



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU  
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Marleena Viitala

---

## **Päiväkodin henkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista**

Opinnäytetyö  
Kevät 2023  
Sosionomin tutkinto-ohjelma



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Tekijä: Marleena Viitala

Työn nimi: Päiväkodin henkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista

Ohjaaja: Katariina Perttula

Vuosi: 2023

Sivumäärä: 49

Liitteiden lukumäärä: 2

---

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää päiväkodin henkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista. Tarkoituksena on selvittää, mitkä tekijät edistävät päiväkodin henkilöstön työhyvinvointia ja mitkä puolestaan heikentävät sitä. Opinnäytetyön teoriaosuus käsittelee työhyvinvointia ja varhaiskasvatusta. Työhyvinvointia käsitellään yleisestä näkökulmasta sekä varhaiskasvatuksen näkökulmasta. Varhaiskasvatusta käsitellään työilmapiirin, resurssien ja arjen kuormitustekijöiden kautta työhyvinvointiin peilaten.

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Tutkimusaineisto kerättiin kahtena ryhmähaastatteluna, jotka toteutettiin teemahaastatteluina. Haastattelun teemat liittyivät työyhteisöön, työhyvinvointiin, työn kuormitustekijöihin ja varhaiskasvatuksen resursseihin. Aineisto analysoitiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä ja teemoittelua hyödyntäen.

Tutkimustulosten perusteella selvisi, että avoin ilmapiiri työyhteisössä, toimiva arki ja onnistuneet kohtaamiset lasten ja huoltajien kanssa toimivat työntekijöiden kokemuksen mukaan työhyvinvointia edistävinä asioina. Tutkimustulosten mukaan toimivaa arkea ja onnistuneita kohtaamisia edellytti avoin ilmapiiri työyhteisössä.

Tutkimustulokset osoittivat, että työhyvinvointia heikentävät varhaiskasvatuksen resurssihaasteet, riittämätön tuki varhaiskasvatuksen hallinnolta sekä varhaiskasvatusarjen kuormitustekijät. Tutkimuksen tuloksista selviää, että työhyvinvointia heikentävien haasteiden vuoksi varhaiskasvattajat eivät kykene toteuttamaan työtään kuten haluaisivat. Työhyvinvoinnin kehittämisen tärkeimpänä tekijänä näyttäytyi yhteiskunnallisen arvostuksen osoittaminen tarvittavien resurssien ja työn vaatimuksia vastaavan palkkatason kautta.

<sup>1</sup> Asiasanat: varhaiskasvatus, työhyvinvointi, työyhteisö

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Thesis abstract

Degree programme: Social Services

Author: Marleena Viitala

Title of thesis: Early childhood workers' experiences of well-being at work

Supervisor: Katariina Perttula

Year: 2023

Number of pages: 49

Number of appendices: 2

---

The aim of the thesis was to research early childhood workers' experiences of their well-being at work. The aim was to study which factors enhance early childhood workers' well-being at work and what decreasing factors there are. The theoretical background of the thesis consisted of well-being at work and early childhood education. Well-being at work was presented on a general level and studied from the point of view of early childhood education. Early childhood education was presented from the point of view of how work environment, resources of work and burdening workload affect the workers' well-being.

The study was conducted as qualitative research. The data consisted of thematic interviews that were achieved by two group interviews. The themes of the interviews were based on work community, work well-being, burdening factors of work and of early childhood education resources. The data was analyzed by using a theory-driven content analysis and thematical analysis.

The study results showed that the factors that enhanced work-wellbeing by workers' experience were open communication and atmosphere in the work community, functionality of working and successful encounters with children and their families. Results demonstrated that in order to succeed, functioning work and successful encounters required open communication in the work community. Moreover, the results showed that work well-being was decreased by challenges in work resourcing, lacking support from the management of early childhood education and workload. Results demonstrated that early childhood workers cannot do their work as well as they would want to due to the challenges. The study revealed that the most significant factor to improve early childhood workers' well-being would be appreciation shown by society through adequate resources and wage level that reflect the demands of work in early childhood education.

<sup>1</sup> Keywords: early childhood education and care, work well-being, work community

## SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä .....	2
Thesis abstract .....	3
SISÄLTÖ .....	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkuuettelo .....	6
1 JOHDANTO .....	7
2 TYÖHYVINVOINTI VARHAISKASVATUKSESSA .....	9
2.1 Työhyvinvoinnin määritelmää .....	9
2.2 Varhaiskasvatustyön hyvinvoinnin edellytyksiä .....	10
2.3 Varhaiskasvatustyön hyvinvoinnin uhat .....	11
2.4 Aiempaa työhyvinvointitutkimusta varhaiskasvatuksesta .....	13
3 VARHAISKASVATUSTYÖN TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ .....	15
3.1 Varhaiskasvatustyön kuormitustekijöitä .....	15
3.2 Resurssit .....	17
3.3 Työilmapiiri .....	19
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	22
4.1 Tutkimusprosessi ja tutkimusmenetelmä .....	22
4.2 Tutkimusaineiston keruu .....	23
4.3 Aineiston analyysi .....	24
<b>Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.</b>	
4.4 Eettisyys ja luotettavuus .....	26
5 TUTKIMUSTULOKSET .....	29
5.1 Haastateltavien taustatiedot .....	29
5.2 Työhyvinvointia edistävät tekijät .....	30
5.3 Työhyvinvointia heikentävät tekijät .....	32
6 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	37
6.1 Työyhteisön merkitys työhyvinvoinnille .....	37
6.2 Resurssihaasteiden vaikutukset työhyvinvointiin .....	40
6.3 Varhaiskasvatustyön arjen kuormitustekijöitä .....	41

7 POHDINTA.....	43
LÄHTEET .....	46
LIITTEET .....	50

## Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Opinnäytetyön prosessi.....22

Kuvio 2. Esimerkki aineiston analyysistä.....26

Taulukko 1. Tutkimustulokset.....29

# 1 JOHDANTO

Varhaislapsuus on intensiivisen oppimisen ja kehityksen aikaa, ja erityisen merkittävä elämänvaihe, sillä kaikki valmiudet elinikäiselle oppimiselle ja kehityksellisille muutoksille tapahtuvat ennen kouluikää (Leskisenoja, 2019, s. 31). Varhaiskasvatuksen vaikutukset ulottuvat pitkälle lapsen ja nuoren elämään. Meneillään on varhaiskasvatuksen uusi aikakausi (Alila & Eskelinen, 2021, s. 236). Varhaiskasvatuksen asema lapsen oppimisen polun ensimmäisenä osana on vahvistunut ja varhaiskasvatus mielletään investointina tulevaisuuteen. Myös tasa-arvosta ja koulutuksellisesta yhdenvertaisuudesta puhutaan enemmän. Yhdentekevää ei kuitenkaan ole, minkälaista varhaiskasvatusta lapsi saa, sillä on tutkittu vain korkealaatuisen varhaiskasvatuksen olevan vaikuttavaa.

Varhaiskasvatuspolitiikka on kokenut valtavia muutoksia viimeisen vuosikymmenen aikana (Hujala, 2021, s. 8). Työntekijät yrittävät parhaansa päästäkseen yhdessä sovittuihin tavoitteisiin, mutta voimavaroja verottavat puutteelliset resurssit, lasten erityiset tarpeet, oma riittämättömyyden tunne ja hankaluudet yhteistyökumppaneiden kanssa (Riihonen, 2013, s. 89). Ammatillaiset kohtaavat myös sekä yksin, että työyhteisönä tilanteita, joista heillä ei ole aiempaa kokemusta (Niikko & Korhonen, 2021, s. 18). On selvää, että varhaiskasvatuksen henkilöstö kaipaa tukea työhönsä (Hujala, 2021, s. 8). Varhaiskasvatuksessa tehtävä työ on usein kutsumustyötä ja siihen hakeudutaan asiakaskunnan, eli lasten vuoksi (Riihonen, 2013, s. 89). Moni kasvattaja kysyykin itseltään, miten jaksaisin työssäni paremmin ja voisin jatkaa työtäni seuraavakin vuodet ja vuosikymmenet? Alila ja Eskelinen (2021, s. 236) toteavat, että ammattilaisilla on myös oikeus sellaisiin työoloihin, jotka mahdollistavat laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamisen.

Varhaiskasvatuksen positiiviset vaikutukset näkyvät vain varhaiskasvatuksen ollessa laadukasta (Karila ym., 2017, s. 69). Leskisenoja (2019, s. 9) toteaa, että lasten hyvinvointi lähtee aina aikuisten hyvinvoinnista. Mielestäni on siis hyvinkin perusteltua selvittää varhaiskasvattajien hyvinvoinnin tilaa. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää päiväkodin työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista. Tarkoituksena on selvittää, mitkä tekijät edistävät työhyvinvointia ja mitkä puolestaan heikentävät sitä.

Opinnäytetyön teoriaosuus käsittelee työhyvinvointia ja varhaiskasvatusta työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkimus keskittyy työilmapiiriin, varhaiskasvatuksen kuormitustekijöihin ja varhaiskasvatuksen resursseihin. Nämä näkökulmat valikoituivat tähän tutkimukseen, sillä ne nousivat keskeisimpänä esille varhaiskasvatustyön teoriasta. Tutkimuskysymyksiä ovat miten työyhteisö vaikuttaa työhyvinvointiin, millaisia kuormitustekijöitä varhaiskasvatuksen arjessa on ja miten varhaiskasvatustyön resurssipula vaikuttaa työstä suoriutumiseen ja sitä kautta työhyvinvointiin. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan Etelä-Pohjanmaalla sijaitsevan päiväkodin varhaiskasvatushenkilöstön näkemyksiä työhyvinvoinnista. Päiväkoti on 35-paikkainen ja siellä työskentelee yhdeksän varhaiskasvattajaa ja päiväkodin johtaja. Tutkimusaineisto on kerätty teemahaastatteluna, jotka on toteutettu kahtena ryhmähaastatteluna. Tutkimustulokset on analysoitu teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä sekä teemoittelulla.



## 2 TYÖHYVINVOINTI VARHAISKASVATUKSESSA

### 2.1 Työhyvinvoinnin määritelmää

Työhyvinvointi tarkoittaa työn mielekkyyttä ja sujuvuutta turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä (Kehusmaa, 2011, s. 14). Työ on tuottavaa, työntekijät ammattitaitoisia ja työyhteisöä johdetaan organisaatiossa hyvin. Työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi ja kokevat, että työ tukee heidän elämäntilanteensa. Työhyvinvointi voidaan ajatella kokonaisuutena, joka muodostuu työstä, sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista (Sosiaali- ja terveysministeriö, i.a.). Työhyvinvointi on vaikuttavana tekijänä työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin kasvaessa myös työhön sitoutuminen sekä työn tuottavuus kasvavat ja sairauspoissaolojen määrä laskee.

Työhyvinvointia rakennetaan oman terveyden huolehtimisesta, hyvästä ryhmähengestä, työtovereiden yksilöllisyyden ja asiantuntijuuden arvostamisesta ja toimivasta palautekulttuurista (Työturvallisuuskeskus, 2010, s. 5). Yksilön suorituskykyä rakennetaan sosiaalisesta, psyykkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista (Virtanen & Sinokki, 2014, s. 29). Työhyvinvointia määrittävät myös subjektiiviset kokemukset kollegiaalisista vuorovaikutussuhteista, ryhmään kuulumisen tunteesta sekä ryhmän jäseneksi tunnistamisesta (Kangas, ym., 2022, s. 74). Varhaiskasvatustyössä inhimillinen ja ammatillinen kokemus ja identiteetti kietoutuvat yhteen, joka vaikuttaa työhyvinvoinnin kokemukseen. Työhyvinvointiin vaikuttavat lisäksi työtä tukevat fyysiset ja emotionaaliset rakenteet sekä yhteisön, että yhteiskunnan tasoilla.

Työhyvinvoinnin ylläpidon tavoitteena on, että työntekijät ovat terveitä ja työkykyisiä koko työuransa ajan (Työturvallisuuskeskus, 2010, s. 5). Työolojen parantamisen ja työntekijöiden terveyden edistämisen tärkeitä näkökohtia ovat tuottavuus, tuloksellisuus ja laatu, mutta yhtä tärkeä peruste työn, työolojen ja henkilöstön kehittämistoimille ovat myös eettiset ja inhimilliset tekijät (Rauramo, 2008, s. 18).

Juniperin (2011, s. 25) kirjoittamassa artikkelissa työhyvinvointi nähdään subjektiivisena ja moniulotteisena tilana, joka määritellään työntekijän omien näkemysten mukaan omasta hyvinvoinnin tilastaan. Nämä työntekijän näkemykset ja havainnot voivat vaihdella ja rakentua monista eri elementeistä sosiaalisen, psyykkisen ja fyysisen hyvinvoinnin käsitteiden alla.

Työhyvinvointia määritellessä rajataan sellaiset tekijät, jotka työntekijä kokee vaikuttavan yksinomaan työpaikalla koettuun hyvinvointiin, ja joihin voidaan vaikuttaa työpaikan oloja kehittämällä.

## 2.2 Varhaiskasvatustyön hyvinvoinnin edellytyksiä

Työhyvinvointia edistää toimiva ja rakenteeltaan selkeä organisaatio, jonka johtaminen on johdonmukaista ja suunnitelmallista (Työturvallisuuskeskus, 2010, s. 5). Virtanen ja Sinokki (2014, s. 173) kirjoittavat työhyvinvointiin vaikuttavasta työn sujuvuudesta. Työn keskeytyksiä hallitaan toimivilla pelisäännöillä, sujuvilla järjestelyillä ja työprosesseilla. Sujuva ja turvallinen työ edellyttää myös tarkoituksenmukaisia työvälineitä ja tiloja sekä oikeaa työmitoitusta. Työnjako tulee olla oikeudenmukaista ja ajankäytössä tulee huomioida tauotus. Kiireessä pitää voida keskittyä olennaiseen.

Kangas ym., (2022, s. 83–84) kirjoittavat, että kokemus varhaiskasvatustyön mielekkyydestä nousee keskeiseksi työhyvinvoinnin tekijäksi. Heidän teettämässään tutkimuksessa varhaiskasvatuksen ammattilaiset kokivat lasten kanssa työskentelyn yhdeksi tärkeimmäksi työhyvinvointia lisääväksi asiaksi. Väestöliiton tutkimuksessa (Tuukkanen, 2013, s. 19) varhaiskasvatuksen ammattilaiset kokivat kasvatustyön palkitsevan tekijäänsä. Työyksikkö nähtiin iloisena, vilkkaana ja värikkäänä työympäristönä, toimivasta työtiimistä ja lasten onnistumisen kokemuksista varhaiskasvatuksen parissa työskentelevät saivat voimia jaksaa hektistä arkea. Kasvattajat kertoivat nauttivansa työstään erityisesti nähdessään lasten viihtyvän arjessa (mts. 20). Kasvattajat kokivat, että työn tuloksen voi nähdä, kun pieni lapsi tutkii, kokeilee ja oppii uutta. Onnistumisen kokemuksia kasvattajalle syntyy myös silloin, kun luottamussuhde lapseen saadaan rakennettua tai vahvistettua jo tuttujen lasten kanssa.

Positiivisia hetkiä varhaiskasvatuksessa syntyy yhteydestä lasten positiivisiin kokemuksiin ja esimerkiksi lasten oppimisen kokemuksiin ja ymmärretyksi tulemiseen (Martikainen & Oikarinen, 2021, s. 160). Yhtä lailla hyväksyntä, luottamus ja ymmärrys näyttäytyvät myös suhteessa työyhteisöön. Yhdessä tekeminen, lämmin yhteishenki, keskinäinen arvostus ja sallivuus luovat luottamusta ja hyväksyntää. Näistä myönteisistä hetkistä rakennetaan molemminpuolista hyvinvointia, sekä lapsille, että työyhteisölle (mts. 169). Tuukkanen (2013, s. 19) toteaa työn mielekkyyden olevan voimavarojen säilymisen kannalta ensiarvoisen tärkeää. Ahonen (2017, s. 70) toteaa vertaisryhmän tuen olevan merkityksellistä työssä jaksamisen

kannalta. Jo keskustelun toisen kasvattajan kanssa on todettu lisäävän myönteistä suhtautumista omaan työhön ja kasvattajan itsevarmuutta kasvatustilanteissa. Turvallisessa yhteisössä on terveellistä tuulettaa myös kielteisiä tunteita. Leskisenojan (2019, s. 55) tekemästä haastattelusta ilmeni, että varhaiskasvattajat kokivat suureksi voimavaraksi työntekijöiden sitoutumisen. Kun työyhteisö on kiinnittynyt yhdessä sovittuihin linjauksiin ja kaikki tekevät parhaansa yhteisten arvojen ja tavoitteiden saavuttamiseksi, syntyy hyvä tekemisen ilmapiiri ja halu kehittyä ammatillisesti.

Reunamo (2007, s. 103) toteaa, että päiväkotityötä selkeyttää työntekijöiden henkilökohtaiset vastuualueet, jolloin jokainen voi paremmin keskittyä omiin töihinsä. Jakamalla vastuuta, lisääntyy työntekijän omaa päätösvaltaa. Näin saadaan myös hyödynnettyä työntekijöiden eri osaamisalueita (Reunamo, 2007, s. 104). Ahonen (2017, s. 155) kirjoittaa, että on perustetonta olettaa esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettajaa pitäytymään vain lasten akateemisia valmiuksia kehittävässä opetustyössä. Hyvinvointia palvelee, kun voidaan tietoisesti irrottaa ammattikasvattajan työroolin kapea-alaisesta määrittelystä.

Ahonen (2017, s. 155) toteaa kasvatustyön olevan aina ihmissuhdetyötä. Kangas ym., (2021, s. 29) toteavat, että varhaiskasvatuksen henkilöstö kokee olevansa arvostettuja ja tekevänsä merkityksellistä työtä, kun inhimilliset arvot, perustehtävä ja henkilöstön hyvinvointi näkyvät ja korostuvat myös johtajien puheessa ja teoissa. Lähtökohtana hyvään työelämään on avoin ja ratkaisukeskeinen yhteinen keskustelu, jossa huomioidaan jokaisen työntekijän mielipiteet (Fonsén, ym., 2021, s. 224). Näin mahdollistetaan työtehtävistä suoriutuminen sekä työyhteisön toimivuus.

### **2.3 Varhaiskasvatustyön hyvinvoinnin uhat**

Yleisesti hyvinvointia heikentäviä tekijöitä ovat raskas työ, ergonomiset epäkohdat, kohtuuttomat työajat, huonot työjärjestelyt ja huono työilmapiiri (Virtanen & Sinokki, 2014, s. 171). Varhaiskasvatuksessa työtehtävät ovat sosiaalisesti, yhteiskunnallisesti ja pedagogisesti laajentuneet ja monimutkaistuneet (Työturvallisuuskeskus, 2010, s. 6). Työolosuhteisiin, työhyvinvointiin ja työn mielekkyyteen on tutkittu liittyvän haasteita (Kangas, ym., 2022, s. 73). Näitä haasteita voidaan jaotella yhteiskunnallisiin tekijöihin, kuten alan alhaiseen arvostukseen, ristiriitaisiin arvokäsityksiin ja johtamisrakenteisiin, sekä työn puutteellisiin järjestelyihin, työyhteisön vuorovaikutussuhteisiin ja kasvaneeseen pedagogiseen vastuuseen.

Suomalainen varhaiskasvatus perustuu henkilöstön ammatilliseen osaamiseen ja kykyyn kehittää pedagogista toimintaa työssään (Kangas, ym., 2021, s. 29). Puitteet ja rakenteet tarjotaan työhön varhaiskasvatuksen järjestäjien ja palveluntuottajien toimesta. Kuitenkin opettajilla on kokonaisvastuu omasta toiminnasta, opetuksesta ja vuorovaikutuksesta varhaiskasvatusryhmässä. Valmiita materiaaleja tai suunnitelmia on vain vähän tarjolla. Vuorovaikutus on kokopäiväistä ja työn suunnitteluun, arviointiin ja kehittämiseen on varattu aikaa vähän.

Lasten vanhemmilla ja yhteiskunnalla on varhaiskasvattajia kohtaan paljon odotuksia (Niikko & Korhonen, 2021, s. 19). Varhaiskasvattajien odotetaan olevan turvallisia, välittäviä, kannustavia ja innostavia aikuisia, jotka ottavat huomioon toiminnassaan lasten tarpeiden erilaisuuden, huoltajien työn luonteen muutokset, monimuotoistuvat perherakenteet sekä muut yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset, kuten esimerkiksi globalisoituminen sekä ilmasto- ja ympäristökysymykset. Päiväkodin toimivaa arkea uhkaavat kuitenkin nopeat muutokset (Reunamo, 2007, s.110). Rauhattomuutta tuo sijaisten puute ja henkilökunnan sekä lasten vaihtuvuus ja aikataulumuutokset. Päiväkodin resursseja on kiristetty eikä kiireen keskellä eri-ikäisten ja erilaisten lasten huomioimiseen ole aina aikaa. Kangas ym., (2021, s. 60) kirjoittavat varhaiskasvatuksessa vallitsevasta ristiriidasta. Varhaiskasvatuksen tärkeyttä korostetaan samalla kun resursseja kiristetään ja painotetaan tehokkuutta. Tämä luo varhaiskasvatuksen henkilökunnalle paineita, joka heijastuu myös lasten hyvinvointiin.

Varhaiskasvatuksessa aikuisten ja lasten käyttäytyminen saattaa olla ennustamatonta ja jotkin ilmiöt muuttua kasvattajan näkemyksistä riippumatta, aiheuttaen kasvattajalle kaaoksen tunnetta (Reunamo, 2007, s. 110). Joskus myös toisistaan näennäisesti erilliset seikat saavat aikaan kaaoksen tunteen. Kaaoksen on todettu olevan yksi henkilöstön työhyvinvointia ja ammatillista sitoutuneisuutta heikentävä tekijä (Havisalmi & Reunamo, 2023, s. 52). Tutkimusten mukaan varhaiskasvatuksen kaaos muodostuu meluisasta ja kiireisestä työympäristöstä, jonka arki on jatkuvien muutosten täyttämää. Työn hallinnan tunne ja kokemus työstä suoriutumisesta ovat tärkeä osa työhyvinvointia (Kangas, ym., 2022, s.75). Jos työntekijä kokee jatkuvasti työskentelevänsä ääri rajoilla, työhyvinvointi ja työn merkityksellisyys kärsivät.

Nislin (2016, s. 219) on tutkinut, että opetus- ja kasvatusaloilla työskentelevillä on suurempi riski sairastua uupumukseen. Varhaiskasvatustyötä pidetään haastavana ja työssä jaksamista kuormittavat sen lukuisat vaatimukset. Lapsilla on yksilöllisiä tuentarpeita, joita kasvattajan tulee osata huomioida ja vastata niihin tarkoituksenmukaisella tavalla kehitystä tukien. Varhaiskasvattajan työ on vahvasti vuorovaikutteista, sekä lasten että heidän vanhempinsa

kanssa. Riittävyiden kokemusta haastaa paitsi vanhempien ja lasten odotukset, myös yhteiskunnalliset vaatimukset työn laadusta. Laadukas varhaiskasvatus riippuukin pitkälti varhaiskasvattajien osaamisesta ja tahdosta toimia pedagogisesti tarkoituksenmukaisesti, mutta olennainen osa on myös, kuinka työolosuhteet mahdollistavat laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamisen.

## 2.4 Aiempaa työhyvinvointitutkimusta varhaiskasvatuksesta

Ammattiliitto JHL:n (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL, 2021) teettämän kyselyn mukaan yli puolet varhaiskasvatuksen ammattilaisista on kokenut työuupumusta vähintään viikoittain. Yli 60 prosenttia vastaajista koki työuupumusta vähintään kuukausittain. Kyselyn mukaan uupumusta aiheuttaa jatkuva työvoimapula, avustavan henkilökunnan puute ja tukea tarvitsevien lasten määrä. Uusi varhaiskasvatuslaki on pahentanut tilannetta, sillä päteviä opettajia ei saada tarpeeksi, jolloin lastenhoitajien työtaakka kasvaa kohtuuttomaksi.

Martikaisen ja Oikarisen (2021, s. 169) tutkimuksessa varhaiskasvattajien sosioemotionaalista työhyvinvointia lisäsi keskeisesti hyvän mielen hetket, jotka sisälsivät sekä lasten, että työyhteisön hyväksyntää, luottamusta ja ymmärrystä. Tutkimuksen tulokset vahvistavat lapsen kohtaamisen ja lämpimän yhteyden tärkeyttä, joka täyttää kasvatustyön ydintehtävien tavoitteiden toteutumisen. Tutkimuksessa sosioemotionaalista hyvinvointia nähtiin edistävän aikuisen roolin muutos lapsen kontrolloijasta ja määrittelijästä kuuntelijaksi ja säätelyavuksi. Kasvattajan hyvinvointia lisäsi arvostavan myötätunnon ajatusmallit, jotka osoittautuivat merkityksellisiksi lasten tunteita ja haastavia kasvatustilanteita kohdatessa.

Kangas ym. (2022, s. 83) tarkastelevat tutkimuksessaan varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työn haasteista sekä niiden vaikutuksia aikomuksiin vaihtaa ammattia. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että muutokset varhaiskasvatuksessa ovat tuottaneet haasteita työntekijöiden pito- ja vetovoimaisuustekijöihin. Tutkijat toteavat, että haasteet voidaan liittää yhteiskunnalliseen arvostukseen sekä suomalaisen työelämän sukupuolittuneisiin rakenteisiin. Tutkimuksessa yksikkökohtaiset haasteet liittyivät työn kehittämisvaatimusten ja niille osoitettujen resurssien riittämättömyyteen. Työhyvinvoinnin haasteena nousi myös esille asiantuntijuusalueiden epäselvyys ja henkilöstön monenlaisten roolien epätarkkuudet.

Väestöliiton tutkimuksen mukaan (Rotkirch, 2013, s. 14) valtaosa varhaiskasvattajista kokee haasteellisia ja vaikeita tunteita työssään. Melkein puolet Väestöliiton tutkimukseen

osallistuneista varhaiskasvattajista selittivät haastavien tunteiden johtuvan lapsesta tai lapsista. Yhtä yleinen vastaus vaikeille tunteille oli työpaikan resurssipula, kuten henkilöstön liian vähäinen määrä. Joka kolmas tutkimukseen vastannut ilmoitti vaikeiden tunteiden yleisimmäksi syyksi työpaikan ilmapiirin.

### 3 VARHAISKASVATUSTYÖN TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ

#### 3.1 Varhaiskasvatustyön kuormitustekijöitä

Yhteiskunnalliset, sosiaaliset ja kulttuuriset muutokset asettavat kasvatustyölle haasteita (Kangas, ym., 2022, s. 75). Työn tehostamista vaaditaan, joka ilmenee esimerkiksi vaatimusten lisääntymisenä työn resurssien pysyessä kuitenkin ennallaan. Työn tehostamisen on todettu lisäävän työn kuormittavuutta ja sairaspoissaoloja. Poliittisella tasolla näkyvät varhaiskasvatustyölle asetetut laatuvaatimukset, jotka eivät resursoinnissa tai palkkauksessa ole kasvaneet samoissa määrin. Eli työntekijöiden odotetaan tekevän laadukkaampaa työtä, vaativimmissa olosuhteissa, mutta samalla palkalla kuin aiemmin. Sirvio ym. (2023, s. 89) kuvaavat varhaiskasvatuksen kuormitustekijöiden tekevän työoloista epämääräiset. Työntekijät joutuvat jatkuvasti joustamaan ja pedagoginen työ on epämääräistynyt.

Työn intensiteetin kasvusta aiheutuu varhaiskasvatuksen henkilöstölle suorituspainetta tehostaa työtään ja hoitaa yhä useampia työtehtäviä päivän aikana (Sirvio, 2023, s.88). Käytännössä tämä näkyy puutteellisina työjärjestelyinä, tiedonkulun haasteina, kiireen kokemukseksi, sekä lisääntyneinä työtehtävinä ja työtehtävien epäselvyytenä. Lisäksi työn pedagogisten tavoitteiden ja työlle asetettujen tehokkuusvaatimusten välille on syntynyt jännitteitä. Varhaiskasvatuksen työntekijät kuvaavat haastavien työolosuhteiden ja omalle työlleen asettamiensa tavoitteiden suhdetta ristiriitaiseksi (Kangas, ym., 2022, s. 76).

Varhaiskasvatuksen haasteiden voidaan nähdä liittyvän varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoimatekijöihin ja aiheutuvan yhteiskunnan vähäisestä arvostuksesta (Kangas, ym., 2022, s. 83). Arvostus varhaiskasvatusalaa kohtaan kytkeytyy laajemmin alan siirtoon sosiaalishallinnosta opetushallintoon sekä suomalaisen työelämän sukupuolittuneisiin rakenteisiin. Suomessa työelämän jakautuneisuus ilmenee erityisesti naisten ja miesten palkkaerona. Keskeisenä työn arvostuksen indikaattorina on palkka. Työhyvinvointia näyttää haastavan myös varhaiskasvatustyölle ominainen jatkuva tunnepitoinen ja intensiivinen vuorovaikutus sekä lasten että työyhteisön kanssa (mts. 76).

Varhaiskasvatuksessa vuorovaikutustilanteet toistuvat säännöllisesti samojen ihmisten välillä eli kasvattajan ja lapsen välillä on ihmissuhde (Ahonen, 2017, s. 61). Kansainväliset

tutkimukset ovat osoittaneet, että työskentely sosiaalis-emotionaalista tukea tarvitsevan lapsen kanssa voi olla ajoittain kuluttavaa ja raskasta (Ahonen, 2017, s. 66). Voidaan yleisesti todeta, että ylipäättään vuorovaikutuksessa oleminen toisten ihmisten kanssa on jossain määrin kuormittavaa (Kangas, ym., 2021, s. 80). Vuorovaikutuksella on merkitystä sekä lapsen, perheen, että koko henkilöstön ja yhteisön kehitykseen, oppimiseen ja hyvinvointiin.

Cacciatoren ym. (2013, s. 24) varhaiskasvattajille tekemään kyselyyn vastanneista 50 % koki lapsen käytöksestä tai olemuksesta aiheutuvan kielteisiä tunteita. Erityisen usein vastauksissa mainittiin aggressiiviset, välinpitämättömät, huomionhakuiset, kovaääniset ja vetäytyvät lapset. Ahonen (2017, s. 150) on tutkinut haastavia kasvatustilanteita. 15 havainnointipäivän aikana haastavia kasvatustilanteita oli esiintynyt 186. Ahonen oli huomannut tutkimusta toettaessaan, että haastavia kasvatustilanteita aiheutui lasten sosiaalis-emotionaalisen tuen tarpeen lisäksi myös päiväkodin perinteisestä, melko aikuiskeskeisestä toimintakulttuurista.

Varhaiskasvatusyksikköön tuleva lapsi tuo mukanaan omat kokemuksensa erilaisista elämäntapahtumista (Cacciatore, ym., 2013, s. 21). Lapsen ilmaisukyvyn ollessa vielä puutteellinen, voivat erilaiset tunteet purkautua kiukutteluna, tottelemattomuutena, kiusaamisena tai huomionhakuisuutena (mts. s. 22). Ahonen (2017, s. 254) kirjoittaa, että haastavat kasvatustilanteet usein murentavat kasvattajan itseluottamusta. Kasvattaja kokee tehneensä kaikkensa, mutta lapsi kerta toisensa jälkeen toimii samalla tavalla.

Kasvattajan epäonnistumisen kokemukset voivat vaikuttaa jopa ammatinvaihtopäätökseen (Sirvio, ym., 2023, s. 90). Sirvion ym. mukaan erityisesti työuran alussa epäröidään omaa soveltuvuutta alalle ja työtehtävät ja työn vastuut koetaan kuormittavampina kuin myöhemmin työvuosien kertyessä. Työhyvinvointia heikentää myös kokemus ryhmänhallintataitojen puutteesta. Uran myöhemmissä vaiheissa ammatinvaihtopäätöstä vahvistavat autonomian ja päätöksentekomahdollisuuksien puute sekä vaihtuvat perhetilanteet. Keskeisesti työhyvinvointia haastaa kuormittavien kokemusten toistuvuus, ammatillisen tuen puute ja haasteelliset työolosuhteet.

Ammatillisuuteen liitetään usein ajatus siitä, etteivät tunteet saa vaikuttaa työhömmö (Ahonen, 2017, s. 67). Tunteet kuitenkin vaikuttavat kaiken inhimillisen toimintamme taustalla, tiedostimme sitä tai emme. Tunteita tulisikin käsitellä avoimesti ja varata niiden käsittelylle aikaa. Ammatikasvattajilla on lupa näyttää lapsille tunteitaan rehellisesti, sillä aikuinen on lapselle aina peili, johon lapsi heijastaa omaa toimintaansa omaksuessaan sosiaalis-



emotionaalisia taitoja. Kasvattajan ollessa rehellinen omista kielteisistäkin tunteistaan, hän mallintaa toiminnallaan lapselle, että kaikki tunteet ovat yhtä tärkeitä ja kielteisiä tunteita voi ilmaista toisia satuttamatta tai loukkaamatta (mts. 68).

Ahosen (2018) kirjoittamassa artikkelissa kerrotaan lasten lisääntyneestä väkivallasta. Varhaiskasvatuksessa lasten väkivaltainen käytös mielletään kuuluvan työn negatiiviseen puoleen. Ongelmaa voi olla myös hankala myöntää ja ottaa esille, sillä se voidaan tulkita työssä epäonnistumiseksi. Ahonen kirjoittaa, että päiväkotiryhmien kasvaessa yhä suuremmiksi, eivät lasten tunnetaidot kehity riittävästi, joka tuottaa väkivaltaista käytöstä. Tämä luo kuormitusta sekä muille lapsille, että aikuisille lapsiryhmässä.

### 3.2 Resurssit

Varhaiskasvatuslaki (2018/540, 6 luku, 25 §) säätelee päiväkodin henkilöstöstä ja kelpoisuusvaatimuksista seuraavasti. Kunnan, kuntayhtymän ja yksityisen palveluntuottajan on huolehdittava, että varhaiskasvatuksessa on riittävä määrä kelpoisuusvaatimukset täyttävää henkilöä. Tällöin varhaiskasvatukselle säädetyt tavoitteet on mahdollista saavuttaa ja lasten tuen tarpeisiin voidaan vastata. Varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuusvaatimuksena on vähintään kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, johon sisältyy varhaiskasvatuksen tehtäviin ammatilliset valmiudet antavat opinnot (Varhaiskasvatuslaki, 2018/540, 6 luku, 26 §). Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäviin kelpoisuusvaatimuksena on vähintään sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto, johon sisältyvät varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet vähintään 60 opintopisteen laajuiset opinnot (Varhaiskasvatuslaki, 2018/540, 6 luku, 27 §). Kelpoisuusvaatimuksena varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tehtävään on kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto, sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto tai muu vastaava soveltuva tutkinto, jota on täydennetty lasten hoidon, kasvatuksen ja opetuksen tutkinnon osilla (Varhaiskasvatuslaki 2018/540, 6 luku, 28 §).

Valtioneuvoston asetuksen mukaan (Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta, 2018/753 1 §) päiväkodissa tulee kasvatus- opetus- ja hoitotehtävissä olla vähintään yksi kelpoisuusvaatimukset täyttävää henkilöä enintään seitsemää yli kolmevuotiasta enemmän kuin viisi tuntia päivässä varhaiskasvatuksessa olevaa kohden. Enintään neljää alle kolmevuotiasta lasta kohden tulee olla vähintään yksi ammatillisen kelpoisuuden omaava henkilö.

Riihonen ja Tuukkanen (2013, s. 64) kirjoittavat varhaiskasvatuksen resurssipulasta. Resurssipulasta johtuvia ongelmia on monenlaisia. Tilat eivät välttämättä vastaa käyttötarkoitustaan ja henkilökunta voi olla sijaisvoittoista tai epäpätevää. Ryhmässä saattaa olla liian vähän aikuisia tai yksikön ryhmäkoko on liian suuri. Erityisiä tarpeita omaavat lapset eivät välttämättä saa tarvitsemaansa tukea ja muut lapset jäävät vaille aikuisen huomiota. Tällaiseen tilanteeseen ammattilaiset väsyvät, vihastuvat ja turhautuvat, kun työntekijä ei kykene toteuttamaan ammatillisesti itseään kuten haluaisi.

Varhaiskasvatuksen yksi keskeisimmistä voimavaroista on ammattitaitoinen henkilöstö (Reunamo, 2007, s. 103). Laadukkaan varhaiskasvatuksen turvaamiseksi olennaista on, että koko kasvatusyhteisöllä kuten myös jokaisella yksittäisellä kasvattajalla on vahva ammattitaito. Toimiva arki ja henkilökunnan pysyvyys mahdollistavat lapsen tuntemisen ja yksilöllisen huomaamisen sekä vanhempien kohtaamisen (mts. 110). Varhaiskasvatus kärsii kuitenkin henkilöstövajeesta (Kangas, ym., 2022, s.73). Työvoiman saatavuuspula on suuri erityisesti korkeakoulutettujen opettajien kohdalla. Median mukaan jopa 30 % opettajanpaikoista on vailla kelpoista opettajaa.

Uusi varhaiskasvatuslaki (540/2018) on tullut voimaan 1.9.2018 (Opetus- ja kulttuuriministeriö, i.a.). Merkittävän muutoksen laissa kokee varhaiskasvatuksen henkilöstömääräykset. Vuodesta 2030 lähtien päiväkodeissa vähintään kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, joista vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Ruskoaho (2022) kirjoittaa varhaiskasvatuksen myllerryksestä. Eläköityvät varhaiskasvatuksen opettajat ja hoitajat sekä muuntokoulutettavat ammattilaiset huomioiden tulisi hänen mukaansa varhaiskasvatuksen opettajia ja sosionomeja olla yli 15 000 vuoteen 2030 mennessä. Myös yksityinen sektori tarvitsee lisää varhaiskasvatuksen opettajia. Ruskoahon laskelmien mukaan lakimuutoksen vaatimaa määrää ammattilaisia ei kerkeä valmistua ennen vuotta 2030. Myös kuntaliiton korkeakouluille tekemän kyselyn mukaan vaikuttaisi vahvasti siltä, että syntyvyys- ja työllisyysaste huomioiden nykyiset koulutusmäärät eivät mahdollista vaaditun henkilöstörakenteen toteutumista vuoteen 2030 mennessä (Lahtinen, 2022).

Erityisesti pienissä kunnissa pätevän henkilöstön rekrytointi koetaan haastavaksi (Wessman, 2018). Käytännössä pula pätevistä varhaiskasvatuksen opettajista johtaisi epäpätevien palkkaamiseen toistuvasti määräaikaisiin työsopimuksiin, jolloin vaihtuvuus lisääntyy päiväkodin

henkilöstössä. Ruskoaho (2022) toteaa, että vaihtuvuutta tulee ilmenemään myös johtoporaissa, kun päiväkodin johtajilta aletaan vaatia varhaiskasvatuksen maisterin tutkintoa.

Varhaiskasvatustilain uudistuttua kohdistuu ammatilliselle osaamiselle uudenlaisia vaatimuksia (Karila, ym., 2017, s.69). Jotta kansallisella tasolla aiemmin tehdyt päätökset voisivat arjen tasolla toteutua, on parannettava henkilöstön osaamistasoa ja painotettava pedagogista osaamista. Varhaiskasvatusta, varhaislapsuutta, varhaiskasvatuksen instituutioiden toimintaa, lasten kehitystä ja oppimista ja varhaiskasvattajien ammatillista osaamista koskevaa tutkimustietoa on jatkuvasti lisää, joka vaikuttaa varhaiskasvattajilta vaadittavan osaamisen tunnistamiseen.

### 3.3 Työilmapiiri

Varhaiskasvatuksen henkilöstöstä muodostuu moniammatillinen kasvattajayhteisö, jonka toiminta perustuu suomalaisen yhteiskunnan määrittelemiin asiakirjoihin ja yhteisesti sovittuihin arvoihin ja toimintatapoihin (Reunamo, 2007, s. 102). Väestöliiton tutkimuksessa kolmanneksi yleisin kielteisten tunteiden aiheuttaja oli työpaikan ilmapiiri (Oulasmaa & Saloheimo, 2013, s. 79). Oulasmaa ja Saloheimo kirjoittavat työilmapiirin merkityksestä kasvattajien arjessa. Kun työyhteisössä on myönteinen ja kannustava ilmapiiri, työntekijät voivat ottaa vaikeita kysymyksiä esille ilman pelkoa ilmapiirin tulehtumisesta tai torjutuksi tulemisesta. Useimmat työn voimavaratekijät löytyvätkin työpaikan sisältä ja osa niistä liittyy työyhteisöön, kuten työpaikalla koettuun arvostukseen ja tukeen sekä kannustavaan johtamiseen.

Työhyvinvointi on jokaisen työyhteisön jäsenen yhteistyön tulosta (Työturvallisuuskeskus, s. 5). Yhteinen, avoin ja osallistava keskustelu on edellytyksenä hyvän työyhteisön luomiselle (Kamppuri, 2021, s. 224). Toimiva työyhteisö ja tiimi lisäävät positiivista ilmapiiriä, joka puolestaan vaikuttaa keskeisesti varhaiskasvatuksen laatuun (Parrila & Mäntyjärvi, 2021, s. 151). Leskisenoja (2019, s. 9) toteaa, että yhteen puhaltava ja hyvinvoiva työyhteisö on voimavara, joka kannattelee työntekijöitään. Kun aikuiset suhtautuvat toisiinsa lämpimästi, huomaavaisesti ja kannustavasti, heijastuu se myös lapsiin ja lapset alkavat toimia omissa ihmissuhteissaan samalla tavalla (Leskisenoja, 2019, s. 51). Lapset myös omaksuvat henkilöstön viestinnästä muun muassa sosiaalisia toimintatapoja (Kangas ym., 2021, s. 28).

Leskisenojan (2019, s. 56) tutkimuksessa ilmeni työmotivaation kasvavan huomattavasti, kun onnistumisia tehtiin näkyväksi ja omasta toiminnasta sai hyvää palautetta työyhteisöltä. Sa-

noittamalla hyviä asioita ja myönteistä palautetta antamalla vahvistetaan yhteishenkeä ja positiivista ilmapiiriä. Ahonen (2017, s. 253) toteaa, että kriittistä palautetta pystytään ottamaan paremmin vastaan, kun annetaan ja saadaan paljon myönteistä palautetta. Kriittinen palaute mahdollistaa muutoksen. Oleellista on, että avoimeen ja myönteiseen vuorovaikutuskulttuuriin sitoutuvat kaikki ryhmän aikuiset. Vain siten laadukas vuorovaikutus koskettaa palaverien lisäksi myös arjen kiireisiä tilanteita.

Työyhteisöön ja työtiimiin liittyvät asiat vaikuttavat voimakkaasti työhyvinvointiin sekä hyvässä, että pahassa (Parrila & Mäntylä, 2021, s. 150). Työilmapiiriä heikentävät yhteenkuuluvuuden puute (Kangas ym., 2021, s. 29). Henkilökunnan toimenkuvat eivät aina ole kovin selkeitä, työntekijät eivät esimerkiksi tunne toistensa työn sisältöä tai niistä ei ole sovittu selkeästi (Reunamo, 2007, s. 103). Tärkeitä asioita saattaa jäädä hoitamatta, jos kukaan ei ole vastuussa niiden hoitamisesta. Ristiriitoja voi tuottaa myös joustamattomien yhteisten päätösten tekeminen (mts. 110). Päiväkotien työyhteisöissä kitkaa aiheuttaa myös työntekijöiden eriarvoisuus ja kollegojen välinen hierarkia (Markkula & Nuotio, 2022). Eriarvoisuutta lisää julkinen keskustelu varhaiskasvatuksen opettajien ja korkeasti koulutettujen saatavuuspulasta. Vuorovaikutuksen hankaluudet, kollegoiden erilaiset kasvatuskäytännöt ja yhteisiin sopimukseen sitoutumattomuus aiheuttavat työtiimin toimimattomuutta ja heikentävät työhyvinvointia (Parrila & Mäntylä, 2021, s. 149).

Suomalaiseen johtamisperinteeseen on kuulunut hierarkkinen johtajuus, jonka piirteitä ovat olleet esimerkiksi vallankäytön keskittyminen, ylhäältä alaspäin tapahtuva viestintä ja johtajan status (Rytkönen, 2020, s. 68). Palvelevan johtajuuden tarkoituksena on kääntää johtamispyramidi toisin päin. Palveleva johtaja tähtää työntekijän ammatilliseen kehittymiseen, kasvuun ja hyvinvointiin. Johdettavat nähdään arvokkaina kanssaihmisinä, joista kannetaan vastuuta.

Oulasmaa ja Saloheimo (2013, s. 79) kirjoittavat esimiehen roolista myönteisen ilmapiirin aikaansaamiseksi. Kannustavaan ja palvelevaan johtajuuteen kuuluu, että esimies toimii esimerkkinä alaisilleen, kykenee tasavertaiseen vuorovaikutukseen ja on avoin alaistensa kanssa. Palveleva johtaja keskittyy velvollisuuksiin, toisten ihmisten, varhaiskasvatuksen alalla myös lasten hyvinvoinnista vastuunottamiseen (Rytkönen, 2020, s. 68).

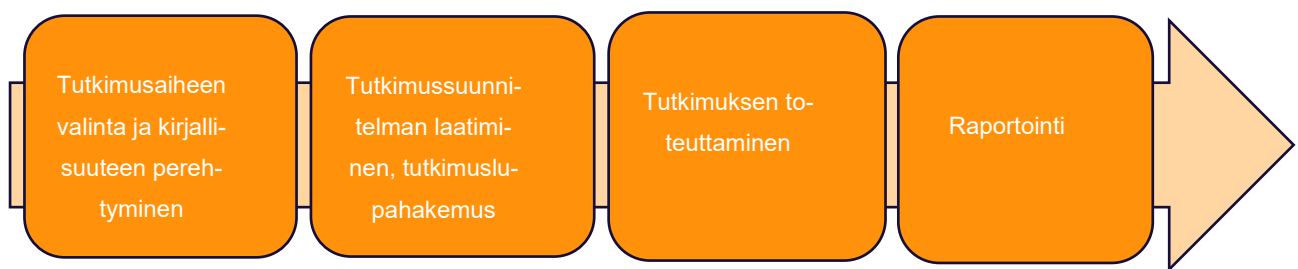
Kangas ym., (2021, s. 29) toteavat, että pedagogisen johtajan ammatillisuuteen kuuluu työntekijöiden hyvinvoinnista ja työilmapiiristä huolehtiminen, hyvä vuorovaikutus, myönteisen yhteisöllisyyden vahvistaminen ja työyhteisökouluttautuminen. Varhaiskasvatuksen

pedagoginen johtaja rohkaisee ja ohjaa henkilökuntaa ajattelemaan itsenäisesti, etsimään luovia ratkaisuja ja ilmaisemaan omia mielipiteitään, näin vahvistaen työntekijän autonomiaa (mts. 30).

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 4.1 Tutkimusprosessi ja tutkimusmenetelmä

Tämän opinnäytetyön aiheen valintaan vaikutti oman kiinnostuksen lisäksi aiheen ajankohtaisuus. Varhaiskasvatuksen tila on ollut viime vuosina enemmissä määrin mediassa esillä ja halusin tutkia minkälaiset tekijät vaikuttavat varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointiin. Opinnäytetyöprosessi alkoi keväällä 2022 aiheen valinnalla ja aiheen kirjallisuuteen perehtymällä. Tutkimussuunnitelma valmistui syksyllä 2022, jonka jälkeen haettiin myös tutkimuslupa. Tutkimusluvan saamisen jälkeen tutkimuksen toteutus alkoi teorian kirjoittamisella, jolloin opinnäytetyön näkökulma vahvistui ja tutkimuskysymykset muotoutuivat. Tutkimusaineisto on kerätty kevättalvella 2023 ja analysoitu heti aineistonkeruun jälkeen. Tulokset ja pohdinta eli opinnäytetyön raportointivaihe sijoittuu keväälle 2023.



Kuvio 1. Opinnäytetyön prosessi.

Tässä opinnäytetyössä tutkimuskohteena oli Etelä-Pohjanmaalla sijaitsevan päiväkodin työntekijät. Tutkimus on toteutettu kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Laadullista tutkimusta voidaan kutsua ymmärtäväksi tutkimukseksi, sillä siinä pyritään ymmärtämään tai selittämään tutkittavaa ilmiötä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 33). Metodina ihmistä tutkivien tieteiden ymmärtäminen on tietynlaista eläytymistä tutkimuskohteen ilmapiiriin, ajatuksiin, tunteisiin ja motiiveihin (mts. 34). Opinnäytetyön aihe ohjasi toteuttamaan tutkimuksen laadullisena, sillä tarkoituksena oli tuoda esiin varhaiskasvatuksen henkilöstön omia henkilökohtaisia kokemuksia ja ajatuksia omasta työstään. Tutkimuksen avulla tuotettua tietoa päiväkodin henkilöstön työhyvinvoinnin tilasta voidaan hyödyntää jatkossa työhyvinvoinnin edistämiseen ja ylläpitoon.

Laadullisessa tutkimuksessa ei ole ominaista pyrkiä tilastollisiin yleistyksiin, joten laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että henkilöt, joilta tietoa kerätään tietävät tai omaavat

kokemusta tutkittavasta aiheesta (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 98). Tästä syystä tiedonantajien valinta tulee olla harkittua ja tarkoitukseen sopivaa. Tutkimus toteutettiin minulle ennestään tutussa päiväkodissa, joka mahdollisti luontevan lähestymistavan tutkimusaiheeseen. Tutkimukseen osallistuivat henkilöstöstä sellaiset, jotka haastattelun ajankohtina olivat töissä. Kymmenestä työntekijästä seitsemän pääsi osallistumaan tutkimushaastatteluihin, joten tutkimus tavoitti suurimman osan päiväkodin henkilöstöstä.

## 4.2 Tutkimusaineiston keruu

Valitsin tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi haastattelun. Haastattelu on laadullisen tutkimuksen yksi yleisimmistä aineistonkeruumenetelmistä (Sarajärvi & Tuomi, 2018, s. 83). Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä valikoitui tähän tutkimukseen, sillä haastattelun etuna on sen joustavuus (mts. 85). Haastattelijalla on mahdollisuus toistaa kysymys, oikaista väärinkäsityksiä, selventää tarvittaessa sanamuotoa ja käydä keskustelua haastateltavien kanssa. Haastattelussa tärkeintä on saada mahdollisimman laajasti tietoa halutusta asiasta ja koin, että tutkimuksen aiheeseen liittyen oli tärkeä saada tietoa laajasti.

Ryhmähaastattelu tarkentui aineistonkeruumenetelmäksi, sillä ajattelin, että ryhmässä keskustelu etenee sujuvammin ja haastateltavat pystyvät täydentämään toisiaan. Tähän tutkimukseen liittyi myös vahvasti työyhteisön merkitys, joten siitä syystä ajattelin, että ryhmähaastattelu oli menetelmänä sopivin. Ryhmähaastattelussa pyritään aikaansaamaan keskustelu, johon haastattelijalla ei osallistu, vaan pyrkii edistämään keskustelua ja jakaa tarvittaessa puheenvuoroja (Vilka, 2021, Tutkimushaastattelun muodot -luku). Haastattelijalla huomioi, että kaikki pääsevät osallistumaan keskusteluun.

Ryhmähaastattelut toteutuivat kahtena teemahaastatteluna. Teemahaastattelu on yksi yleisin tutkimushaastattelun muoto ja sitä voidaan kutsua myös puolistrukturoiduksi haastatteluksi (Vilka, 2021, Tutkimushaastattelun muodot -luku). Teemahaastattelussa poimitaan tutkimusongelmasta keskeiset aiheet tai teemat, joita on välttämätön käsitellä tutkimusongelmaan vastaamiseksi. Teemahaastattelu sopi mielestäni tähän tutkimukseen, sillä se antoi haastattelun etenemiselle tietynlaista vapautta. Teemojen avulla pitäydettiin aiheessa ja turvattiin tutkimuskysymyksiin vastauksien saaminen. Teemahaastattelussa pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti ja sen etukäteen valitut teemat perustuvat tutkimuksen viitekehukseen, eli siihen mitä tutkittavasta ilmiöstä jo tiedetään (Tuomi &

Sarajärvi, 2018, s. 88). Teemahaastattelussa, oli se toteutettuna yksilö- tai ryhmähaastatteluna, haastattelijan tehtävänä on huolehtia, että haastattelussa pysytään asetetuissa teemoissa (Vilkka, 2021, Tutkimushaastattelun muodot -luku).

Annoin haastattelun teemat haastateltaville etukäteen tutustuttaviksi, sillä Sarajärven ja Tuomen (2018, s. 86) mukaan on jo eettisestikin perusteltua kertoa tiedonantajalle, mitä aihetta haastattelu koskee. Sen lisäksi halusin, että haastateltavat voivat valmistautua haastattelutilanteeseen tutustumalla haastattelun teemoihin etukäteen. Haastattelun teemat nousivat opinnäytetyön teoriasta. Haastatteluihin osallistui yhden päiväkodin seitsemän työntekijää. Haastattelut toteutettiin kahdessa eri ryhmässä. Haastattelun ajankohdasta sovimme yhdessä haastateltavien kanssa. Ajankohta sovittiin keskipäivälle, joka on päiväkodin rauhallisinta aikaa ja mahdollisti kaikkien työntekijöiden osallistumisen haastatteluun. Haastattelut toteutettiin päiväkodin kahvihuoneessa, joka oli rauhallinen ja haastateltaville valmiiksi tuttu ympäristö.

Haastattelutilanteessa keskustelua syntyi monipuolisesti ja jokaiseen teemaan kertyi riittävästi vastauksia. Eniten keskustelua syntyi työilmapiirin vaikutuksesta työhyvinvointiin, joten siitä materiaalia kertyi eniten. Kuormitustekijöiden ja resurssien vaikutuksesta materiaalia kertyi suunnilleen saman verran. Haastattelin seitsemää työntekijää, joten luonnollisesti joukossa oli luonteeltaan vähäsanaisempia ja luonteeltaan puheliaampia henkilöitä. Huolehdin kuitenkin haastattelijana siitä, että kaikilla haastateltavilla oli tilanteessa mahdollisuus kertoa ajatuksiaan ja osallistua näin keskusteluun. Haastattelut kestivät 45 minuutista tuntiin ja litteoitua materiaalia tuli yhteensä 21 sivua.

### **4.3 Aineiston analyysi**

Nauhoitetut haastattelut on muutettu tekstimuotoon litteroimalla. Litterointi eli puheen tai toiminnan muuttaminen kirjoitettuun muotoon, on laadullisen aineiston analyysiprosessin keskeinen osa (Kallio, i.a.). Litteroinnin tarkkuudeksi riittää, että asia tulee ymmärretyksi ja litteoitaessa tehdään valintoja sen suhteen, mikä on oleellista. Äänenpainoja, naurahduksia tai eleitä ei ole litteroitu, sillä niillä ei ole aineiston sisällölle merkitystä. Litterointi oli hidasta ja aikaa vievää, sillä purin aineistoa tarkasti kirjoittaen kaiken kerrotun ylös. Litteroinnin jälkeen aineistoon perehtyminen alkoi sillä, että luin tarkasti koko kirjoitetun tekstin läpi, jonka jälkeen



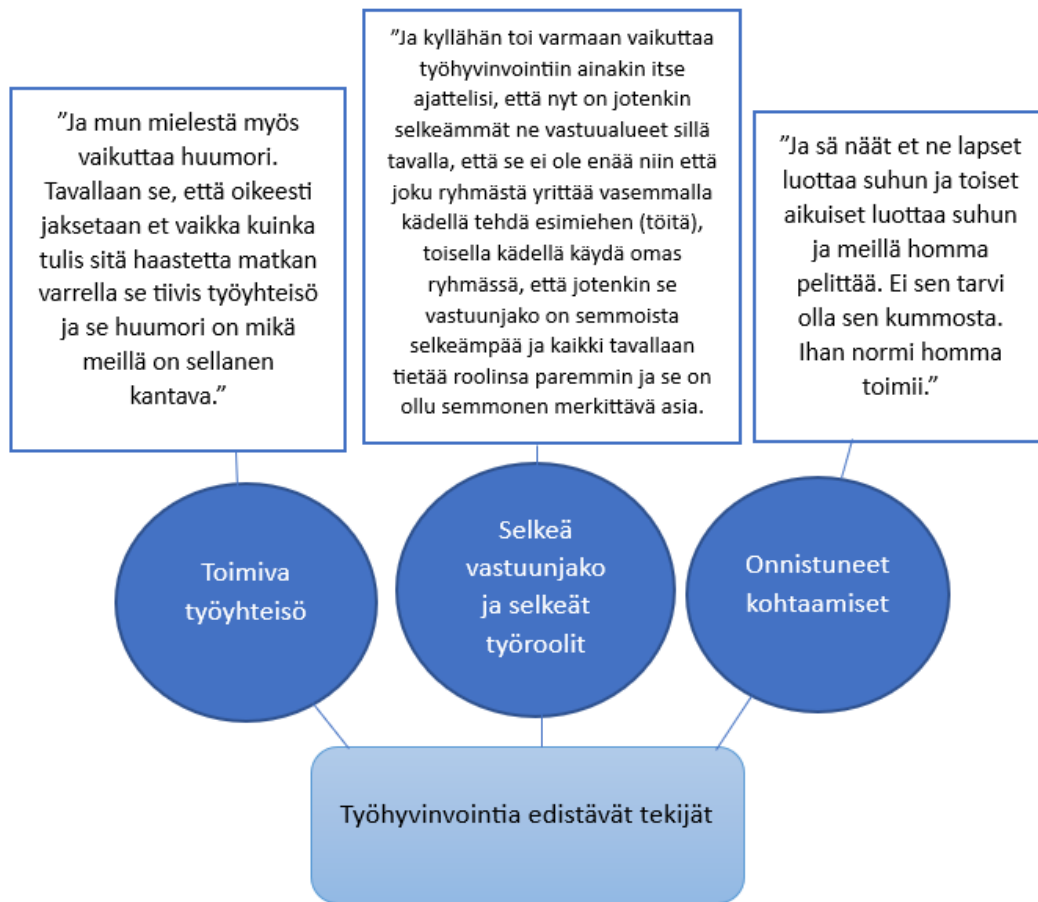
rajasin tekstistä tutkimuksen kannalta epäoleelliset asiat pois. Epäoleellisia asioita olivat tutkimuksen aiheeseen liittymättömät asiat, jotka eivät vastanneet tutkimusongelmaan.

Tämän opinnäytetyön aineisto on analysoitu teoriaohjaavan sisällönanalyysin keinoin. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä analyysi ei pohjautu suoraan teoriaan, vaan teoriaa voidaan hyödyntää apuna analyysissä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 109). Teoriaohjaavassa analyysissä aiempi tieto auttaa tai ohjaa analyysissä ja analyysin yksiköt valitaan aineistosta. Aikaisempi tieto ei testaa teoriaa, vaan analyysistä pyritään luomaan uusia ajatusmalleja aiemman tiedon vaikutus huomioiden. Teoriaohjaavassa analyysissä päättelyn logiikka pohjautuu abduktiiviseen päättelyyn, eli tutkijan ajatusprosessissa vaihtelevat sekä aineistolähtöisyys, että valmiiksi olemassa olevat mallit, joita tutkija yhdistelee toisiinsa (mts. 110).

Tässä opinnäytetyössä tutkimus nojaa työhyvinvoinnin teoriaan varhaiskasvatuksen näkökulmasta, joka ohjasi analyysivaiheessa tehtyjen käsitteiden ja luokitusten määrittelyä. Teoria ohjasi aineistosta nousseiden osa-alueiden muodostamista, jotka otettiin aineiston luokittelun kehyksiksi. Luokittelun kehyksiksi muodostui kaksi pääteemaa, työhyvinvointia edistävät tekijät ja työhyvinvointia heikentävät tekijät. Tutkimuksen tulokset ovat kuvattuna seuraavassa pääluvussa näiden pääteemojen alle.

Laadullinen sisällönanalyysi on varsin lähellä teemoittelua ja niitä on usein käytetty vaihtoehtoisina nimityksinä toisilleen (Vuori, i.a.). Sisällönanalyysissä keskitytään aiheisiin, asioihin ja teemoihin, joista aineisto kertoo. Teemoittelua hyödynnettiin tässä opinnäytetyössä teoriaohjaavan sisällönanalyysin rinnalla. Teemoittelulla aineistosta paikannettiin tutkimusongelman kannalta oleelliset asiat, jotka syntyivät teoriaohjaavan sisällönanalyysin tuloksena. Teemat ovat aineistossa toistuvia asioita, jotka ovat edelleen jakautuneet alateemoiksi (Juhila, i.a). Pääteemojen alle jäsenyi viisi alateemaa: Työyhteisö, toimiva arki, arjen kuormitustekijät, varhaiskasvatuksen hallinto ja resurssipula. Alateemat ryhmiteltiin niin, että samaa asiaa tarkoittavat ilmaukset muodostivat tietyn alaluokan.

Kuvio 2. Esimerkki aineiston analyysistä.



#### 4.4 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen etiikka on kokonaisuutena laaja ja koskee koko tutkimuksen elinkaarta, eli tutkimusaineiston keräämistä, aineiston säilyttämistä, raportointia ja julkaisua (Bonsdorff, ym., 2018, s. 1). Aineiston eettisestä käytöstä ja säilytyksestä vastaa tutkija. Vastuullisen tutkijan on oltava selvillä siitä, miten hänen tutkimuksessaan tulee huomioida eettiset kysymykset. Laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyn tutkimuksen voi sanoa olevan luotettava, kun tutkimuskohde ja tulkittu materiaali sopivat yhteen, eikä epäolennaiset tai satunnaiset tekijät ole vaikuttaneet teorianmuodostukseen (Vilkkä, 2021, Tutkimuksen luotettavuus -luku). Viime kädessä laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kriteeri on tutkija itse ja hänen rehellisyytensä, koska arvioinnin kohteena ovat tutkijan itse tekemät teot, ratkaisut ja valinnat. Tutkijan tulee siis itse arvioida tutkimuksensa luotettavuutta jokaisen valinnan kohdalla, joita hän tekee.

Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen peruslähtökohtana on tutkittavien luottamus tutkijoihin (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019, s. 8–9). Luottamus säilyy vain silloin, kun tutkimukseen osallistuvien henkilöiden oikeuksia ja ihmisarvoa kunnioitetaan. Osallistuessaan erityisesti tutkimusvuorovaikutuksellisiin tilanteisiin, kuten haastatteluihin on tutkittavalla oikeus vapaaehtoiseen osallistumiseen, mutta myös tutkimuksesta kieltäytymiseen. Tutkija dokumentoi tutkittavan osallistumissuostumuksen. Tutkittava voi myös keskeyttää tai perua osallistumisensa milloin tahansa ilman kielteisiä seurauksia hänelle itselleen. Tutkittavalla on oikeus saada tietoa tutkimuksen sisällöstä, henkilötietojen ja aineiston käsittelystä sekä tutkimuksen tavoitteista ymmärrettävästi.

Tutkimusta varten on pyydetty kirjallinen tutkimuslupa yhteistyöorganisaatiolta. Tutkimuksen kohderyhmä ja tarkoitus on selkeä ja pidän tutkijana tämän aiheen tutkimista tärkeänä, sillä työskentelen varhaiskasvatuksessa ja pystyn tunnistamaan varhaiskasvatustyön kuormittavia ja hyvinvointia edistäviä tekijöitä omassa työssäni. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on kuitenkin tärkeä ottaa huomioon puolueettomuusnäkökulma, eli vaikuttaako tutkijan oma rooli tai asenteet tutkimuksessa tehtyyn tulkintaan (Vilkka, 2021, Tutkimuksen luotettavuus -luku). Haastattelutilanteissa suhtauduin annettuihin vastauksiin puolueettomasti, enkä tuonut itse omia mielipiteitäni esille. Aineiston keruu ja tulosten analysointi on tapahtunut laadullisen tutkimuksen menetelmiä hyödyntäen. Aineiston analyysivaiheessa pyrin vastaamaan tutkimuskysymyksiin, jotka on kerrottu opinnäytetyössä. Opinnäytetyön johtopäätökset peilautuvat opinnäytetyön teoriaan. Arvovapaaksi tutkimuksen tekee se, että tutkija paljastaa tutkimukseen vaikuttavat arvonsa ja tekee asiat läpinäkyviksi (Vilkka, 2021, Tutkimuksen luotettavuus -luku).

Myös anonyymia tietoa kerätessä on tutkittavien tiedottaminen suunniteltava huolellisesti (Bonsdorff, ym., 2018, s. 2). Haastateltaville annettiin aineistonkeruuta edeltävästi luettavaksi tutkimustiedote, joka sisälsi tiedot tutkimuksen tarkoituksesta, tutkimuksen toteuttajan yhteystiedot, tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet ja pyynnön osallistua tutkimukseen. Tutkittavat myös allekirjoittivat tutkimussuostumuksen ennen haastattelun alkua. Tutkimukseen ei ole kerätty henkilötietoja. Laadullista työelämän tutkimusta raportoitaessa on joskus haastavaa turvata yksityisyys siten, ettei löytyisi joku, joka voisi osallistujia tunnistaa (mts. 2). Tämä on huomioitu aineiston analyysissä siten, että opinnäytetyössä ei mainita tutkimuskohteena olevan päiväkodin nimeä. Aineistosta on myös karsittu tiedot osallistujien ammattinimikkeistä tai muista mahdollisista tunnistetiedoista, lukuun ottamatta vastaajien taustatietoja. Esimerkiksi

tuloksissa käytetyistä sitaateista ei voida tunnistaa yksittäisiä työntekijöitä. Haastattelut toteutettiin haastateltaville tutussa ympäristössä ja heille sopivimpaan aikaan. Haastattelua tehdessä pyrin esittämään kysymykset selkeästi ja tarvittaessa toistin kysymyksen tarkistaakseni, että kysymys on tullut ymmärretyksi, sillä sanat sisältävät aina riskin tulkintaongelmalle (Vilkkä, 2021, Tutkimushaastatteluiden keräämisen pulmat ja ratkaisut -luku).

## 5 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa esittelen tutkimuksen tulokset aineiston käsittelyvaiheessa muodostuneiden pääteemojen mukaisesti. Tutkimuskysymyksiä olivat: Miten työyhteisön tuki vaikuttaa työhyvinvointiin? Millaisia kuormitustekijöitä varhaiskasvatuksen arjessa on? Ja, miten varhaiskasvatuksen resurssipula vaikuttaa työstä suoriutumiseen ja sitä kautta työhyvinvointiin? Pääteemat ja niiden osa-alueet muodostuivat aineistosta alla olevan taulukon mukaisesti.

Taulukko 1. Tutkimustulokset

Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä:	Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä:
Toimiva työyhteisö	Resurssipula
Onnistuneet kohtaamiset	Varhaiskasvatuksen hallinnon riittämätön tuki
Sujuva arki	Arjen kuormitustekijät

### 5.1 Haastateltavien taustatiedot

Tässä opinnäytetyössä haastateltiin yhden päiväkodin seitsemää varhaiskasvattajaa. Haastattelun ensimmäisessä osiossa käsiteltiin haastateltavien taustatietoja. Haastateltavat jakautuivat kahteen ikäjakaumaan. Haastateltavista kolme ovat iältään 25–35-vuotiaita ja neljä iältään 40–65-vuotiaita. Toinen taustatietokysymys käsitteli haastateltavien koulutustaustaa. Yksi haastateltava on koulutukseltaan perhepäivähoitaja, yhdellä haastateltavalla ei ollut varhaiskasvatusalan koulutusta. Haastateltavista kaksi ovat koulutukseltaan lähihoitajia ja kaksi koulutukseltaan sosionomeja. Yksi haastateltava on valmistuva sosionomi. Haastateltavien ammattinimikkeitä ovat varhaiskasvatuksen avustaja, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, varhaiskasvatuksen opettaja ja päiväkodin johtaja. Työuran pituus varhaiskasvatuksen työtehtävissä vaihteli viidestä vuodesta 40 vuoteen.

## 5.2 Työhyvinvointia edistävät tekijät

Haastatteluissa merkittävimmäksi työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi koettiin toimiva työyhteisö, jossa asioista pystytään keskustella avoimesti. Jokainen haastateltava painotti avoimuuden tärkeyttä toimivalle työyhteisölle. Kommunikaation tärkeys ilmeni erityisesti varhaiskasvatuksen kiireisessä arjessa.

Mä liputan avoimuuden puolesta. Avoin keskusteluyhteys. Ja siihen liittyen hyvin voimakkaasti se, et työntekijät kommunikoi keskenään ihan niistä perus arkitapah-tumista. Päivärytmiin jos tulee muutoksia, niin joutuu suunnitelmia vaihtaan siinä lennosta niin sellasta perus, et otaksä nämä niin mä hoidan tän, et se työnjako on selvillä eikä jää sellasta jossittelun varaa ja ihmeteltävää et mites nämä nyt menöö. Koska sillan pakka hajoo. Ja vaikuttaa selkeesti lapsiin ja ilmapiiriin. (H5)

Haastateltavat kokivat myönteisen ilmapiirin edistäjäksi yhteisen huumorin, sekä sen, ettei työyhteisössä puhuta ikävästi selän takana. Yksi haastateltava korosti myönteisen ilmapiirin vahvistamista, jotta negatiivinen ilmapiiri ei pääse lisääntymään ja viemään positiivisuudelta ja myönteisyydeltä tilaa.

Negatiivinen tarttuu helpommin kuin se positiivinen työkavereista toiseen, että siten jos joku on niinku tosi leipääntynyt, niin kyllähän se tarttuu tosi nopeasti, että sitä semmoista positiivista joutuu paljon enemmän tavallaan hypettää tuoda esille, että sen saa tarttumaan sen hyvän driven. (H1)

Avoimen keskustelukulttuurin koettiin myös vähentävän työkaverista tehtäviä olettamuksia, joita haastateltavat pitivät yhteisöllisyyttä heikentävänä tekijänä. Yksi haastateltava pohti, että yksilön henkilökohtaisista arvoista tulisi tiimipalavereiden keskusteluissa vielä enemmän korostaa, jotta arki olisi mahdollisimman sujuvaa.

Ja mun mielestä myös vaikuttaa huumori. Tavallaan se, että oikeesti jaksetaan et vaikka kuinka tulis sitä haastetta matkan varrella se tiivis työyhteisö ja se huumori on mikä meillä on sellanen kantava. Se että pystytään kaikesta puhua ja uskaltaa kaikille sanoa työyhteisössä asioita ja pystytään pohtia asioita, vaikka jotka ei toimi niin tavallaan niille saa sellasen selkeän tien eteenpäin. (H7)

Avoin keskusteluyhteys koettiin myös tärkeäksi kehittämistyön näkökulmasta. Avoimuuteen liitettiin uskallus ottaa työyhteisössä esille vaikeitakin asioita ja keskustellen löytää yhteiset toimintatavat ja yhteinen tie eteenpäin. Keskusteluyhteys työkavereihin ja myös työhön liittymättömät keskustelunaiheet lisäsivät haastateltavien keskuudessa työssä jaksamista ja viihtymistä.

Mä koen sen niin, et meil on ollu perinteenä joka vuosi edes kerran vuodessa istua alas muutenkin kun täällä töissä ja viettää iltaa. Niin sen jälkeen musta tuntuu et on entistä enemmän tavallaan se koko porukka tiivistyny. Mun mielestä siitä on hyvä pitää kiinni, et voidaan kerran vuodes tehdä jotain muutaki yhdessä ku sitä työtä. (H7)

Pienen yksikön työyhteisössä haastateltavat kokivat vastuunjaon ja työroolien olevan selkeät. Yksi haastateltava koki myös rikkaudeksi sen, että työyksikössä on töissä eri-ikäisiä ihmisiä.

Sitten mun mielestä ihan se, että meillä on eri ikäisiä ihmisiä töissä. Se on rikkaus. Kaikilla on jotakin. On se tuore tieto sieltä jotka on opiskelemassa. Jollakin on taas sitä semmoista kokemusta... (H3)

Rooleihin ja työtehtäviin liitettiin myös mahdollisuus joustaa tarpeen mukaan tilanteen vaatimalla tavalla ja haastateltavat ajattelivat, että valmius joustaa työtehtävissä on työyhteisön toimivuuden kannalta tärkeää. Haastatteluissa tuli ilmi, että haastateltavat tunnistivat mediassa esiintyviä haasteita myös omassa työssään. Pieni yksikkö toi kuitenkin varhaiskasvatustal-  
jille hallinnan ja turvallisuuden tuntua ja pienen yksikön etuihin luettiin myös hyvät vaikutusmahdollisuudet yksikön sisäisiin asioihin.

Se, että kaikki haluaa olla sen yhteisen asian takia siellä töissä. Tavallaan, että kaikilla on selkeätä se miksi me ollaan täällä ja mitä me ollaan tekemässä. (H1)

...onnellinen täytyy olla siitä, et on pieni yksikkö. Et ei jouduta pelkäämään sitä et onko meillä kaikki lapset tallella. (H1)

Meillä on mahdollisuus vaikuttaa niihin joihinkin asioihin tämän pienen yksikön sisällä. (H3)

Yhteinen vastuu työstä ja työkavereiden huomiointi konkretisoitui henkisenä tukena haastavissa arjen tilanteissa.

Sehän on aivan mahtavaa semmonen tilanne et jos arvelee että toisella on oikeen huono päivä ja se näkyy et toisella ei oo kaikki hyvin. Hei et anna mä hoidan tän, vaihetaanko. Vaikka nyt jonku lapsen kans kun on niitä hankalia kohtaamisia, niin siinä kohtaa et hei mitäs jos mä otan tänään tän vetämisvastuun tämän kohalla. (H5)

Toinen haastatteluissa merkittävästi esille noussut osa-alue on onnistuneet kohtaamiset lasten ja heidän huoltajiensa kanssa. Lasten onnistumisen ja ilon kokemukset ja onnistunut

kasvatusyhteistyö lasten huoltajien kanssa toi kasvattajille myönteisiä tunteita ja onnistumisen kokemuksia työssään.

Iloa tuottaa ku teet niitten kans jotaki ja huomaat että ne nauttii niin kyllä se tuo sitä iloa sitte. (H2)

Ja varmaan siitä jos on ollut joku haasteellinen tilanne, niin sitä mieltii, että miten ottaa asia esille ja sitten kun vanhemmatkin on tavallaan myönteisiä ja sitä kohtaan, niin sitten siitä tulee itsellekin hyvä mieli, että tämä tilanne ratkaistiin tällä tavalla. (H3)

Myönteisiä tunteita työyhteisössä edisti myös tasainen ja yhteistyöllä toimiva arki, jonka koettiin helpottavan myös kiireisempiä päiviä.

...Ja sä näät et ne lapset luottaa suhun ja toiset aikuiset luottaa suhun ja meillä homma pelittää. Ei sen tarvi olla sen kummosta. Ihan normi homma toimii. (H6)

Haastateltavien mielestä onnistuneita kohtaamisia lasten kanssa lisäsi pienryhmätoiminnan toteuttaminen. Pienryhmätoiminnan avulla haastateltavat kokivat, että lapsen yksilöllinen huomioiminen ja kohtaaminen helpottuu.

Meillä helpottaa hirveesti nuo pienryhmät. Saat annettua paljo enemmän niille neljälle lapselle siinä ryhmässä ku se et sul olis monta siinä. (H7)

### 5.3 Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Yksi keskeisin haastatteluissa esille noussut työhyvinvointia merkittävästi heikentävä tekijä oli varhaiskasvatukseen kohdistuva resurssipula. Sijaisten saannissa koettiin olevan haasteita, lapsiryhmien suuret koot ja ryhmien suuret ikäjakaumat vaikuttivat työn kuormittavuuden kokemukseen. Tehostetun tuen tarvitsijoita koettiin olevan lapsiryhmässä entistä enemmän ja haastateltavat kokivat tuen tarpeeseen vastaamisen entistä haastavampana. Tähän vaikutti suuresti myös haastattelujen hetkellä varhaiskasvatuksen erityisopettajan palveluiden puuttuminen kokonaan sekä eri terapeuttien pitkät jonotusajat. Päiväkodin kasvattajia työllisti siis oman kasvatustyönsä lisäksi myös esimerkiksi puheterapiaharjoitteiden tekeminen lasten kanssa.

...tavallaan semmoiset niinku ympäröivät tukitoimet puuttuu kokonaan. Hirveän paljon lisää meidän arjessa tehtävää työpanosta. (H1)



Kasvattajat kokivat turhauttavaksi sen, ettei lasten yksilölliseen huomioimiseen ole tarpeeksi aikaa tai mahdollisuuksia. Pienryhmienkin ollessa käytössä, on yli kolmevuotiaiden lasten pienryhmässä yhtä kasvattajaa lainsäädännöllisesti vastaava määrä, eli seitsemän lasta. Haastatteluissa ilmeni tarve ryhmäkohtaiselle avustajalle, joka vapauttaisi esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettajan ryhmästä vastaamaan yksilöllisemmin niitä tarvitsevien lasten tuen tarpeisiin.

Se perushoito saadaan päivässä menemään, että jokainen saa sen ruoan ja ulkoilun ja unet ja näin. Mut kaikki muut siinä sitte, mihin pitäs enemmän panostaa. Se että huomaat lapsessa jotain ja haluaisit siihen niinku enempi kiinnittää huomiota, mutta sulla ei vaan yksinkertaisesti ole aikaa. (H2)

Arjessa koettiin haastavaksi myös löytää aikaa erilaisista tilanteista, käytänteistä tai lapsen asioista keskustelulle. Kiireelliset tiedotteet kirjoitettiin vihkoon, josta jokaisen kasvattajan oli mahdollista käydä tiedote lukemassa, mutta asiaa ei välttämättä ehditty puimaan yhdessä. Kiire vaikutti olevan hyvin paljon läsnä kasvattajien arjessa.

Sillon kun on liian kiire ja ajattelee et meitä aikuisia pitäis olla enemmän siinä et sujuis helpommin. Ja ei oo kiva et se kiire näkyy päällepäin etkä pysty kunnolla vastaamaan sen lapsen tarpeisiin ja pitää vaan mennä jo seuraavaan paikkaan. Se menee silloin tällöin, mut alkaa kuluttamaan jos on jatkuvaa. (H6)

Kiireen tuntua lisäsi henkilökunnan vaihtuvuus, jonka koettiin vaikeuttavan omaan varsinaiseen kasvatustyöhön keskittymistä. Sijaisten perehdyttäminen on varhaiskasvattajien vastuulla ja sille ei ole mahdollista varata päivästä erikseen aikaa, vaan se tapahtuu lapsiryhmässä kaiken muun työn ohella.

Vaikuttaahan se tosi paljon, että just kaikki ne niinku vaihtuvuus ja semmoinen niinku uudet ihmiset niin kyllähän se vaikuttaa just siihen että se sun aika menee paljon kaikkeen muuhun kuin siihen varsinaiseen työskentelyyn, kun sä koko ajan perehdytät jotakuta ja kerrot ja yrität miettiä että ootko sä muistanut sanoa kaikki ja... (H1)

Sijaistamaan palkataan myös kouluttamatonta henkilökuntaa, joka vaikeuttaa pedagogisen pienryhmätoiminnan toteuttamista ja on herättänyt kasvattajissa myös huolta vastuasioista.

Sijaisten saanti siihen työhön että ku on väkeä pois ja ei tiä kuka tulee ja millon tulee. Että joutuu ite suunnitella sitä päivää eri tavalla ja olla enempi koko ajan skarpimpi. (H2)

Välillä on ehkä sellanen henkilöstössä et uskaltaako, jos sijainen on ensimmäistä päivää et uskallanko jättää tämän ryhmän hänelle. Jos ei oo mitään alan koke-musta. (H3)

Haastateltavat pohtivat myös työvoimatarpeeseen vastaamista. Osa haastateltavista koki työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi sen, ettei työpaikkahakemuksia ole tullut heidän yksik-köönsä tarpeeksi eikä koulutettuja työntekijöitä löydy. Varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin kouluttautuminen koettiin haastavana työn ohella ja opiskelupaikkoja oli haastateltavien mu-kaan vähäinen määrä tarjolla. Kouluttautumiseen kaipailtiin myös työnantajalta enemmän tu-kea.

No kyllähän se niinku työhyvinvointiin ainakin omalla kohdalla vaikuttaa ihan mie-lettömän paljon se että oli niinku aika, ajankohta, mikä tahansa niin aina kun meillä on auki paikkoja, niin niihin ei tuu niitä hakijoita. Tavallaan se on aina se sama pettymys siitä, että aha ei meille tule taaskaan ketään ja ei me saada ketään. Ja no joo mitenhän se tääkin vuosi sinnitellään, että tavallaan niinku... (H1)

Alhaisen palkkatason ja yhteiskunnallisesti heikon arvostuksen koettiin karkottavan mahdolli-sia uusia työntekijöitä. Arveltiin myös, että varhaiskasvatuksen opettajaksi kouluttautuneet hakeutuisivat koulun puolelle töihin esiopetukseen tai alkuopetukseen, jossa palkkataso, ar-vostus ja työajat koettiin paremmiksi kuin varhaiskasvatuksessa.

Mulla ainaki tulee mieleen, että varmaan tuo palkkataso ajaa paljon porukkaa pois. Työ on aika sitovaa, varsinkin justiin on nyt näistä työajoista puhuttu, viikon etukä-teen saat tietää työvuorot. Ja sitten palkka on huono niin kyllä ne karkottaa sitä porukkaa pois. Ja ne jotka opettajaksi lukee niin meillä menee tuonne koulun puo-velle, koska siellä on paremmat etuudet ja säännöllisempi se työaika. (H2)

Mä liputan kolmen viikon työvuorolistoja. Sillä on ihan suora yhteys omaan hyvin-vointiin, omaan elämään, jaksamiseen. (H5)

Haastatteluissa nousi esille keskeisesti työhyvinvointia heikentävänä tekijänä riittämätön tuki ja arvostus varhaiskasvatuksen hallinnolta.

Mä ainakin ajattelen niin, että mä toivoisin, että se (työhyvinvoinnin tukeminen) tulis ihan tuolta hallinnon puolelta tuolta tavallaan ihan meidän niinku esimiehiltä se, että sitä pidettäisiin tärkeänä ja siitä oltaisiin kiinnostuneita, koska tällä hetkellä se fiilis on kyllä vahvasti se, että ei siellä ketään kiinnosta onko meillä hyvä vai huono työyhteisö tai työilmapiiri tai työhyvinvointi, että ei kukaan koskaan kysy sellaisia asioita tai ole kiinnostunut niistä. (H1)

Haastateltavat arvelivat hallintoon liittyvien haasteiden olevan jopa yksi uusista työntekijöitä karkottava tekijä, sillä pienessä kunnassa tieto liikkuu nopeasti. Haastateltavat uskoivat myös vieruskunnissa työntekijöiden arvostuksen olevan parempaa ja sen lisäävän vieruskuntien varhaiskasvatuksen vetovoimaisuustekijöitä työpaikkana. Riittämättömästä arvostuksesta kertoi työntekijöiden mielestä esimerkiksi suppeat työterveyspalvelut.

Ja sitte justiin se, että tämä niinku johto niin ottais sitten työntekijöiden tuomat toiveet paremmin esille tai tarttuisi niihin. Koska ne (työntekijät) on siellä niin sanotusti kentällä ja näkee ja tietää että tavallaan ettei (johto) vähättelis sitä työntekijää. (H2)

Haastateltavat kaipasivat varhaiskasvatuksen hallinnolta enemmän tukea ja kiinnostusta työntekijöiden kehittämisehdotuksia kohtaan. Hallinnolta kaipailtiin osoitusta siitä, että työntekijä on tärkeä ja työntekijöiden asioista ollaan kiinnostuneita.

Ja etenkin sitten, jos nousee joku huoli tai joku ongelma niin tartuttaisi ees siihen. Mutta että kun tuntuu että ei niihinkään saati mihinkään positiiviseen tai kehitysehdotuksiin. (H1)

... Jos lähtökohtaisesti kaikkeen mitä työntekijät lähettää kyselyä, viestiä, tarvitsee jotain niin aina vastaus on ei. Niin kyllähän se on tosi merkittävä tekijä. (H1)

Resurssihaasteista aiheutui varhaiskasvatuksen arkeen erilaisia kuormitustekijöitä. Arki koettiin ajoittain painostavana ja kiireisenä. Tekemättömät tai kesken jääneet asiat aiheuttivat työntekijöille stressiä ja ajoittain työasiat jäivät painamaan mieltä myös vapaa-ajalla.

Mulla on tuo kans, et se työ tahtoo tulla välillä kotia, että ku tuloo välillä sellasia konflikteja ja miettii olisko ite kumminki voinu tehdä toisin. Joskus se on raskasta itelle. (H4)

Haastateltavat totesivat päiväkodin arjen kiireiseksi, eikä päivän rytmeissä ja rutiineissa suhteessa henkilöstöresursseihin ollut juurikaan liikkumisvaraa.

Sellasta särkymävaraa ei ole. Kun tilanteet muuttuu ja tulee haastetta niin se tasapaino järkkyy aika nopeesti siinä. (H5)

Päivät painottuvat rutiinien ja siirtymien lisäksi vahvasti toimintaan. Lasten kohtaaminen jäi haastateltavien mielestä arjen kiireen jalkoihin eikä lasten aitoon kuulemiseen tai lasten

kanssa leikkimiseen jäänyt riittävästi aikaa. Vaikka työyhteisö olikin aineistosta noussut tärkeä voimavara, niin kiireisessä arjessa myös työyhteisön tukea koeteltiin.

Semmosessa tilanteessa jos sä ajattelet, tavallaan että ne ratkasut mitä sä teet niin epäilet että onko sun työkaverit tukenas siinä. Jos tulee semmonen epäily siihen et tein tämän ratkasun ja tein näin ja jos koet ettet saa tukea siihen ympärillä niin sillan epäilet itteäs siinä samalla. (H5)

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää päiväkodin varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista ja niistä asioista, jotka vaikuttavat heidän omaan työhyvinvointiinsa. Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön tutkimuskysymysten avulla saatuja vastauksia. Tutkimuskysymyksiä oli kolme kappaletta: Miten työyhteisön tuki vaikuttaa työhyvinvointiin? Millaisia kuormitustekijöitä varhaiskasvatuksen arjessa on? Ja, miten varhaiskasvatuksen resurssipula vaikuttaa työstä suoriutumiseen ja sitä kautta työhyvinvointiin? Tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät edistävät varhaiskasvatustyön työhyvinvointia ja mitkä puolestaan heikentävät sitä. Tutkimuskysymykset perustuvat opinnäytetyön teoriaosuuteen ja tässä kappaleessa peilataan saatuja tuloksia tutkimuskysymysten avulla teoriaan.

### 6.1 Työyhteisön merkitys työhyvinvoinnille

Tässä tutkimuksessa vuorovaikutukselliset asiat nousivat keskeisesti työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi, mutta vuorovaikutukseen liittyviä asioita vaikutti työhyvinvointiin myös heikentävästi. Ahosen (2017, s. 155) toteamana kasvatustyö on aina ihmissuhdetyötä. Kasvatustyön lisäksi tässä tutkimuksessa esiintynyt vuorovaikutuksellisuus voidaan liittää myös kasvattajien ja lasten huoltajien, työkavereiden sekä johtohenkilöiden välisiksi. Kangas (2021, s. 80) toteaa vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa olemisen olevan aina jossain määrin kuormittavaa. Haastatteluaineistosta selvisi, että onnistunut ja avoin vuorovaikutus oli edellytyksenä työyhteisön toimivuudelle ja se sujuvoitti myös päiväkotiarkea. Työyhteisön tuki koettiin tarpeelliseksi paitsi kasvatustyössä, mutta myös yhteistyössä lasten huoltajien kanssa. Vuorovaikutuksen jäädessä vajaaksi tai yksipuoliseksi koettiin se puolestaan työhyvinvointia heikentävänä.

Suomalaisissa päiväkodeissa varhaiskasvatus toteutuu lähes aina tiimeissä (Ranta & Uusi-autti, 2022, s. 79). Usein tiimityöskentely määritelläänkin yhdeksi onnistuneen työnteon peruselementeistä ja parhaimmillaan tiimityöskentelyn avulla voidaan ilmentää hyvää yhteistyötä ja toimivaa työkuultuuria. Vertaisryhmän tuki on työssä jaksamisen kannalta merkityksellistä (Ahonen, 2017, s. 70). Haastatteluaineistossa työyhteisön toimivuus nousikin yhdeksi keskeisimmäksi työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi. Työyhteisö kuvattiin toimivaksi silloin, kun vaikeistakin asioista pystytään avoimesti keskustelemaan ja onnistuneen tiimityön

tärkeimmäksi elementiksi nousikin haastateltavien kertomana avoimuus. Haastatteluissa painotettiin myös positiivisuuden ja myönteisyyden tietoista lisäämistä, esimerkiksi huumorin avulla.

Onnistumisten tekeminen näkyväksi ja myönteisen palautteen saaminen työyhteisöltä on huomattava työmotivaatiota lisäävä tekijä sekä yhteishengen ja positiivisen ilmapiirin kasvattaja (Leskisenoja, 2019, s. 56). Oleellista avoimelle ja myönteiselle vuorovaikutuskulttuurille on, että siihen sitoutuvat kaikki ryhmän aikuiset (Ahonen, 2017, s. 253). Parrila ja Mäntyjärvi (2021, s. 151) kirjoittavat toimivan tiimin olevan vahva positiivista ilmapiiriä, yhteisöllisyyttä ja työhyvinvointia lisäävä tekijä. Toimivassa tiimissä sitoudutaan yhteisiin sopimuksiin ja yhtenäisiin kasvatuskäytäntöihin sekä uskalletaan avoimesti keskustella myös työn epäkohdista ja etsiä niihin ratkaisuja.

Tutkimus osoitti, että avoin keskustelukulttuuri lisäsi työyhteisössä halua tutustua työkavereihin, mikä esimerkiksi vähensi selän takana puhumista vaikuttaen osaltaan avoimen ja toimivan työyhteisön ylläpitoon. Avoin ja toimiva työyhteisö mahdollisti myös asiantuntijuuden hyödyntämisen ja kehittämistyön tekemisen. Varhaiskasvatuksen asiantuntijatyön tavoitteena on edistää jokaisen lapsen kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä, terveyttä ja hyvinvointia (Ukkonen-Mikkola ym., 2020, s. 324). Varhaiskasvatuksessa asiantuntijuus muodostuu muun muassa toimivasta tiimityöskentelystä (mts. 332). Toimivalla tiimityöllä onkin merkittävä vaikutus laadukkaaseen varhaiskasvatuksen toteutumiseen, koska sillä on todettu olevan laaja-alaisia vaikutuksia varhaiskasvatuksen toimintaan (Ranta & Uusiautti, 2022, s. 79).

Tutkimuksessa työhyvinvointia edisti vuorovaikutuksen osa-alueina myös lasten parissa tapahtuva kasvatustyö sekä yhteistyö huoltajien kanssa. Tutkimuskysymykseen tämä tieto ei suoranaisesti vastaa. Kuitenkin opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää mitkä tekijät edistävät ja heikentävät päiväkodin henkilöstön hyvinvointia, ja edistävänä tekijänä vuorovaikutukselle lasten ja heidän huoltajiensa kanssa toimi työyhteisön toimivuus ja työyhteisön vertais-tuki. Ammatillisen tuen puute on todettu lisäävän työpahoinvointia (Sirvio, ym., 2023, s. 90). Kuten Ahonenkin (2017, s.70) on todennut, vertaisryhmän tuki on merkityksellistä työssä jaksamisen kannalta. Vain keskustelemalla toisen kasvattajan kanssa saadaan lisättyä myönteistä suhtautumista omaan työhön ja kasvattajan itsevarmuutta kasvatustilanteissa.

Tutkimuksessa selvisi, että kasvattajat kokivat iloa ja onnistumisen kokemuksia työssään silloin, kun lapset viihtyivät päiväkodissa ja kun luottamussuhde lapseen vahvistui. Myös onnis-

tunut yhteistyö lasten huoltajien kanssa lisäsi henkilöstössä myönteisiä tunteita. Kangas ym. (2022, s. 83–84) ja Tuukkanen (2013, s. 19) ovat raportoineet tutkimuksissaan lasten kanssa työskentelyn mielekkyydestä, joka on kasvattajien keskuudessa koettu keskeiseksi työhyvinvoinnin lisääjäksi. Tuukkanen (2013, s. 20) kirjoittaa, että kasvattajat kokivat nauttivansa työstään erityisesti silloin, kun lapset viihtyvät arjessa. Lasten uusien taitojen ja luottamus-suhteen rakentumisen myötä kasvattajat ovat kokeneet onnistuneensa työssään.

Haastatteluaineistosta selvisi, että yhteistyö työkavereiden kanssa ja kiireessäkin yhteistyöllä ja yhteisymmärryksessä sujuva arki sekä yhdessä kannettu vastuu toimi työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Työpaikan työnjako koettiin onnistuneeksi ja työtehtävät selkeiksi. Pienessä työyksikössä työhön vaikuttamismahdollisuudet koettiin paremmiksi, kuin esimerkiksi isommassa yksikössä. Reku (2022, s. 25) kirjoittaa kandidaatin tutkielmassaan työnjaosta seuraavasti: Jokaisella tiimin jäsenellä on työn edellyttämä työrooli, joka sisältää ne tiedot ja taidot, joita työnteossa tarvitaan. Tiimin rakentumiselle tärkeää on, että ammattiryhmät ovat jäsenyneet ja henkilöillä on mahdollisuus vaikuttaa yhteisessä asiantuntijuudessa. Hopperin (2014, s. 54–55) Pro gradu -tutkielmassa työn jaon määrittelyminen nousi keskeiseksi moniammatillisen yhteistyön edistäjäksi. Työnjaon määrittely sisälsi vastuista sopimisen, oman tehtävän kirkastamisen ja oman asiantuntijuuden sisäistämisen. Oman asiantuntijuuden sisäistämiseen luettiin vastuiden sekä rajojen määrittely, unohtamatta yhteisvastuuta. Parrilan ja Mäntytjärven (2021, s. 153) mukaan voidaan puhua *todellisesta tiimistä* vasta silloin, kun tiimin eri jäsenten vahvuudet on selkeästi tunnistettu ja niitä hyödynnetään työnjaossa parhaalla mahdollisella tavalla.

Haastateltavat kokivat tärkeäksi, että kasvattajat kykenevät myös tarvittaessa joustaa omista rooleistaan ja työtehtävistään. Joustamisen tarve nähtiin suurempana silloin, kun pedagogiset suunnitelmat eivät vastanneet tietyssä arjen tilanteessa lasten tarpeisiin. Ahosen (2017, s. 150) tutkimuksessa haastavia kasvatustilanteita oli aiheutunut lasten sosiaalis-emotionaalisten tarpeiden lisäksi myös päiväkodin perinteisestä, melko aikuiskeskeisestä toimintakulttuurista. Pedagogisten suunnitelmien muuttaminen ja kasvattajien kyky joustaa työrooleistaan tarvittaessa ilmensi tutkimuksessa lapsilähtöistä toimintaa, joka koettiin myös kasvattajien työtaakkaa helpottavaksi. Reunamo (2007, s. 110) toteaa myös, että muuhun toimintaan jää enemmän henkilökunnan resursseja, kun rutiiniin sisällytetään joustavuus ja muiden auttaminen.

Haastatteluaineistosta ilmeni johtajan suuri vaikutus työhyvinvoinnille ja tässä tutkimuksessa vaikutus oli heikentävä. Johdosta puhuttaessa käytetään tässä opinnäytetyössä hallinnon nimitystä, sillä haastateltavien vastauksissa korostui ylempien tason johtajuus eikä lähijohtajuus. Tutkimuksessa hallinnon ajateltiin luovan puitteet työoloille ja työhyvinvoinnille. Työntekijöiden ja hallinnon välinen vuorovaikutus koettiin ajoittain riittämättömäksi, sillä hallinnon puolelta ei aina saatu riittävästi tukea tai perusteluja työpaikan työhyvinvointiin vaikuttaviin asioihin tai työntekijöiden kehittämisehdotuksiin, esimerkiksi työvuoroihin liittyen. Työvoimapulaan odotettiin myös ratkaisukeskeisempää otetta hallinnon puolelta.

Oulasmaan ja Saloheimon (2013, s. 79) mukaan palvelevaan johtajuuteen kuuluu esimiehen toimiminen esimerkkinä alaisilleen. Hänen mukaansa palveleva johtaja kykenee tasavertaiseen ja avoimeen keskusteluun alaisensa kanssa velvollisuuksiin keskittyen ja toisten ihmisten hyvinvoinnista vastuun kantaen. Pedagogisen johtajan ammatillisuuteen kuuluu muun muassa työntekijöiden hyvinvoinnista ja työilmapiiristä huolehtiminen ja hyvä vuorovaikutus (Kangas, 2021, s. 29). Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtaja vahvistaa työntekijän autonomiaa rohkaisemalla ja ohjaamalla itsenäiseen ajatteluun, omien mielipiteiden ilmaisuun ja luovien ratkaisujen etsimiseen. Tässä opinnäytetyössä ei voida todeta, että nämä yleisesti varhaiskasvatuksen työkentällä käytettävät johtajuuden määritelmät toteutuisivat tutkimuskohteessa.

## **6.2 Resurssihaasteiden vaikutukset työhyvinvointiin**

Resurssihaasteet näkyivät henkilöstön vastauksissa sijaisten saannin haasteina, kouluttamattomien työntekijöiden palkkaamisena ja suurina lapsiryhminä. Moniammatillisten työryhmien ja terapiapalveluiden saatavuushaasteet lisäsivät entisestään varhaiskasvattajien työmäärää. Samaan aikaan tehostetun tuen tarvisijoita koettiin olevan lapsiryhmässä entistä enemmän, joten lasten tuen tarpeisiin vastaaminen vaikutti nykyisten resurssien mukaan olevan varhaiskasvattajille lähes mahdotonta. Tutkimuksessa lasten yksilöllisen kohtaamisen ja heidän tuen tarpeisiin vastaamisen edellytyksenä oli ryhmäkohtaisten avustajien palkkaaminen lapsiryhmiin, joihin ei tutkimuksen toteuttamisen aikaan ollut saatavilla resursseja.

Riihonen ja Tuukkanen (2013, s. 64) toteavat, että resurssihaasteiden vuoksi työntekijät eivät kykene toteuttamaan itseään ammatillisesti kuten haluaisivat, joka aiheuttaa heille turhautumisen ja vihastumisen tunteita. Sijaisten puute ja henkilökunnan vaihtuvuus tuovat



päiväkotiärkeen rauhattomuutta ja ennustamattomuutta (Reunamo, 2007, s. 110). Joskus myös useat näennäisesti erilliset seikat aiheuttavat kasvattajille kaaoksen tunnetta, joka on todettu olevan yksi henkilöstön työhyvinvointia heikentävä tekijä (Havisalmi & Reunamo, 2023, s. 52).

Haastateltavat kokivat varhaiskasvatusalan arvostuksen yhteiskunnallisella tasolla heikoksi. Työvoimapulan sekä työvoiman pito- ja vetovoimatekijöiden haasteiksi haastateltavat luettelivat alhaisen palkkauksen, vaihtelevat työajat ja suppeat työterveyspalvelut. Lapsen varhaisvuosien merkitystä koulutuspolun osana painotetaan ja arvostetaan puheen tasolla, mutta tämä ei näy työn resursoinnissa tai työntekijöiden palkkatasossa (Sirvio, ym., 2023, s. 89). Työolot ovat kuitenkin olennainen osa siihen, kuinka laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttaminen mahdollistuu (Nislin, 2016, s. 219).

Haastatteluissa selvisi, että pätevästä varhaiskasvatuksen opettajista oli puute ja vuodesta toiseen jatkunut työvoimapula vaikutti työhyvinvointiin heikentävästi. Henkilökunnan vaihtuvuutta lisää entisestään epäpätevien palkkaaminen toistuvasti määräaikaisiin työsopimuksiin (Wessman, 2018). Henkilöstön osaamistasoa tulisi parantaa ja painotettava pedagogista osaamista (Karila, ym., 2017, s. 69). Kuitenkin haastateltavat kaipasivat kouluttautumiseen enemmän tukea työnantajalta, esimerkiksi työn ja opiskelun yhteensovittamiseen. Haastateltavat olivat myös sitä mieltä, että varhaiskasvatuksen opettajaksi opiskelemaan hyväksyttiin riittämätön määrä suhteessa varhaiskasvatuksen opettajien tarpeeseen. Reunamon (2007, s. 103) mukaan varhaiskasvatuksen yksi keskeisimmistä voimavaroista on ammattitaitoinen henkilöstö. Jotta laadukas varhaiskasvatus saadaan turvattua, tulisi jokaisella yksittäisellä kasvattajalla olla vahva ammattitaito.

### **6.3 Varhaiskasvatustyön arjen kuormitustekijöitä**

Tutkimuksessa ilmenevät varhaiskasvatustyön arjen kuormitustekijät aiheutuivat tässä tutkimuksessa yksistään resurssihaasteiden seurauksina. Resurssihaasteet aiheuttivat keskeisimpänä kuormitustekijänä varhaiskasvattajille kiireen tuntua ja arjen kokemista painostavana. Kiire syntyi tutkimusaineiston mukaan siitä, ettei päivän rytmeissä ja rutiineissa ollut juurikaan liikkumavaraa tai jouston mahdollisuutta, vaan jokainen työntekijä oli työllistetty arjessa äärimmilleen. Tehostetun tuen tarvitsijoita koettiin olevan lapsiryhmissä entistä enemmän, ja haastateltavat kokivat tuen tarpeeseen vastaamisen haastavana. Pienryhmienkin

ollessa käytössä, erityisesti yli 3-vuotiaiden lasten varhaiskasvattajat kokivat haasteelliseksi yksilöllisen kohtaamisen, sillä yhdessä pienryhmässä oli kasvattajaa lakisääteisesti vastaava määrä eli seitsemän lasta. Päiväkodin henkilöstöä työllisti oman kasvatustyönsä lisäksi myös moniammatillisiin työryhmiin liittyvät resurssihaasteet, eli varhaiskasvatuksen erityisopettajan puuttuminen tutkimuksen ajankohtana kokonaan sekä puhe-, fysio- ja toimintaterapeuttien pitkät jonot. Lapselle suunnattuja terapiaharjoitteita tehtiin kasvattajan ohjauksella pienryhmissä, mutta kasvattajat kokivat haasteeksi kantaa samalla vastuun myös pienryhmän muista lapsista.

Tekemättä tai kesken jääneistä asioista aiheutui työntekijöille stressiä, ja ne jäivät painamaan mieltä työajan jälkeenkin. Haastatteluaineistosta ilmeni kasvattajien turhautuminen siihen, ettei lasten yksilölliseen kohtaamiseen ollut riittävästi aikaa tai mahdollisuuksia ja esimerkiksi varhaiskasvatuksessa tärkeä ja keskeinen osa, leikki, jäi usein kiireen jalkoihin. Haastatteluaineiston mukaan suuret ryhmät ja lasten vaihtelevat ikäjakaumat heikensivät lasten viihtyvyyttä ja aikuisten kokemusta työhyvinvoinnista. Sirvio (2023, s. 89) toteaa varhaiskasvatustyöhön liittyvän epämääräisyyttä. Työntekijät joutuvat jatkuvasti joustamaan, työolot heikenevät ja pedagoginen työ ei ole enää kovin selkeää. Käytännössä resurssien kiristäminen aiheuttaa varhaiskasvatuksen henkilöstölle suorituspaineita hoitaa yhä useampia työtehtäviä päivän aikana eli työjärjestelyt ovat puutteellisia. Kun aikaa ei jää tarpeellisille keskusteluille, jää tiedonkulku puutteelliseksi ja työtehtävät epäselviksi (mts. 88).

Varhaiskasvatuksessa työn vaativuus lisääntyy, mutta resurssit pysyvät ennallaan (Sirvio, ym., 2023, s. 88). Yhteiskunnalla ja lasten vanhemmilla on usein paljon odotuksia varhaiskasvattajia kohtaan (Niikko & Korhonen, 2021, s.19). Varhaiskasvattajien odotetaan olevan esimerkiksi turvallisia, välittäviä ja kannustavia aikuisia, ja heidän odotetaan ottavan lasten erilaiset tarpeet huomioon. Tutkimus osoitti, ettei kiireisessä arjessa jäänyt usein aikaa lasten kohtaamiselle tai tarpeellisista, työhön ja lapsiin liittyvistä asioista keskustelulle. Henkilökunnan vaihtuvuus lisäsi kiireen tuntua, joka vaikeutti omaan kasvatustyöhön keskittymistä ja sijaisten perehdyttäminen tapahtui lapsiryhmässä kaiken muun työn ohella. Sijaisten puute, henkilökunnan vaihtuvuus ja aikataulumuutokset ovat uhkana päiväkodin toimivalle arjelle (Reunamo, 2007, s. 110). Tässä tutkimuksessa toimiva arki on yhtenä työhyvinvointia lisäävänä tekijänä, joten varhaiskasvatusarjen haasteet ovat selkeä uhka työhyvinvoinnille.

## 7 POHDINTA

Opinnäytetyöprosessin alkaessa minulle oli selvää, että haluan tehdä laadullisen tutkimuksellisen opinnäytetyön. Aloittamisen ajankohtana mediassa oli paljon esillä varhaiskasvattajien työhyvinvointi, joten aihe tuntui ajankohtaiselta valinnalta. Koen opinnäytetyön aiheen sekä itselleni henkilökohtaisesti, että yhteiskunnallisesti tärkeänä. Työhyvinvointia voidaan määrittellä sekä yksilön näkökulmasta, että myös työtiimin tai -yksikön, joten siitä syystä tähän tutkimukseen sopi mielestäni myös pieni päiväkotikoti. Opinnäytetyöprosessi kesti kokonaisuudessaan noin vuoden. Opinnäytetyön työstäminen ajoittui melko kiireelliseen elämänvaiheeseen, sekä henkilökohtaisessa elämässä, että opiskeluiden suhteen, mutta koen pystyneeni panostamaan kirjoittamisprosessiin ajallisesti melko hyvin.

Opinnäytetyöprosessin alku oli ajoittain haasteellista, kun uutta tietoa täytyi etsiä ensin hyvin laajasti ja myöhemmin rajata sitä. Käsiteltävien aiheiden tai osa-alueiden löytymisen jälkeen näkökulmaa tutkimukselle täytyi vielä hieman hakea. Työhyvinvointiin liittyviä lähteitä oli saatavilla runsaasti, toki osa lähteistä oli kirjoitettu eri näkökulmista eikä niitä siten voinut tässä opinnäytetyössä hyödyntää. Varhaiskasvatuksen työhyvinvointiin löytyi mielestäni hyvin lähteitä, erityisesti työilmapiirin näkökulmasta, mutta esimerkiksi varhaiskasvatustyön kuormitustekijöistä tai varhaiskasvatuksen resursseista lähdemateriaalia oli saatavilla vähemmän. Pyrin käyttämään kuitenkin lähteitä monipuolisesti, lähteet painottuvat tässä opinnäytetyössä kirjallisuuteen, artikkeleihin ja nettijulkaisuihin.

Olin asennoitunut ja valmistautunut haastatteluihin siten, että kaikki haastatteluista nousevat aiheet ja teemat liittyen työhyvinvoinnin aiheeseen, olivat yhtä tärkeitä tutkimuksen kannalta, joten tutkimuksen aineisto painottui hieman eri aihealueisiin, kuin opinnäytetyön teorian keskeiset teemat. Esimerkiksi johtamisen teoriaan en teoriaosuudessa keskittynyt, mutta tutkimuksen aineistossa johtaminen nousi yhdeksi keskeiseksi teemaksi. Teoriaosuuden avulla pystyi kuitenkin tukea kaikkia tutkimuksen aineistosta esille nousseita asioita ja teemoja.

Haastatteluiden jälkeen pohdin, kuinka merkittäviä varhaiskasvatuksen haasteet ovat ja kuinka suuresti ne vaikuttavat varhaiskasvatuksen työntekijöihin. Pohdin jo haastattelujen aikana, että kyseessä olevan päiväkodin työntekijöillä on selvästi tarve pärjätä työssään. He ovat ammattilaisia omassa työssään ja haluavat tehdä työtään parhaalla mahdollisella

tavalla, mutta nykyisten haasteiden myötä eivät siinä aina onnistu. Haasteiden ja vaikeuksien myötä tukeuduttiin omaan työyhteisöön, joka näyttäytyi tärkeänä voimavarana työssä jaksamiselle.

Aineiston avulla saatiin vastaukset kaikkiin tutkimuskysymyksiin. Eniten aineistoa syntyi työilmapiirin vaikutuksesta työhyvinvointiin, josta löytyi myös eniten teoretietoa. Vähemmän aineistoa syntyi resurssihaasteiden vaikutuksesta sekä varhaiskasvatusarjen kuormitustekijöistä, jotka eivät itsessään ole kovin laajoja aihepiireiltään. Mielenkiintoista oli kuitenkin, kuinka kaikkiin kolmeen tutkimuskysymykseen saatu aineisto liittyi joko suoraan tai välillisesti toisiinsa.

Ryhmähaastatteluna toteutettu teemahaastattelu sopi aineistonkeruumenetelmänä tähän tutkimukseen erittäin hyvin. Ajattelen, että kyselylomakkeen avulla vastauksista ei olisi saatu yhtä monipuolisia ja yksilöhaastattelussa keskustelu ei olisi ollut yhtä monipuolista kuin ryhmähaastattelussa. Teemahaastattelu antoi haastattelun etenemiselle vapautta, mutta sen avulla pystyi huolehtia, että pysyttiin tutkittavassa aiheessa. Varhaiskasvatustyötä itse tehneenä minun täytyi huolehtia, että suhtauduin tutkimukseen ja aineistonkeruuseen objektiivisesti, enkä tuonut haastattelujen keskusteluissa omia mielipiteitäni julki. Aineistoa analysoidessa pyrin vastaamaan teoriaan pohjautuviin tutkimuskysymyksiin, joten omat arvoni eivät päässeet vaikuttamaan analysoinnin tulokseen.

Opinnäytetyön aikataululliseen etenemiseen vaikuttivat omat henkilökohtaisen elämän muutokset, mutta koin, että minulla on ollut koko opinnäytetyöprosessin ajan hyvä motivaatio työn tekemiselle. Olisin voinut selvittää opinnäytetyön eri vaiheita tarkemmin jo prosessin alussa tutkimussuunnitelmaa tehdessä. Se olisi ehkä valmistanut parempaan ajan suunnitteluun ja käyttöön ja helpottanut stressiä opinnäytetyön valmistumisen eri vaiheista. Olen tyytyväinen siihen, että olen kirjoittanut opinnäytetyötä yksin, sillä aikataulullisesti se on ollut kaikkein paras vaihtoehto. Oppimisprosessi on ollut ehkä monipuolisempi yksin tehdessä, kun on itse ollut vastuussa asioiden selvittämisestä ja perehtymisestä. Opinnäytetyöprosessin aikana koen, että ammatillinenkin puoli itsessäni on vahvistunut.

Opinnäytetyöni pohjautuu sosionomi (AMK) kompetensseihin, jotka ohjeistavat sosionomin osaamisedellytyksiä. Sosiaalialalla osaamistarpeita kuvaavat kompetenssit ovat: Sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen, kriittinen ja osallistava

yhteiskuntaosaaminen sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen. Kompetenssit on hyväksytty 29.4.2016.

Opinnäytetyön tutkimustulokset antavat kyseessä olevan päiväkodin johtoportaalle tärkeää tietoa työntekijöiden työhyvinvoinnin tilasta, sekä mitkä tekijät työhyvinvointia lisäävät ja mitkä puolestaan heikentävät sitä. Opinnäytetyön tuottamasta tiedosta hyötyvät myös päiväkodin työyhteisön jäsenet, jota he voivat hyödyntää työssä jaksamisen tueksi.

## LÄHTEET

- Ahonen, L. (2017). *Haastavat kasvatustilanteet: Lämpimän vuorovaikutuksen käsikirja*. Ps-Kustannus.
- Ahonen, T-M. (31.1.2018). *Väkivaltaa ei pidä sietää päiväkodissakaan*. Työ, terveys, turvallisuus. <https://ttlehti.fi/vakivaltaa-ei-pida-sietaa-paivakodissakaan/>
- Alila A., & Eskelinen M. (2021). Varhaiskasvatuksen toimintaympäristön muutokset asiantuntijuuden kehittämisen kehyksenä. Teoksessa E. Fonsen, M. Koivula, R. Korhonen ja T. Ukkonen-Mikkola (toim.) *Varhaiskasvatuksen asiantuntijat: Yhteistyössä eteenpäin*. Suomen varhaiskasvatus ry.
- Ammattiliitto JHL. (21.12.2021). *Ammattiliitto JHL:n kysely paljastaa varhaiskasvatuksen hurjan kriisin -yli puolet kokee työuupumusta viikoittain*. <https://www.jhl.fi/2021/12/21/ammattiliitto-jhln-kysely-paljastaa-varhaiskasvatuksen-hurjan-kriisin-yli-puolet-kokee-tyouupu-musta-viikoittain/>
- Bonsdorff, M., Bonsdorff, M., & Järvensivu, A. (2018). Tutkimusetiikka yhä tärkeämpää työelämän tutkimuksessa. *Työelämän tutkimus*, 16(1), 1–3. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85262/44247>
- Cacciatore, R., Riihonen R., & Tuukkanen, K. (2013). Ammatillainen lasten tunteiden tulkina. Teoksessa M. Oulasmaa ja R. Riihonen. *Ammattikasvattajan kielletyt tunteet*. Väestöliitto.
- Havisalmi, J., & Reunamo, J. (2023). Mistä varhaiskasvatuksen kaaoksessa on kysymys? *Journal of early childhood education research*, 12(2), 51–70. <https://journal.fi/jecer/article/view/120383/77630>
- Hoppiari, M. (2014). Moniammatillinen yhteistyö varhaiskasvatuksen kokemana. [Pro gradu -työ, Helsingin yliopisto.] [http://www.aikuissosiaalityo.fi/files/3810/Moniammatillinen\\_yhteistyö\\_varhaiskasvatuksen\\_kokemana.pdf](http://www.aikuissosiaalityo.fi/files/3810/Moniammatillinen_yhteistyö_varhaiskasvatuksen_kokemana.pdf)
- Hujala, E. (2021). Suomen varhaiskasvatus ry:n puheenjohtajan alkusanat. Teoksessa E. Fonsen, M. Koivula, R. Korhonen ja T. Ukkonen-Mikkola (toim.) *Varhaiskasvatuksen asiantuntijat: Yhteistyössä eteenpäin*. Suomen varhaiskasvatus ry.
- Juniper, B. Defining employee wellbeing. *Occupational health*, 63(10), 25. <https://www.proquest.com/openview/65888b376f379560d4d91f4a1afb1d6d/1?pq-origsite=gscho-lar&cbl=49149>

- Kallinen, T., & Kinnunen, T. (i.a.) Teoksessa Juhila, K. (toim.) *Teemoittelu*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>
- Kallinen, T., & Kinnunen, T. (i.a.) Teoksessa Vuori, J. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>
- Kamppuri, E. (2021). Sujuvaa työelämää varhaiskasvatuksessa. Teoksessa E. Fonsen, M. Koivula, R. Korhonen ja T. Ukkonen-Mikkola (toim.) *Varhaiskasvatuksen asiantuntijat: Yhteistyössä eteenpäin*. Suomen varhaiskasvatus ry.
- Kangas, J., Lastikka, A-L., & Karlsson, L. (2021). *Voimauttava varhaiskasvatus: Leikkivä, osallinen ja hyvinvoiva lapsi*. Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Kangas, J., Ukkonen-Mikkola, T., Sirvio, K., Hjelt, H., & Fonsen, E. (2022). ”Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä” -Varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä työn haasteista ja mahdollisuuksista. *Kasvatus & Aika*, 16(2) 72–89. <https://journal.fi/kasvatusjaaika/article/view/109089/71662>
- Karila, K., Kosonen, T., & Järvenkallas, S. (2017). *Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80221/okm30.pdf>
- Kehusmaa, K. (2011). *Työhyvinvointi kilpailuetuna*. Kauppakamari.
- Lahtinen, J. (21.2.2022). *Kuntaliiton selvitys varhaiskasvatuksen henkilöstön riittävydestä*. Kuntaliitto. [https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Varhaiskasvatus\\_ty%C3%B6ntekij%C3%B6iden%20riitt%C3%A4vyys%20\(002\).pdf](https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Varhaiskasvatus_ty%C3%B6ntekij%C3%B6iden%20riitt%C3%A4vyys%20(002).pdf)
- Leskisenoja, E. (2019). *Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvatuksessa: Toteuta käytännössä*. Ps-Kustannus.
- Markkula, E., & Nuotio, J. (1.12.2022). Eriarvoisuuden kokemukset hiertävät varhaiskasvatuksessa -luottamushenkilön mielestä julkisuudessa unohtuu, että kaikkia ammattilaisia tarvitaan. *Yle*. <https://yle.fi/a/74-20006528>
- Martikainen, S.-J., & Oikarinen, T. (2021). ”Lapsista näkee, että me tehdään tämä hyvin”: Soioemotionaalisen hyvinvoinnin toimintakulttuuri päiväkodissa. *Journal of early childhood education research*, 10(3). 147–181. <https://journal.fi/jecer/article/view/114174/67373>
- Niikko, A., & Korhonen, R. (2021). Varhaiskasvatuksen opetus- ja kasvatushenkilöstö eettisessä ammatissa. Teoksessa E. Fonsén, M. Koivula, R. Korhonen ja T. Ukkonen-Mikkola (toim.) *Varhaiskasvatuksen asiantuntijat: Yhteistyössä eteenpäin*. Suomen varhaiskasvatus ry.

- Nislin, M. (2016). Hermoja raastavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa? *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, (53) 218–222.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (i.a.). *Uusi varhaiskasvatustilaki*. <https://okm.fi/uusivarhaiskasvatustilaki>
- Oulasmaa, M., & Saloheimo, A. (2013). Työilmapiirin merkitys kasvattajien arjessa. Teoksessa M. Oulasmaa ja R. Riihonen. *Ammattikasvattajan kielletyt tunteet*. Väestöliitto.
- Parrila, S., & Mäntyjärvi, M. (2021). Jaettu pedagoginen johtajuus ja tiiminä kehittymisen avaintekijät. Teoksessa E. Fonsén, M. Koivula, R. Korhonen ja T. Ukkonen-Mikkola (toim.) *Varhaiskasvatuksen asiantuntijat: Yhteistyössä eteenpäin*. Suomen varhaiskasvatus ry.
- Ranta, S., & Uusiautti S. (2022). Toimiva tiimityö onnistuneen varhaiskasvatuksen perustana. *Kasvatus*, 50(1), 79–85. <https://journal.fi/kasvatus/article/view/113950/67821?acceptCookies=1>
- Rauramo, P. (2008). *Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta*. Edita Prima Oy, Helsinki 2008.
- Reunamo, J. (2007). *Tasapainoinen varhaiskasvatus: Erilaisia tapoja suhtautua muutokseen*. Wsoy. Oppimateriaalit.
- Riihonen, R. (2013). Toivomuksena työhyvinvointi. Teoksessa M. Oulasmaa ja R. Riihonen. *Ammattikasvattajan kielletyt tunteet*. Väestöliitto.
- Rotkirch, A. (2013). Vastajaat ja taustat. Teoksessa M. Oulasmaa ja R. Riihonen. *Ammattikasvattajan kielletyt tunteet*. Väestöliitto.
- Ruskoaho, J. (2022). Varhaiskasvatusta myllerryksen keskellä. *Kt-lehti*. <https://www.ktlehti.fi/2022/5/varhaiskasvatusta-myllerryksen-keskella>
- Rytkönen, K. (2020). Palveleva johtajuus varhaiskasvatuksessa. *Hallinnon tutkimus*, 39(1) 67–70. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/98079/56027>
- Sirvio, K., Ukkonen-Mikkola, T., Kangas, J., Hjelt, H., & Fonsén, E. (2023). "Äänestin jaloilani!" Ammatin vaihtaneiden varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmia työn ja toimintakulttuurin muutokseen. *Työelämän tutkimus*, 21(1), 84–108. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/111478/77910?acceptCookies=1>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (i.a.) *Työhyvinvointi*. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Sosiaalialan amk verkosto (SOAMK). (29.4.2016). *Sosiaalialan tutkinnot ja kompetenssit*. <https://www.sosiaalialanamkverkosto.fi/sosiaalialan-tutkinnot-ja-kompetenssit/>
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Kustannusosakeyhtiö Tammi. (Alkuperäinen teos julkaistu 2002).



- Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja. (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019.* (2. p.) [https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2020.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf)
- Tuukkanen, K. (2013). Ilon kokemukset varhaiskasvatuksessa. Teoksessa M. Oulasmaa ja R. Riihonen. *Ammattikasvattajan kielletyt tunteet*. Väestöliitto.
- Työturvallisuuskeskus. (2010). *Työturvallisuus ja työhyvinvointi päivähoidossa*. Työturvallisuuskeskus TTK, kuntaryhmä.
- Ukkonen-Mikkola, T., Yliniemi, R., & Wallin O. (2020). Varhaiskasvatuksen työ muuttuu - muuttuuko asiantuntijuus? *Työelämän tutkimus*, 18(4), 323–339. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/89217/58755>
- Varhaiskasvatuslaki 540/13.7.2018 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540>
- Vilka, H. (2021). *Tutki ja kehitä*. (5. p.) PS-kustannus.
- Virtanen, P., & Sinokki, M. (2014). *Hyvinvointia työstä: Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt*. Tietosanoma.
- Wessman, C. (2018). KT kritisoi uutta varhaiskasvatuslakia. *Kt-lehti*. <https://www.ktlehti.fi/2018/3/kt-kritisoi-uutta-varhaiskasvatuslakia>

## **LIITTEET**

Liite 1. Teemahaastattelun runko

Liite 2. Tiedote tutkimuksesta

## **Liite 1. Teemahaastattelun runko**

### **Teema 1. Taustatiedot**

-Koulutustausta

-Ammattinimike

-Työuran pituus varhaiskasvatuksessa

-Ikäjakautuma

### **Teema 2. Miten työyhteisö vaikuttaa työhyvinvointiisi?**

-Mistä muodostuu hyvä työyhteisö?

-Miten tuette toisianne työyhteisössä?

-Miten sinä haluaisit, että työpaikallasi ylläpidetään työhyvinvointia nyt ja tulevaisuudessa?

### **Teema 3. Millaiset asiat varhaiskasvatustyössä vaikuttavat työhyvinvointiisi?**

-Millaisessa tilanteessa koet työn uuvuttavan, ärsyttävän tai ettei se sujuu halutulla tavalla?

-Millaisessa tilanteessa koet työssäsi iloa ja sitä, että työ sujuu mukavasti ja haluamallasi tavalla?

**Teema 4. Miten varhaiskasvatuksen resurssit vaikuttavat työstä suoriutumiseen ja sitä kautta työhyvinvointiin?**

-Millaisissa tilanteissa koet resurssihaasteiden vaikuttavan arjen työhösi?

-Koetko, että ryhmässäsi on tuen tarvetta enemmän kuin on käytössä resursseja?

**Mitä muita varhaiskasvatustyön työhyvinvointia edistäviä/heikentäviä tekijöitä haluat mainita?**

## Liite 2. Tiedote Tutkimuksesta

### TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

#### Varhaiskasvattajien kokemuksia työhyvinvoinnista

##### 1. Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan *varhaiskasvattajien työhyvinvointia*. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä.

##### 2. Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytätte tutkimuksen tai peruutatte suostumuksen, teistä keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

##### 3. Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on saada kokemusperäistä tietoa varhaiskasvattajien työhyvinvointia edistävästä ja heikentävistä tekijöistä. Tuloksia voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämiseen.

##### 4. Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Aineisto kerätään teemahaastattelulla, joka toteutetaan kahtena ryhmähaastatteluna. Haastattelujen kesto on noin 60 minuuttia. Tutkimuksessa kerätty haastatteluaineisto äänitetään, litteroidaan ja analysoidaan. Tutkimukseen osallistuminen ei vaadi muita toimenpiteitä. Tutkimustulosten analysoinnin jälkeen tutkimusaineisto hävitetään.

##### 5. Kustannukset ja niiden korvaaminen

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa teille mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta.

##### 6. Tutkimustuloksista tiedottaminen

Kysymyksessä on opinnäytetyö, joka julkaistaan avoimesti Theseus-tietokannassa.

##### 7. Lisätiedot

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkijalle/tutkimuksesta vastaavalle henkilölle.

## 8. Tutkijoiden yhteystiedot

Tutkija / opinnäytetyötekijä

Nimi: Marleena Viitala

Sähköposti: marleena.viitala@seamk.fi

Tutkimuksesta vastaa / opinnäytetyön ohjaaja

Titteli: Lehtori

Nimi: Katariina Perttula

Korkeakoulu / yksikkö: SeAmk Sosiaali- ja terveysala

Sähköposti: katariina.perttula@seamk.fi

## TUTKIMUKSEN TIETOSUOJASELOSTE

Tässä tutkimuksessa käsitellään teitä koskevia henkilötietoja voimassa olevan tietosuojalainsäädännön (EU:n yleinen tietosuoja-astus, 679/2016, ja voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö) mukaisesti. Seuraavassa kuvataan henkilötietojen käsittelyyn liittyvät asiat.

### 1. Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjällä tarkoitetaan tahoja, joka yksin tai yhdessä toisten kanssa määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot. Rekisterinpitäjä voi olla korkeakoulu, toimeksiantaja, muu yhteistyötaho, opinnäytetyöntekijä tai jotkut edellä mainituista yhdessä (esim. korkeakoulu ja opinnäytetyöntekijä yhdessä). Opinnäytetöissä rekisterinpitäjänä on pääsääntöisesti opinnäytetyöntekijä.

Tässä tutkimuksessa henkilötietojen rekisterinpitäjä on

- |                     |                                     |                       |
|---------------------|-------------------------------------|-----------------------|
| Korkeakoulu         | <input type="checkbox"/>            |                       |
| Toimeksiantaja      | <input type="checkbox"/>            | Toimeksiantajan nimi: |
| Muu yhteistyötaho   | <input type="checkbox"/>            | Yhteistyötahon nimi:  |
| Opinnäytetyöntekijä | <input checked="" type="checkbox"/> |                       |

### 2. Voitte kysyä lisätietoja henkilötietojenne käsittelystä rekisterinpitäjän yhteyshenkilöltä

Rekisterinpitäjän yhteyshenkilön nimi: Katariina Perttula  
 Organisaatio: Seinäjoen ammattikorkeakoulu  
 Sähköposti: [katariina.perttula@seamk.fi](mailto:katariina.perttula@seamk.fi)

### 3. Tutkimuksessa teistä kerätään seuraavia henkilötietoja

Henkilötiedolla tarkoitetaan luonnollista henkilöä, hänen ominaisuuksiaan tai elinolosuhteitaan kuvaavia tietoja, jotka voidaan tunnistaa häntä, hänen perhettään tai hänen kanssaan yhteisessä taloudessa asuvia koskeviksi. Henkilötiedon määritelmään kuuluvat sellaiset henkilötiedot, joiden avulla henkilö voidaan tunnistaa suoraan, mutta myös sellaiset tiedot, joiden avulla henkilö voidaan tunnistaa välillisesti tai epäsuorasti.

Henkilötietojen käsittely on oikeutettua ainoastaan silloin, kun se on tutkimukselle välttämätöntä. Kerättävät henkilötiedot on minimoitava, niitä ei saa kerätä tarpeettomasti tai varmuuden vuoksi.

Tutkimuksessa teistä kerätään seuraavia henkilötietoja: ikä, koulutustausta ja ammattinimike.

Teillä ei ole sopimukseen tai lakisääteiseen tehtävään perustuvaa velvollisuutta toimittaa henkilötietojanne vaan osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

#### **4. Tutkimuksessa kerätään henkilötietojanne myös seuraavista lähteistä**

Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietojanne muista lähteistä.

#### **5. Henkilötietojenne suojausperiaatteet**

Haastattelun vastaukset tallennetaan henkilökohtaiselle verkkolevyasemalle ja nauhurille, josta ne analysoinnin jälkeen hävitetään. Tiedot on suojattu tutkijan käyttäjätunnuksella ja salasanalla.

#### **6. Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus**

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus on kerätä tietoa varhaiskasvattajien työhyvinvointia edistävästä ja heikentävistä tekijöistä. Tarkoituksena on tuottaa kokemusperäistä tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä.

#### **7. Henkilötietojenne käsittelyperuste**

Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste on säädetty tietosuojasetuksessa.

Henkilötietojen käsittelylle pitää aina olla tietosuojasetuksen tai tietosuojalain mukainen käsittelyperuste. Jos perustetta ei ole, henkilötietoja ei saa käsitellä. Vain käsittelyn tarkoituksen kannalta tarpeellisia tietoja saa käsitellä. Henkilötietojen käsittelyperuste on suostumus.

#### **8. Tutkimuksen kesto-aika (henkilötietojenne käsittelyaika)**

Henkilötiedot tuhoetaan sen jälkeen, kun opinnäytetyö on hyväksytty ja muutoksenhakuaika on päättynyt.

#### **9. Mitä henkilötiedoillenne tapahtuu tutkimuksen päätyttyä?**

Tutkimuksessa kerätyt henkilötiedot hävitetään tutkimuksen päättymisen jälkeen.

#### **10. Tietojen luovuttaminen tutkimusrekisteristä**

Tutkimuksessa kerättyjä tietoja ei luovuteta tutkimusryhmän ulkopuolelle.



## 11. Henkilötietojenne mahdollinen siirto EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle

Tietojanne ei siirretä EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle.

## 12. Rekisteröitynä teillä on oikeus

Koska henkilötietojanne käsitellään tässä tutkimuksessa, niin olette rekisteröity tutkimuksen aikana muodostuvassa henkilörekisterissä. Rekisteröitynä teillä on oikeus:

- saada informaatiota henkilötietojen käsittelystä
- tarkastaa itseänne koskevat tiedot
- oikaista tietojanne
- poistaa tietonne (esim. jos peruutatte antamanne suostumuksen)
- peruuttaa antamanne henkilötietojen käsittelyä koskeva suostumus
- rajoittaa tietojenne käsittelyä
- rekisterinpitäjän ilmoitusvelvollisuus henkilötietojen oikaisusta, poistosta tai käsittelyn rajoittamisesta
- siirtää tietonne järjestelmästä toiseen
- sallia automaattinen päätöksenteko nimenomaisella suostumuksellanne
- tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, jos katsotte, että henkilötietojanne on käsitelty tietosuojalainsäädännön vastaisesti

Jos henkilötietojen käsittely tutkimuksessa ei edellytä rekisteröidyn tunnistamista ilman lisätietoja eikä rekisterinpitäjä pysty tunnistamaan rekisteröityä, niin oikeutta tietojen tarkastamiseen, oikaisuun, poistoon, käsittelyn rajoittamiseen, ilmoitusvelvollisuuteen ja siirtämiseen ei sovelleta.

Voitte käyttää oikeuksianne ottamalla yhteyttä rekisterinpitäjään.

### **Tutkimuksessa kerätyt henkilötiedot ei käytetä profilointiin tai automaattiseen päätöksentekoon**

### **Henkilötietojen käsittely aineistoa analysoitaessa ja tutkimuksen tuloksia raportoitaessa**

Teistä kerättyä tietoa ja tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksellisesti lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Yksittäisille tutkittavalle annetaan tunnusnumero ja häntä koskevat tiedot säilytetään koodattuina tutkimusaineistossa. Aineisto analysoidaan koodattuna ja tulokset raportoidaan ryhmätasolla, jolloin yksittäinen henkilö ei ole tunnistettavissa ilman koodiavainta. Koodiavainta, jonka avulla yksittäisen tutkittavan tiedot ja tulokset voidaan tunnistaa, säilyttävät tutkimuksen tekijä, eikä tietoja anneta tutkimuksen ulkopuolisille henkilöille. Lopulliset tutkimustulokset raportoidaan ryhmätasolla eikä yksittäisten tutkittavien tunnistaminen ole mahdollista.

Tutkimusaineistoa säilytetään tutkijan verkkolevyasemalla opinnäytetyön tekoaian, jonka jälkeen ne hävitetään poistamalla verkkolevyasemalta. Aineistoa ei käytetä jatkotutkimuksissa.



