

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

VARHAISKASVATUSHENKILÖSTÖN KOKEMUKSIA VARHAISKASVATUK- SEN TOIMINTAKULTTUURISTA JA TYÖHYVINVOINNISTA

TEKIJÄ Sanna Raatikainen

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala			
Tutkinto-ohjelma Sosionomin tutkinto-ohjelma			
Työn tekijä(t) Sanna Raatikainen			
Työn nimi Varhaiskasvatushenkilöstön kokemuksia varhaiskasvatuksen toimintakulttuurista ja työhyvinvoinnista			
Päiväys	10.5.2023	Sivumäärä/Liitteet	32/4
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Kuopion kaupunki			
Tiivistelmä			
<p>Tässä opinnäytetyössä selvitettiin varhaiskasvatusyksikön henkilöstön kokemuksia varhaiskasvatuksen toimintakulttuurista ja työhyvinvoinnista. Toimeksiantaja opinnäytetyössä oli Kuopion kaupunki ja tutkimuksen kohderyhmänä oli erään varhaiskasvatusyksikön koko henkilöstö. Varhaiskasvatusyksikön henkilöstölle lähetettiin Webropol-kysely, jolla kartoitettiin henkilöstön kokemuksia varhaiskasvatuksen toimintakulttuurista ja työhyvinvoinnista. Kyselyyn tuli 7 vastausta.</p> <p>Tutkimus toteutettiin henkilökohtaista kokemusta korostavana laadullisena tutkimuksena, jonka tarkoituksena oli tuottaa tietoa siitä, millaisena varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri koetaan tällä hetkellä, ja millaiset asiat toimintakulttuurista vahvistavat sekä heikentävät työhyvinvointia. Tulosten analysointiin käytettiin sisällönanalyysia sekä teemoittelua.</p> <p>Tutkimuksen mukaan varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri koetaan pääasiassa toimivana. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat tutkimuksen tulosten mukaan toimintakulttuurissa tiimityö ja työilmapiiri, selkeä ja toimiva toimintaympäristö sekä luova työ. Lisäksi vastaajat kokivat työyhteisön sisäisten sääntöjen ja sopimusten helpottavan työtä ja lisäävän työhyvinvointia. Samoin koetaan, että henkilöstön erikoisosaamista hyödynnetään tiimitasolla, mutta tuotaessa yksikkötasolle se voisi vielä paremmin tukea henkilöstön työhyvinvointia. Työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi koettiin resurssipula kuten ajan puute, henkilöstömuutokset ja toimintaympäristön haasteet.</p> <p>Tutkimustuloksista selvisi, että varhaiskasvatuksen toimintaympäristöstä löytyy selkeästi sekä työhyvinvointia lisääviä, että heikentäviä tekijöitä. Työhyvinvointi on tärkeä asia ajatellen varhaiskasvatusalan veto- ja pitovoimaa, joten henkilöstön hyvinvointia edistäviin tekijöihin kannattaa ja pitää panostaa. Työhyvinvointia kuormittavat asiat taas tulisi ottaa kehittämiskohteeksi ja niihin tulisi puuttua. Tämä vaatii avointa keskustelua ja säännöllistä arviointia.</p>			
Avainsanat varhaiskasvatus, toimintakulttuuri, työhyvinvointi			

Field of Study Social Services, Health and Sports	
Degree Programme Degree Programme in Social Services	
Author(s) Sanna Raatikainen	
Title of Thesis Early education staff's experiences of early education operating culture and occupational well-being	
Date 10.5.2023	Pages/Appendices 32/4
Client Organisation /Partners The city of Kuopio	
<p>Abstract</p> <p>In this thesis, the experiences of the personnel of one early childhood education unit were investigated regarding the operating culture of early childhood education and well-being at work. The client of the thesis was the city of Kuopio and the target group of the research was the entire staff of one early childhood education unit. A webropol questionnaire was sent to the staff of one early childhood education unit, which mapped the staff's experiences of the culture of early childhood education and work well-being. There were 7 responses to the survey.</p> <p>The study was carried out as a qualitative study emphasizing personal experience, the purpose of which was to produce information about what the working culture of early childhood education is currently perceived to be like, and what kinds of things about the working culture strengthen and weaken work well-being. Content analysis and thematization were used to analyze the results.</p> <p>According to the study, the operating culture of early childhood education is mainly perceived as functional. According to the results of the study, factors that increase well-being at work include teamwork and a working atmosphere in the operating culture, a clear and functional operating environment, and creative work. In addition, the respondents felt that the internal rules and agreements of the work community make work easier and increase well-being at work. Similarly, it was felt that the specialized skills of the personnel are utilized at team level, but if brought to the unit level, it could support the well-being of the personnel at work even better. Lack of resources such as lack of time, changes in personnel and challenges in the operating environment were perceived as factors that weaken work well-being.</p> <p>The research results showed that there are clearly both increasing and decreasing factors in the well-being at work in the operating environment of early childhood education. Well-being at work is an important issue when thinking about the attraction and retention power of the early childhood education sector, so it is worthwhile and necessary to invest in factors that promote the well-being of the personnel. Things that burden work well-being, on the other hand, should be taken as a target for development and should be addressed. This requires open discussion and regular evaluation.</p>	
<p>Keywords</p> <p>early childhood education, operational culture, well-being at work</p>	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
2	VARHAISKASVATUS.....	7
2.1	Varhaiskasvatushenkilöstö	8
3	VARHAISKASVATUKSEN TOIMINTAKULTTUURI.....	9
3.1	Työn tavoitteet	9
3.2	Ilmapiiri.....	9
3.3	Henkilöstön vahvuudet ja ammattiosaaminen	10
3.4	Oppimisympäristöt ja työtavat	10
3.5	Johtamisrakenteet.....	10
4	TYÖHYVINVOINTI	11
4.1	Työhyvinvointi varhaiskasvatuksen toimintakulttuurissa.....	11
4.2	Varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointi.....	12
4.3	Voimavaralähtöinen työhyvinvointimalli	13
5	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TOTEUTUS	14
5.1	Laadullinen tutkimus	14
5.2	Verkkokysely aineistonkeruun menetelmänä	14
5.3	Aineiston analysointi	15
5.4	Eettisyys ja luotettavuus.....	16
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET	17
6.1	Työn tavoitteet	17
6.2	Työyksikön ilmapiiri.....	18
6.3	Henkilöstön vahvuuksien ja ammattiosaamisen hyödyntäminen	19
6.4	Työyksikön oppimisympäristöt ja työtavat.....	19
6.5	Työyksikön johtamisrakenteet.....	20
6.6	Muut omaan työhyvinvointiin vaikuttavat asiat varhaiskasvatuksen toimintakulttuurissa	21
7	POHDINTA.....	22
7.1	Tutkimustulosten tarkastelu.....	22
7.2	Ammatillinen kasvu	24
	LIITE 1: WEBROPOL-KYSELY	29

KUVALUETTELO

Kuva 1. Työn tavoitteet	17
Kuva 2. Työyksikön työilmapiirin myönteisyys	18
Kuva 3. Henkilöstön vahvuuksien ja ammattiosaamisen hyödyntäminen	19
Kuva 4. Työyksikön oppimisympäristöjen ja työtapojen toimivuus	20
Kuva 5. Johtamisrakenteiden toimivuus	21
Kuva 6. Työhyvinvointi varhaiskasvatuksen toimintakulttuurissa	23

1 JOHDANTO

Varhaiskasvatusala on kriisissä. Alan palkkaus, työolosuhteet ja henkilökunnan vaihtuvuus heikentävät alan kiinnostusta, arvioi Lastensuojelun keskusliitto (2022). Alan kehittämistarpeet tiedostetaan, ja Lastensuojelun keskusliitto on tehnyt politiikkasuositukset liittyen varhaiskasvatuksen houkuttelevuuden lisäämiseen ja laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutumisen edistämiseksi. Suosituksissa korostetaan, että varhaiskasvatuksessa tulisi kiinnittää huomiota riittävään pätevän henkilöstön määrään, lasten arjessa olevien ihmissuhteiden jatkuvuuteen ja toiminnan ennakointiin. Päivähoidon työpula huolettaa myös huoltajia, ja Helsingissä järjestettiin 23.12.2022 Stop vakava leikki -mielenilmaus, jossa vaadittiin ratkaisuja varhaiskasvatusalaa kriisiin ajavaan henkilöstöpulaan ja tuotiin esille huoltajien huolta tilanteesta. (Helsingin Sanomat 2022.)

On lasten etu, että varhaiskasvatuksessa työskentelee heille tuttuja ihmisiä, ja henkilökunnan pysyvyys ja toimivat sijaisjärjestelyt ovat myös henkilökunnan etu. Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytoinnin haasteet vaikuttavat väistämättä myös työn toteuttamiseen ja työssäjaksamiseen. Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (Repo ym. 2020, 19) arviointihankkeen mukaan 40 prosenttia kyselyyn vastanneista varhaiskasvatuksen ammattilaisista koki, että työntekijöiden vaihtuvuus haittaa päivittäistä työtä varhaiskasvatuksessa. Resurssien kestävämyys vaikuttaa hankkeen tuloksien mukaan pedagogisen toiminnan järjestämiseen ja henkilökunnan työssäjaksamiseen.

Uutisoinnin tuottama näkemys alan kriisiytymisestä on hyvin yksipuolista. Tästä tulikin idea lähteä tutkimaan sitä, millaisena varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri koetaan tällä hetkellä, ja millaiset asiat toimintakulttuurista vahvistavat sekä heikentävät työhyvinvointia. Tutkimuksen toimeksiantaja on Kuopion kaupunki, ja tutkimuksen tarkoituksena on selvittää erään varhaiskasvatusyksikön varhaiskasvatushenkilöstön kokemuksia siitä, millaisena he kokevat varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin ja työhyvinvoinnin. Tavoitteena on tuoda näkyvyyttä varhaiskasvatuksen toimintakulttuurista ja sen vaikutuksesta työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimuskysymykset ovat; Millaisena varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri koetaan tällä hetkellä? Millaiset asiat varhaiskasvatuksen toimintakulttuurissa tukevat omaa työhyvinvointia? Millaiset asiat varhaiskasvatuksen toimintakulttuurissa heikentävät omaa työhyvinvointia?

Opinnäytetyöni aihe on ajankohtainen ja varhaiskasvatuksen laatu sekä henkilöstön jaksaminen on ollut paljon esillä mediassa viime aikoina. Työhyvinvointiin liittyviä asioita on tärkeää selvittää, jotta epäkohtiin voidaan puuttua ja sitä kautta parantaa alan vetovoimaisuutta. Konkreettisenä esimerkkinä tämän tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää hyödyksi esimerkiksi tiimi- ja yksikkökohtaisten sopimusten luomiseen sekä toiminnan arviointiin ja kehittämiseen.

2 VARHAISKASVATUS

Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan varhaiskasvatustilain (540/2018) 2 pykälän mukaan ”lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka”. Jokaisella lapsella on oikeus varhaiskasvatukseen (Varhaiskasvatustilain 540/2018, 12 §) ja varhaiskasvatusta toteuttaessa keskiössä on lapsen etu (Varhaiskasvatustilain 540/2018, 4 §). Varhaiskasvatustilain alleviivaa pedagogiikkaa varhaiskasvatuksen suunnittelussa, toteuttamisessa ja arvioinnissa. Toiminnan tulee olla pedagogista, ja pedagogisen toiminnan suunnittelusta vastaavat varhaiskasvatuksen opettajat.

Varhaiskasvatuksen järjestämisestä vastaavat kunnat, ja sitä järjestetään päiväkodeissa, perhepäivähoiossa ja avoiossa varhaiskasvatuksessa. Päiväkodeissa varhaiskasvatus tapahtuu yleensä ikätasoisesti jaetuissa ryhmissä, mutta myös sisaruussuhteet ja mahdolliset tuen tarpeet vaikuttavat ryhmien muodostamiseen. Perhepäivähoito tapahtuu yleensä yhden tai kahden hoitajan järjestämässä pienryhmässä kodinomaisessa hoitopaikassa, joissa perhepäivähoitajat vastaavat ryhmän toiminnasta. Avoin varhaiskasvatus voidaan toteuttaa esimerkiksi kerhotoimintana, ja sen kautta myös huoltajat voivat saada ohjattua yhdessäoloa lastensa ja muiden perheiden kanssa. Sekä perhepäivähoito että avoin varhaiskasvatus ovat päiväkotitoiminnan mukaisesti suunniteltua ja samat varhaiskasvatussuunnitelman perusteista lähtöisin olevat tavoitteet ohjaavat toimintaa. (Opetushallitus 2022, 17-18).

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden arvopohjan mukaan varhaiskasvatuksessa suojellaan ja edistetään jokaisen lapsen oikeuksia tulla osalliseksi yhteisöä omana ainutlaatuisena itsenään sekä kokea turvallista ja hyvää lapsuutta. Varhaiskasvatuksessa turvataan lapsen kasvua oikeudenmukaiseen elämään, ilman rasismia, väkivaltaa tai kiusaamista. Jokaisen lapsen itseilmaisua tuetaan siinä muodossa, mikä on lapselle ominaista, sekä jokaista lasta kannustetaan ilmaisemaan omia mielipiteitä ja kokemaan iloa oppimisesta. Varhaiskasvatuksen tulee olla ihmisten moninaisuutta arvostava ja kunnioittava ympäristö, missä jokaisella lapsella on samat mahdollisuudet osallistua ja oppia huolimatta heidän syntyperästään, kulttuuritaustastaan tai tuen tarpeistaan huolimatta. (Opetushallitus 2022, 20-21.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa pedagogiikka perustuu määriteltyyn arvoperustaan, käsitykseen lapsesta, lapsuudesta sekä oppimisesta. Pedagogiikalla tarkoitetaan monitieteiseen, erityisesti kasvatustieteelliseen tietoon perustuvaa, ammatillisesti johdettua ja ammattihenkilöstön toteuttamaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa lasten hyvinvoinnin ja oppimisen toteutumiseksi. (Opetushallitus 2022, 85).

Varhaiskasvatus on pedagoginen kokonaisuus, johon sisältyy lapsen kasvatus, hoito ja opetus (Opetushallitus 2022, 22). Varhaiskasvatuksen pedagogiikka tulee esille kaikissa arjen tilanteissa varhaiskasvatuksessa, ja pedagogiikan avulla voidaan perustella varhaiskasvatuksen arkeen suunniteltua toimintaa ja sen ratkaisuja. Pedagoginen toiminta voidaan helposti mieltää valmiiksi suunnitelluiksi

toimintatuokioiksi, kuten musiikkihetkiksi, mutta todellisuudessa sen tulisi olla läsnä yhtä lailla arkisissa perushoitotilanteissa kuten esimerkiksi pukemistilanteissa. Tärkeämpää siis on se mitä hetki pitää sisällään kuin se, mitä tehdään (Lastentarhanopettajaliitto 2017, 9-10). Pedagogiseen toimintaan jää tilaa myös lasten aloitteille, ja taitava kasvattaja soveltaa tekemistä lapsien aloitteiden ja huomioiden mukaisesti.

2.1 Varhaiskasvatushenkilöstö

Varhaiskasvatuksen ammattilaiset toimivat moniammatillisesti yhteistyössä edistäen lapsen kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä, terveyttä ja hyvinvointia (Varhaiskasvatuslaki 540/2018) yhdessä lapsen huoltajien ja yhteistyökumppaneiden kuten neuvolan kanssa. Varhaiskasvatuksen opettaja on kokonaisvastuussa pedagogisen toiminnasta ja sen suunnittelusta, arvioinnista ja kehityksestä. Varhaiskasvatuksen opettaja toimii usein myös oman tiimensä tiimivastaavana. Varhaiskasvatuksen opettajan lisäksi yksikössä toimivat varhaiskasvatuksen lastenhoitajat, sosionomit, erityisopettajat ja muut varhaiskasvatuksen henkilöstö kuten avustajat, Varhaiskasvatuslain (540/2018) kuudennen luvun mukaisesti. Kelpoisuusvaatimuksista voidaan poiketa tilapäisesti vuodeksi varhaiskasvatuslain (540/2018, 33 §) mukaisesti silloin, kun tehtävään ei saada kelpoista henkilöä. Tällöin esimerkiksi varhaiskasvatuksen lastenhoitaja saattaa tehdä varhaiskasvatuksen opettajan sijaisuutta väliaikaisesti.

Varhaiskasvatushenkilöstön tehtävänä on muodostaa luottamuksellinen suhde lapseen sekä ymmärtävä, avoin ja tasa-arvoinen suhde lapsen huoltajien kanssa. Ammattikasvattajalla on ymmärrys lapsen kasvusta ja kehityksestä sekä oppimisesta ja hyvinvoinnista ja siitä, miten niitä voidaan tukea ja edistää. Varhaiskasvatuksen opettajilla ja sosionomeilla ja lisäksi pedagogista asiantuntemusta. (Opetushallitus 2022, s. 19.)

3 VARHAISKASVATUKSEN TOIMINTAKULTTUURI

Kati Costiander ja Kati Kaplin-Sainio kuvaavat opetushallituksen webinaarissa 9.2.2023 varhaiskasvatuksen toimintakulttuuria yhteisen toiminta-ajatuksen ja toiminnan tavoitteiden näkymiseksi käytännössä. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (Opetushallitus 2022, 29) kuvataan varhaiskasvatuksen toimintakulttuuria ja sen muotoutumista. Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri perustuu yhteiseen arvoperustaan, jonka keskiössä on lapsen etu. Lisäksi toimintakulttuuri pitää sisällään työtä ohjaavat normit, oppimisympäristöt, yhteistyön eri muodoissaan sekä vuorovaikutuksen ja yleisen ilmapiirin yksikössä. Myös johtaminen sekä henkilöstön ammatillisuus sekä toiminta kokonaisuudessaan kuuluvat toimintakulttuuriin sisälle.

3.1 Työn tavoitteet

Varhaiskasvatuksen työn tavoitteet tulevat varhaiskasvatuslaista. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan (Opetushallitus 2022, 14) lasten kokonaisvaltaisen kasvun, kehityksen ja oppimisen edistämisen lisäksi työssä tuetaan huoltajia ja heidän mahdollisuuksiaan opiskella ja työskennellä, edistetään tasa-arvoa ja vahvistetaan lasten toimijuutta yhteiskunnassa.

Varhaiskasvatustyön tavoitteita asetetaan pedagogiselle toiminnalle (Salminen ja Poikonen, 2022, 44) ja varhaiskasvatuksen opettajat ovat vastuussa varhaiskasvatuksen pedagogisesta toiminnasta. Toimintaa tulee myös säännöllisesti arvioida varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden sekä paikallisten varhaiskasvatussuunnitelmien mukaisesti (Salminen ja Poikonen, 2022, 44). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (Opetushallitus 2022, 19) mukaan tiivis osa tavoitteellista, oppivaa toimintakulttuuria on kehittäminen ja tiedon jakaminen, sekä säännöllisesti tehtävä arviointi.

3.2 Ilmapiiri

Varhaiskasvatuksessa tehdään moninaista yhteistyötä huoltajien, henkilöstön sekä muiden yhteistyötahojen kuten neuvolan kanssa. Vuorovaikutus niin huoltajien kuin työkavereiden kanssa perustuu arvostavaan, luottamukselliseen dialogiin ja mahdolliset ristiriitatilanteet ratkaistaan rakentavasti. (Opetushallitus 2022, 30-31.) Luottamuksellisuus sekä tasavertaisuus luovat lämmintä ilmapiiriä varhaiskasvatuksen toimintakulttuuriin.

Toimintakulttuurin periaatteiden keskiössä on oppiva yhteisö, jossa niin lapset kuin varhaiskasvatushenkilöstö oppivat yhdessä toinen toistaan kunnioittaen. Oppiessa tapahtuu myös erehdyksiä, mutta oppiva yhteisö rohkaisee kaikkia sen jäseniä kokeilemaan sinnikkäästi ja mahdollistaa kaikkien osallisuuden (Opetushallitus 2022, 19). Tämä voi tarkoittaa henkilöstön tasolla esimerkiksi avointa keskustelua ristiriitatilanteista, palautteenantoa ja työkaverin kannustamista. Lämpimän vuorovaikutuksen ilmapiirin luo kannustava ja innostunut varhaiskasvattaja, joka on läsnä työssään niin lasten kuin työkavereiden kanssa (Koivula & Hännikäinen, 2022, 71).

Lapsia kohdellaan tasavertaisesti ja jokaista lasta kannustetaan ilmaisemaan itseään ja kokeilemaan niin uutta kuin hyödyntämään omia vahvuuksia (Opetushallitus 2022, 19). Yhdenvertaista ilmapiiriä luo erilaisten perheiden tasa-arvoinen kohtelu ja kohtaaminen. (Terävä & Böök, 2022, 56). Turvallisessa ilmapiirissä lasten tunnetaitoja tuetaan ja uteliaisuuteen kannustetaan (Opetushallitus, 2022, 34) ja varhaiskasvattajat ovat kiinnostuneita lasten aloitteista.

3.3 Henkilöstön vahvuudet ja ammattiosaaminen

Tärkeä osa varhaiskasvatuksen toimintakulttuuria on henkilöstön ammattiosaamisen ja vahvuuksien hyödyntäminen ja vahvistaminen. Toimivassa toimintakulttuurissa työntekijät tietävät ovat ammattiroolinsa ja työtehtävänsä ja vastuunsa (Opetushallitus, 2022, 18). Työnjako ei ole välttämättä aina varhaiskasvatuksessa aivan selkeää (Salminen, 2022, 121), mutta työyhteisön keskinäisten sopimusten kautta työnjaoista voidaan tehdä mahdollisimman selkeitä kaikille osapuolille.

Ammatillinen kasvattaja jakaa tietoa, on valmis oppimaan uutta ja kykenee myös refleктоimaan omaa toimintaansa. Työntekijät voivat hyödyntää omia vahvuuksiaan paremmin, jos työyhteisössä annetaan aktiivisesti palautetta ja osataan myös ottaa sitä vastaan. (Opetushallitus, 2022, 31.) Omaa ammatillisuutta vahvistetaan myös usein esimerkiksi työnantajan mahdollistamalla lisäkoulutuksilla, ja näistä koulutuksesta tuodaan yleensä tietoa koko työyhteisöön.

3.4 Oppimisympäristöt ja työtavat

Varhaiskasvatuksen toimintakulttuurissa mahdollistetaan runsasta, mielikuvituksellista ja luovaa leikkiä. Henkilöstön tehtävänä on kehittää oppimisympäristöjä niin, että lasten leikille ja leikkialueille löytyy tilaa ja leikkiin on mahdollista keskittyä rauhassa. (Opetushallitus 2022, 20.) Henkilöstö on mukana leikkitalanteissa kokemassa yhteistä iloa, sekä mahdollistamassa lasten vertaissuhteiden syntymistä ja reilua vuorovaikutusta.

Varhaiskasvatuksessa kehitetään inklusiivista toimintakulttuuria, joka tarkoittaa karkeasti kuvattuna yhdenvertaisuutta ja samoja mahdollisuuksia kaikille. Lapset ja perheet kohdataan sensitiivisesti vailla syrjiviä ennakoasenteita, sekä epätasa-arvoiseen käytökseen puututaan aina. Lapset kohdataan päivittäin sensitiivisesti, myönteisesti ja kannustavasti ja tällä tavalla vahvistetaan lasten osallisuutta osana yhteisöä. Kaikkien yhteisön jäsenten mielipiteet otetaan huomioon, ja vanhempia sekä lapsia osallistetaan suunnittelemaan ja kehittämään toimintaympäristöä sekä toimintaa. (Opetushallitus, 2022, 32.)

3.5 Johtamisrakenteet

Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuria arvioidaan ja kehitetään jatkuvasti johtajan rohkaisemana. Johtajat luovat toimintakulttuuriin rakenteita, jonka avulla arvioiminen ja kehittäminen on mahdollista. Pedagoginen johtaja rakentaa niin laadukasta ja tuloksellista varhaiskasvatusta kuin yhteisöllistä toimintakulttuuria (Opetushallitus, julkaisuaika tuntematon).

Johtajan tehtävänä on rakentaa mahdollisuuksia käydä avointa, rakentavaa keskustelua ja oppia yhdessä. Samalla toimintakulttuuria kehitetään lapsen etu edellä suuntaan, jossa yhteinen toimintajatus ja tavoitteet näkyvät arjessa. (Opetushallitus 2022, 18.) Kehittämiskeskustelut työntekijöiden ja tiimien kanssa, arviointi- ja suunnittelupäivät sekä palaverikäytännöt ovat osa tätä yhteisöllistä ja kehittävää työtä varhaiskasvatuksen toimintakulttuurissa.

4 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on psykofyysissosiaalinen kokonaisuus, eli niin fyysiset kuin psyykkiset sekä sosiaaliset näkökulmat yhdessä vaikuttavat hyvinvoinnin kokemukseen työntekijän yksilöllisellä tasolla. Työntekijä voi itse vaikuttaa omaan työhyvinvointiin omalla panoksellaan ja asenteillaan, ja organisaatio tukee työntekijän työssäjaksamista tarjoamalla esimerkiksi työterveyden palveluita, mahdollisuuden keskusteluihin esihenkilön kanssa, tyhy-toimintaa ja rauhallisen, toimivan työympäristön. Toimiva tiimityöskentely on oman arvioni mukaan varhaiskasvatuksessa yksi merkittävä voimavara työnhyvinnille, samoin toimivat sijaisjärjestelyt ja työympäristö, riittävä koulutustaso ja esihenkilön tuki. Myös ajankohtaiset asiat, kuten työehtosopimuksiin liittyvät työtaistelutoimet, sairastaminen, oman tiimin sisällä tapahtuva työntekijöiden vaihtuvuus ja lasten lisääntyvät tuen tarpeet vaikuttavat yksilön työhyvinvointiin. Työhyvinvointia tuetaan myös omalla vapaa-ajalla pitämällä huoli omasta jaksamisesta riittävällä levolla, liikunnalla, ravinnolla ja muulla vapaa-ajan toiminnalla, joka tuo mielekkyyttä arkeen. Toimintakulttuurin kehittäminen, arvioiminen ja suunnitelmallinen johtaminen luovat pohjaa henkilöstön työhyvinvoinnille sekä ammatilliselle kasvulle (Opetushallitus, 2022, 30-31).

Työhyvinvointi, kuten hyvinvointi yleensä, on jokaiselle ihmiselle henkilökohtainen kokemus viihtyvyydestä, hyvän kokemuksesta ja mielekkyydestä. Työhyvinvointiin liittyy usein kyky vastata työn vaatimukseen niin, että voi samalla kehittää itseään sekä kokee mielihyvää työtään tehdessä. Samoin työhyvinvointiin liitetään arvostuksen tunne kollegoiden ja esihenkilön osalta, sekä mahdollisuus saada tukea niin työntekemiseen kuin työssäjaksamiseen ja kehitykseen liittyen. (Juuti ja Salmi, 2014, 37.)

4.1 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksen toimintakulttuurissa

Varhaiskasvatuksen toimintakulttuurissa oppiva yhteisö nojaa reflektioon ja myönteiseen ilmapiiriin, jossa jokaisella on selkeä kuva yhdessä sovitusta säännöistä. Olemalla osana toimivaa työyhteisöä ja pedagogisesti johdettua toimintakulttuuria, voi oman työnsä kokea mielekkäänä ja tärkeänä. Toimiva työyhteisö kannustaa yksilöitään kekseliäisyyteen, omien vahvuuksien hyödyntämiseen sekä iloiseen yhdessä tekemiseen. Jokaisen yhteisön jäsenen oma-aloitteisuutta ja näkemyksiä arvostetaan ja ne ovat tasavertaisia. Varhaiskasvatuksessa työtä tehdään tiimeissä, ja tiimien toiminta ovat kiinteä osa toimintakulttuurissa. Väestöliiton (2012) kyselyn mukaan varhaiskasvatushenkilöstö kokeekin työssään hyvinvointia osana toimivaa tiimiä, jossa annetaan palautetta, arvioidaan toimintaa ja muutetaan toimintaa tarpeen mukaan. Onnistumisen tunteita tuo kyselyn mukaan myös luottavainen suhde perheiden kanssa ja lasten onnistuminen, joka kertoo taas onnistumisesta omassa työssä varhaiskasvatuksen ammattilaisena. Onnistumisen kokemukset työssä sekä myönteiset ihmissuhteet lasten kanssa tuovat ilon kokemuksia omassa työssä. (Rotkirch, 2013.)

Samat asiat, jotka lisäävät hyvinvointia varhaiskasvatuksen toimintakulttuurissa, voivat tuoda haasteita ollessaan toimimattomia. Yhteistyön vaikeudet, kommunikaation puute, toimimattomat työtavat ja resurssien puute vaikuttavat negatiivisesti koko toimintakulttuuriin ja työntekijöiden viihtyvyyteen. Toimivassa tiimissä haasteita voidaan ratkoa ja apuna voi tarvittaessa olla työyhteisön esihenkilö, ja joskus tilanteeseen voidaan pyytää työnhajausta työyhteisön ulkopuolelta. Haasteiden ratkaiseminen

kuitenkin vaatii aina haasteiden nimeämisen ja tunnistamisen, mutta tämän jälkeen päästään usein pohtimaan yhdessä toimivampia tapoja ja yhteisiä sääntöjä kohti toimivampaa toimintakulttuuria.

Väestöliiton (2012) kyselyn mukaan suurin osa vastaajista kertoi kokevansa varhaiskasvatustyössään hankalia tunteita, ja merkittävä osa heistä koki haastavien tunteiden johtuvan lapsista sekä resurssien puutteista työssä, esimerkiksi liian vähäisestä henkilökunnan määrästä. Resurssipulan lisäksi haastavien tunteiden kuvattiin liittyvän esimerkiksi työpaikan ilmapiiriin tai henkilöstön välisiin suhteisiin, yhteistyöhön vanhempien kanssa. Osa koki myös oman elämäntilanteensa luovan vaikeita tunteita omassa työssään. (Rotkirch, 2013.) Samaisen kyselyn mukaan työlle asetetaan liikaa vaatimuksia, joihin käytännön työssä ei ole mahdollisuuksia ajan puutteen vuoksi.

4.2 Varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointi

Työntekijöiden hyvinvointia ja hyvinvoinnin vaikutusta lapsiin varhaiskasvatuksessa on tutkittu niin Suomessa kuin kansainvälisissä tutkimuksissa.

Elles J. de Schipper, Marianne Riksen-Walraven, Sabine A.E. GEurts ja Jan J.L. Derksen ovat vuonna 2007 tehneet tutkimuksen *General mood of professional caregivers in child care centers and the quality of caregiver–child interactions*. Kyseisessä tutkimuksessa tutkittiin ammatillisen hoitohenkilöstön tunnetilan vaikutusta heidän hoitamiinsa lapsiin. Tutkimuksessa havaittiin positiivisuuden ja optimismin vaikuttavan myönteisesti henkilöiden käytökseen lapsia kohtaan ja tätä kautta lasten hyvinvointiin.

Matthew Colton ja Susan Roberts ovat vuonna 2006 kirjoittaneet artikkelin *Factors that contribute to high turnover among residential child care staff*, jossa he pohtivat syitä työntekijöiden vaihtuvuudelle lasten laitoshoidossa. Yksi työntekijöiden korkean vaihtuvuuden syy on tutkimuksen mukaan huonot työolosuhteet.

Annaleena Airi on väitöskirjassaan *Toimiva yhteistyö – työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot* vuonna 2017 tutkinut työelämän yhteistyötä ja vuorovaikutusta. Tutkimuksen mukaan toimiva yhteistyö voi vaikuttaa positiivisesti muun muassa työmotivaatioon ja työssä viihtymiseen.

Ammattijärjestö Talentia teetätti varhaiskasvatusalan jäsenkyselyn 2019. Tutkimuksen teki Taloustutkimus Oy ja siihen vastasi 1081 henkilöä. Tutkimuksen mukaan 70 % vastaajista on miettinyt alan vaihtamista muun muassa isojen ryhmäkokojen, resurssien puutteen ja palkkatason vuoksi.

Opetus- ja kulttuuriministeriö teki vuonna 2017 selvityksen, jonka tarkoituksena oli vahvistaa tietopohjaa liittyen varhaiskasvatuksen henkilöstöön ja oppimisen tuen toteutumiseen. Henkilöstökyselyyn vastasi 13 290 varhaiskasvatuksen työntekijää. Selvityksessä nousi esille, että 31% vastanneista suunnittelee alanvaihtoa seuraavan 10 vuoden sisällä, syinä muun muassa työn kuormittavuus.

Väestöliitto toteutti Webropol-kyselyn varhaiskasvatuksen ammattilaisten vaikeista ja hankalista tunteista vuonna 2012. Kyselyssä arvioitiin omia haasteellisia tunteita varhaiskasvatustyössä. Kyselyyn vastanneita oli 222, ja enemmistö (60%) vastanneista koki haasteellisten tunteiden olevan ongelma työpaikallaan. (Rotkirch, 2013, s. 8-18).

Katja Sirvio, Tuulikki Ukkonen-Mikkola, Jonna Kangas, Hanna Hjelti ja Elina Fonsén ovat tehneet tutkimuksen nimeltään ”Äänestin jaloillani!” Ammatin vaihtaneiden varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmia työn ja toimintakulttuuriin muutokseen. Tutkimuksen mukaan ammatinvaihtoon johtaneita syitä olivat muun muassa työmäärän kasvu, vaikka resurssit pysyvät samana tai kasvavat sekä työn ennakoimattomuus ja jatkuva joustaminen. Tutkimuksen mukaan ammatinvaihtoon vaikutti myös työn kuormittavuus ja pitovoimaa täytyisi alalla lisätä.

4.3 Voimavaralähtöinen työhyvinvointimalli

Työhyvinvointia voidaan kuvata erilaisten mallien kautta. Mallien kautta pyritään kuvaamaan ja kehittämään työhyvinvointia.

Voimavaralähtöinen työhyvinvointimalli on tullut ongelmalähtöisten mallien rinnalle tuomaan myönteisyyttä työhyvinvoinnin tarkasteluun. Mallin mukaan työhyvinvointia voi ja tulee kehittää sekä tarkastella voimavarojen korostamisen näkökulmasta, jolloin ihmisten jo olemassa olevia vahvuuksia ja voimavaroja vahvistetaan ja hyödynnetään työssä. Yksilön voimavaroja ovat esimerkiksi itseluottamus, myönteinen asenne ja sitkeys ja työn voimavaroja ovat muun muassa työn hallinta ja työyhteisön tuki. Yhdessä nämä mahdollistavat työstä innostumista, kokemuksen työn merkityksellisyydestä sekä sitoutumista omaan työhön. Suuntaamalla katseen voimavaroihin hyötyy sekä organisaatio että yksilö, kun työntekijän hyvinvointi kasvaa samoin kuin organisaation tuloksellisuus. (Manka & Manka 2016, 71.)

Professori Marja-Liisa Mankan mukaan (Valosmedia, 2013) puhuttaessa työhyvinvoinnista, tulisi huomioida kiinnittää voimavaroihin ja yksilön omiin mahdollisuuksiin vaikuttaa omaan työhyvinvointiin. Voimavarakeskeinen työhyvinvointimalli pohjautuu positiiviseen psykologiaan, joka tutkii ihmisten onnellisuuden johtavien olosuhteiden ja asioiden tutkimiseen (Manka & Manka 2016, 69). Manka (Valosmedia, 2013) mukaan oma aktiivinen rooli työpaikalla sekä työympäristö, jossa jokainen pääsee ottamaan vastuuta ja tekemään aktiivisesti asioita auttaa ennaltaehkäisemään passivoitumista. Myös esihenkilöllä on tässä tärkeä tehtävä olla osaltaan jakamassa vastuuta. Manka (Valosmedia, 2013) käyttää opitun avuttomuuden käsitettä kuvaamaan sitä, että työntekijöiden puolesta tehdään liikaa asioita, jolloin seurauksena on passivoituminen.

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TOTEUTUS

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisena varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri koetaan tällä hetkellä ja millaiset asiat toimintakulttuurista vahvistavat sekä heikentävät työhyvinvointia.

Tämän tutkimuksen tutkimuskysymykset ovat:

- Millaisena varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri koetaan tällä hetkellä?
- Millaiset asiat varhaiskasvatuksen toimintakulttuurissa tukevat omaa työhyvinvointia?
- Millaiset asiat varhaiskasvatuksen toimintakulttuurissa heikentävät omaa työhyvinvointia?

Tavoitteena on tuoda näkyvyyttä varhaiskasvatuksen toimintakulttuurista ja sen vaikutuksesta työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimuksen tuloksia voidaan jatkossa käyttää hyödyksi esimerkiksi yksikkö- ja tiimikohtaisten sääntöjen sekä sopimusten luomisessa sekä toimintakulttuurin kehittämisessä. Tämä tutkimus voi toimia myös pohjana laajemmalle tutkimukselle työhyvinvoinnista varhaiskasvatuksen toimintakulttuurissa. Tutkimus voisi myös innostaa varhaiskasvatuksen työntekijöitä keskustelemaan oman työyksikön toimintakulttuurista ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin erityisesti ennaltaehkäisevästi, esimerkiksi suunnittelupäivissä.

Kohderyhmänä on erään varhaiskasvatusyksikön varhaiskasvatushenkilöstö (n=7) riippumatta koulutustaustasta. Kohderyhmään ei tehty ammattikohtaisia rajoituksia, sillä tutkimuksella haluttiin mahdollisimman kattava kuva kokemuksista varhaiskasvatuksen toimintakulttuurista ja työhyvinvoinnista. Varhaiskasvatuksen opettajan ollessa vastuussa ryhmän pedagogisesta toiminnasta, ovat varhaiskasvatuksen lastenhoitajat sekä mahdolliset avustajat tärkeä osa moniammatillista tiimiä. Kyseisessä yksikössä työskentelee varhaiskasvatuksen opettajia, varhaiskasvatuksen lastenhoitajia sekä ryhmäavustajia sekä päiväkodin johtaja ja varhaiskasvatuksen erityisopettaja.

5.1 Laadullinen tutkimus

Tutkimus tehtiin laadullisena tutkimuksena. Laadullisen tutkimuksen avulla pyritään tuomaan ymmärrystä ja nostamaan esiin varhaiskasvatushenkilöstön kokemuksia ja heidän omaa näkökulmaansa asiaan. Hirsjärven, Sajavaaran ja Remeksen (2009, 160) mukaan laadullisella tutkimuksella kuvataan todellista, moninaista elämää mahdollisimman kokonaisvaltaisesti.

Lisäksi laadullisella tutkimuksella haluttiin tuoda esille fenomenologista näkökulmaa aiheeseen, eli varhaiskasvatushenkilöstön kokemuksia omasta työstään ja heidän asioille antamia merkityksiä. Fenomenologista tutkimustuloksien analysointia tukee varhaiskasvatusalan kokemus sekä aiempi koulutus, mutta työskentely vaatii myös tutkimuksen aikana tehtävää teoreettista perehtymistä ja pohdintaa (Timo Laine 2015, 29).

5.2 Verkkokysely aineistonkeruun menetelmänä

Aineistonkeruunmenetelmäksi valikoitui verkkokysely, sillä se mahdollistaa anonyymien vastaamisten asioissa, jotka voivat olla kovinkin arkaluonteisia ja henkilökohtaisia. Verkkokysely myös mahdollistaa matalan kynnyksen osallistumisen tutkimukseen, sillä siihen vastaaminen ei vie kauan aikaa. Lisäksi yksikön esihenkilön kanssa on sovittu, että vastaajat voivat käyttää työaika kyselyyn vastaamiseen noin 15-30 minuuttia. Tavoitteena oli, että vastauksia saataisiin yksikön jokaisesta ryhmästä

kahdelta henkilöltä. Yhteensä ryhmiä yksikössä on neljä. Tavoitteeseen pääsemiseksi kyselystä tehtiin mahdollisimman houkutteleva ja helppo ja esimerkiksi mahdollisuus täyttää kysely työajalla on yksi tällainen elementti, joka tekee kyselyyn vastaamisesta helpompaa. Verkkokyselyyn voi myös vastata työskentelipä opetus-, hoito- tai avustustehtävissä. Verkkokysely tehtiin poikittaistutkimuksena, eli vastaukset kerättiin kaikilta vastaajilta saman määräajan sisällä. Poikittaistutkimuksella pyrittiin selvittämään asioiden esiintyvyyttä (Jaana Vastamäki, 2015, 121) ja asioiden tämän hetkistä tilaa. Tutkimuksella haluttiinkin selvittää nimenomaan kokemuksia toimintakulttuurista ja työhyvinvoinnista tällä hetkellä, ja siksi poikittaistutkimus oli perusteltu valinta.

Kysely rakennettiin ottamalla taustalle toimintakulttuurin käsite. Kysymysten laadintaa ohjasi varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2022) toimintakulttuurin jaottelu. Jokaiselle osiolle ei tullut omaa kysymystä, mutta teoriasta poimittiin pääkohdat, joiden mukaan kysely rakennettiin. Kyselyä käyttäessä vastauksia ei voi pyytää tarkentamaan, joten kysymykset muotoiltiin mahdollisimman neutraaleiksi, jotta ne eivät ohjaisi kyselyyn vastaajia vastaamaan jollain tietyllä tavalla. Jokaisen teeman alle tuli myös avoin lisäkysymys siitä, millä tavalla tietty toimintakulttuurin osio vaikuttaa omaan työhyvinvointiin. Tällä tavalla vastaaja voi itse nostaa esille mielestään tärkeäksi kokemansa asiat.

5.3 Aineiston analysointi

Kyselyn sulkeutumisen jälkeen analysoitiin kyselyn vastauksia (n=7) sisällönanalyysia hyödyntäen. Sisällönanalyysi tukee aineiston monipuolista käsittelyä, ja Anu Puusan (2020, 2014) mukaan se onkin väljä metodinen viitekehys. Sisällönanalyysiin kuuluu erilaisia vaiheita kuten analyysiyksikön valinta, aineistoon tutustuminen, aineiston pelkistäminen, aineiston kategorisointi ja teemoittelu sekä tulkinta.

Ensimmäiseksi aineisto tarkastettiin kokonaisuudessaan ja tehtiin huomioita vastauksien laadusta. Tietojen tarkistus onkin aineiston analysoinnin ensimmäinen vaihe (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara, 2009, 221). Aineistoa tarkistaessa huomattiin, että osa vastaajista olivat jättäneet vastaamatta muutamia kysymyksiä. Aineistonkeruun menetelmänä ollessa verkkokysely, ei tarkentavia kysymyksiä voinut enää tehdä. Analysointia jatkettiin, sillä tyhjiä vastauksia oli suhteessa vähän vastauksien määrään nähden. Tämän jälkeen aineistoa alettiin järjestämään selkeämpään muotoon.

Aineistoa järjestäessä tulostettiin kyselyn vastaukset, ja niitä käytiin läpi manuaalisesti kynän kanssa merkintöjä tehden. Vastauksiin tutustuessa lähdettiin samalla arvioimaan, millä tavalla vastauksista saataisiin mahdollisimman todenmukainen, mutta pelkistetty kuva johtopäätösten tekemistä varten. Kyselystä tehtiin teemoittelua ympäröimällä vastauksista usein toistuvia asioita, ja yhtäläisyyksiä vastauksien välillä löytyikin. Kyselyyn vastattiin avoimien kysymysten muodossa työhyvinvointiin liittyvistä asioista, ja näistä vastauksista ympyröitiin punaisella työhyvinvointia heikentäviä asioita ja vihreällä työhyvinvointia tukevia asioita. Kyselyn vastauksien läpikäynnin jälkeen rakennettiin lisäksi tuloksista miellekarttoja, jotka selkeyttivät kyselyn vastauksia. Näillä keinoilla saatiin järjestettyä tutkimusaineiston tiiviiseen, informatiiviseen muotoon, joka helpotti johtopäätösten tekemistä. Tutkimusaineisto oli rikasta ja monipuolista, joten aineiston pelkistäminen oli välttämätöntä tutkimustulosten tekemiseksi.

5.4 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusta varten on toimeksiantajan kanssa käyty avointa keskustelua tutkimuksen luonteesta, tarkoituksesta ja tavoitteista. Tutkimukseen on hankittu Kuopion kaupungin myöntämä tutkimuslupa. Lisäksi toimeksiantajan kanssa on laadittu ohjaus- ja hankkeistamissopimus. Tietosuojakäytännöt tutkimukseen liittyen on toteutettu Savonia ammattikorkeakoulun ohjeiden mukaisesti, joskaan tietosuojaselosteelle ei ollut tarvetta, sillä rekisteriä vastanneista ei muodostunut kyselyn vastaamisen ollessa anonymia. Tutkimusta suunniteltaessa arvioitiin mahdollisimman eettisiä keinoja tutkimuksen toteuttamiseen ottaen huomioon työhyvinvoinnin aiheen mahdollinen arkaluonteisuus. Tutkimusaineistoa on käsitelty luottamuksellisesti ja huolellisuudella, ja kaikki aineisto sisältäen kyselyn ja sen vastaukset on tuhottu aineiston käsittelyn jälkeen.

Tutkimus on tehty ihmisarvoa kunnioittaen lähtien jo tutkimusta suunniteltaessa miettimään tutkimuksen eettisyyttä. Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä on käytetty verkkokyselyä, joka mahdollistaa niin täyden tunnistautumattomuuden kuin anonymiteetin, ja kysely on ollut täysin vapaaehtoinen. Kyselyn saatekirjeessä on jaettu tarvittava tieto tutkimuksesta sekä mahdollisuus ilmoituksella perua sekä oma vastaus, että sen käyttäminen tutkimuksessa jälkikäteen. Verkkokyselyssä on heti alussa pyydetty suostumus vastauksien käyttöön tutkimuksessa. Tutkimukseen osallistumisesta ei ole jaettu palkintoja, mutta toimeksiantajan kanssa sovittiin, että tutkimukseen voi osallistua työajalla. Tämän ajateltiin helpottavan kyselyyn vastaamista, muttei lisäävän minkäänlaista painostusta kyselyyn vastaamiseen.

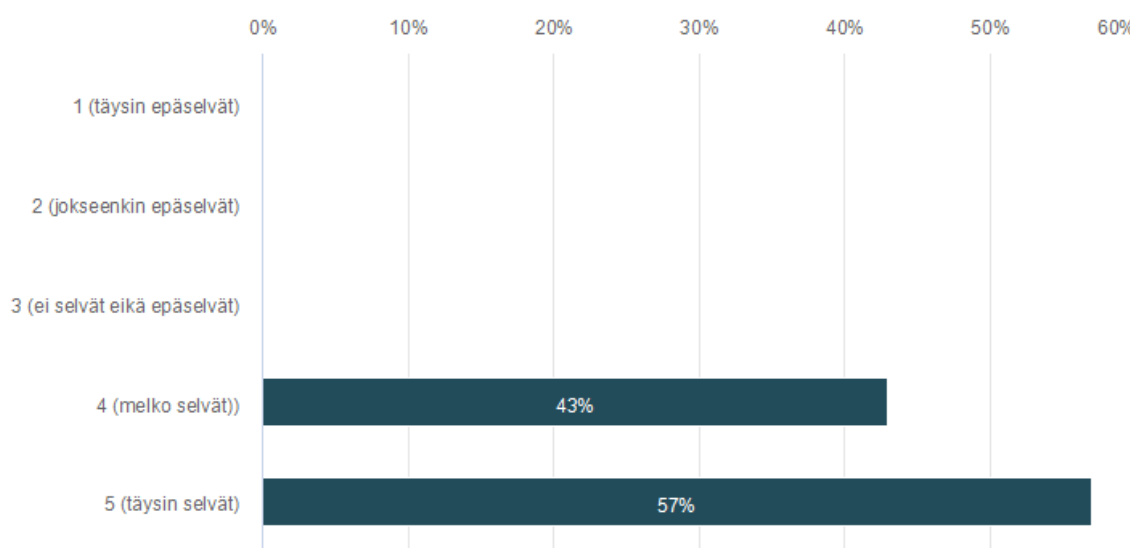
Tutkimusta tehdessä on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä. Hyvä tieteellinen käytäntö on Tutkimuseettisen lautakunnan sekä suomalaisen tiedeyhteisön laatima tutkimuseettinen ohje, jonka mukaan eettisesti kestävä toimintatavat ovat rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023). Tutkimusta suunniteltaessa on myös perehdytty tarpeellisissa määrin tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen mukaiseen teoretietoon sekä aiheesta aiemmin tehtyihin tieteellisiin tutkimuksiin. Muiden tutkimuksia sekä muita lähteitä on käsitelty kunnioitavasti, kirjaten huolellisesti ylös lähdeviitteet. Viitattaessa muiden tutkimuksiin tai muihin lähteisiin, on tarkkuutta kiinnitetty kirjaamistapaan. Tehtäessä muistiinpanoja lähteistä sekä ylipäätään käytettäessä lähdekirjallisuutta onkin tärkeää pitää erillään omat päätelmät teksteistä sekä tekstien asiasältö (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara, 2009, 118). Tutkimuksen eettisyydestä on huolehdittu alusta saakka kuvaten totuudenmukaisesti muiden tutkimusten tuloksia sekä muita käytettyjä lähteitä, muun muassa oikeaoppisilla lähdeviittauksilla ja lähteiden huolellisella merkitsemisellä. Kiinnittämällä erityistä huomiota lähteiden käyttämiseen on poissuljettu mahdollisuus plagiointiin.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Kyselyyn tuli seitsemän vastausta (n=7) ja seuraavissa alaluvuissa jokaisen kysymyksen vastaukset on avattu erikseen.

6.1 Työn tavoitteet

Kyselyn ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin kuinka selkeät työn tavoitteet vastaajille ovat. Vastausvaihtoehdot olivat täysin epäselvät, jokseenkin epäselvät, ei selvät eikä epäselvät, melko selvät ja täysin selvät. 43 prosentille vastanneista työn tavoitteet ovat melko selvät, ja 57 % täysin selvät. Enemmistö vastanneista siis selkeästi koki tietävänsä varhaiskasvatustyön tavoitteet.



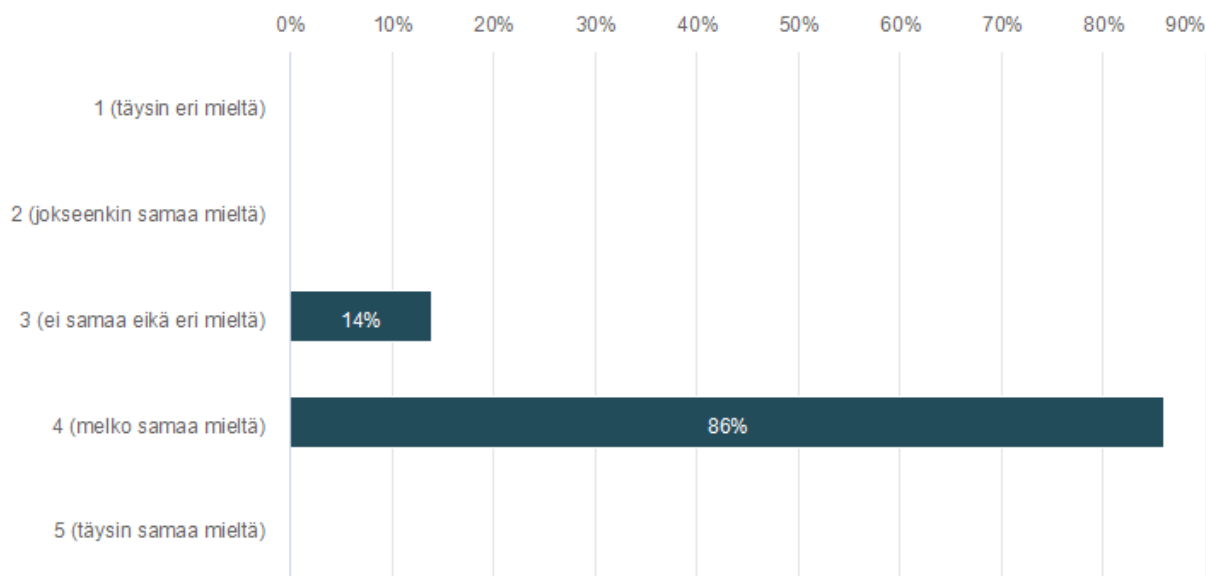
Kuva 1. Työn tavoitteet

Toisena kysymyksenä tavoitteisiin liittyen kysyttiin, kuinka vastaajat kokevat työn tavoitteiden vaikuttavan työhyvinvointiin. Viisi seitsemästä vastanneesta koki tuntevansa ajoittain riittämättömyyden tunnetta tavoitteisiin liittyen. Vastauksien mukaan resurssipula kuten ajan puute hankaloittaa tavoitteiden toteutumista. Samoin epäselvyys joistakin tavoitteista aiheuttaa jopa alemmuuden tunnetta omassa työssä. Riittämättömyyden tunne kumpuaa myös kokemuksesta, ettei pysty aina tekemään työtään niin hyvin kuin haluaisi. Kuormituksen koettiin myös lisääntyvän, jos uusiin tavoitteisiin ei ole saatu riittävää ohjeistusta tai tiedostusta.

Positiivisesti tavoitteiden koettiin vaikuttavan työhyvinvointiin silloin, kun ne ovat selkeät koko tiimille ja tuovat tätä kautta selkeyttä toimintaan koko työhön. Vastaajat kokivat myös, että töitä helpompi tehdä, kun tavoitteet ovat itselle selkeät. Selkeän työnkuvan koettiin myös tuovan sujuvuutta työhön. Tavoitteiden toteutumisen koettiin myös motivoivan ja palkitsevan omassa työssä, ja lisäävän tätä kautta työhyvinvointia.

6.2 Työyksikön ilmapiiri

Kolmantena kysyttiin, koetaanko työilmapiiri omassa työyksikössä myönteisenä. Suurin osa, 86 % vastanneista ilmoitti kokevansa työilmapiirin myönteisenä. 14 prosenttia vastanneista ei osannut vastata mitä mieltä on työilmapiirin myönteisyydestä.



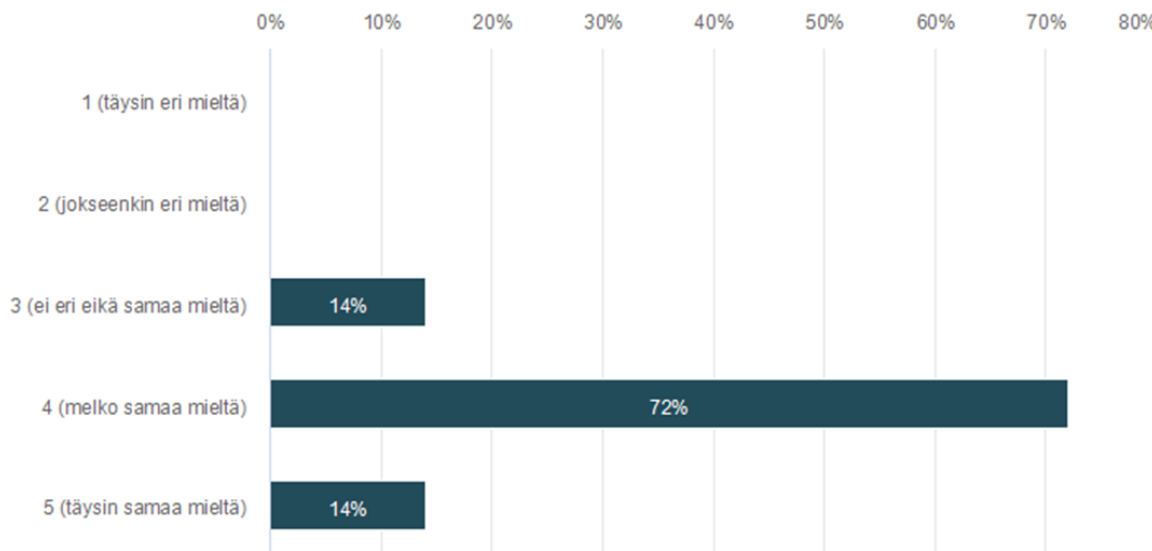
Kuva 2. Työyksikön työilmapiirin myönteisyys

Vastauksien mukaan työilmapiirin koettiin vaikuttavan merkittävästi omaan työhyvinvointiin. Vastajat kokivat, että joskus kiire aiheuttaa kireää ilmapiiriä, ja eri tavat toimia varsinkin eri tiimien välillä saattavat tuoda haasteita. Selkeiden yhteisten sääntöjen koettaisiin helpottavan arjen kiirettä ja sen tuomia haastavia tilanteita. Hyvä tiimityö koettiin olevan yksi tärkeä työhyvinvointiin vaikuttava tekijä.

Vastajat kokivat avoimen keskustelun ja palautteen antamisen luovan avointa ja luottamuksellista ilmapiiriä. Töissä koetaan myös tehokkuuden lisääntyvän, kun työilmapiiri on hyvä ja työkaverit kannustavat. Vastauksista tulee myös ilmi, että oma ammatillisuuttaan, luovuuttaan ja vahvuuksiaan pääsee käyttämään paremmin, kun ilmapiiri on hyvä ja luottamuksellinen läheisten työkavereiden kesken.

6.3 Henkilöstön vahvuuksien ja ammattiosaamisen hyödyntäminen

Neljäntenä kyselyssä selvitettiin kokevatko vastaajat, että työyksikössä hyödynnetään henkilöstön vahvuuksia ja ammattiosaamista. Vastauksien perusteella 14 % vastanneista oli täysin samaa mieltä, että työssä hyödynnetään hyvin henkilöstön vahvuuksia ja ammattiosaamista, 72 % melko samaa mieltä ja 14 % ei osannut sanoa onko samaa vai eri mieltä.



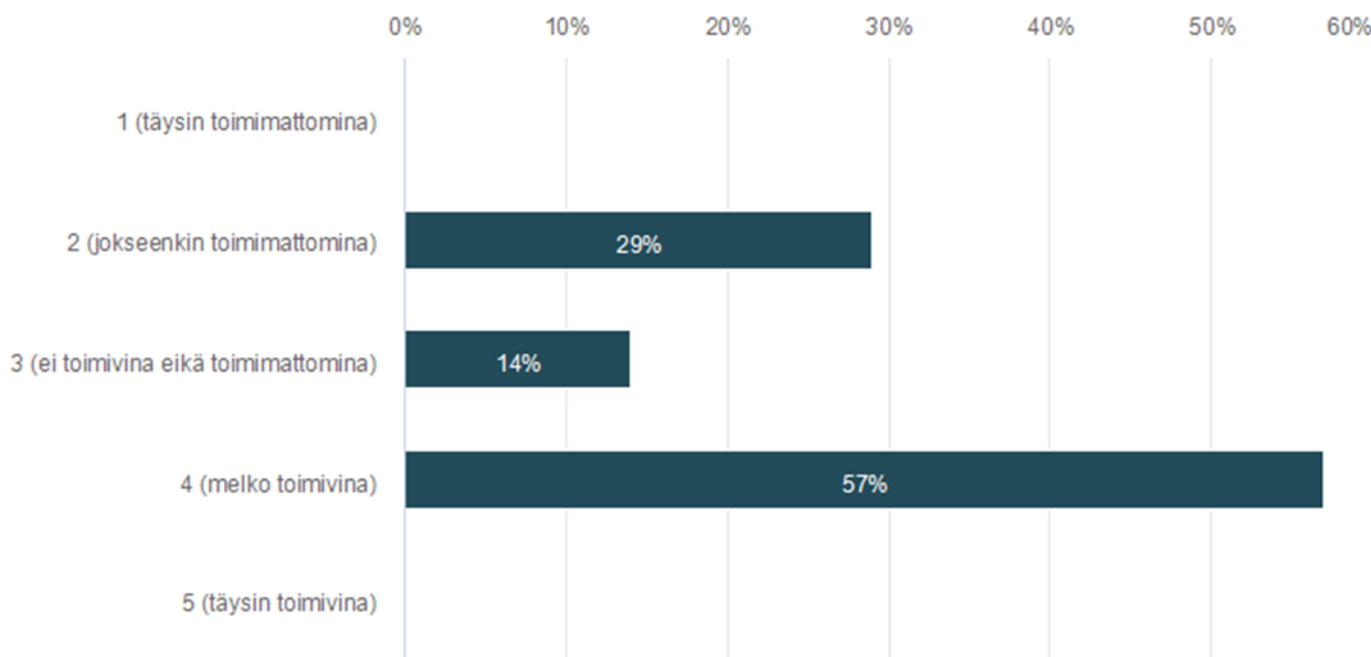
Kuva 3. Henkilöstön vahvuuksien ja ammattiosaamisen hyödyntäminen

Vastauksien mukaan koettiin, että henkilöstön vahvuuksia voitaisiin hyödyntää enemmän koko yksikön tasolla, ja tämä voisi vaikuttaa työhyvinvointiin myönteisesti. Nyt jokaisen yksiköllisten vahvuuksien hyödyntämisen koettiin jäävän vahvasti tiimitasolle. Jos omaa vahvuusalueetta ei ole esimerkiksi musikaalisuus, mutta jonkun muun on, ei tarvitsisi itse kokea stressiä musikaalisen toiminnan järjestämisestä, jos vahvuuksia hyödynnettäisiin koko yksikön tasolla.

Vastauksien perusteella omien vahvuuksien ja ammattiosaamisen hyödyntäminen koettiin vahvasti työhyvinvointia myönteisesti vahvistavana asiana. Kokemusten mukaan työskentely on antoisaa ja mukavaa, kun kaikkien vahvuuksia hyödynnetään ja samalla voi itse oppia muilta. Vahvuuksien hyödyntämiseen liittyy vastauksien mukaan kokemus myös siitä, ettei kaikkea tarvitse osata itse, kun henkilöstön erilaisia osaamisia hyödynnetään työpaikalla. Vastauksien perusteella koettiin myös, että työnjako on tasaisempaa, jos voidaan hyödyntää jo olemassa olevaa osaamista

6.4 Työyksikön oppimisympäristöt ja työtavat

Viidentenä kyselyssä selvitettiin miten toimivina työyksikön oppimisympäristöt ja työtavat koetaan omassa työyksikössä. 57 % vastanneista koki ne melko toimivina, 14 % ei osannut sanoa ja 29 % koki, että ympäristöt ja työtavat ovat jokseenkin toimimattomia.



Kuva 4. Työyksikön oppimisympäristöjen ja työtapojen toimivuus

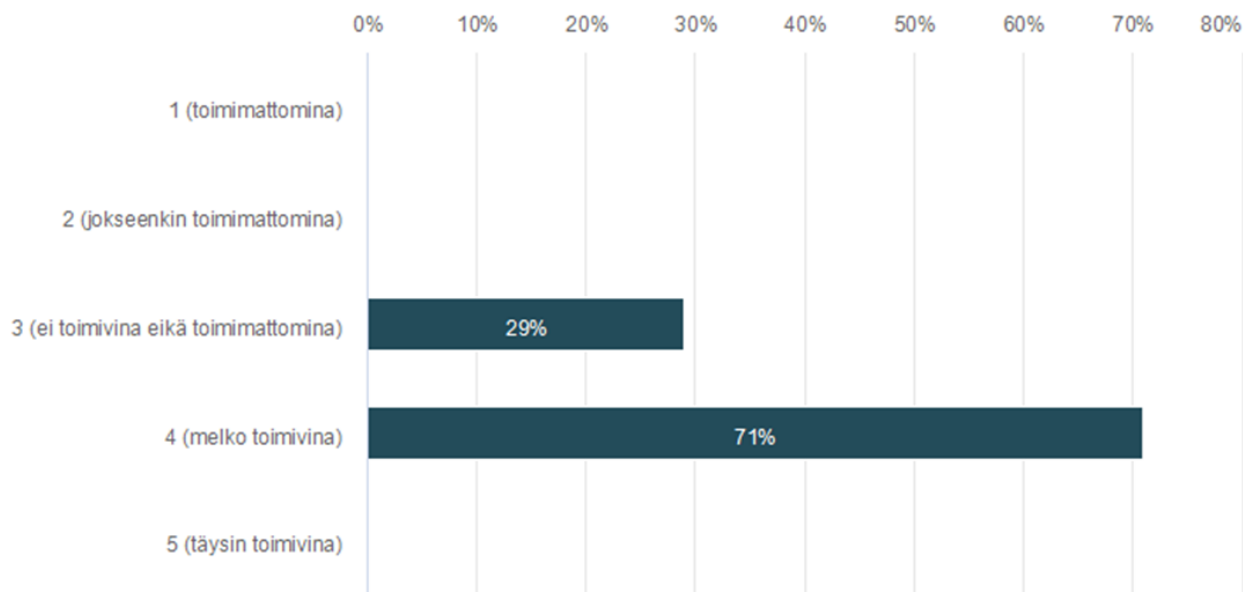
Vastausten perusteella oppimisympäristöjen ja työtapojen koettiin vaikuttavan työhyvinvointiin niin positiivisesti kuin negatiivisesti. Viisi seitsemästä vastanneesta koki varhaiskasvatustyöyksikön sisätilat puutteellisina, koska jakotiloja ei ole riittävästi ja melutason kerrotaan nousevan päivän aikana korkeaksi. Myös taukotilan puuttumisen kerrottiin vaikuttavan alentavasti työhyvinvointiin, samoin sen, että tiimipalaverille ei ole selkeää paikkaa, vaan niitä pidetään esimerkiksi pukuhuoneen lattialla.

Usea vastaava koki varhaiskasvatuksen työtapojen vaikuttavan työhyvinvointiin negatiivisesti ollessaan toimimattomia sekä toimintakauden alussa, kun tiimin jäsenten erilaiset työtavat vaikuttavat jaksamiseen hetkellisesti. Vastauksista selvisi, että työtavat parantavat työhyvinvointia silloin, kun ne ovat selkeästi sovittuja ja jokainen työyksikön jäsen on sitoutunut niihin.

Vastauksien mukaan koettiin myös, että oppimisympäristöjen rakentaminen ja oman luovuuden käyttäminen tässä parantaa omaa työhyvinvointia ja työn koetaan olevan mielekäästä.

6.5 Työyksikön johtamisrakenteet

Kuudentena kyselyssä kysyttiin kokemuksia yksikön johtamisrakenteiden toimivuudesta. Enemmistö, 71 % koki työyksikön johtamisrakenteet melko toimivina. 29 % ei osaa sanoa, kokeeko johtamisrakenteet toimivina tai toimimattomina.



Kuva 5. Johtamisrakenteiden toimivuus

Työyksikön johtamisrakenteilla koettiin olevan vaikutusta omaan työhyvinvointiin. Johtajan läsnäolevuus, tasa-arvoinen kohtelu työntekijöitä kohtaan sekä avoin keskustelu koetaan tukevan omaa työhyvinvointia. Hyvän johtajuuden kerrotaan vahvistavan merkittävästi omaa työhyvinvointia, ja hyvän johtajan kuvataan tuovan työntekijöistä esille vahvuudet ja ammattitaidon sekä olevan tukena työssä ja työssäjaksamisessa. Samoin rakentavan ja kannustavan palautteen koettiin olevan tärkeää johtajan puolelta.

6.6 Muut omaan työhyvinvointiin vaikuttavat asiat varhaiskasvatuksen toimintakulttuurissa

Kyselyn lopuksi oli mahdollisuus kertoa vapaaehtoisesti muista omaan työhyvinvointiin vaikuttavista asioista varhaiskasvatuksen toimintakulttuurissa. Esille nousseita asioita ovat muun muassa sakaajan, eli opettajan suunnittelu-, arviointi- ja kehittämisajan toteutuminen, jonka ei koeta nykyisellään toteutuvan riittävästi. Henkilöstön muutokset ja poissaolot nousevat esille useamman vastaajan vastauksissa omaa työhyvinvointia heikentävinä asioina. Työssä joustamisen kerrotaan niin vahvistavan kuin heikentävän omaa työhyvinvointia. Runsaan keskustelun kerrotaan luovan hyvää ilmapiiriä.

7 POHDINTA

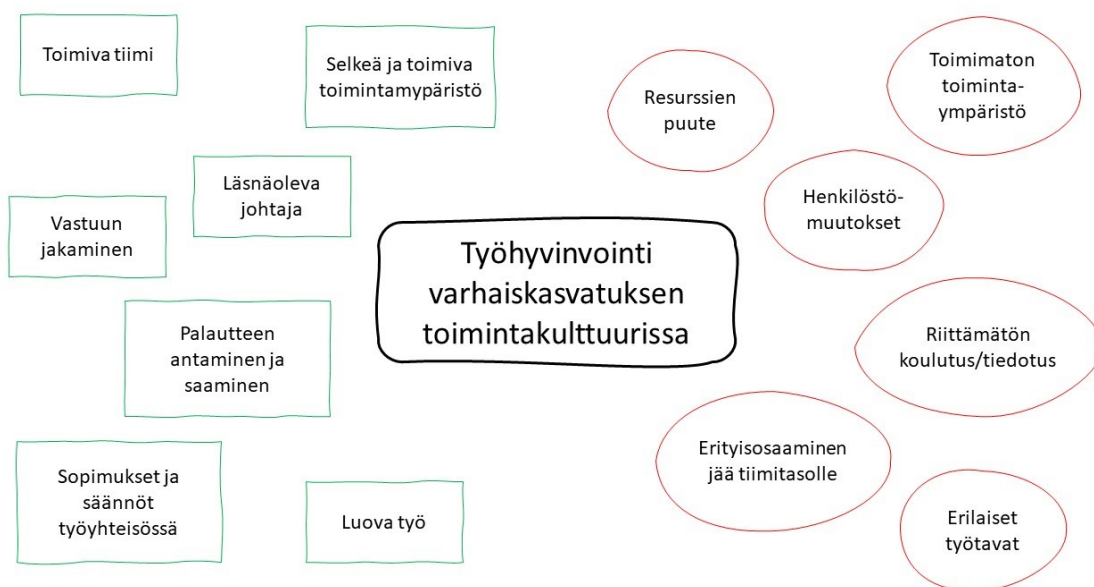
Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisena varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri koetaan tällä hetkellä ja millaiset asiat varhaiskasvatuksen toimintakulttuurissa tukevat omaa työhyvinvointia ja millaiset asiat varhaiskasvatuksen toimintakulttuurissa heikentävät omaa työhyvinvointia. Tutkimuksen tuloksien mukaan varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri koetaan pääasiassa toimivana ja omaa työhyvinvointia tukevana.

Tutkimuksen mukaan varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri koetaan pääasiassa toimivana. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat tutkimuksen tulosten mukaan toimintakulttuurissa tiimityö ja työilmapiiri, selkeä ja toimiva toimintaympäristö sekä luova työ. Lisäksi vastaajat kokivat työyhteisön sisäisten sääntöjen ja sopimusten helpottavan työtä ja lisäävän työhyvinvointia. Samoin koetaan, että henkilöstön erikoisosaamista hyödynnetään tiimitasolla, mutta tuotaessa yksikötasolle se voisi vielä paremmin tukea henkilöstön työhyvinvointia. Työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi koettiin resurskipula kuten ajan puute, henkilöstömuutokset ja toimintaympäristön haasteet. Seuraavassa alaluvussa tarkastelen tutkimustuloksia tarkemmin ja peilaan tuloksiani muuhun tutkimustietoon.

7.1 Tutkimustulosten tarkastelu

Tämän tutkimuksen perusteella omaa työhyvinvointia vahvistavia asioita tunnustetaan ja koetaan olevan runsaasti varhaiskasvatuksen toimintakulttuurissa. Annaleena Airi tuo väitöskirjassaan Toimiva yhteistyö – työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot (2017) esille kuinka toimiva yhteistyö voi vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin. Näin näyttäytyy myös tämän tutkimuksen vastauksissa, sillä toimiva tiimi koetaan merkittävänä työhyvinvointia parantavana asiana. Vastauksien perusteella koetaan, että tiimin ollessa toimiva arjessa ja arjen muutoksissa jaksaa paremmin, ja haastavistakin tilanteista selviää. Kannustava työilmapiiri koetaan myös omaa työhyvinvointia parantavana ja mainitaan jopa, että tiimin toimivuus on työhyvinvoinnin ehto.

Tiimityöhön liittyen vastauksista käy ilmi myös, että rakentavan ja positiivisen palautteen antaminen sekä ylipäättään avoimuus on tärkeää oman työhyvinvoinnin kannalta. Työtehtävien ja vastuun jakaminen koetaan vastauksien mukaan myös omaa työhyvinvointia vahvistavana asiana. Vastauksien perusteella havaittiin vahva kokemus siitä, että tiimityön ja työilmapiirin merkitys omaa työhyvinvointia tukevana tekijänä nousee esille useita kertoja. Tämä on linjassa Koivusen ja Nelimarkan (2023) tutkimuksen kanssa, sillä työilmapiirin koetaan olevan merkittävässä roolissa omaan työhyvinvointiin nähden.



Kuva 6. Työhyvinvointi varhaiskasvatuksen toimintakulttuurissa

Vastauksien mukaan omaa työhyvinvointia tukee kokemus siitä, että työ on luovaa ja siinä saa toteuttaa itseään. Samoin selkeä ja toimiva oppimisympäristö vahvistaa vastauksien mukaan kokemusta omasta työhyvinvoinnista. Yhteiset sopimukset ja säännöt työyhteisössä tuovat työrauhaa sekä selkeyttä omaan työhön. Palautteen saaminen koetaan myös omaa työhyvinvointia parantavana asiana. Vastauksista nousee myös esille oman asenteen tärkeys oman työhyvinvoinnin tukena. Voimavarakeskeisen työhyvinvoinnin mallin mukaan oma rooli onkin merkittävä asia työhyvinvoinnissa, ja tästä voikin päätellä, että ottamalla aktiivista roolia työpaikalla ja reflektoiden omaa asennetta voi vahvistaa omaa työhyvinvointia.

Omaa työhyvinvointia heikentäviä asioita kyselyn mukaan ovat henkilöstömuutokset, joiden koetaan kuormittaneen runsaasti omaa työhyvinvointia. Toimintaympäristön haasteet koetaan myös vaikuttavan työhyvinvointiin. Kun jakotiloja ei ole, nousee melu herkästi oppimisympäristöissä, jolloin se kuormittaa työntekijöitä. Myös taukotilan puute koetaan omaa työhyvinvointia heikentävänä asiana. Erilaiset työtavat työntekijöiden kesken koetaan kuormittavaksi varsinkin toimintakauden alussa, mutta suunnittelulla ja yhteisillä säännöillä saadaan niitäkin muokattua. Riittämätön koulutus ja tiedotus koetaan myös omaa työhyvinvointia heikentävänä asiana. Pohdinkin tähän liittyen, että voiko ajan puute vaikuttaa siihen, että koulutuksiin ei saada osallistuttua, vaikka niitä olisikin tarjolla ja osa tiedotuksesta menee ohi, kun ei ole aikaa perehtyä kaikkeen siihen tietoon mitä tulee.

Vastauksien mukaan koetaan myös, että työntekijöiden erityisosaaminen ei näy yksikötasolla vaan tietotaito jää usein tiimeihin. Vastauksista nousee myös esille kokemukset omasta riittämättömyyden ja alemmuuden tunteesta. Vastauksien perusteella voisinkin olettaa näiden liittyvän kokemukseen siitä, ettei työpäivän aikana saa tehtyä kaikkia niitä asioita, jotka pitäisi ja se tuo riittämättömyyden tunteita. Samoin alemmuuden tunne voi osaltaan olla seurausta kokemuksesta riittämättömästä koulutuksesta ja tiedotuksesta.

Kyselyssä useamman kerran toistuneita teemoja olivat resurssit ja erityisesti resurssipula ja tähän liittyvä kokemus ajan riittämättömyydestä omassa työnteossa. Samoin henkilöstömuutokset nousivat useamman kerran esille kyselyn vastauksissa työhyvinvointia heikentävänä asiana. Resurssipulaan liittyy myös kokemus ajan puutteesta ja kiireestä ja vastauksissa tulee useampaan kertaan esille kokemus siitä, ettei opettajien pedagogista suunnittelu-aikaa ole mahdollista toteuttaa siinä laajuudessa kuin pitäisi. Vastaukset myötäilevät ammattijärjestö Talentian vuonna 2019 teetättämän kyselyn tuloksia, joiden mukaan 70 % vastaajista on harkinnut alanvaihtoa muun muassa resurssipulan vuoksi. Voidaan siis todeta, että resurssipulan kokemus on todellinen niin tässä yksikössä, kuin valtakunnallisesti varhaiskasvatuksessa. Kyselyn vastauksissa puhutaan puhtaasti resurssipulasta, mutta myös ajanpuutteen kokemuksesta sekä henkilöstömuutoksien ja poissaolojen vaikutuksesta omaan työhyvinvointiin.

Yllättävää vastauksissa oli, että joustaminen koetaan toisaalta omaa työhyvinvointia kuormittavana asiana, mutta toisaalta myös vastauksien mukaan joustaminen koetaan kaikkien jaksamista tukevana asiana. Tästä voisi vetää sen johtopäätöksen, että joustava työyhteisö toimii kaikkien hyvinvointia parantavana, jos kaikki kokevat joustavansa yhtä paljon, mutta jos yksittäinen työntekijä kokee joutuvansa joustamaan jatkuvasti tai suhteessa enemmän, se vaikuttaa työhyvinvointiin heikentävästi. Vastauksesta voidaan myös päätellä, että joustamista koetaan omassa työssä olevan suhteellisen paljon, sillä se koetaan tärkeänä asiana mainita omaan työhyvinvointiin liittyen.

7.2 Ammatillinen kasvu

Omaa ammatillista kasvua tutkimuksen aikana on tapahtunut paljon. Opinnäytetyön tekeminen on ollut pitkä prosessi, ja sen aikana aihekin vaihtui useita kertoja. Osa oppimistaivalta oli se, että osasi laskea irti ensimmäisestä aiheesta ja suunnitelmasta, jos se ei vaikuttanutkaan enää jossain vaiheessa järkevältä. Aiheiden vaihtumisen myötä tuli tutustuttua erilaisiin tieteellisiin tutkimuksiin ja muihin opinnäytetöihin. Lähteitä selaamalla ja omaa aihetta etsimällä sekä keskusteluita käymällä niin oman ohjaajan kuin toimeksiantajan kanssa oma aihe löytyi.

Tämä opinnäytetyöprosessi on lisännyt omaa kykyä reflektoida ammatillisesti ja kriittisesti omaa työtä ja omaa toimintaa. Reflektion myötä oma ammatillisuus kehittyy, sillä reflektiossa arvioidaan omaa toimintaa pyrkimyksenä ymmärtää ja kehittää sitä (Aho, 2023, 174). Joissain tilanteissa tämä on johtanut siihen, että olen esimerkiksi muuttanut alkuperäisen idean tai saanut uudenlaista inspiraatiota työn tekemiseen. Reflektiota ei voi kiirehtiä vaan sille tulee varata oma riittävä aikansa (Aho, 2023, 191), ja tämän prosessin myötä uskon, että tulen varaamaan reflektiolle säännöllisesti aikaa myös työelämässä.

Tämän opinnäytetyöprosessin läpikäyminen on valmistanut minua omalta osaltaan tulevaan ammatteeni varhaiskasvatuksen opettajana. Teoriaan tutustuminen on lisännyt tietouttani varhaiskasvatuksen toimintakulttuurista, joka pitää sisällään muun muassa oppimisympäristöt ja työtavat sekä toiminnan organisoinnin, suunnittelun, toteuttamisen ja arvioinnin (Opetushallitus, 2022, 29). Mielestäni on tärkeää tiedostaa toimintakulttuuriin sisältyvät asiat, sillä näin sitä on helpompi arvioida ja kehittää. Olen tutustunut varhaiskasvatuksen tieteellisiin tutkimuksiin aihetta valitessa sekä opinnäytetyötä kirjoittaessa, ja tämä on vahvistanut omaa pedagogista sekä substanssiosaamista.

Varhaiskasvatuksen opettaja toimii usein myös tiiminvastaavana, joten työssä tarvitaan paineensietokykyä ja kokonaisuuksien hahmottamisen taitoa. Sitäkin oppia on tämän prosessin aikana saanut tekemällä opinnäytetyön tiiviissä aikataulussa ja hallitessa monia osa-alueita samanaikaisesti. Varhaiskasvatuksen opettajana tulenkin olemaan vastuussa koko lapsiryhmän pedagogisesta suunnittelusta, arvioinnista ja kehittämisestä (Opetushallitus, 2022, 29), joten oppimiani taitoja tulen tarvitsemaan työelämässä. Aiheeni valinnan perusteena on ollut muun muassa halu lisätä tietoa varhaiskasvatuksen työntekijöiden hyvinvoinnista ja asioista, jotka siihen vaikuttavat. Koen, että osaan jäsentää sekä arvioida hyvinvointiin liittyviä haasteita, ja sitä kautta oma aiheenikin löytyi. Tavoitteenani on, että voin vielä joskus hyödyntää omassa työssäni tämän tutkimuksen tuloksia.

Oman tutkimuksen tekeminen on opettanut vastuuta, jota varhaiskasvatuksen opettajana tarvitaan. Vaikka tein opinnäytetyön yksin, olen tehnyt yhteistyötä oppilaitoksen ja toimeksiantajan kanssa. Olen tyytyväinen tutkimuksen tuloksiin ja kyselyn toteuttamiseen. Olen erityisen tyytyväinen kyselyn rakenteeseen ja kyselyn vastausmäärään. Tällaisessa yhteen yksikköön keskittyvässä kyselyssä vastausmäärä oli juuri sopiva. Koen, että vastaajat kokivat aiheen tärkeänä, sillä vastauksiin oli nähty vaivaa ja vastattu ajatuksen kanssa.

Tällaisen opinnäytetyöprosessin läpivienti ja tutkimuksen tekeminen yksin on vahvistanut omaa tutkimuksellista kehittämis- ja innovaatio-osaamista. Koen, että osaan nyt toteuttaa tutkimuksen tutkimuseettisten ohjeiden mukaisesti ja samalla tuottaa tietoa hyvinvoinnin edistämiseksi. Opinnäytetyöprosessin myötä ymmärrän, miten eri keinoin tutkimuksien kautta pystytään saamaan tietoa ja saamaan näkyvyyttä tietylle aiheelle.

Opinnäytetyö on ollut pitkäjänteinen prosessi, joka on opettanut itselle kärsivällisyyttä ja taitoa suunnitella ja toteuttaa ajankohtainen tutkimus, jolla on omasta mielestäni jatkojalostamispotentiaalia. Työn, opinnäytetyön sekä vapaa-ajan yhdistäminen ei ole aina ollut helppoa, mutta työ on kannattanut ja tiukempi rutistus vaati myös huomion kiinnittämistä omiin voimavaroihin. Ajankäytöllisesti prosessissa olisi ollut parantamisen varaa, mutta hyvällä ohjauksella sekä tiukalla tekemisellä tiukassa aikataulussa syntyi valmis opinnäytetyö. Lopussa kiitos seisoo ja reflektoimalla omaa opinnäytetyötaivalta voi oppia itsestään paljon tulevaa työuraa ajatellen.

LÄHTEET

Aira, Annaleena 2012. Toimiva yhteistyö – työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4708-8> Viitattu 15.1.2023.

Anna Rotkirch, 2013. Vastaajat ja taustat. Teoksessa Minna Oulasmaa ja Riikka Riihonen (toim.) Ammattikasvattajien haastavat tunteet. Helsinki: Fram oy, 8-18.

Colton, Matthew & Roberts, Susan 2006. Factors that contribute to high turnover among residential child care staff. Teoksessa Child & family social work, 133-142. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2206.2006.00451.x> Viitattu 18.1.2023.

Emmi Leinonen, 2011. Voimavarat työssäjaksamisen edistäjänä. Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin varhaiskasvatustyössä. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201103011838>. Viitattu 22.1.2023.

Eskelinen, Mervi & Hjelt, Hanna 2017. Varhaiskasvatuksen henkilöstö ja lapsen tuen toteuttaminen. Valtakunnallinen selvitys 2017. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:39. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-505-1> Viitattu 15.1.2023.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko ja Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Improving the Lives of Teachers in the Early Care and Education Field to Better Support Children and Families. doi:10.1111/fare.12362 Viitattu 10.1.2023.

J. Cassidy, Deborah, K. King, Elizabeth, C. Wang, Yudan, K. Lower, Joanna ja L. Kintner-Duffy, Victoria 2015: Teacher work environments are toddler learning environments: teacher professional well-being, classroom emotional support, and toddlers' emotional expressions and behaviours. <https://doi.org/10.1080/03004430.2016.1180516> Viitattu 8.1.2023.

J. de Schipper, Elles, Riksen-Walraven, Marianne, A.E. GEurts, Sabine & J.L. Derksen, Jan 2008. General mood of professional caregivers in child care centers and the quality of caregiver–child interactions. Journal of research in personality. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2007.07.009> Viitattu 10.1.2023.

Jaana Vastamäki 2020. Kyselylomaketutkimus: tutkimusasetelman ja mittareiden valinta. Teoksessa Raine Valli ja Juhani Aaltola (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1: metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 121-132.

Jenni Salminen 2022. Kasvattaja lasten kehityksen ja oppimisen tukijana. Teoksessa Merja Koivula, Anna Siippainen ja Paula Eerola-Pennanen (toim.) Valloittava varhaiskasvatus. Tampere. Vastapaino oy, 116-125.

Jenni Salminen ja Pirjo-Liisa Poikonen 2022. Opetussuunnitelma pedagogisena työvälineenä. Teoksessa Merja Koivula, Anna Siippainen ja Paula Eerola-Pennanen (toim.) Valloittaa varhaiskasvatus. Tampere: Vastapaino oy, 36-50.

Johanna Terävä ja Merja Leena Böök 2022. Moninaiset perheet ja varhaiskasvatus. Teoksessa Merja Koivula, Anna Siippainen ja Paula Eerola-Pennanen (toim.) Valloittaa varhaiskasvatus. Tampere: Vastapaino oy, 51-60.

Juuti, Pauli & Salmi, Pontus 2014. Tunteet ja työ – uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-kustannus.

Koivunen, Janina ja Nelimarkka, Essi 2023: Varhaiskasvatuksen henkilökunnan työhyvinvointi. Opinnäytetyö. Vaasan ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202303193829> Viitattu 24.3.2023.

Lastensuojelun keskusliitto, 2022. Poliittikasuositus: Jatkuvat muutokset ja henkilöstöpula heikentävät varhaiskasvatuksen laatua. Verkkojulkaisu. [sttinfo.fi](https://www.sttinfo.fi). <https://www.sttinfo.fi/tiedote/politiikkasuositus-jatkuvat-muutokset-ja-henkilostopula-heikentavat-varhaiskasvatuksen-laatua?publishe-riId=1950&releaseId=69948389>. Viitattu 15.2.2023.

Lastentarhanopettajaliitto 2017. Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri muuttuu. Nyt on pedagogiikan aika. Print line Helsinki Oy.

Laura Repo, Maiju Paananen, Mervi Eskelinen, Virpi Mattila, Marja-Kristiina Lerkkanen, Lillemor Gammelgård, Jyri Ulvinen, Jukka Marjanen, Anne Kivistö ja Hanna Hjelt 2019. Varhaiskasvatuksen laatu arjessa. Varhaiskasvatussuunnitelmien toteutuminen päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus julkaisut 15:2019. Viitattu 13.3.2023.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. E-kirja. Helsinki: Alma talent. Viitattu 27.3.2023.

Merja Koivula ja Maritta Hännikäinen 2022. Kulttuurihistoriallinen lähestymistapa lapsen oppimiseen ja kehitykseen. Teoksessa Merja Koivula, Anna Siippainen ja Paula Eerola-Pennanen (toim.) Valloittaa varhaiskasvatus. Tampere: Vastapaino oy, 60-73.

Opetushallitus 2022. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Verkkojulkaisu. [oph.fi](https://www.oph.fi). https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_1.pdf Viitattu 4.4.2023.

Opetushallitus 2023. Toimintakulttuuri varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa. Video. Youtube.videopalvelu, julkaistu 9.2.2023. <https://www.youtube.com/watch?v=KSfCGQJ0vWc> Viitattu 24.3.2023.

Opetushallitus julkaisuaika tuntematon. Johtaminen kasvatus- ja koulutusosalalla. Verkkojulkaisu. [oph.fi](https://www.oph.fi). <https://www.oph.fi/fi/kehittaminen/johtaminen-kasvatus-ja-koulutusosalalla> Viitattu 17.5.2023.

Puusa, Anu 2020. Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa Puusa, Anu & Juuti, Pauli (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulma ja menetelmät. Lahti: Gaudeamus Oy, 141-152.

Päivähoidon kriisiin kyllästyneet vanhemmat osoittavat mieltään Helsingissä. Helsingin sanomat 23.12.2022. Verkkojulkaisu. Päivitetty 18.1.2023. <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000009285610.html> Viitattu 4.3.2023.

Sirviö, Katja, Ukkonen-Mikkola, Tuulikki, Kangas, Jonna, Hjelt, Hanna & Fonsén, Elina. "Äänestin ja loillani!" Ammatin vaihtaneiden varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmia työn ja toimintakulttuuriin muutokseen. Työelämän tutkimus -verkkolehti 12.4.2023. <https://doi.org/10.37455/tt.111478>. Viitattu 8.5.2023.

Taloustutkimus Oy. Talentian jäsenistö: Varhaiskasvatukseen tarvitaan työn vaativuutta vastaavaa palkkaa, kohtuullisempia ryhmäkokoja ja lisää resursseja. Tutkimusraportti. Varhaiskasvatuksen jäsenkysely Talentia. https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2019/02/Varhaiskasvatuksen-jasen-kysely_Raportti.pdf Viitattu 3.1.2023.

Terhi Aho 2023. Kokeilukulttuuri. E-kirja Helsinki: Alma talent. Viitattu 10.5.2023.

Timo Laine 2015. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Raine Valli ja Juhani Aaltola (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2: näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 29-51.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Verkkojulkaisu. tenk.fi. <https://tenk.fi/fi/tiedetilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>. Viitattu 4.3.2023.

Valosmedia, 2013. Voimavaralähtöinen työhyvinvointimalli. Video. Youtube-videopalvelu, julkaistu 8.2.2013. <https://www.youtube.com/watch?v=j5RELn9EcLY> Viitattu 27.3.2023.

Varhaiskasvatustalaki 540/2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>. Viitattu 11.10.2022

LIITE 1: WEBROPOL-KYSELY

Varhaiskasvatushenkilöstön kokemuksia varhaiskasvatuksen toimintakulttuurista ja työhyvinvoinnista

Tämä kysely on osa Savonia ammattikorkeakoulun sosionomin tutkinto-ohjelman opinnäytetyötä. Kyselyn tarkoituksena on selvittää, millainen varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri tukee henkilöstön työhyvinvointia ja millainen toimintakulttuuri taas heikentää sitä. Kyselyssä on yhteensä 12 kysymystä, joihin vastaaja valitsee parhaiten kuvaavan vaihtoehdon tai kirjoittaa vastauksen. Kyselyssä on lopussa yksi avoin kysymys, mutta muut kysymykset ovat pakollisia. Kyselylomakkeen lopussa vastaukset tallennetaan painamalla läheta-painiketta.

Osallistumalla kyselyyn mahdollistat opinnäytetyön tekemisen ajankohtaisesta aiheesta ja tuot mukaan oman arvokkaan näkemyksesi työhyvinvoinnin ja varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin teemoista. Kiitos osallistumisestasi jo etukäteen!

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

1. Olen lukenut saatekirjeen, ja annan luvan käyttää vastauksiani tutkimuksessa.

*

- Kyllä
 Ei

2. Koen, että työn tavoitteet ovat minulle *

- 1 (täysin epäselvät)
 2 (jokseenkin epäselvät)
 3 (ei selvät eikä epäselvät)
 4 (melko selvät)
 5 (täysin selvät)

3. Millä tavalla koet työn tavoitteiden vaikuttavan työhyvinvointiisi? *

4. Koen työyksikön työilmapiirin myönteisenä *

- 1 (täysin eri mieltä)
- 2 (jokseenkin samaa mieltä)
- 3 (ei samaa eikä eri mieltä)
- 4 (melko samaa mieltä)
- 5 (täysin samaa mieltä)

5. Miten työyksikön ilmapiiri vaikuttaa työhyvinvointiisi? *

6. Koen, että työyksikössä hyödynnetään henkilöstön vahvuuksia ja ammattiosaamista *

- 1 (täysin eri mieltä)
- 2 (jokseenkin eri mieltä)
- 3 (ei eri eikä samaa mieltä)
- 4 (melko samaa mieltä)
- 5 (täysin samaa mieltä)

7. Millä tavalla koet henkilöstön vahvuuksien ja ammattiosaamisen hyödyntämisen vaikuttavan omaan työhyvinvointiisi? *

8. Koen työyksikön oppimisympäristöt ja työtavat *

- 1 (täysin toimimattomina)
- 2 (jokseenkin toimimattomina)
- 3 (ei toimivina eikä toimimattomina)
- 4 (melko toimivina)
- 5 (täysin toimivina)

9. Millä tavalla työyksikön oppimisympäristöt ja työtavat vaikuttavat työhyvinvointiisi? *

10. Koen työyksikön johtamisrakenteet *

- 1 (toimimattomina)
- 2 (jokseenkin toimimattomina)
- 3 (ei toimivina eikä toimimattomina)
- 4 (melko toimivina)
- 5 (täysin toimivina)

11. Millä tavalla työyksikön johtamisrakenteet vaikuttavat työhyvinvointiisi? *

12. Mitkä muut, tässä kyselyssä mainitsemattomat asiat työyksikön toimintakulttuurissa vaikuttavat omaan työhyvinvointiisi ja millä tavalla? (Esimerkiksi toiminnan suunnittelu, toteuttaminen ja arviointi ja yhteistyön eri muodot)
