereiden avunpyyntöjä. Oma työtaakka on ajoittain kiireen vuoksi liian suuri. Sit havainnointi ja huomiokyky kärsii työssä.

Kiire ja ne odotukset, joita meidän työlle asetetaan. Työhyvinvointia ehottomasti heikentää se, et meiltä odotetaan ihan äärettömän paljon, asiat tulee tosi nopeella aikataululla hoidettavaksi ja ne asiat haastavat kokonaisuuden hallittavuutta. Ja kun se ei oo kunnossa ni työyhteisö ei voi hyvin.

Sijaispulan kerrottiin korostuvan sairaspöissaolojen ilmetessä ja se lisäsi työn kuormittavuutta, sillä vastuu kasautuu työssä oleville työntekijöille. Haastateltavien mukaan sijaisten saaminen on nykyään vaikeaa ja työn kuormitus lisääntyy, jolloin työilmapiirissä esiintyy väsymyksen vuoksi kireyttä ja turhautuneisuutta sekä työntekijöiden huoli työkavereista ja heidän jaksamisestaan kasvaa. Sijaispulan lisäksi työntekijöitä on vähän ja siksi työyhteisö koetaan haavoittuvaiseksi, sillä yhdenkin työntekijän puuttuminen vaikuttaa koko työyhteisöön. Se myös

aiheuttaa haasteita taukojen pitämisessä ja niistä joudutaan usein joustamaan. Vastaajat kertoivat, että kiireen ja resurssipulan vuoksi oman työhyvinvoinnin edistäminen unohdetaan ajoittain, sillä lapsia pidetään etusijalla. Ja niin sanottujen rauhallisten päivien kohdalla epävarmuutta lisää henkilöstön siirtäminen toiseen yksikköön, kun lapsia on hoidossa suhdelukujen mukaan henkilöstöön nähdessä liian vähän.

Työkavereiden puuttuminen näkyy ja vaikuttaa heti päivän kulkuun ja töiden toteuttamiseen. Sitä joudutaan siirtelemään työntekijöitä ryhmästä toiseen ja joudutaan usein miettimään oman ryhmän lisäksi koko talon tilannetta.

Haastatteluissa myös ilmeni, että lastenhoitajan ja varhaiskasvatuksen opettajan tehtävien eriyttäminen on vaikuttanut työtehtävien jakamiseen ja osaltaan lisännyt kuormitusta. Vastaajat toivatkin esille, että sijaispulan vuoksi yhä useammin lastenhoitaja joutuu toimimaan varhaiskasvatuksen opettajan sijaisena, joka taas vaatii erilaista ammatillista osaamista, johon lastenhoitaja ei ole saanut varsinaista koulutusta.

Työnvaatimusten tulis olla siis suhteessa resursseihin. Tällä hetkellä ammattikunnat määrittelee ohjeistuksia eri ammattinimikkeiden tehtävistä ja esim. opettajien työnkuva laajenee ja vastuuta siirretään sinne suuntaan lisää ja lisää, kun taas lastenhoitajan vastuuta kaventetaan. Pitäisi enemmän tasottaa tehtäviä, jotta voimavarat jakautuisi tasasemmin.

Vastaajat painottivat, että henkilökunnan voidessa huonosti, lapset voivat huonosti. Väsymys välittyy sanattomana lapsille, ja he aistivat työntekijöiden tunnetiloja ja reagoivat niihin. Vastaajat kertoivat, että lapset ovat tunnetilojen lisäksi herkkiä aistimaan myös työntekijöiden välistä dynamiikkaa. Työntekijöiden työhyvinvoinnin kautta lapsilla on turvallinen ja luottavainen olo päiväkodissa, jolloin heidän on myös helpompi lähestyä sijaisia.

Tosi suoraviivaisesti – jos henkilökunta ei voi hyvin, ei voi lapsetkaan. Työhyvinvointi parhaimmalla mahdollisella tavalla kantaa lapsiryhmää, kasvattajat voivat olla silloin läsnä arjessa ja halutaan tehdä yhdessä ja on iloa. Pahimmassa tapauksessa lapset eivät sitten saa mitään heille kuuluva siellä arjessa ja he oireilevat, esimerkiksi kiire kiristää kaikkien välejä aikuisista lapsiin.

7 EETTISET KYSYMYKSET JA TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS

Tutkimusetiikka kuuluu kaikkiin ihmistieteisiin liittyviin tutkimuksiin. Tutkimusetiikassa on kyse siitä, että tutkimus toteutetaan ammattitaitoisesti, laadullisesti, luotettavasti, avoimesti ja rehellisesti. Eettisesti tehtyyn tutkimukseen kuuluu myös sen todennettavuus ja toistettavuus. Laadullista tutkimusta tehdessä eettiset kysymykset ovat osana kaikissa tutkimuksen vaiheissa. (Vuori, i.a.-b; Turun yliopisto, i.a.) Opinnäytetyössämme eettisyys näyttäytyi hyvin konkreettisesti, sillä tutkimus kohdistui ihmisiin eli päiväkodin henkilöstöön. Ihmistä ja inhimillistä toimintaa koskevia tutkimuksia on luotu ohjaamaan tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimat eettiset periaatteet (Turun yliopisto, i.a). Eettisten periaatteiden noudattaminen koskee meitä tutkijoina ja huomioimme ne koko tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Eettisiä periaatteita ovat ihmisarvon, itsemääräämisoikeuden, yksityisyyden ja muiden oikeuksien kunnioittaminen ja niihin kuuluu myös tutkimuksen toteuttaminen ilman haittoja, riskejä ja vahinkoja (Vuori, i.a.-b; Turun yliopisto, i.a).

7.1 Eettisyys

Tutkittavan kohtelulla on merkittävä vaikutus tutkimuksen sisältöön ja tutkimuksen peruslähtökohtana on tutkittavien henkilöiden luottamus tutkijoihin. Se muodostuu kunnioittavan kohtelun perusteella ja perehtymällä ennakkoon tutkittavaan yhteisöön. (Vuori, i.a.-b; Turun yliopisto, i.a.) Tässä opinnäytetyössä luottamus rakentui päiväkodin henkilöstön ja meidän opinnäytetyön tekijöiden välillä ja jokaista varhaiskasvatuksen työntekijää kohdeltiin yhdenvertaisesti, vaikka he reagoivat tutkimusaiheeseen -ja tilanteeseen eri tavalla. Perehdyimme myös ennakkoon päiväkodin henkilöstöön ja sen rakenteeseen.

Ihmistieteisiin liittyvissä tutkimuksissa tutkija ja tutkittava ovat lähes aina tutkimusvuorovaikutuksessa (Vuori, i.a.-b). Se näkyi opinnäytetyössämme haastatteluiden muodossa. Tutkimusvuorovaikutusta edellytti päiväkodin henkilöstön oikeus tietoon perustuvaan suostumukseen, jonka mukaan tutkimukseen

osallistuminen on vapaaehtoista. Lisäksi siihen sisältyi mahdollisuus keskeyttää tai peruuttaa osallistumisensa tai suostumuksensa missä tahansa tutkimuksen vaiheessa. (Vuori, i.a.-b; Turun yliopisto, i.a.) Ennen haastatteluita kävimme tutkimukseen suostuneiden kanssa läpi tutkimuksen perustiedot (liite 3). Niitä ovat tutkimuksen päätavoite, tutkimuksen aineistot ja menetelmät sekä mahdollisuus käsikirjoituksen muokkaamiseen ja lukemiseen (Turun yliopisto, i.a; Tutkimuseettinen lautakunta, 2019). Keräsimme suostumuslomakkeet päiväkodissa ja skannasimme ne koneillemme. Suostumuslomakkeet suojattiin salasanalla ja niitä tul- laan säilyttämään opinnäytetyön julkaisemisesta yhden vuoden ajan. Sen jälkeen ne hävitetään ja paperiset versiot tuhotaan silppurilla.

Tutkimusta tehdessä tulee huolehtia tutkimukseen osallistujien anonymiteetistä (Turun yliopisto, i.a; Vuori, i.a.-b). Huolehdimme kaikkien osallistujien ja organi- saation anonymiteetistä siten, että heidän henkilötietojaan ei mainita tutkimuk- sessa. Huomioimme myös vaitiolovelvollisuuden haastatteluiden sisällöissä si- ten, että emme jakaneet niiden sisältöä keskenään haastateltavien kanssa. Näin ollen säilytimme henkilöiden anonymiteetin myös litterointivaiheessa.

Opinnäytetyön tuloksiin vaikuttavat tutkijan arvot, asenteet ja ennakkoluulot (Vuori, i.a.-b). Varhaiskasvatuksen yhteiskunnalliset henkilöstövajeeseen liittyvät haasteet ovat ilmiönä ajankohtainen ja voivat siten aiheuttaa haastateltavissa eri- laisia tunnereaktioita. Ilmiön ajankohtaisuus saattoi myös aiheuttaa meille tutki- joina ennakkoluuloja ja emme aina välttämättä olleet samaa mieltä tutkittavien kanssa aineiston keruun tuloksissa. Emme kuitenkaan antaneet sen vaikuttaa väärin tavalla tutkimuksemme tulkintoihin ja huomioimme vastaajien subjektiiviset näkemykset haastattelukysymyksiin. Tutkimusta tehdessä kunnioitetaan jokai- sen vastaajan vastauksia, määrittelemättä olivatko ne oikein vai väärin tai hyviä vai pahoja sekä pyritään ymmärtämään ja selittämään heidän elämänsä ja aja- tuksiaan, vaikka ei hyväksyisikään tutkittavien esittämiä tulkintoja ja arvoja. (Vuori, i.a.-b; Turun yliopisto, i.a.)

Tutkimusetiikka määrittelee, että laadullinen tutkija on aina lähellä tutkimuksen kohdetta ja sitoutuu tiiviisti tutkimuksen tekemiseen. Sitoutumisen lisäksi tutkijalle on ominaista omien eettisten valintojen reflektiivinen raportointi.

(Tutkimuseettinen lautakunta, 2019.) Hyvä tieteellinen käytäntö tutkimuksen kaikissa vaiheissa tarkoittaa huolellisuutta, tarkkuutta ja rehellisyyttä (Vuori, i.a.-b). Monipuolisen tutkijan kykyihin kuuluu omien esitietojen tarkastelu kriittisestä näkökulmasta ja sen myötä uusien havaintojen yhdistäminen tutkimukseen (Tutkimuseettinen lautakunta, 2019; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006c; Puusa ym., 2020). Tutkimuksen toteuttamiseen vaikutti meidän oma positionme suhteessa tutkittuun ilmiöön eli varhaiskasvatuksen työhyvinvointiin. Olimme perehtyneet varhaiskasvatusalaan teoriatiedon, opintojen, työharjoitteluiden ja henkilökohtaisen elämän kautta, mutta meillä ei ollut alalta työkokemusta. Tietomme tutkittavasta ilmiöstä vaikuttivat tutkimuksessa usealla tavalla; kiinnostuksemme tutkittavaa ilmiötä kohtaan vaihteli tutkimuksen aikana, se näkyi tulosten analysoinnissa ajoittain rikkautena sekä köyhyytenä sekä tuki ja vaikeutti tutkimuksen kriittisessä reflektiossa. Peruskysymysten läpikäyminen tutkimuksen eri vaiheissa, valintojen tarkasteleminen ja pohtiminen sekä pyrkimys niiden vastaamiseen on siksi tärkeää (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006c; Tutkimuseettinen lautakunta, 2019). Opinnäytetyössä perustelimme ja arvioimme avoimesti havaintojen pohjalta saamiamme ratkaisuja ja niiden merkityksiä lopputulokselle. Tutkijan oma kriittisyys ja vaikeista ratkaisuista sekä virheistä kertominen kohentaa tutkimusta ja auttaa kiinnittämään huomiota asioihin, jotka muutoin vaikuttaisivat merkityksettömiltä tai itsestään selviltä (Puusa ym., 2020; Vuori, i.a.-b).

7.2 Luotettavuus

Opinnäytetyötä tehdessämme arvioimme myös sen luotettavuutta. Luotettavuuteen vaikuttivat tutkimusprosessin elementtien ja vaiheiden harkitseminen, aineiston kuvaamisen syntyminen sekä empirian hankkimisessa, purkamisessa ja analysoimisessa käytetyt periaatteet. Tätä prosessia kutsutaan triangulaatioksi. Triangulaation avulla pyritään osoittamaan, että tutkimustulokset eivät ole sattumanvaraisia, vaan samaan lopputulokseen voidaan päätyä erilaisilla lähestymistavoilla. (Tutkimuseettinen lautakunta, 2019; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006d; Puusa ym., 2020; Koppa, 2021.) Työssämme triangulaatioa näkyi lähinnä erilaisia aineistotyyppisiä käyttämällä ja useamman näkökulman kautta. Sovitimme valitut käsitteet tutkimusongelman ja aineistojen sisältöihin ja

arvioimme tutkimuksen luotettavuutta suhteuttamalla tulokset tutkimusongelmiin ja menetelmiin, joita on käytetty niiden ratkaisemiseksi. Niiden pohjalta arvioimme tutkimuksen validiteettia eli tutkimuksen pätevyyttä.

Opinnäytetyön luotettavuutta lisää sen yleistettävyys ja siirrettävyys (Koppa, 2021). Työhyvinvointi on kiinteä osa jokaisen työn arkea ja työn johtamista. Työhyvinvointitutkimuksella voidaan edistää työntekijöiden työhyvinvointia ja kehittää sitä. Tämä näyttäytyi jo päiväkodin työntekijöiden kertomana, sillä päiväkodissa on säännöllisessä käytössä olevat työhyvinvointikyselyt.

Ennen tutkimuksen haastatteluita toteutimme koehaastattelun joulukuussa ulkopuoliselle varhaiskasvatuksessa työskentelevälle henkilölle. Koehaastattelun avulla harjoittelimme haastattelutilannetta ja arvioimme haastattelukysymyksiä. Nauhoitimme ja tallensimme varsinaiset haastattelut litteroinnin helpottamiseksi. Nauhoittaminen on erityisen tärkeää, sillä aineistoa on mahdollista analysoida jälkeen päin ja vertailla havaintoja (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006a). Näin ollen mahdollistimme jokaisen opinnäytetyön tekijän osallistumisen aineiston analysoimiseen. Tutkimuksen ja haastatteluiden sisällön luotettavuutta lisää myös analysointivaiheen perusteltu koodaus ja kategorisointi (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006c).

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa se, että yksi tutkijoista aloitti työskentelyn opinnäytetyöprosessin aikana työelämätahoksi valitussa päiväkodissa. Sen vuoksi haastateltavien vastaukset saattavat vaihdella, koska haastattelijana toimii jo valmiiksi tunnettu henkilö ja kysymykset saattavat näin ollen olla arkoja. Tutkimusta tehdessä tulee ottaa huomioon, että kaikki tutkimukseen osallistujat eivät välttämättä puhu yhdenmukaisesti ja vastaavat haastatteluissa sosiaalisesti hyväksyttävällä tavalla. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006a.) Haastatteluissa huomioimme kuitenkin myös mahdollisuuden siihen, että vastaukset saattoivat yhden tutkijan ja tutkittavien tuntemisesta huolimatta olla hyvinkin rehellisiä ja todellisia.

Opinnäytetyössä, kuten muissakin kvalitatiivisissa ja kvantitatiivisissa tutkimuksissa tutkijan valinnat tekevät jokaisesta tutkimuksesta omanlaisen version

tutkittavasta ilmiöstä eikä siihen voida täysin koskaan luottaa. Tutkijoiden tuloksista voidaan siis tehdä joitakin johtopäätöksiä, mutta se ei tarjoa objektiivista ja absoluuttista tietoa. Syynä siihen on, että tutkimuksen tulokset ovat kontekstuaalisia eli aikaan, paikkaan ja tutkijaan sidoksissa olevia asioita. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006c.)

8 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

8.1 Pohdintaa tutkimuksen tuloksista

Tämän tutkimuspainotteisen opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia edistäviä ja heikentäviä tekijöitä. Tulokset osoittavat, että varhaiskasvatustyössä työhyvinvointiin vaikuttavat mielekäs työ, oma työkyky, hyvinvoiva henkilöstö sekä onnistumisen tunteet ja kokemukset, jotka korostuvat myös työhyvinvoinnin portaat -mallissa. Mallin mukaan työhyvinvoinnin ydin on työssä ja se koostuu ihmisen monesta eri tarpeesta, joita ovat psyko-fysiologiset perustarpeet, tarve itsensä toteuttamiseen, liittymisen ja arvostuksen tarve sekä turvallisuuden tarve. (Työturvallisuuskeskus, 2009; Ravantti, 2013, s. 9.) Fyysiseen hyvinvointiin kuuluu fysiologiset perustarpeet, kuten terveys, työympäristö, jaksaminen, palkkaus sekä turvallisuuden tarpeet, kuten työturvallisuus, työterveyshuolto ja työpaikan varmuus (Stefan ym., 2020, s. 128). Kyseiset fysiologiset tarpeet tulivat tulosten perusteella esille työhyvinvointia edistävinä tekijöinä.

Tutkimusten mukaan ihmisen tärkeimpinä tarpeina nähdään sosiaalinen kanssakäyminen, rakkaus ja yhteisöllisyys (Stefan ym., 2020, s. 127—128). Nämä korostuivat myös vastaajien näkemyksissä. Päiväkodin työ on moniammatillista työtä, jossa työyhteisö on tärkeässä ja merkittävässä roolissa. Toimivan työyhteisön avulla voidaan luoda monipuolista, tavoitteellista ja suunnitelmallista varhaiskasvatusta. Työyhteisön myönteinen ilmapiiri edistää työhyvinvointia ja toimivalla

vuorovaikutuksella voidaan parantaa työpaikan työhyvinvointia. Päiväkodin henkilöstön tiimityö on osa laadukasta varhaiskasvatusta ja sen ylläpitäminen on tärkeää työyhteisössä (Ojala, 2017).

Työhyvinvointiin kuuluu psyykinen hyvinvointi, joka koostuu arvostuksesta ja itsensä toteuttamisesta ja sitä tukevat riittävä itsenäisyys, vapaus ja itseluottamus työssä. Lisäksi henkilön on tärkeää saada palkitsevia kokemuksia työstään ja arvostusta työyhteisöltä. Arvostuksen kokeminen muilta työyhteisön jäseniltä auttaa henkilöä arvostamaan myös itseään. (Vänskä, 2022, s. 26.) Tulosten mukaan psyykinen hyvinvointi kärsii kiireen ja resurssipulan vuoksi ja sen osa-alueet eivät pääse toteutumaan riittävästi. Pitkällä aikavälillä se heikentää työhyvinvointia ja vaikuttaa työn mielekkyyteen. Ihannetilanteessa jokaisen työntekijän vahvuudet näkyisivät omalla tavallaan työyhteisössä, ja jokainen saisi sopivassa suhteessa haasteita, onnistumisen kokemuksia sekä kokea olevansa merkityksellinen työntekijä omalla osaamisellaan. Itsensä kehittäminen ja toteuttaminen työssään nähdään tutkimusten mukaan kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin osa-alueina ja se lisää ihmisen tunneälyä ja luovuutta (Vänskä, 2022, s. 28).

Varhaiskasvatus perustuu suomalaiseen kansalliseen opetussuunnitelmaan, jonka vuoksi työ on suunniteltu tavoitteelliseksi monipuolisen tutkimustiedon pohjalta. (Kirvesniemi ym., 2019.) Työntekijät haluavatkin tehdä työnsä huolellisesti, jotta saavutetaan määritellyt tavoitteet ja tuetaan jokaista lasta yksilöllisesti. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden tehtävänä onkin toimia lasten sosiaalisen ja emotionaalisen hyvinvoinnin edistäjinä ja mahdollistaa vuorovaikutuksen toteutuminen muiden lasten kanssa. He myös opettavat lapsille elintärkeitä taitoja, kuten muiden kanssa toimimista, kuuntelemista, kunnioittamista ja ratkaisujen tekemistä. (Kirvesniemi ym., 2019.) Tämä koetaan usein mahdottomaksi, johtuen työvoimapulasta. Työn toteuttaminen kärsii jatkuvan työvoimapulan vuoksi, jonka seurauksena työn laatu kärsii ja varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat uupuvansa työssään yhä nopeammin. Viimeaikaiset tutkimukset ovat osoittaneet, että muun muassa opettajat ovat raportoineet vakavista psykologisista terveysongelmista. Työ nähdään stressaavana ja rasittavana niin fyysisesti kuin psyykkisesti, kun huolehdittavana ja kasvatettavana on pieniä lapsia. (Cigala ym., 2019.)

Henkilöstö yhdessä johtajan kanssa rakentavat työyhteisön, jossa voidaan kokea ammatillista hyvinvointia (Cigala ym., 2019). Sitä edellyttää riittävä tuen saaminen, joka on tulosten perusteella tällä hetkellä riittämätöntä ja alan vetovoimaisuutta ei ole pystytty edistämään. Varhaiskasvatusalalla on vaiettu pitkään vuosia sitten alkavasta työvoimapulasta ja siihen ei ole reagoitu riittävästi. Suora työhyvinvointiin vaikuttava tekijä onkin alan palkkaus, jota muuttamalla voitaisiin motivoida työntekijöitä ja palkkojen nostamisella työntekijöiden kokemukset siitä, että tehtyä työtä arvostetaan korostuisivat. (OAJ, 2021.)

Tulosten perusteella työntekijät korostavat johtajuuden roolin merkitystä ja sen tärkeyttä. Johtajuus rakentuu ihmisten keskinäisten kunnioittamisen ja erilaisuuden arvostamisen varaan ja jokaisen johtajan on kyettävä luomaan luottamukselliset suhteet työyhteisönsä henkilöstöön. Johtajan pyrkimys oikeudenmukaisuuteen, esimerkillisyyteen ja hyvyteen ovat keskeisimpiä ohjenuoria toiminnassa. (Juuti, 2016.) Työnteko koetaan palkitsevana, kun työyhteisön johtaminen on laadukasta (Vänskä, 2022, s. 39–40).

Johtajan läsnäololla työyhteisössä on merkitystä, sillä se vaikuttaa siihen kuinka hyvin tiimi suoriutuu. Johtajuudessa tietoinen läsnäolo on yhteenkuuluvuuden, osallistumisen ja tulosten perusta. (Hougaard ym., 2018, s. 130–132.) Tutkimukset osoittavat, että huolehtivassa työympäristössä on paremmat mahdollisuudet tiedon jakamiseen ja sen luomiseen (Bøe & Hognestad, 2016, s. 332). Haastattelemamme varhaiskasvatuksen henkilöstö kaipaa johtajan läsnäoloa työyhteisössä, jotta asioiden selvittäminen olisi nopeampaa ja johtajalta saisi aktiivisesti tukea arkipäiväisissä asioissa, ongelmassa ja omilla henkilökohtaisissa asioissa. Varhaiskasvatusalalla päätöksiä tehdään usein johdon näkökulmasta, joka ei kannusta tai motivoi työntekijöitä saatika tarjoa mahdollisuuksia vaikuttaa työssä tapahtuviin muutoksiin. Hyvällä johtajuudella luodaan vahvoja tiimejä, joissa korostuvat demokraattiset arvot, kuten henkilöstön kuunteleminen sekä mielipiteiden kysyminen ja henkilöstö tulee myös aidosti ottaa mukaan pohtimaan ongelmien ratkaisuvaihtoehtoja ja tekemään päätöksiä. (Bøe & Hognestad, 2016, s. 331; Vänskä, 2022, s. 40–41.)

8.2 Kirkon varhaiskasvatuksen merkitys

Opinnäytetyössämme tavoitteenamme oli peilata tutkimuksesta saamiamme tuloksia kirkon lapsi- ja perhetyöhön eli kirkon varhaiskasvatukseen. Perustimme arviomme ja pohdintamme opintojen kautta saamamme tiedon sekä lapsi- ja perhetyössä tehtyjen työharjoitteluiden perusteella. Tämän tiedon ja kokemuksen sekä tehdyn tutkimuksen perusteella meille on muodostunut käsitys, että kuntien varhaiskasvatus ja kirkon varhaiskasvatus eroavat paljon toisistaan. Tutkimuksen avulla saimme selville, että vaatimukset kunnan varhaiskasvatuksessa ovat varsin erilaiset kirkon varhaiskasvatukseen verrattuna ja tämän vuoksi työntekijöillä on erilaiset paineet työtä kohtaan. Kirkon varhaiskasvatuksen työntekijöillä hoidollinen ja pedagoginen vastuu on selkeästi pienempi kuin kunnallisessa varhaiskasvatuksessa ja lapsia tuetaan kristillisen toiminnan ja kerhotoiminnan kautta ilman tavoitteellista päämäärää. Tämä tapahtuu perhekerhojen, vauvakerhojen ja erilaisten iltapäiväkerhojen muodossa. Perhe- ja vauvakerhoissa huoltaja tai muu aikuinen on aina lapsen mukana, jolloin seurakunnan työntekijällä ei ole varsinaista hoidollista vastuuta lapsesta. Perhekerhot eivät myöskään velvoita ketään osallistumaan toimintaan säännöllisesti, vaan osallistuminen on aina vapaaehtoista. Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajan työ eroaa myös siten päiväkodin työntekijöistä, että se antaa tilaa itsensä toteuttamiselle työssä, kun työntekijöillä on aikaa suunnitella kerhotoimintaa ja työhön ei kuulu hoidollista vastuuta. Samoin aito kohtaaminen lasten ja muiden aikuisten kanssa tapahtuu kiireettömästi.

Tutkimusta tehdessämme saimme huomata, että työyhteisö ja johtaminen on yksi merkittävimmistä tekijöistä työhyvinvoinnissa. Kirkon varhaiskasvatuksessa työtä tehdään usein yksin tai korkeintaan parin kanssa, jonka voisi nähdä vaikuttavan kokemukseen työn mielekkyydestä. Mahdollisuus vertaistukeen puuttuu, kun työyhteisöä ei ole ja asioiden kehittäminen voi olla haastavampaa yksilötyössä. Kirkon varhaiskasvatuksen työntekijänä on myös osattava itse haastaa itseään tekemässään työssä, kun vaatimukset työlle eivät ole niin korkeat. Työyhteisö auttaa etenkin työssä jaksamisessa ja toimii työntekijän voimavarana. Työhyvinvointiin vaikuttaa myös kokemus itsensä kehittämisestä ja onnistumisen kokemuksia saadaan usein työkavereiden ja itsensä haastamisen kautta. Tätä edistää myös

johtaminen ja esihenkilö. Esihenkilöiden antama positiivinen palaute voi esimerkiksi jäädä minimiin, kun työntekoa seurataan harvemmin.

Kirkon varhaiskasvatuksessa ei varsinaisesti kärsitä resurssipulasta, vaikka leikkauksia tehdään vuosittain ja varoja budjetoidaan uudelleen. Ongelmaksi onkin muodostunut kävijöiden vähentyminen. Koemme, että tämä on varmasti merkittävä työhyvinvointiin liittyvä tekijä, sillä työ luonnollisesti aina vähentyy tämän myötä. Kirkon varhaiskasvatuksen työntekijöihin kohdistuu paine saada perheet ja lapset osallistumaan toimintaan ja tähän ei välttämättä saada oikeanlaista tukea. Yllättävät tilanteet, kun paikalle ei saavu yhtään osallistujaa, saattaa aiheuttaa jopa epävarmuuden kokemuksen omasta tavastaan tehdä töitä. Osallistujamäärät kirkon päiväkerhotoiminnassa ovat vähentyneet huomattavasti ja perinteisten toimintamuotojen rinnalle on alettu kehittää uudenlaista toimintaa, joka tavoittaisi enemmän lapsia ja perheitä. Uuden toiminnan syntymiseen vaikuttaa johtajan rooli, jonka tehtävänä on rohkaista ja kannustaa työyhteisöä kehittämään ja innovoimaan säännöllisesti yhteistä toimintakulttuuria (Vantaa, 2021, s.10).

Tutustuessamme Helsingin tuomiokirkko seurakunnan aktiivisen tuen malliin saimme huomata, että seurakunnassa työhyvinvointiin on kehitetty hyvin selkeä valmis malli työhyvinvoinnin erilaiselle tukemiselle. Pohdimme, miksi tällaista selkeää mallia ei ole käytössä kunnallisen puolen varhaiskasvatuksessa. Tällaiset tukitoimet voisivat lisätä varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemusta siitä, että työhyvinvointi koetaan tärkeäksi.

8.3 Pohdintaa ammatillisesta kasvusta

Meille vahvistui opinnäytetyöprosessin aikana moni sosionomin osaamisvaatimuksista eli kompetensseista. Kompetensseja ovat sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen ja tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen (Arene, 2017). Tutkimuksen tekeminen oli meille täysin uutta ja opettelimme laadullisen tutkimuksen peruselementtejä koko työn ajan. Olemme toimineet tutkimustyön eettisiä

periaatteita ja ohjeita noudattaen. Sosionomin osaamisalaan kuuluu myös yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen, jonka vuoksi halusimme kaikille työntekijöille samanlaiset kysymykset. Toteutimme haastattelut tästä syystä myös nimettömänä. Toimimme yhteistyökykyisesti koko työyhteisön kanssa. Olemme pohtineet teoria- ja haastatteluaineiston perusteella työhyvinvoinnin tilannetta. Osaamme sen pohjalta arvioida työhyvinvointia ylläpitäviä ja heikentäviä tekijöitä ja niiden vaikutusta tehdyn työn laatuun. Työyhteisön hyvinvointi vaikuttaa suoraan arkeen päiväkodissa tai muussa työpaikassa, ja näin myös lasten kasvattamiseen tai ammattitaitoiseen asiakaskohtaamiseen.

Huomasimme, että tutkimuksen tekeminen on moniulotteinen prosessi, joka vaatii tiivistä yhteistyötä ja jatkuvaa yhteistä kriittistä pohdintaa. Yhteistyö välillämme on toiminut hyvin ja olemme olleet toistemme tukena tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. Olemme oppineet ottamaan huomioon toistemme mielipiteitä ja näkökulmia sekä reflektoineet työmme tuloksia. Opimme huomioimaan toistemme aikatauluja ja joustamaan niissä, vaikka koimme välillä haastavana saada kolmen ihmisen aikataulut sopimaan keskenään. Sosionomin ammattiin kuuluu myös yhteistyökykyinen toiminta, jota harjoittelimme koko opinnäytetyöprosessin ajan. Stressi aiheutti välillä huono aikataulutus. Toimiva aikataulutus opinnäytetyöprosessin alusta loppuun asti olisi helpottanut koko prosessia. Kommunikointi välillämme sujui hyvin ja olemme voineet tukeutua toisiimme hankalissa kysymyksissä ja auttaneet toisiamme tarvittaessa. Tämä on auttanut uuden oppimisessa ja oivaltamisessa ja kehittänyt taitojamme tutkijoina. Välillä on ollut tarpeellista antaa myös rakentavaa palautetta ja olemme harjoitelleet sen vastaanottamista, joka kehittää kykyä ammatilliseen kriittiseen reflektioon.

8.4 Johtopäätökset

Tutkimuksen perusteella varhaiskasvatuksen tehtäviä ovat lapsen kokonaisvaltaisen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukeminen sekä hoidon, turvan ja läheisyyden antaminen. Niihin pääsemistä edellyttää hyvinvoiva ja riittävä henkilöstö ja tavoitteisiin pääsemistä edellyttää erilaisten ammattilaisten osaaminen, työn organisointi, suunnittelu ja työn tulosten arviointi. Toteamme tuloksien

perusteella, että varhaiskasvatuksen tehtävät toteutuvat tämän päivän varhaiskasvatuksessa vaihtelevasti ja tavoitteisiin päästään ajoittain. Tähän vaikuttaa alalla esiintyvä jatkuva työvoimapula ja kiire, jotka ovat korostuneet ja kärjistyneet viime vuosina. Tutkimuksen tuloksista voidaan todeta, että yhä useampi varhaiskasvatuksen työntekijä kokee riittämättömyyden tunnetta, koska työtä ei pystytä toteuttamaan määräysten mukaisesti. Kiire ja resurssipula uuvuttavat työntekijöitä ja jatkuva sijaisten perehdyttäminen työssä voi olla kuormittavaa. Ne ovat myös suoraan vaikutuksessa henkilöstön hyvinvointiin ja heikentävät työssä jaksamista, jonka vuoksi yhä useampi työntekijä lopettaa työt varhaiskasvatusalalla. Alan vetovoimaisuutta on yritetty kohentaa esimerkiksi nostamalla varhaiskasvatuksen opettajan palkkaa, eriyttämällä lastenhoitajan ja varhaiskasvatuksen opettajan työtehtäviä sekä lisäämällä uusi ammattinimike, kuten varhaiskasvatuksen sosionomi, joita alalla on vielä huomattavasti vähemmän. Muutoksista huolimatta päiväkoti kärsii resurssipulasta ja ammattilaisia ei ole saatavilla.

Varhaiskasvatusalalla työntekijät venyvät usein äärimilleen ja eivät ehdi huolehtimaan omasta työhyvinvoinnistaan. Haasteeksi nousee työntekijöiden omat asenteet ja kokemus omista voimavaroista sekä niiden riittävydestä. Useat työntekijät pyrkivät tekemään työnsä lasten hyvinvointi edellä ja parhaalla mahdollisella tavalla, joka saattaa pahimmillaan johtaa työuupumukseen. Joustavuus ja työpäivän uudelleen organisointi kuuluu päivittäiseen työhön, ja sen vuoksi työntekijät ovat usein ylitöissä, joustavat tauoista tai suunnittelevat työasioita vapaaajalla. Tämän voisi nähdä niin sanottuna noidankehänä ja haitallisena yksilölle sekä työyhteisölle. Varhaiskasvatusalalla onkin nykyään harvemmin aikaa perehtyä työhyvinvoinnin tukemiseen ja merkityksellistä olisi, jos työntekijällä olisi säännöllisesti varattu erillistä aikaa kouluttautumiseen ja mahdollisuus irtautua lapsiryhmästä sen ajaksi. Työhyvinvointia edistävien menetelmien ja työkalujen käyttö vaatii myös tiimin yhteistä aikaa, perehtymistä ja niiden lähes päivittäistä käyttämistä, jotta voidaan saavuttaa niiden parhaat mahdolliset hyödyt. Tässä korostuu selkeästi johtajan merkitys työyhteisössä ja hänen kykynsä tarjota henkilöstölle mahdollisuus osallistua koulutuksiin sekä tuoda esille työtä tukevia työkaluja.

Johtamisen laadulla on suuri merkitys varhaiskasvatusalan työhön ja useimmat työntekijät ovat tyytymättömiä alan johtajuuteen ja heidän työpanokseensa. Tämä näkyy myös tutkimuksemme tuloksissa. Niin lähijohtajan kuin ylempien tasojen johtajien on tärkeä olla tietoisia ja kiinnostuneita työntekijöiden työhyvinvoinnin tilasta ja työn sujuvuudesta. Hyvän johtamisen määritelmä koostuukin palvelevasta, kannustavasta ja tukevasta johtajuudesta ja se on yhteisen toiminnan rakentaja. Tämän vuoksi varhaiskasvatusalan henkilöstön tarpeet ja odotukset tulisi huomioida johtamisessa, sillä hyvinvoivat työntekijät ovat työn perusta ja toimivat organisaatioiden kantavana voimavarana.

8.5 Jatkotutkimusaiheet

Tutkimuksen tulokset esiteltiin kahdessa osassa yhteistyötahon henkilöstölle etäpalaverissa. Opinnäytetyön tulosten perusteella työyhteisön työhyvinvoinnissa nähtiin haasteita, joihin haluttiin löytää keinoja sen parantamiseksi. Opinnäytetyön jatkotutkimusaiheena voisi olla työyhteisössä järjestettävä työpaja, jossa työntekijät ja johtaja perehtyisivät tutkimuksen tuloksiin ja nostaisivat ylös työhyvinvointia heikentäviä ja edistäviä tekijöitä sekä keskustelisivat niistä avoimesti. Tämän tarkoituksena olisi edistää työyhteisön työhyvinvointia yhdessä. Tällaisen työpajan voisi myös esimerkiksi toteuttaa toisen opinnäytetyön yhteydessä. Työpajassa nousseiden konkreettisten keinojen käyttöönoton jälkeen voisi olla hyvä tehdä tutkimus niiden toimivuudesta työyhteisössä. Kiinnostavaa olisi myös tutkimus eri päiväkotien henkilöstön työhyvinvoinnin vertaamisesta, etenkin yhteistyötahon kanssa samaan yksikköön kuuluvan toisen päiväkodin työhyvinvoinnista. Toivomme opinnäytetyömme antaneen työyhteisöön ja johdolle kuvan siitä, millainen työhyvinvoinnin tila on kyseisessä päiväkodissa sekä konkreettisia aiheita, joihin tarttua sen kehittämisessä. Kaikkea tietoa ei varmasti tule päiväkodin kiireisessä arjessa ilmi.

LÄHTEET

- A 753/2018. Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta 23.8.2018/753.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180753>
- A 986/1998. Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista
14.12.1998/986. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980986>
- Arene. (2017). Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren. Ammattikorkeakoulutus sosiaalialan muutoksen edistäjänä. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto. https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_sosionomiselvitys_pitka_raportti_fin.pdf?t=1526901428
- Ava-akatemia. Myötätunto on tärkeä työkalu työhyvinvoinnin johtamisessa. Saatavilla 19.4.2023 <https://akatemia.fi/blogi/myotatumto-on-tarkea-tyokaluu-tyohyvinvoinnin-johtamisessa/>
- Bøe, M., & Hognestad, K. (2016). Care as everyday staff leadership. *Jecer: Journal of Early Childhood Education Research*. 5(2), 329—343.
<https://journal.fi/jecer/article/view/114064/67263>
- Cigala, A., Venturelli, E., & Bassetti, M. (26.11.2019). Reflective practice: A Method to improve teachers' well-being. A Longitudinal training in early childhood education and care centers. *Front Psychol*. National Library of Medicine. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6988808/>
- Fonsén, E., Koivula, M., Korhonen, R., & Ukkonen-Mikkola, T. (2021). Varhaiskasvatuksen asiantuntijat: Yhteistyössä eteenpäin. Suomen varhaiskasvatus ry.
- Günther, K., Hasanen, K., & Juhila, K. (i.a.). Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Johdanto: Analyysi ja tulkinta. Tietoarkisto. Saatavilla 23.10.2022 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/analyysi-ja-tulkinta/>
- Helsingin kaupunki. (2019). Sopuisasti stadissa. Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja säätely. Kaupunginkanslia. Saatavilla 8.11.2022

<https://www.hel.fi/static/kanslia/Julkaisut/Sopuisasti-Statissa-opas.pdf>

Hougaard, R., Kalajo, T., & Ora, H. (2018). Ajatteleva johtaja: Miten johdat itseäsi, tiimiäsi ja organisaatiotasi huipputuloksiin. E-kirja: Alma Talent.

Jabe, M. (2018). *Erialaisten ihmisten johtaminen*. Helsingin Kamari Oy.

Juhila, K. (i.a.). *Laadullinen tutkimus ja teoria*. Tietoarkisto. Saatavilla 7.11.2022

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullinen-tutkimus-ja-teoria/>

Juuti, P. (2016). *Johtamisen kehittäminen*. PS-kustannus.

Jyväskylän yliopisto. (28.10.2021). *Koppa. Laadullinen tutkimus*.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>

Kallinen, T., & Kinnunen, T. (i.a.). *Etnografinen havainnointiaineisto*. Tietoarkisto. Saatavilla 10.10.2022

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/etnografinen-havainnointiaineisto/>

Kallio, A. (i.a.) *Litterointi*. Tietoarkisto. Saatavilla 8.11.2022

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/litterointi/>

Kirkko Helsingissä. (1.1.2017.) *Aktiivisen tuen malli. Käsitelty Yhteisessä kirkkoneuvostossa*. [Pöytäkirja].

Kirkon työmarkkinalaitos. (11.3.2021). *Kevan tutkimus: Kirkon työntekijät ja työyhteisöt selvisivät ensimmäisestä koronavuodesta hyvin*.

<https://evl.fi/kirkontyomarkkinalaitos/ajankohtaista/kit-tiedotteet/kevan-tutkimus-2020>

Kirvesniemi, T., Poikolainen, J., & Honkanen, K. (2019). The Finnish day-care centre as an environment for learning social-emotional well-being. *Jecer. Journal of Early Childhood Education Research*, 8(1), 26–46.

<https://journal.fi/jecer/article/view/114103/67302>

Koivula, M., Siippainen, A., Eerola-Pennanen, P. & Böök, M. L. (2017). *Valloittava varhaiskasvatus: Oppimista, osallisuutta ja hyvinvointia*. Vastapaino.

- Koppa. (27.9.2021). *Tutkimuksen toteuttaminen*. Jyväskylän yliopisto.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/tutkimusprosessi/tutkimuksen-toteuttaminen#tutkimustulosten-luotettavuus>
- L 1383/2001. Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>
- L 540/2018. Varhaiskasvatustalaki 13.7.2018/540. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>
- L 628/1998. Perusopetuslaki 21.8.1998/628. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628>
- Lahtinen, J. (24.8.2022). *Varhaiskasvatuksen henkilöstötilanne – Julkisen keskustelun kestoaihe*. <https://www.kuntaliitto.fi/blogi/2022/varhaiskasvatuksen-henkilostotilanne-julkisen-keskustelun-kestoaihe>
- Manka, M., & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum Pro.
- Nislin, M. (2016). Hermoja raastavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa? *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*. 53(3), 218–222.
- Ojala, E. (2017). *Päiväkodin moniammatillisten kasvattajatiimien toimintakulttuurit*. [Pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto].
<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/54396/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aaju-201706092768.pdf>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (i.a.). *Varhaiskasvatuspalvelut*. Saatavilla <https://okm.fi/varhaiskasvatuspalvelut>
- Opetusalan ammattijärjestö. (23.11.2011). *Varhaiskasvatuksen ongelmat vaativat pikaisia ratkaisuja*. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2021/varhaiskasvatuksen-ongelmat-vaativat-pikaisia-ratkaisuja/>
- Opetushallitus. (2022). *Varhaiskasvatussuunnitelmien perusteet*. Saatavilla 11.10.2022 <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatussuunnitelmien-perusteet>
- Opetushallitus. (i.a.). *Mitä on varhaiskasvatus?* Saatavilla 11.10.2022 <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/mita-varhaiskasvatus>
- Poulter, S., Lamminmäki-Vartia, S. & Castillo, K. (2018). *Monikatsomukselliset oppimisen tilat varhaiskasvatuksessa*. Helsingin yliopiston kasvatustieteellinen tiedekunta.

https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/337816/Monikatso-mukselliset_oppimisen_tilat_varhaiskasvatuksessa_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Puusa, A., Juuti, P., & Aaltio, I. (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Ravantti, E. (2013). *Esimerkkejä työhinnoinnin palvelutarjonnasta ja toimintamalleista*. Julkari. Saatavilla 8.11.2022 https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114760/Esimerkkeja_tyohyvinnoinnin_palvelutarjonnasta.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saaranen-Kauppinen & Puusniekka. (2006a). *Reliabiliteetti*. Kvalimotv. Saatavilla 11.2.2023 https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_2.html
- Saaranen-Kauppinen & Puusniekka. (2006b). *Validiteetti*. Kvalimotv. Saatavilla 11.2.2023 https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_1.html
- Saaranen-Kauppinen, A., & Puusniekka, A. (2006c). *Tutkimuksen arviointi – reflektiointia*. Kvalimotv. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_3.html
- Saaranen-Kauppinen, A., & Puusniekka, A. (2006d). *Triangulaatio*. Kvalimotv. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/index.html>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (i.a.). *Työhyvinvointi*. Saatavilla 11.10.2022 <https://stm.fi/tyohyvinnointi>
- Spiik, K-J. (2022). *Yhteisöohjautuvuus. Yhdessäohjautuva tiimi*. Karlex Oy.
- Stefan, S.-C., Popa, S.-C. & Albu, C.-F. (2020). *Implications of Maslow's hierarchy of needs theory on health employees' performance**. Transylvanian Review of Administrative Sciences. <https://rtsa.ro/tras/index.php/tras/article/view/624/612>
- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.-a). *Lastenhojaajan ydinosaamiskuvaus*. Saatavilla 30.1.2023 https://evl.fi/documents/1327140/43561565/KH_YO_las-tenohjaajan_ammattillinen_ydinosaaminen_062022.pdf/37564dc7-8cec-00ba-4747-43dffa239538?t=1664351946859
- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.-b). *Perhelähtöinen työote ja yhteistyö*. Saatavilla 19.10.2022 <https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/aikuiset-ja-perhe/perheet>

- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.-c). *Varhaiskasvatuksen ohjaajan ydinosaamiskuvaus*. Saatavilla 30.1.2023 https://evl.fi/documents/1327140/43561565/KH_YO_varhaiskasvatuksen_ohjaajan_ydinosaamiskuvaus_062022.pdf/50cfb288-6764-e429-599a-ed59367614c3?t=1664351948371
- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.-d). *Varhaiskasvatus*. Saatavilla 13.10.2022 <https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/kasvatus/varhaiskasvatus>
- Surveymonkey. (i.a.). *Laadullisen tutkimuksen tekeminen*. Saatavilla 19.10.2022 <https://fi.surveymonkey.com/mp/conducting-qualitative-research/>
- Tietosuojavaltuutetun toimisto. (i.a.). *Aineiston hävittäminen, anonymisointi tai arkistointi tutkimuksen päättyessä*. Saatavilla 8.11.2022 <https://tietosuoja.fi/aineiston-havittaminen-anonymisointi-tai-arkistointi-tutkimuksen-paattyessa>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (6. uud. laitos.). Tammi.
- Turun yliopisto. (i.a.). *Eettiset periaatteet ja tietosuoja*. Saatavilla 20.10.2022 <https://sites.utu.fi/smak/fi/eettiset-periaatteet-ja-tietosuoja/>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen arviointi Suomessa*. (Tutkimuseettinen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019). Tutkimuseettinen neuvottelukunta. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/ihmistieteiden_eettisen_ennakkoarvioinnin_ohje_2019.pdf
- Työterveyslaitos. (2021). *Kunta-alan työ ja työntekijöiden hyvinvointi*. Saatavilla 8.11.2022 <https://www.tyoelamatieto.fi/fi/dashboards/kunta10>
- Työterveyslaitos. (i.a.). *Elintavat*. Saatavilla 7.11.2022 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat>
- Työturvallisuuskeskus. (2009). *Työhyvinvoinnin portaat*. Saatavilla 4.11.2022 <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Tyohyvinvoinnin-portaat-tyokirja-taytettava.pdf>
- Valtonen, M., & Sutinen, P. (2016). *Varhaiskasvatus ja perhetoiminta seurakunnissa*. (Diak Työelämä 3). Diakonia-ammattikorkeakoulu https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/116389/Diak_Työelämä_978-952-493-270-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Vantaa. (2021). *Kieli-, kulttuuri- ja katsomustietoisen varhaiskasvatuksen käsikirja*. Saatavilla 2.2.2023 <https://www.vantaa.fi/sites/default/files/document/Kieli-%2C%20kulttuuri-%20ja%20katsomustietoisen%20varhaiskasvatuksen%20käsikirja.pdf>
- Varhaiskasvatuksen Opettajien Liitto. (2019). *Johda pedagogiikka!* Saatavilla 16.11.2022 https://www.vol.fi/uploads/2019/09/11ef993d-johda-pedagogiikka_low.pdf
- Virtanen, P., & Sinokki, M. (2014). *Hyvinvointia työstä: Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt*. Tietosanoma.
- Vuori, J. (i.a.-a). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen ja verkkokäsikirjaan*. Tietoarkisto. Saatavilla 7.11.2022 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/johdatus-laadulliseen-tutkimukseen-ja-verkkokasikirjaan/>
- Vuori, J. (i.a.-b). *Tutkimusetiikka ihmistieteissä*. Tietoarkisto. Saatavilla 29.10.2022 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>
- Vuori, J., Suoninen, E. & Hyvärinen, M. (i.a.). *Haastattelut*. Tietoarkisto. Saatavilla 23.4.2023 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>
- Vänskä, M. (2022). *Työhyvinvointi ja sen kehittäminen julkisessa organisaatiossa*. [Väitöskirja, Vaasan yliopisto]. (Acta Wasaensia 484). Vaasan yliopisto. <https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/13779/978-952-395-018-4.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

LIITE 1. Haastattelukysymykset

1. Mikä on sinun ammattinimikkeesi?
2. Kuinka pitkä työkokemus sinulla on? 0–1 v., 2–5 v., 6–10 v., 11–30 v.
3. Onko työtehtäväsi vakituinen vai määräaikainen?
4. Miten sinä kuvaillet varhaiskasvatuksen tehtävää ja tavoitteita?
5. Miten sinä toteutat varhaiskasvatuksen tehtäviä työssäsi ja toteutuuko ne mielestäsi?
6. Miten määrittelisit työhyvinvoinnin varhaiskasvatuksessa?
7. Miten sinä ylläpidät ja edistät omaa työhyvinvointiasi?
8. Mitä erilaisia työhyvinvointia edistäviä käytäntöjä, työkaluja tai menetelmiä on työyhteisössä? Miten niitä hyödynnetään työelämässä?
9. Mitä sinun mielestäsi tarvitaan työhyvinvoinnin tueksi?
10. Mitkä ovat mielestäsi tärkeimpiä voimavaroja varhaiskasvatustyössä?
11. Mitkä ovat sinun omat voimavarasi?
12. Miten mielestäsi omat voimavarat suhteessa työn vaatimuksiin tukevat työhyvinvointia?
13. Mikä on oma roolini työntekijänä suhteessa muihin työntekijöihin?
14. Miten sinä voit omalta osaltasi vaikuttaa työyhteisön jäsenten työhyvinvointiin?
15. Mitkä tekijät heikentävät työhyvinvointia sinun työyhteisössäsi?
16. Tukeeko työympäristösi mielestäsi työssä jaksamista?
17. Mikä on sinun mielestäsi johtamisen rooli työhyvinvoinnissa?
18. Miten johtaja voisi tukea työhyvinvointia?
19. Millä tavoin henkilöstön työhyvinvointi näkyy lapsien hyvinvoinnissa?

LIITE 2. Saatekirje haastateltaville

Saatekirje

Arvoisa vastaanottaja,

Opiskelemme Helsingissä Diakonia-ammattikorkeakoulussa Sosionomi kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajaksi. Teemme opinnäytetyön yhteistyössä Helsingin kaupungin päiväkodin kanssa.

Tavoitteena on saada vastauksia seuraaviin kysymyksiin: Mitä työhyvinvointi on varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemana? Mitkä tekijät varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemusten mukaan edistävät heidän työhyvinvointiaan? Millaiset tekijät varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemusten mukaan heikentävät heidän työhyvinvointiaan?

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on syventää tietämystä päiväkodin henkilöstön työhyvinvoinnista. Tavoitteena on saada tietoa työhyvinvoinnin nykyisestä tilanteesta, sekä selvittää henkilöstön kokemuksia työhyvinvointia edistävästä ja heikentävästä tekijöistä. Varhaiskasvatuksen henkilöstön työn kuormittavuus on ollut esillä mediassa paljon ja koemme aiheen siksi ajankohtaiseksi ja hyödylliseksi. Tutkimuksesta tulevaa tietoa voidaan hyödyntää niin varhaiskasvatuksessa kuin työterveyshuollossa.

Tutkimukseen vastataan anonyymisti eikä vastauksista voi päätellä henkilöllisyyttäsi. Tutkimus on vapaaehtoinen ja sen voi keskeyttää milloin vain. Tulemme haastattelemaan teitä kahtena päivänä tammikuussa viikolla 2. Noudatamme salassapitovelvollisuutta kerätyn aineiston suhteen. Tutkimusaineisto hävitetään aineiston käsittelyn jälkeen, eikä sitä käytetä muualla. Haastatteluun osallistumiseen kannattaa varata 15–30 minuuttia aikaa. Jokainen vastaus on tärkeä.

Saamme tutkimuksen valmiiksi kesäkuuhun mennessä.

Vastaamme mielellämme tutkimusta koskeviin kysymyksiin etunimi.sukunimi@student.diak.fi

Suuri kiitos osallistumisesta!

Ystävällisin terveisin

Nenna Leskinen, Kati Kuivainen ja Henna Aittola

LIITE 3. Suostumuslomake

KIRJALLINEN SUOSTUMUS OPINTOKOKONAISUUTTEEN KUULUVAN TEHTÄVÄN HYÖDYNTÄMISESTÄ TUTKIMUS- JA KEHITTÄMISTOIMINNASSA.

Opintokokonaisuuden ja tehtävän nimi _____

Vastuuhenkilö/henkilöt _____

Tulokset tullaan julkaisemaan tutkimuksellisessa opinnäytetyössä.

Minulle on selvitetty yllä mainitun tutkimuksen tarkoitus ja se, että kirjallista materiaalia tullaan käyttämään kyseissä opinnäytetyössä. Olen tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Olen myös tietoinen siitä, että henkilöllisyyteni jää vain tutkijan/tutkijoiden tietoon.

Päiväys

Tutkittavan allekirjoitus ja nimenselvennys
