



Työhyvinvointia kuormittavat tekijät varhaiskasvatuksessa

Keyf Mohamed

2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Työhyvinvointia kuormittavat tekijät varhaiskasvatuksessa

Keyf Mohamed
Sosionomi
Opinnäytetyö
Toukokuu 2023

Keyf Mohamed

Työhyvinvointia kuormittavat tekijät varhaiskasvatuksessa

Vuosi 2023 Sivumäärä 43

Opinnäytetyö keskittyy varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointiin. Varhaiskasvatuksen henkilöstö tuottaa laadukasta varhaiskasvatusta ja työhyvinvointi on erittäin tärkeä tässä suhteessa. Henkilöstön työhyvinvointi heijastuu voimakkaasti palvelun laatuun ja myös yksilön hyvinvointi voi olla koetuksella, kun työhyvinvointi ei ole tasapainossa. Opinnäytetyön tilaaja toimi Helsingin Kaupungin varhaiskasvatusyksikkö. Aihe on ajankohtainen työelämäkumppanin yksikössä ja opinnäytetyö antaa kehittämisen ideoita työhyvinvoinnille. Tavoitteena oli tutkia mitkä asiat haastavat henkilökunnan työhyvinvointia tietoperustan ja haastattelun kautta sekä tuoda käytännön kokemuksia esille. Työhyvinvoinnin takana seisoo henkilökunnan oma jaksaminen, voimavarat, yhteistyö ja itsensä kehittäminen. Opinnäytetyön avulla voi työhyvinvoinnin osa-alueita kehittää, joka taas johdattelee ennaltaehkäiseviin ratkaisuihin ja luoda toimeliaita tapoja, joilla ylläpitää hyvää työkykyä.

Opinnäytetyön sisältö alkaa kirjallisuudesta, josta käy ilmi yleisimmät tekijät, jotka haastavat työhyvinvointia sekä varhaiskasvatuksesta työympäristönä että varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamiset ja valmiudet. Haastattelu tuo esille haastateltavien omia kokemuksia, jotka toimivat tutkimuksen tärkeänä osana ja ovat toistensa tukena tietoperustan kanssa.

Opinnäytetyö on toteutettu laadullisena tutkimuksena eli kvalitatiivisena tutkimuksena, jossa keruumenetelmänä on hyödynnetty yksilölliset haastattelut. Tuloksissa on käytetty analyysimenetelmänä laadullista analysointia, joka on yleistä laadullisessa tutkimusmenetelmässä. Tuloksissa vahvasti nousi esiin työhyvinvointia kuormittavat tekijät kyseisessä yksikössä. Tuloksissa ilmeni vuorovaikutuksen, toimintakulttuurin ja yhteistyön olevan keskeisiä asioita työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Opinnäytetyön johtopäätöksessä on tuotu ilmi yleisimmät tekijät, jotka haastavat työhyvinvointia sekä työyhteisön että tiimin sisäisestä näkökulmasta. Opinnäytetyötä voi käyttää työhyvinvoinnin kehittämiseen varhaiskasvatuksen yksikössä, sillä opinnäytetyössä tulee esille yksikön työhyvinvointia kuormittavat tekijät, joita voi mahdollisesti ennaltaehkäistä tai vähentää negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin.

Opinnäytetyö on toteutettu siinä toivossa, että opinnäytetyötä voitaisiin hyödyntää tulevaisuudessa, varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi on tehtävä parannuksia. Tämä opinnäytetyö toivottavasti antaa avaimia ja ajatuksia polulle,

jolla luodaan uusia ja parempia tapoja ylläpitää sekä edistää varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia.

Asiasanat: työhyvinvointi, vuorovaikutus, työyhteisö

Keyf Mohamed

Factors affecting occupational well-being in early childhood education

Year 2023

Pages 43

The topic of the thesis concentrates on early childhood education staff's occupational well-being. They produce high-quality early childhood education. The occupational well-being of the personnel is strongly reflected in the quality of the service, and the well-being of the individual can also be strained when the well-being at work is not in balance. The early childhood education unit of the City of Helsinki was the client of the thesis. The objective was to identify challenging aspects of the staff's occupational well-being at work through literature and interviews and to introduce practical experiences. The staff's coping, resources, cooperation, and self-development stand behind well-being at work.

With the help of the thesis, early childhood education employees can improve and develop different aspects of occupational well-being, which in turn leads to preventive solutions and creates effective ways to maintain good workability and prevent negative effects on occupational well-being. The thesis was carried out as a qualitative study, where individual interviews were used as a data collection method, after which an analysis was conducted, which strongly highlighted the factors that burden occupational well-being in the unit in question. As analysis method qualitative analysis has been used to analyze the results from the interviews, which is common in qualitative study. The thesis revealed that interaction, operating culture, and cooperation are the key issues for the development of occupational well-being.

The study has been implemented in the hopes of utilizing the study for future, to develop occupational well-being in early childhood education. To maintain good health in occupational well-being, improvements must be made. This study hopefully gives the keys and thoughts of starting the journey of generating new and better ways to keep early childhood education staff's in better health both in mind and in performance.

Keywords: occupational well-being, communicative interaction, work community

Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Työelämäkumppani ja opinnäytetyön tarkoitus.....	8
3	Varhaiskasvatus työympäristönä	9
3.1	Työyhteisö, kommunikaatio ja tiimit.....	10
3.2	Ammattilaisen valmiudet ja taidot	11
4	Työhyvinvointiin vaikuttavat osa-alueet	13
4.1	Stressin merkitys työhyvinvoinnin näkökulmasta	13
4.2	Työn imu työhyvinvoinnissa.....	15
4.3	Työn kuormitus ja toimintakyky	15
5	Opinnäytetyön toteutus	17
5.1	Opinnäytetyön tavoite ja menetelmä	17
5.2	Tutkimusaineiston analysointi.....	20
5.3	Tutkimusaineiston hävitys	23
6	Tulokset	24
6.1	Työhyvinvointi työntekijöiden näkökulmasta	24
6.2	Työn kuormitus ja uupumus	25
6.3	Yhteistyö, tiimi, vuorovaikutus	27
7	Johtopäätökset	32
8	Eettisyys ja luotettavuus	33
9	Pohdinta	34
10	Lähteet	36
	Liitteet	40

1 Johdanto

Opinnäytetyön tavoitteena on nostaa esille mitkä asiat vaikuttavat negatiivisesti henkilöstön työhyvinvointiin varhaiskasvatuksen työympäristössä. Varhaiskasvatuksen henkilöstön jaksaminen on ollut ajankohtainen, sekä ylipäättänsä varhaiskasvatuksen ongelmat, jotka ovat tulleet esille sekä mediassa, lehdissä, perheissä ja henkilöstössä. Myös oman kokemuksen takia on tullut huomioitua monta työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä, joita aion tuoda esiin opinnäytetyössä, jotta nämä tekijät konkretisoituvat sekä lukijalle että toimeksiantajalle. Opinnäytetyön myötä asiat voivat avautua laajemmin eri näkökulmista henkilöstön kannalta ja myös kehittämisen kannalta. Opinnäytetyössä avataan työhyvinvointiin vaikuttavat seikat ja niiden tärkeyttä työelämässä, myös käytännön kokemuksia tulee esille haastattelun ansiosta, jotka nostavat konkreettisia tietoja varhaiskasvatuksen henkilöstön jaksamisesta ja kuormittavuudesta.

Opinnäytetyö johdattelee lukijaa tutkimuksen tavoitteesta ja kenelle se tuotetaan. Työhyvinvoinnista tulee esille yleistä tietoa, mitä työhyvinvointi on ja sen merkitys varhaiskasvatuksen työntekijän kannalta. Varhaiskasvatuksessa henkilöstön kuormitus voi esiintyä joko fyysisenä tai psyykkisenä, se ei kuitenkaan ole aina näkyvillä toisen silmään. Päiväkodin arjen kiireissä kuormitus voi mahdollisesti suurentua juuri kiireen vuoksi. Opinnäytetyössä tuodaan esille kuormitukset, jotka haittaavat yksilön jaksamista ja yleistä vointia työpaikalla ja samalla nostan esille tekijöitä, jotka edesauttavat työhyvinvointia työyhteisössä.

Hyvinvoiva henkilöstö ja hyvä työ on tuloksellista ja tuottavaa. Jokainen, joka kehittää omaa osaamistaan ja toimintaansa, voivat saavuttaa tavoitteensa myös muuttuvassa työympäristössä. Varhaiskasvatuksessa muutoksia voi tapahtua arjessa päivittäin, ja henkilöstön oma jaksaminen voi olla koetuksella sekä psyykkisessä että fyysisessä tasossa. Kuitenkin on monenlaisia tekijöitä, jotka vaikuttavat henkilöstön työhyvinvointiin jaksamisen ja suoriutumisen kannalta.

2 Työelämäkumppani ja opinnäytetyön tarkoitus

Työelämäkumppanina toimiva päiväkoti on kunnallisen puolelta, joka sijaitsee Helsingissä eli Helsingin Kaupungin toimialassa oleva varhaiskasvatusyksikkö. Päiväkodin asiakasryhmä koostuu monikulttuurisista perheistä ja heidän tukenansa toimii moniammatillinen työyhteisö. Opinnäytetyö toteutetaan kunnallisessa päiväkodissa, jossa tarkastellaan henkilöstön työhyvinvointia ja sen kuormitusta.

Opinnäytetyön aihe on noussut esille vahvasti varhaiskasvatuksen työympäristössä ja tavoitteena on tutkia tekijät, jotka haastavat henkilöstöä arjen työtehtävissä päiväkodeissa. Opinnäytetyötä toivotaan hyödynnettävän jatkossa varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnin kehittämässä, koska opinnäytetyössä keskitytään kuormittaviin tekijöihin tuoden esiin yleisesti varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia ja heidän työolosuhteitansa.

Tarkoituksena on antaa työvälineitä ja tietoa toimeksiantajalle, joka voi käytännössä käyttää hyödykseen sekä työhyvinvoinnin että henkilöstön kehittämisen kannalta. Tarkoituksena on myös tunnistaa haastavia tekijöitä, jotka kuormittavat henkilöstöä ja saadaan henkilöstön äänet kuulluksi sekä kartoittamalla henkilöstön kuormituksen osa-alueita esille kattavasti sekä tietoperustan että käytännön kautta.

Aikaisempia tutkimuksia työelämän laadun parantamiseksi on toteutettu työterveyslaitoksen hankkeissa kuten Kunta10- tutkimus, joka tutkii työntekijöiden hyvinvointia ja terveyttä sekä siihen kohdistuvia muutoksia. Tutkimusta toteutetaan kyselylomakkeilla. Tutkimus keskittyy viiden eri kaupungin kunta-alan työntekijöihin, sekä vakituisiin että pitkäaikaisiin työntekijöihin. Tutkimusta toteutetaan kahden vuoden välein. Tavoitteena on seurata työntekijöiden hyvinvointia ja sen muutoksia työpaikalla. Tulokset hyödynnetään työntekijöiden työelämän kehittämiseen ja hyvinvointiin. (Työterveyslaitos 2018)

Työterveyslaitos on myös kerännyt aineistoa liittyen työn imuun. Tutkimus on toteutettu testillä, joka arvioi yksilön työn imua. Työn imu on tunnetila, joka on myönteistä ja motivaation kokemusta työn tasolla. Tutkimuksen tuloksien mukaan yksilö kokee työn imua ainakin päivittäin. Tosin tutkimukseen osallistui eri alan työntekijöitä. (Työterveyslaitos 2023c)

3 Varhaiskasvatusta työympäristönä

Varhaiskasvatuksessa tuotetaan palvelua perheille ja lapsille, jonka sisältönä on lapsen tavoitteellista ja suunnitelmallista kasvatusta opetusta ja sekä hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa tietenkin painottuu erityisesti pedagogiikka. Varhaiskasvatusta on osa suomalaista koulutusjärjestelmää ja se kattaa ikävuosia nolla- 6 ja siihen asti, kunnes lapsi aloittaa peruskoulu. Varhaiskasvatuksen tehtävänä on tukea lapsen kehitystä, kasvua ja oppimista sekä edistää lapsen yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Varhaiskasvatukseen kuuluu myös ehkäistä syrjäytymistä, tukea huoltajia kasvatustyössä ja myös mahdollistaa heidän osallistumisensa sekä opiskeluun että työelämään. Varhaiskasvatuksessa lapsen opitut tiedot ja taidot vahvistavat lapsen aktiivista toimijuutta sekä osallisuutta yhteiskunnassa tulevaisuudessa. (Opetushallitus 2023a)

Varhaiskasvatukseen osallistuvalla lapsella voi nousta esiin tuen tarpeen mutta ja silloin lapsella on oikeus saada yleistä tehostettua tai erityistä tukea. Yksilöllisesti kohdennetulla, oikea aikaisella ja lapsen tarpeiden mukaisella tuella henkilöstö edistää lapsen oppimista hyvinvointia ja kehitystä. Tuen järjestämisen lähtökohtana ovat tietenkin lapsen oppiminen vahvuus hyvinvointi ja kehitykseen liittyvät tarpeet. (Opetushallitus 2023b)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa korostuu pedagogiikka, joka perustuu rajattuun käsitteeseen lapsesta, arvoperustaan, oppimisesta ja lapsuudesta. Pedagogiikka sisältää monitieteistä varhaiskasvatusta- ja kasvatustieteellistä tietoperustaa, tavoitteellista toimintaa oppimisen ja hyvinvoinnin edistämistä ja toteuttamista ja ammatillisesti johdettua henkilöstöä. Pedagogiikka painottuu kokonaisuudessaan varhaiskasvatukseen ja se edellyttää pedagogista asiantuntemusta ja myös henkilöstön sujuvaa ymmärrystä, ja tasaista ajattelua miten lapsen hyvinvointia ja oppimista voidaan edistää. (Opetushallitus 2022, 85)

Varhaiskasvatuksessa yhteistyön tavoitteena on tuottaa laadukasta pedagogista toimintaa missä jokainen lapsi saa tukea kasvuun, kehitykseen ja hoitoa. Nämä tavoitteet toteuttaa varhaiskasvatuksen henkilöstö, jossa korostuu yhteistyö sekä moniammatillisen työyhteisön että huoltajien kanssa. Jotta tämä olisi mahdollista, on turvattu henkilökunnan työhyvinvointia, sitä edistämällä pystytään ylläpitämään sekä laadukasta varhaiskasvatusta että työkykyisiä työntekijöitä, sekä (Helsingin varhaiskasvatussuunnitelma 2022, 33)

Varhaiskasvatusta säätelevät lainsäädännöt, jotka ovat varhaiskasvatustalaki, lastensuojelulaki, valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta, perusopetuslaki sekä laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista. Laki, joka säätelee työntekijöiden kelpoisuusvaatimuksia, on asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista sekä laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023)

3.1 Työyhteisö, kommunikaatio ja tiimit

Hyvä työyhteisö edellyttää oikeudenmukaisuutta, tasa-arvoa, toimiva tiedonkulku, motivoiva ja kannustava ilmapiiri. Työntekijät tarvitsevat tietoa, jotka koskevat työtä ja osallisuutta päätöksissä sekä vaikuttaa muutoksen kulkuun. Avoin ja myös luottamuksellinen työilmapiiri ja esimiehen tuki tuovat henkilöstölle hyvän mahdollisuuden ja edellytykset muutosten ennakointiin sekä uuteen oppimiseen.

Työyhteisössä erilaisuus tukee monimuotoista osaamista sekä uutta muutosta. Erilaisuus voi olla sukupuoli, ikä, persoonallisuus, kulttuuri tai koulutustausta. Äärimmäisen tärkeitä on tuntea hyväksytyksi ja olla oma itsensä työyhteisössä, eikä olla pelkoa mahdollisista virheistä vaan ottaa virheet kehittyvänä itsenä ja hyödyntää sitä tulevaisuudessa.

Työelämässä on opittava ja sovelluttava monimuotoistuvan ja monikulttuuristavan yhteiskunnan vaatimuksiin. Parannettavia valmiuksia ja työtapoja riittää työyhteisössä, koska nämä kohdataan päivittäin työn arjessa. Monikulttuurisuus työyhteisölle on sekä haaste että mahdollisuus, ja tämän vuoksi yhdenvertaisuuden saavuttaminen voi viedä aikaansa.

Työelämässä on opittava ja sovelluttava monimuotoistuvan ja monikulttuuristavan yhteiskunnan vaatimuksiin. Parannettavia valmiuksia ja työtapoja riittää työyhteisössä, koska nämä kohdataan päivittäin työn arjessa. Monikulttuurisuus työyhteisölle mahdollisuuksien mukaan olla sekä haaste että mahdollisuus, ja siksi yhdenvertaisuuden saavuttaminen voi viedä aikaansa. (Työturvallisuuskeskus 2013, 8-9)

Työntekijä on vastuullinen laadullisen palvelun toteutumisesta, joka myös laajentuu työyhteisön menettelyyn. Antti Särkelä (2002) tuo esille sen, että sekä asiakkaisiin että työntekijöihin sopii yhtenäinen ihmiskäsitys. Se, että, opimme toimimaan erinomaisesti suhteessa asiakkaisiin, on puutteellinen vaan vuorovaikutuksen elementtejä tulisi soveltaa myös suhteessa työyhteisön jäseniin. Pewyn (2006) korostaa eettisen kriittisen ajattelun, jonka sisältönä on neuvottelut, suhteet, dialogit ja halukkuus tunnustaa erilaisten ajattelutapojen olemassaoloa. (Mönkkönen 2007, 33-34)

Vuorovaikutusosaamiseen kytkeytyy laaja-alainen erityisosaaminen, joka sisältää suhteiden ja kommunikoinnin luomisen osaamista. Moniammatillisessa ja asiakastilanteissa kommunikaatio koostuu siitä, kuinka eri näkemykset ja äänet tulevat esiin ja miten vuorovaikutus tosiaankin tuottaa uudenlaista ymmärrystä. Dialogisuus on yksi keskeisimmistä käsitteistä vuorovaikutusosaamisessa. Vaativa vuorovaikutusosaamisen luo ihmisten väliset suhteet ja vaihtuvat tilanteet. (Mönkkönen 2007, 28)

Vuorovaikutustapoja on monenlaisia kuten; lämmin vuorovaikutustapa, ristiriitainen vuorovaikutustapa, välttelevä vuorovaikutustapa ja etäinen vuorovaikutustapa. Vuorovaikutuksessa ei käytetä vain yksittäistä vuorovaikutustapaa esimerkiksi tiimissä. Henkilöstön oma tiimi, joka

yleensä koostuu kolmesta henkilöstä, vuorovaikutustapa ei ole suoranaisesti vain lämmin vuorovaikutustapa tai etäinen, vaan se voi vaihdella ja erilaiset tilanteet voivat määritellä vuorovaikutustapaa. Etenkin tiimeissä vuorovaikutusilmapiiri elää ja on muuttuva, ja sitä sääntelee hetken ainutlaatuiset ominaisuudet. Vaihtelevissa tilanteissa kuten tiimin jäsenen poissaolo voi vaikuttaa suuresti sekä vuorovaikutuksen laatuun että henkilön työhyvinvointiin. (Ahonen 2023, 34)

3.2 Ammattilaisen valmiudet ja taidot

Varhaiskasvatuksessa toimii moniammatillinen tiimi, jolla on erilaista osaamista ja valmiutta reagoida nopeaan, muuttuvaan tilanteeseen. Varhaiskasvatuksessa on lastenhoitajia, opettajia ja sosionomeja, jotka työskentelevät erilaisilla tutkinnoilla. Muuttuva kasvatusala tarvitsee erilaista ja laaja-alaista osaamista ja koulutusta. Henkilöstön kelpoisuusehdot ovat säädetty valtioneuvoston asetuksessa ja varhaiskasvatuslaissa. (Tehy 2023)

Varhaiskasvatuksessa opettajalla on pedagoginen osaaminen ja teoretieto lapsesta on laaja lapsen kokonaisvaltaisen kehityksen näkökulmasta. Opettaja tukee lapsen kehitystä, opetusta ja kasvatusta tukevat osa-alueet erilaisissa pedagogisissa toiminnoissa. Pedagoginen vastuu on opettajalla, joka tekee pedagogista työtä. Varhaiskasvatuksen toiminnan suunnittelu, toteutus, arviointi ja sen laatu on opettajan vastuulla. Työnkuvaan kuuluu lapsen havainnointi, joka on jatkuvaa, lapsen kehityksen kannalta. (Lastentarhanopettajanliitto 2023)

Varhaiskasvatuksen opettajan työtehtäviin kuuluvat monialainen yhteistyö sekä päiväkodin että huoltajien kanssa, luoda lapselle turvallinen oppimisympäristö, toteuttaa varhaiskasvatussuunnitelman perusteita ja tavoitteita toiminnassaan. (Lastentarhanopettajanliitto 2023)

Lähihoitaja toimii lastenhoitajana varhaiskasvatuksessa ja tukee lasta eri kehityksen vaiheissa. Myös havainnointi ja jatkuva vuorovaikutus on keskeinen osa lastenhoitajan työtä varhaiskasvatuksessa. Arjessa lastenhoitajan työtehtäviin kuuluu perushoito, leikkiminen ja hoiva sekä leikkien ohjaaminen ovat osa työtä. Toimintojen toteutus kuten monipuolinen ilmaisu musiikissa, liikunnassa, kädentaidoissa ja lapsen kehityksen tukeminen ja vahvistaminen. (Super 2022, 4)

Varhaiskasvatuksen sosionomin työtehtävät koostuvat lapsiryhmän opetus- ja kasvatustehtävistä, yhteistyö perheiden kanssa, toimintakulttuurin edistämistä, monialainen yhteistyö sekä kulttuurisen moninaisuuden edistämistä. Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävien tarkoituksena on edistää perheiden ja lasten hyvinvointia ja ehkäistä heidän syrjäytymistensä yhteiskunnassa. Tukea sekä lasta että perhettä tulla osaksi yhteisöä ja vahvistamalla heidän valmiuksiansa, osaamista ja tarvitsevia taitoja muuttuvassa yhteiskunnassa. (Talentia 2023)

Varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisiin kuuluvat moniammatillinen verkostotyö, jossa korostuu yhteistyö eri ammattien omaavien tahojen tai henkilöiden kanssa. Yhteistyötä toteutetaan perheiden kanssa lapsen hyvinvoinnin edistämisen kannalta. Pedagoginen toiminta korostuu sosionomin osaamisessa sekä erityisen tuen havainnointi ja tukeminen. Perhetyö ja lastensuojelu on osa sosionomin osaamista, joka sisältyy painotettuna sosionomin opintoihin. Tärkeä osaaminen on myös lapsen kasvun ja kehityksen tukeminen ja vahvistaminen, joka edistää lapsen kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Talentia 2023)



Kuvio 1 : Kompetenssit ja ydinosamiset, varhaiskasvatuksen sosionomi.

Varhaiskasvatuksen sosionomilla on erilaiset osaamiset ja kompetenssit verrattuna varhaiskasvatuksen opettajaan ja lastenhoitajaan, koska sosionomeilla painottuu sosiaalipedagogiikka osaamiseen. Talentian (Talentia 2023) mukaan varhaiskasvatuksen sosionomin ydinosamisiin ja kompetensseihin kuuluvat erilaiset tietotaidot ja ne ovat lueteltu yllä olevassa taulukossa.

4 Työhyvinvointiin vaikuttavat osa-alueet

Työhyvinvointi sisältää turvallisuuden, terveyden, hyvinvoinnin ja työn mielekkyyttä. Innostava ja hyvä työyhteisö ja johtaminen sekä ilmapiiri että työyhteisön ammattitaito edistävät työhyvinvointia. Työhyvinvointia haastaa työn mielekkyyden puute sekä terveyden ja hyvinvoinnin heikentyminen. Työhyvinvointi vaikuttaa myös suuresti omaan jaksamiseen, joka linkittyy työhön sitoutumiseen ja työn tuottavuuteen. Vaikka työnantaja on vastuullinen työympäristöstä, on työntekijällä myös vastuu omasta ammatillisesta kehittämisestä ja työkyvyn säilyttämisestä. Myös jokainen työyhteisön jäsen voi vaikuttaa työilmapiiriin omalla asenteella ja vuorovaikutustaidoilla. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023)

4.1 Stressin merkitys työhyvinvoinnin näkökulmasta

Psyykkiset stressioireet voivat vaikuttaa kielteisesti yksilön työhyvinvointiin. Stressioireet kuten työuupumus, masennus ja liiallinen stressi voivat aiheuttaa kuormitusta etenkin sosiaaliseen taitoon, päätöksentekoon muistiin ja keskittymiskykyyn. Stressiä tunnistamalla varhain edesauttaa fyysiseen suoriutumiseen. Stressioireet, jotka ovat pitkäkestoisia, voivat altistaa yksilölle työuupumusta ja masennusta. (Nummelin 2013, 75)

Stressin ei tarvitse olla vain negatiivista, se voi myös positiivisesti lisätä luovuutta ja energiaa. Tätä kutsutaan energisoivaksi stressiksi, joka tuottaa hallinnan tunnetta ja lisää inspiraatiota. Haitalliset stressit masentavat yksilöä henkisesti ja vähentää energian määrää. Stressin voi tuntea eri tavalla ja se on yksilöllistä, jollekin se voi olla haitallista ja toiselle se voi olla positiivista. (Nummelin 2013, 75)

Stressaantuneessa tilassa biologinen puolustuskyky alenee ja keho on altis sairauksille ja erilaisille oireille. Yksi kokee fyysistä oiretta, kun toinen kokee psyykkistä oiretta. Stressaavassa olotilassa ihmisen keskittyminen on koetuksella, joka taas voi vaikuttaa työn suoriutumiseen. (Nummelin 2013, 75)

Vähentynyt työmotivaatio, kuten väsymys, kielteinen asenne ja kyvyttömyys vaikuttavat toimia omatoimisesti. Stressaantuneet ihmiset horjuvat eri vaihtoehtojen välillä, lykkäävät päätöksiä ja viivyttävät työn aloittamista. Kun työtaakan loppuosa kasvaa ja ahdistus lisääntyy, stressin tunne voimistuu ja kuormitusta tulee enemmän ja sen vaikutus suoriutumiseen alkaa tulla näkyville. (Nummelin 2013, 76)

Stressi kaventaa näkökulmaa ja vaikeuttaa kokonais kuvan hahmottamista. Kiinnostus katoaa ja henkilö tekee vähemmän työtä ja asenne muuttuu tämän myötä taipumattomaksi. Yksilöt pitävät kiinni tietyistä ajattelu- ja toimintatavoista, koska rutiinityö auttaa heitä selviytymään työnsä vaikeuksista. Kyky muuttua ja omaksua uusiin asioihin herpaantuu.

Muutosvastarinta johtuu usein väsymyksen vastustamisesta. Stressaantuneilla yksilöillä ei ole voimavaroja muutokseen. (Nummelin 2013, 76)

Stressi heikentää ihmisen psykologisia voimavaroja. Sietokyky ylittyy helposti, kun stressaantunut henkilö kohtaa elämässään uusia vaikeuksia. Näennäisen pienetkin asiat voivat saada yksilön menettämään malttinsa ja joutumaan paniikkiin ahdistuksen myötä. Voimien puute johtaa epäonnistumisten lisääntymiseen ja itseluottamuksen menettämiseen. Ahdistus, masennus ja erilaiset pelkotilat voivat lisääntyä. Fyysiset oireet voimistuvat ja ilmenevät esimerkiksi lihasjännityksenä, vatsavaivoina, päänsärkynä tai korkeana verenpaineena ja se tarkoittaa sitä, että keho ei ole tasapainossa. Immuniijärjestelmä heikkenee ja tulehdussairaudet lisääntyvät vastaavasti. Univaikeuksia alkaa esiintymään sekä oireet ja säryt, jotka ovat lääketieteellisesti selittämättömiä. (Nummelin 2013, 76)



Kuvio 2. Yksilön voimavaroihin vaikuttavat tekijät

Yllä olevassa kuviossa on kuvattuna tekijät, jotka vaikuttavat yksilön voimavaroihin. Voimavaroihin ei vaikuta ainoastaan työ vaan ihmisen koko elämä moninaisuudessaan. Stressin tuntemukseen vaikuttaa myös sopeutuminen ja muutoksien määrä, miten paljon yksilö käyttää omaa energiaa sopeutumiseen erilaisiin tilanteisiin. (Nummelin 2013, 78)

On tärkeää, että jokainen pystyy tunnistamaan stressille tyypilliset oireet, jotta ylikuormitus ei kasva liian suureksi. Yhtä tärkeää on myös oppia tasapainottamaan elämäänsä antamalla aikaa rentoutua ja levätä, jotta liiallinen stressi ei kasaantuisi. (Nummelin 2013, 76)

4.2 Työn imu työhyvinvoinnissa

Työhyvinvoinnin keskeinen osa on innostus. Innostuessaan pystyy antamaan parasta työlle ja pääsee ns. flow-tilaan, jolloin työnteko sujuu niin hyvin, että siitä irtautuminen käy vaikeaksi. Työn imu ja flow-tila erottautuu toisistaan niin, että flow-tila on hetkellinen kokemus, jolloin taas työn imu on pitkäkestoinen.

Jotta työn imua voidaan säilyttää, on tärkeitä, että huolehditaan myös henkilöstön palautumisesta. Tärkeitä on myös erottaa työn imua työholismista, jolloin irrottautuminen työstä ei millään tavalla onnistu. Jatkuvien ja kiireellisten asioiden vaatimuksissa henkilö ei todennäköisesti tiedosta siirtyvänsä työn imusta suoraan kuormitukseen ja uupumukseen. Kiire, joka on liiallista ja paineita tuottavat tavoitteet voivat hyvin johtaa siihen, että työssä esiintyy virheitä ja palautuminen työstä voi käydä haasteelliseksi. Alisuorittamista voi esiintyä väsymyksen takia, jolloin henkilö ei enää kykene hahmottamaan asioita. Ajankäyttö on tärkeitä seurata ja asettaa asiat ensisijaisuuden mukaan. (Manka 2010, 10.)

Työn imu on työhyvinvoinnintila, missä henkilö kokee työnsä olevan merkityksellistä ja mielekästä. Työntekijä tekee työnsä tavoitteiden pääsemisen hyväksi ja antaa täyden voimansa työntekoon. Tällöin työnteko on mielekästä työntekijälle ja tämä on työn imu. Työn imussa korostuu omistautuminen työhön, josta saa merkityksellisiä kokemuksia, ylpeyttä, inspiraatiota, innokkuutta ja haasteellisuutta. Tarmokkaasta työnteosta kumpuaa energisyyttä ja sinnikkyyttä kohdatessaan vastoinkäymisiä työn arjessa. Työhön uppoutuminen voi olla tila missä työntekijä on keskittynyt ja hyvin paneutunut omaan työhönsä, joka taas tuottaa nautintoa ja työstä irrottautuminen voi olla työntekijälle vaikeata. Täytyy kuitenkin muistaa, että työn imu ei ole niin sanotusti imevä ominaisuus eikä myöskään tarkoita sitä, että työ olisi yksinkertaisesti kivaa tekemistä. (Hakanen 2011, 38)

4.3 Työn kuormitus ja toimintakyky

Työ, joka vaatii paljon panostamista, voi aiheuttaa työkuormitusta. Voimavarojen käyttäminen tarkoittaa niiden kulumista tiettyyn asiaan. Työ silloin voi olla enenevin määrin kuormittavaa. Toimintakyky kuitenkin voi heikentyä sekä liiallisesta kuormituksesta että liian vähäisestä kuormituksesta. Työn kuormituksella voidaan tarkoittaa kaikkea mikä liittyy työolosuhteisiin, työjärjestelyyn, työssä tapahtuvaan vuorovaikutukseen ja työn sisältöön, nämä kaikki voivat hyvin vaikuttaa työtä tekeväälle. Ajan kulussa nämä vaikutukset todennäköisesti heikentävät tuottavuutta ja voi nousta esille mahdollisesti terveysongelmina. Epäedullinen työkuormitus on ilmiö, joka ei ole positiivista työntekijälle ja vaikuttaa hyvin negatiivisesti. On hyvä erottaa työntekijän ja itse työssä ilmenevistä vaikutuksista, kun puhutaan työkuormituksesta. Työpaikoilla jokaisella on sama tavoite eli saada työn hoitumaan mahdollisimman hyvin ongelmitta. Kuitenkin nousee esille vähän väliä vastakkainasetteluja, jotka voivat aiheuttaa komplikaatioita. Joillekin työmäärä voi olla hyvin paljon ja milloin työtä olisi jo tarpeeksi.

Raja-arvoa ei asioiden suhteen ole eikä sitä voi antaa. Fakta on, että henkilö, jolla taakkaa tulee reilusti, on ahdingossa ja romahtaa. (Tikander yms. 2010, 30-31)

Vuonna 2017 on toteutettu tutkimus, joka tutkii ihmisen toimintakykyä. Finterveys 2017- tutkimuksen mukaan väestön toimintakyky on huomattavasti parantunut kuin mitä se oli Finterveys 2011- tutkimuksessa. Tutkimuksen mukaan suomen väestö on toimintakykyisempi vuonna 2017 tehdyssä fyysisessä toimintakyvyn tutkimuksessa. Tutkimuksessa tuotiin esille myös, miten ihmisten autonomia vähentyy liikkumiskyvyn ongelmista sekä sosiaaliset kanssakäymiset rajoittuvat liikkumisongelman myötä. (Lundqvist yms. 2017, 112)

Fyysinen toimintakyky mahdollistaa selviytymistä elämän arjessa ja se on ihmisen kyky liikua. Fyysinen toimintakyky sallii ihmisen osallistua yhteiskuntaan kuten käydä töissä ja harrastuksissa, fyysinen kyky on erittäin tärkeä osa elämää sekä antaa mahdollisuuden ihmisen olla itsenäinen ja omatoiminen. (Lundqvist yms. 2017, 108)

Kognitiivinen toimintakyky tarkoittaa kykyä osata käsitellä tietoja ja taitoa suoriutua arjen haasteista. Kognitiivinen kyky sisältää tiedon vastaanottamista, sen käsittelyä ja säilyttämistä sekä psyykkisiä toimintoja (Tuulio-Henriksson 2018). Kognitiivista kykyä haastavat muistisairaudet, jotka lisääntyvät iän mukaan. (Lundqvist, A. yms. 2017, 118). Sosiaalinen toimintakyky on kyky toimia vuorovaikutuksessa sekä yksilö että yhteisön tasolla. (Lundqvist yms. 2017, 123)

Mielenterveyshäiriö on tuki- ja liikuntaelinongelmien rinnalla pitkäkestoisia sairauspoissaoloja, jotka aiheuttavat työkyvyttömyyttä. Poissaolot ja työttömyysjaksot ovat tulleet yleisiksi ja ovat aiheuttaneet huolta yhteiskunnassa. Psyykkisen työkyvyn korkeat edellytykset vaikuttavat tähän ilmiöön.

Taustaltaan mielenterveyden häiriöt ovat monitekijäisiä oireyhtymiä, jolloin ajattelutoimintojen, käyttäytymisen ja tunne-elämän alueella esiintyy ongelmia. Sairauteen altistaa myös perintötekijät, kertyneet voimavarat ja kokemukset sekä työelämässä että henkilökohtaisessa elämässä. Työuupumus ja stressi, jotka ovat kestoltaan pitkäkestoisia voivat olla suuri riski masennuksen, unihäiriön ja mielenterveyden taipumukseen sekä kehittymiseen, nämä häiriöt voivat samalla myös esiintyä yhtäaikaaisesti muiden mielenterveyden häiriön kanssa. Unen laatuun ja kielteiseen sosiaaliseen taitoon vaikuttaa myös päihteiden käyttö, joka taas heikentää työkykyä. Työkyvyn heikentyminen näkyy poissaolojen määrässä. (Työterveyslaitos 2023a)

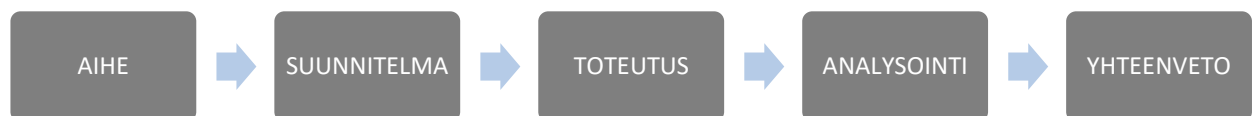
5 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyössä keruumenetelmänä käytin yksilöllistä haastattelua, joka tuo esille henkilöstön yksilökohtaisia kokemuksia ja tuntemuksia työhyvinvoinnista sillä henkilökunta toimivat tutkimuskysymyksen asiantuntijoina. Haastattelun avulla henkilökunnan kokemuksia saa paremmin avattua kuin kyselylomakkeella, joka olisi jäänyt enemmänkin tulkinnanvaraiseksi. Haastattelun avulla saan laajan käsityksen asioista, jotka haastavat henkilökunnan työhyvinvointia ja mitä asioita voi kehittää, jotta henkilökunnan työhyvinvointia saadaan paremmaksi.

5.1 Opinnäytetyön tavoite ja menetelmä

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää mitkä asiat vaikuttavat varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointiin negatiivisella tavalla. Tavoitteena on kartoittaa asiat, jotka kuormittavat henkilöstön työhyvinvointia, jotta nämä tekijät voitaisiin vähentää tai jopa ennaltaehkäistä kokonaan, jos mahdollista. Opinnäytetyön aihe on tärkeä ja tarkoituksena on minimoida varhaiskasvatuksen henkilökunnan kuormitusta, jotta työn laatu olisi hyvä ja työntekijöiden hyvinvointi on hyvässä tasapainossa.

Opinnäytetyön prosessi on kuvioituna alla olevassa kuviossa, joka konkreettisesti tulee esille kuvan muodossa, ja tutkimus on edennyt juuri tämän prosessin mukaan. Pohdin aihetta, joka olisi hyödyllinen työelämäkumppanille. Aiheen valinnan ja rajauksen jälkeen aloin suunnittelemaan opinnäytetyötä. Hain tutkimuslupaa Helsingin kaupungilta, sen myönnettyä aloitin yksilölliset haastattelut, ja tämä osa oli opinnäytetyön toteutus- prosessia. Opinnäytetyön aineiston keruun jälkeen analysoinnin prosessi sai alkuunsa, jonka jälkeen yhteenvedon toteutin kerätyistä tuloksista, joita olin analysoinut sekä tietoperustan ja omien pohdintojen kautta.



Kuvio 3: Opinnäytetyön prosessi

Opinnäytetyössä käytetään tutkimuksellista menetelmää, joka sisältää tutkimuksellista viitekehystä eli opinnäytetyön teoreettista osaa. Laadullisessa tutkimuksessa sekä luotettavuuden, tutkimuksen etiikan ja metodien tunnistaminen on rajoitettua. Laadullisessa tutkimuksessa analysoidaan, minkälaista teoriaa tarvitaan ja miten paljon. Tutkimuksessa käytetty teoria tukee tutkimusta ja sen tietoperusta on opinnäytetyön selkäranka. Teorian merkitys laadullisessa tutkimuksessa on täsmällinen ja siksi sen käyttö on olennainen.

Oleennaista on myös se, että laadullisessa tutkimuksessa teorian merkitys on niin suuri, että teoria tukee tutkimusta ja se tuottaa laadullista tutkimista. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 23)

Analysointi on toteutettu aineistokeruun jälkeen ja on osa opinnäytetyön toteutusta. Haastattelujen kautta saaduista tuloksista selvitetään olennaiset asiat, jonka jälkeen ne ovat kategorisoitu ja eri kategorioille on annettu eri sisällön nimet. Kategorian muodostaminen oli tärkeä vaihe analysoinnissa, sillä perustelut, miksi on tietyt asiat kategorioitu samaan laatikkoon, on tultava esille. Analysoinnissa syntyy ylä- ja alakategoriat ja ne yhdistyvät yhdeksi kategoriaksi joka kuvaa tulokset, jonka jälkeen syntyy kokonaisvaltaisesti tutkimustehtävän vastaukset. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 114-115)

Haastattelu on käytetyin menetelmä, jolla hankitaan tietoa. Sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa suoraan kysyminen on ensisijainen tiedonhankintamenetelmä, kun haetaan tiettyä tietoa. Sosiologi David Silverman on puhunut ”haastattelu yhteiskunnasta”, että haastattelu on tapa saada elämämme ymmärrettäväksi (1993). Silvermanin (1997) mukaan haastattelu yhteiskunta jakautuu kolmeen osaan. Ensimmäiseksi vaaditaan ymmärrystä siitä, miten yksilö toimii merkityksellisen tiedon sekä kertojana että tuottajana. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 9)

Opinnäytetyön haastattelua on nauhoitettu äänitallenteena sillä nauhoittaminen auttaa, kun haastatteluun täytyy palata. Nauhoituksen myötä on helppo tarkastella haastattelua ja kuunnella haastattelua toistuvasti. Joskus haastatteluissa voi unohtua, että haastattelijan oma käyttäytyminen tai toiminta voi vaikuttaa haastateltavaan. Tallenne myös mahdollistaa analysoinnin vuorovaikutuksen edistymisen kannalta. Kun samaa nauhoitusta kuuntelee, voi uusia asioita ilmetä, joita ei ole aikaisemmin huomannut. Haastattelun aikana joskus on vaikeata huomata tiettyjä asioita, kuten miten haastateltava reagoi tiettyihin kysymyksiin. Nauhoitteesta voi ilmetä haastateltavan suhtautumista kysymyksiin ja se voi ilmetä haastateltavan vastauksissa kuten miten kauan vastauksessa kestää, epäröikö haastateltava, onko epämukava aihe yms. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 14-15)

Keskustelu, jota käydään haastateltavien kanssa, rakentui haastatteluksi sekä kysymysten että vastausten kautta. Kysymyksien ja vastausten juontuminen toisiinsa on yksi keskustelun säännönmukaisuus. Kun kysymme kysymyksiä, oletetaan että kysymykseen saadaan vastaus mitä pikimmiten. Oletuksia syntyy, kun ei vastausta saada. Haastattelijalla voi helposti olettaa, että kysymys ei ole tarkka tai sitä ei vain ole ymmärretty, ehkä kysymys täytyy muokata tai oletetaan että sitä pitäisi vain toistaa. Tässä korostuu vain yksi keskustelun rakenne, tapa, jolla hahmottaa kysymys ja vastaus kaksikoksi, joiden tulisi seurata toisiaan ilman taukoa. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 26)

Haastattelut toteutettiin fyysisesti paikan päällä. Päiväkodissa toimii kolme eri ryhmää ja kaikissa ryhmissä on vähintään kolme aikuista, jotka ovat koulutukseltaan joko opettajia, avustajia tai lastenhoitajia. Haastatteluun osallistuvat kahden ammattiryhmän työntekijät, mutta jokaisesta ryhmästä osallistui työntekijä, tarkoittaen sitä, että kattavaa tietoa tuli sekä ryhmien toiminnasta että yhteisön tasolta tulee näkyviin yleisesti työhyvinvoinnista.

Haastatteluun osallistui 6 henkilöä. Haastattelu aloitettiin rennosti ja mukavalla keskustelulla, jotta haastateltava koki olonsa mukavaksi ja rentoutumalla, että saadaan haastattelu käyntiin ilman hermostuneisuutta. Haastateltavat ovat tuttuja, joten keskustelun aloittaminen ei tule olemaan haastavaa. Sana tutkimus sai muutaman haastateltavan jännittävään olotilaan. Haastattelut kuitenkin menivät hyvin ja haastattelun kesto oli vaihtelevaa. Henkilökunta vastasi kysymyksiin ytimekkäästi ja joillain oli enemmän sanottavaa kuin toisilla. Haastatteluilla sain kerättyä tarpeeksi aineistoa analysointia varten. Kaikki haastattelut olivat nauhoitettuja.

Olin jakanut haastattelun osa-alueet kolmeen alueeseen, jotka ovat työhyvinvointi, työn kuormitus ja yhteistyö, johon myös sisältyi vuorovaikutus ja tiimi. Haastattelun kysymykset olivat seuraavanlaiset:

Työhyvinvointi työntekijöiden näkökulmasta:

1. Mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiin?
2. Mitkä asiat haastavat työhyvinvointiasi?
3. Miten tärkeäksi koet palautumisen työpäivän jälkeen?

Työn kuormitus ja uupumus:

1. Vaikuttavatko työntekijöiden poissaolot työn arkeen?
2. Koetko uupumusta tai kuormitusta työssäsi?
3. Mitkä asiat vaikuttavat kuormitukseen? Tai uupumukseen?

Yhteistyö, tiimi, vuorovaikutus:

1. Miten tärkeäksi koet kommunikointia työn arjessa?
2. Onko vuorovaikutus toimivaa tiimisi jäsenten kanssa?
3. Toimiiko yhteistyö koko yksikön kanssa?
4. Vaikuttaako tiimin yhteishenki arjen suunnitteluun?
5. Saatko tukea työyhteisöltä tai esimieheltä?
6. Onko kehitettäviä asioita työpaikalla?
7. Pääsetkö kehittämään omaa työtäsi?

5.2 Tutkimusaineiston analysointi

Tutkimusaineiston keräyksen päättymisen jälkeen, muutin aineiston tekstimuotoon, mitä voi sujuvammin tutkia. Laadullisessa tutkimusmenetelmässä analysoitava aineisto toimi tekstimuotona, jota kutsutaan litteroinniksi. Litterointi antaa mahdollisuuden tutkijalle vuoropuhelua aineiston kanssa. Tekstin analysointi eli järjestelmällinen aineiston luokittelua ja läpikäyntiä. (Vilkkä 2021, 110)

Laadullisessa tutkimuksessa siirrytään kerätystä aineistosta analysoinnin haasteisiin. Aineiston keruun vaiheessa voi nousta jo uusia haasteita ja myös vahvistua analysoinnin aikana ja näitä muutoksia huomioidaan laadullisessa tutkimuksessa. Tutkimuksessa pohditaan enemmän aineiston analysointiin ja mietitään syvemältä tasolta. Sekä aineiston keruu että analysointi ovat täysin erillisiä laadullisessa tutkimuksessa, vaikka olisivat yhtenä kokonaisuutena. Töttön (2000) mukaan laadullinen tutkimusote ei keskity vain aineiston keruun, vaan tutkimusote sen sijaan toteutuu analyysin kautta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 75-76)

Analyysimenetelmänä laadullisessa tutkimuksessa on käytetty laadullista aineiston analysointia eli sisällönanalyysia. Analysointia on tehty haastattelujen tuloksien sisällöstä, joista on rakentunut opinnäytetyön aiheen haasteet. Sisällönanalysointia yleensä käytetään laadullisessa tutkimuksessa, vaikka se ei olekaan vain laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103)

Aineistolähtöisessä analysoinnissa on fenomenologinen lähestymistapa, joka on soveltuva opinnäytetyön analysoinnissa. Fenomenologisessa lähestymistavassa ideana oli tutkia haastateltavien käsitteitä sekä kokemusten että tietoisuuden kautta opinnäytetyön aiheesta ja sen osa-alueista. (Vilkkä 2021, 193)

Laadullisessa tutkimusmenetelmässä aineiston koko ei ole ratkaiseva tekijä vaan tutkimuksen laatu. Tutkimukseni toimii apuvälineenä työhyvinvoinnin haasteiden kartoittamisessa ja sen ymmärtämisessä. Tavoitteena on aineiston ymmärtäminen (hermeneuttinen tiedonintressi) sekä sen kyseenalaistaminen (emansipatorinen tiedonintressi), tällöin lukijalla on mahdollisuus ajatella asioita toisin. Tavoitteisiin on hyvin mahdollista päästä pienellä aineistolla, kunhan analyysi on tehty hyvin perusteellisesti. (Vilkkä 2021, 121)

Tuloksien analysointi prosessi eteni niin, että litteroinnin jälkeen rajasin käsiteltävää aineistoa, jonka jälkeen kävin läpi aineistoa. Osa-alueiden haasteet alkoivat tulla näkyville, jolloin aloin luokitella ne ja tein yhteenvedon aineistosta.

1. Aineiston rajaaminen
2. Aineiston läpikäyminen
3. Aineiston luokittelu
4. Yhteenveto

Laadullisessa tutkimuksessa on erilaisia kuvauksia, miten analyysit toteutetaan. Toteutin tutkimuksen analysointia yllä olevan järjestyksen mukaisesti, joka auttoi analyysin prosessin etenemisessä ja tutkimuskysymyksen aineiston analysoinnissa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 104)

Tutkimuskysymys	Yläkäsitteet	Alakäsitteet
Työhyvinvointia kuormittavat tekijät varhaiskasvatuksessa	Työhyvinvointi	Negatiiviset palautteet Rakentavan palautteen puute Henkilöstön sitoutuneisuuden puute Poissaolot Suuri määrä vastuuta
	Työn kuormitus	Poissaolot Kouluttamattomat sijaiset Ajan puute Työn vaatimukset Vuorovaikutuksen puute
	Yhteistyö (tiimi ja vuorovaikutus)	Erilaiset toimintatavat Toimintakulttuurin puute Vuorovaikutuksen puute Yhteisöllisyyden puute Tiimityön haastavuus

Kuvio 4: Opinnäytetyön tulokset ylä- ja alakäsitteinä

Analyysiprosessin aikana opinnäytetyön aiheen haasteet alkoivat muodostua, etenkin aineistojen läpikäymisessä. Litterointi vaiheessa käytin värikoodausta niin että pystyin erottelemaan omia havaintoja. Tein rajausta litteroinnin jälkeen poimimalla oleelliset asiat. Kävin läpi aineistoa huolellisesti, varmistaakseni etten ole epähuomiossa jättänyt huomaamatta tärkeitä tekijöitä, jotka ovat myös nousseet esille. Huomioin myös, ettei toistuvuutta esiintynyt oleellisissa asioissa, joita poimin aineiston rajaamisessa. Jokaisessa osa-alueissa kiinnitin huomiota samankaltaisuuksiin sekä eroavaisuuksiin, joiden avulla pystyin ryhmittelemään asioita. Analyysin yläkäsitteiksi muodostui ensimmäiseksi työhyvinvointi, toiseksi työn kuormitus ja kolmanneksi yhteistyö. Alakäsitteiksi nousi esille vahvasti vuorovaikutuksen puute, poissaolot, työn vaatimukset, ajan puute, toimintakulttuurin puute ja erilaiset toimintatavat. Henkilöstöä selvästi kuormittaa osa-alueiden eri haastavuudet, joissa korostuu etenkin vuorovaikutus ja toimintakulttuuri, joka on noussut esille moneen otteeseen haastatteluissa. Yllä olevassa kuviossa tulee esiin konkreettisesti, miten luokittelin tutkimuskysymyksen tulokset, sen läpinäkyvyyttä ja että tulokset olisivat lukijoille kiteytettynä ennen analysointia, jotta saataisiin kiinni mitkä seikat vaikuttavat työhyvinvointiin erityisesti työelämäkumppanin yksikössä.

5.3 Tutkimusaineiston hävitys

Tietosuoja huomioidaan jo tutkimuksen alkuvaiheessa koska tietosuoja on myös tutkijan turva. Tutkijalla on velvollisuus tuoda esiin, miten tietosuojaperiaate näkyy tutkimuksessa. Koko tutkimuksen aikana tietosuojaperiaate on erittäin tärkeitä ja että sitä noudatetaan. Tietosuojaperiaatteiden mukaan henkilötietoja on käsiteltävä asianmukaisesti, lainmukaisesti ja rekisteröidyn kannalta läpinäkyvästi. Tutkimuksen aikana kerätyt ja käsitellyt asiat ovat laillista ja nimenomaista tarkoitusta varten, eli opinnäytetyöhön sisältyvän tutkimuksen käyttöön eikä mihinkään muuhun. Epätarkat, virheelliset henkilötiedot on päivitettävä tarvittaessa tai korjata ajantasaisesti. Henkilötiedot käsitellään sekä turvallisesti että luottamuksellisesti. Vain tarpeellinen määrä henkilötietoa kerätään tutkimukseen nähden, eikä ylimääräistä tietoa. Henkilötiedot säilytetään sellaisessa muodossa, josta rekisteröity on tunnistettavissa vain, kun on tarpeen tietojenkäsittelyn tarkoitusten toteuttamista varten. (Tietosuojavaltuutetun toimisto 2023)

Tutkimusaineiston asianmukainen hävitys on tehtävä suunnitelmallisesti. Virheiden teko hävityksessä on estettävä ja vältettävä. Tutkimuksen päätyttyä väliaikaiset ja käsitellyt tiedot on poistettava. Tutkimuksen kyselylomakkeita ei arkistoida vaan ne myös hävitetään tai säilytetävä siihen saakka, kun sitä vielä tietenkin käytetään. On myös huolehdittava siitä, että henkilötietoja ei joudu väärään paikkaan hävityksen muodossa. (Tietoarkisto 2023b)

6 Tulokset

Haastattelut olivat toteutettu henkilökunnan saatavuuden mukaan, haastattelut on kuitenkin suoritettu huhtikuun aikana. Tutkimuksen aikana on huolehdittu siitä, että tutkimus ei vaikuta työntekijöiden rytmiin ja haastattelut on toteutettu tilanteissa, jolloin on ollut sopivaa sekä ryhmille että haastateltaville. Haastattelut olivat paljon lyhyempiä kuin mitä alussa olin ajatellut, mutta vastaukset olivat ytimekkäitä ja peilasivat kysymyksiin tarpeellisesti. Vastaukset olivat hyvin vaihtelevia mutta samannäköisyyttä on joissain osa-alueissa. Haastattelun tulokset jaotellaan osa-alueisiin, jotka ovat työhyvinvointi, työn kuormitus ja uupumus ja yhteistyö, johon sisältyy tiimi ja vuorovaikutus.

6.1 Työhyvinvointi työntekijöiden näkökulmasta

Haastateltavat toivat esille, että positiivinen palaute vaikuttaa työhyvinvointiin myönteisesti, sekä työnantajalta että työyhteisöltä. Huomiona myös se, että negatiivisia sanomisia ei tulisi toistuvasti ja ettei tuoda esille ainoastaan huonot asiat. Myös oma hyvinvointi vaikuttaa työhyvinvointiin. Työyhteisön kokonaisvaltainen hyvinvointi sekä toimintakulttuuri tuottavat myönteistä hyvinvointia, joka korostuu yhdeksi keskeiseksi tekijäksi työhyvinvoinnissa.

”Positiivinen palaute ainakin mulla vaikuttaa. Muun muassa työnantajalta se on tosi tärkeää ja totta kai tiimikaverilta myös, ettei kaikki olisi vaan negatiivista palautetta ja ettei huomauteta vaan niistä huonoista asioista ja sitten rakentava palaute on tärkeä.”

”Työhyvinvointiin vaikuttaa minun itseni hyvinvointi, myös ne työkaverit ja se koko työ. Miten siellä työyhteisössä menee se toimintakulttuuri. Siihen työhyvinvointiin vaikuttaa esihenkilö ja sitten lapset.”

”Työpaikan ilmapiiri ja kommunikointi, miten muut työntekijät ottavat vastuuta asioista, ryhmän kesken vertailua.”

Erilaisia ratkaisuja on olemassa, jotta voimme mahdollistaa hyvinvoinnin lisäämistä työn voimavarojen parantamisessa. Pahoinvointia pystytään ennaltaehkäisemään ja puuttamaan huolehtimalla siitä, että työn vaatimukset eivät ole liian korkealla. Jokaisella henkilöllä on erilaisia voimavaroja, ja ne voivat olla sekä kollektiivisia että toiminnallisia, mutta kuitenkin tilannekohtaisia ja niitä on mahdollista muokata. (Manka & Manka 2016, 69)

Haastattelussa pohdittiin myös asiat, jotka haastavat työntekijöitä työn arjessa, joka voi näkyä työmäärän vaihtuvuudessa, jolloin toisella työntekijällä työn määrä voi olla suurempi kuin toisella, sekä sitoutuneisuus omaan työhön ja sen toimittamiseen.

”Se, että ei olla samalla linjalla. Joku joutuu aina tekemään enemmän työtä, ja toinen ei ota työtä vakavasti eli ei ole yhtä sitoutunut.”

”Oman ryhmän sitoutuneisuuden puute ja suuri määrä vastuuta. Poissaolot vaikuttavat tähän paljon ja myös stressi minkä työ aiheuttaa.”

”Ryhmän sisäinen kommunikoinnin puute, poissaolot ja asenne. Viestit mitkä sisältävät jatkuvaa delegointia ja se kuormittaa paljon.”

Työyhteisössä on tärkeitä arvostaa toisiaan sekä edistää toimivuutta työyhteisössä, ja puuttua ristiriitatilanteisiin aktiivisesti keskustelemalla ja myös ottamalla vastuuta. Hyvä johtaminen rakentaa työntekijöille työn iloa, jonka sisältönä ovat hyvä työilmapiiri, motivaatio sekä vuorovaikutustaito. (Manka 2010, 34)

Palautuminen työpäivän jälkeen toteutuu suurimmaksi osaksi, joskus se ei ole yhtä tärkeää kuten asioiden purku, jotka mietityttävät työntekijöitä. Haastattelussa on käynyt ilmi, että vuorovaikutuksen puute on korostanut sitä, että asioita ei käydä läpi, etenkin jos tilanteet jäävät työntekijöiden mietittäväksi. Haastateltavat korostavat sen, että olisi hyvä käydä asioita läpi kuten purkukeskustelua etenkin tilanteissa, joissa olisi ehkä voinut toimia toisin tai miten tulevaisuudessa voisi toimia. Tässä osiossa haastateltavilta oli kysytty, miten tärkeäksi he kokevat palautumisen työpäivän jälkeen.

”En koe sitä niin tärkeäksi. Enemmänkin haluan purkaa tiettyjä asioita, ettei ne jää mieleen.”

”Se on hyvin tärkeää ja pystyn palautumaan suurimman osaksi, ainoa mikä jää häiritsemään on tilanteet töissä mitä mä en ole päässyt prosessoimaan.”

Psykologinen turvallisuus eli uskomus mitä on yhdessä jaettua ja että pystyy työyhteisössä ottaa riskejä sekä olla aivan oma itsensä ilman pelkoa. Psykologisessa työympäristössä on mahdollista saavuttaa rakentavaa erimielisyyttä, konfliktien soveltamista sekä keskustelua erimielisyydestä ja eri näkökulmista voi olla opettavaista. Psykologinen turvallisuus ei tarkoita sitä, että ei saisi olla eri mielipiteitä vaan päinvastoin ja että kaikkien aatoksia huomioidaan ja tuetaan. Psykologisessa turvallisuudessa luodaan toimiva ilmapiiri, jossa on yhteisiä tavoitteita eikä ole pelkoa, joka aiheuttaisi yhteistyön estettä. (Työterveyslaitos 2021)

6.2 Työn kuormitus ja uupumus

Tässä osiossa tulee esille työntekijöiden poissaolot, jotka suuresti vaikuttavat työn arkeen ja miten tämä ilmiö kuormittaa työntekijöitä, joka taas huomattavasti voi heikentää työntekijän työhyvinvointia.

”Joudun olemaan paljon sijaisten kanssa ja koen, että vastuu on yksin minulla. Se lisää kuormitusta mutta olen kuitenkin optimistinen ja teen työni hyvin.”

”Kun vieras työntekijä tulee, vaikka hän olisi kuinka hyvä ja osaava, täytyy perehdyttää.”

Työhyvinvointi, jossa korostuu huonovointisuus, voi johtaa työntekijöiden poissaoloihin, etenkin jos työhyvinvointi on suuntautunut negatiivisen puolelle eli kuormitus sekä henkistä että fyysistä ja mutua mahdolliset työhyvinvoinnin pahoinvointia lisäävät tekijät voivat olla syynä. Poissaoloihin ei henkilöstö voi puuttua mutta työhyvinvointia lisäämällä voi mahdollisesti poissaoloilta välttyä, jos se on suoranaisesti liittyvä työhyvinvointiin. Vaikka poissaoloihin puututaan hankkimalla sijaisia, kokee työyhteisö kuitenkin kuormitusta siinä määrin, että sijaisia täytyy ohjeistaa monessa asiassa, mikä on ymmärrettävää, kun sijaiset kiertävät eri paikoissa, joissa on eri toimintatavat.

Stressi on tullut esille haastattelussa etenkin, kun aika tulee vastaan työntekijällä asioiden valmiiksi saamisessa. Näihin asioihin vaikuttavat tietenkin poissaolot, kun ei ole aikaa tehdä esimerkiksi suunnittelua tai toteutuksia niin se voi laukaista stressitilannetta ja uupumusta, kun kiireellä yrittää saada asiat valmiiksi.

”Koen paljon stressiä koska tietyt asiat pitää saada tehtyä nopeasti, mutta teen työni niin hyvin kuin pystyn.”

”Ehkä jos on rankka päivä. Ja asioiden valmiiksi saaminen tiettyyn päivään mennessä, vaikka ei ole aikaa tehdä mitään.”

Hyvinvointia voi korottaa lisäämällä erilaisia toimia, jotka edistävät työn valttia. Pahoinvointia voi pitää loitolla pitämällä kohtuullisena työn vaatimuksia sekä tukea yksilön voimavaroja, jotka lisäävät yksilön iloa tehdä työtä. (Manka 2010, 54)

Työntekijöiden asenne vaikuttaa työn mielekkyyteen ja kuormitukseen vaikuttaa myös suuri vastuualue, joka selvästi kuormittaa työntekijöitä. Muutamat kokevat, että delegointia tapahtuu ajoittain ja painetta syntyy helposti koska aikaa ei ole asioiden valmiiksi saamiselle. Ryhmän koko ja myös työnjako, joka ei ole tasa-arvoista aiheuttaa stressiä ja uupumusta.

” Henkilökunnan asenne ja puutokset ja että työtä jää enemmän yhdelle.”

”Aikuisten poissaolot ja ryhmän koko. Työnjako ei ole reilua.”

Poissaolot myös vaikuttavat omaan jaksamiseen koska aikaa menee sijaisen perehdyttämiseen sekä omien työtehtävien tekemiseen. Haastattelussa tuotiin esille myös miten sijaiseksi voi tulla kuka tahansa, jopa kouluttamaton henkilö. Tämä kuormittaa henkilöstöä koska suurimman ajasta menee sijaisen auttamiseen ja ohjeistukseen.

”Lapset ovat ylivirkeitä ja ei ole tarpeeksi henkilökuntaa, joskus on paljon työtä ja joutuu tekemään yksin työtä. Sijaiset voivat olla kouluttamattomia.”

”Toimintakulttuuri ja poissaolot. Säättäminen ja yhteisen kommunikaation puute.”

Yhteisten toimintatapojen puute kuormittaa, kun ei ole yhteisiä sääntöjä ja jokainen tekee omat päätökset asioista, joista kuuluu yhdessä käydä läpi. Tässä myös korostuu toimintatapojen eroavaisuus, kun toiset kommunikoivat ennen päätöksiä ja toiset tekevät päätöksiä sekä toteuttavat ennen kommunikointia tiimin tai työyhteisön kanssa.

6.3 Yhteistyö, tiimi, vuorovaikutus

Kommunikoinnin tärkeys on korostunut haastatteluissa, sekä lasten että aikuisten kanssa. Vuorovaikutus on keskeinen asia yhteistyön kannalta. Tässä osiossa monet työntekijät kertovat miten tärkeäksi kokevat kommunikointia.

”Kommunikoinnin kautta sekä lasten asiat että tärkeät asiat kulkeutuisivat.”

”Jos ei kommunikoi ja ei ole vuorovaikutuksessa niin mistä sä tiedät mitä toinen ajattelee tai mitä tässä tapahtuu. Tehdään kuitenkin tiimityötä ja on tosi tärkeitä, että kaikki on samalla sivulla siitä mitä nyt tapahtuu ja milloin tapahtuu ja miksi tapahtuu. Se on tosi tärkeitä koska se vuorovaikutus estää just sitä, että ei tuu semmoista säätöä mikä sitten kuormittaa.”

Dialogisuus tulee Kreikasta ja se tulee sokraattisen dialogin käsitteestä. Dialogin ideana on se, että monenlaiset totuudet tuodaan yhteen, jolloin totuutta käsitellään eri näkökulmista. Dialogisuus ei siis ole pelkkää keskustelua tai kuuntelua vaan se on suurempi käsite, dialogissa yksilö voi oppia ja muuttaa omia näkemyksiä ja jopa asenteita. Dialogia on hyvä ajatella sekä suhteena että kommunikaationa. Kommunikaatiossa opitaan erilaisia keskustelu- ja puhetekniikoita missä taas suhteena nähdään asiana, joka esiintyy monen tai yhden ihmisen välillä. (Mönkkönen 2018, 88)

”Varsinkin tässä työssä on tärkeä, että pitää kommunikoida, että saa talon toiminnan pyörimään.”

Vuorovaikutuksessa korostuu empatia eli kykyä pystyä eläytymään toisen ihmisen mielentilaan ja tunteisiin ja katsoa asioita eri näkökulmasta. Tämä on sosiaalinen taito, jota tarvitaan vuorovaikutuksessa. Empatia on myös toisten huomioiminen ja heidän huomioonsa vastaaminen. Empatia auttaa meitä käsittelemään ja tunnistamaan kehollisia ja sanatonta signaalia. (Mieli 2022)

”Meidän tiimimme kanssa vuorovaikutus on aina toiminut mutta ei se kaikilla toimi. Riippuu ihmisestä, että kuinka asennoitunut on työhön.”

”Kyllä se ajoittain toimii. Mutta oman tiimin vuorovaikutuksessa on kehitettävää.”

Tiimityössä tulee toimia yhteinen ja jaettu visio siitä, minkälainen tiimityöskentely tulisi olla. Jokaisen tiimijäsenen sitoutuminen yhtenäiseen visioon on erittäin tärkeitä. Tiimissä vain yksi

johtohahmo ei kykene kannattamaan vastuuta koko tiimin puolesta vaan se on yhteinen vastuu. Tiimin sisäiset vuorovaikutukset, arvokeskustelut, oma ammatillinen kasvu sekä ideat, että käytännön asiat kuuluvat kaikille tiiminjäsenille. Kun rakennetaan tiimi, joka toimii, on oltava yhteinen päämäärä, jota jokainen pyrkii saavuttamaan. (Ahonen 2023, 31-32)

”Kyllä mä koen, että meillä vuorovaikutus on hyvin toimivaa, että mulle itelleni on tosi tärkeätä ihan alusta asti tehdä tiimissä selväksi, että mun kanssa voi tulla keskustelemaan asiasta kuin asiasta. Mulle on tärkeätä, että siihen vuorovaikutukseen heti alusta asti panostetaan.”

”Poissaoloja on paljon ja toisten auttamista ei ole paljon. Ketään ei hyväksy toisten toimintatapoja.”

Vastauksien perusteella tiimityöskentelyn toimivuus on vaihtelevaa. Erilaiset toimintatavat saattavat tuoda erimielisyyksiä tiimien välillä, joka taas voi tuoda haasteita vuorovaikutuksen suhteen. Tiimin oma sisäinen vuorovaikutus vaikuttaa paljon myös koko työyhteisön vuorovaikutukseen. Tukea toivotaan etenkin sen suhteen, kun on poissaoloja ja että vuorovaikutus olisi aktiivisempaa, jotta apua saadaan mahdollisimman nopeasti ja ilman ristiriitatilanteita. Yhteistyön toimivuus koko yksikön kanssa ei ole toteutunut mutta on toiminut joiltain osin tiettyjen ryhmien kanssa.

”Ei koko talon kanssa mutta joidenkin ryhmien kanssa yhteistyö toimii. Kun omasta ryhmästä puuttuu aikuinen, toisen ryhmän aikuinen ottaa koppia ja on suuri tuki.”

Yhteistyön puute on noussut vahvasti esille. Yksikön työntekijät kokevat, että yhteisiä hetkiä ei ole juurikaan. Jos niitä on, niin suurimman osaksi ne eivät toteudu syystä tai toisesta. Yhteisiä hetkiä toivotaan toimivimmaksi, sekä lapsille että aikuisille. Haastattelussa on tullut esiin miten suuri merkitys on tuki, jota saadaan muilta työntekijöiltä.

” Ehkä mihin mä oon just tosi paljon viitannut tuohon toimintakulttuuriin, että meillä ei talossa ole sellaisia yhteisiä pelisääntöjä, mikä on tosi tärkeätä sen yhteisön toimintakulttuurin luomiseen. On se avoin ja rehellinen vuorovaikutus, että meillä ehkä on semmoinen pieni pelon kulttuuri, että ei uskalleta sanoa ja tuoda niitä asioita ilmi ja sitten se kasaantuu tiettyjen ihmisten hartioille ketkä uskaltaa sen asian tuoda ilmi. Se on surullista ja se kuormittaa.”

Työyhteisöön asennoituminen vaikuttaa suuresti myös henkilöstön työhyvinvointiin. Toistuvat erimielisyydet voivat painaa, kun työyhteisö ei vedä yhtä köyttä ja asiat eivät mene hyvin. Ajan hallitseminen on työyhteisön yksi keskeinen asia, joka tarkoittaa sitä, että kyetään keskittymään yhteen tiettyyn asiaan, tärkeimmät asiat ovat ensimmäisinä ja jatkuvasti kehitetään talon sisäisiä työtapoja. (Mönkkönen 2007b, 163)

”Ennen yhteistyö toimi, ja silloin oli yhteisiä hetkiä talon kanssa. Pitää olla aikuisia, jotka saa yhteistyön toimimaan.”

Suurin osa haastateltavista korostavat, että yhteisiä sääntöjä ei ole, joiden mukaan mennään. Toimintakulttuurin luominen luo vahvan perustan työyhteisön yhteistyölle, joka selvästi puuttuu työyhteisöltä. Sekä se, että yksikössä vallitsee pelon kulttuuri, joka johdattelee siihen, että tiettyjä asioita ei pysty helposti tuomaan esiin. Tämä voi helposti johtaa kuormittumiseen, joka taas heikentää työhyvinvointia. Muutama kokee, että yhteistyö toimii joskus tiettyjen henkilöiden kanssa, vaikka toive on, että kaikkien kanssa yhteistyö olisi yhtä sujuvaa, ja että asioista pystyisi keskustelemaan ilman pelkoa syrjäytymisestä.

Tuki työyhteisöltä on voimavara, jota tarvitaan eniten työyhteisössä. Rakentava ja avoin vuorovaikutus on työyhteisön peruspilari. Ihmiseltä pystyy helposti saamaan sekä negatiivisuutta että positiivisuutta, se tarttuu ajan myötä ja näillä vaikutuksilla on tärkeä rooli. Yhteishengen muodostaminen vaatii kaikilta aktiivista yhdessä tekemistä ja aktiivista vuorovaikutusta. (KEVA 2022)

Positiivinen ja toimiva yhteishenki omassa tiimissä on erittäin tärkeitä yhteistyön tekemisessä. Se vaikuttaa paljon toiminnan suunnittelemisessa, toteutumisessa sekä arvioinnissa. Pedagoginen toiminta toteutuu positiivisesti, kun se luodaan ja toteutetaan yhteisvoimin tiimin kanssa.

”Jos ei ole yhteisiä säveliä niin ei pysty suunnittele mitään.”

Tiimi, joka on laadukas ja toimiva, ei sisällä hävikkiä vaan tiimin sisäiset tulokset korostuvat ylittämällä yksilöiden yksilöllisiä suorituksia. Tiimi toteutuu ryhmän kehittymisen saavutuksena. Tiimissä korostuu yksilön vapaa päätös ja aito sitoutuminen. (Kopakkala 2008, 32)

”Jos on hyvä ja toimiva tiimi, jossa on se vuorovaikutus ja kaikki on hyvin, niin sitten se korostuu sinne lapsiin ja siihen suunnitteluun, vastuun jakamiseen ja kun kaikki uskaltaa sanoa sen oman ajatuksensa niin sitten ei kukaan saa liikaa hommaa itselle.”

Tiimi, jossa on hyvä ja osallistava vuorovaikutus, toisten huomiointia ja yhteistyö sujuu, on toimiva tiimi. Vuorovaikutuksen tärkeys korostuu monelle ja se on keskeinen käsite yhteistyölle.

Yhteisillä toimintatavoilla pääsee hyvin eteenpäin tiimissä. Ilman minkäänlaista sääntöä, yhteishenkeä, sitoutumista ja dialogin puutteella ei pääse kovin pitkälle tiimityöskentelyssä eikä tuota laadukasta sisältöä.

”Jos ei ole yhteistä suunnittelua niin se on vaan töihin tulemista ja teen vaan jotain. Jos suunnittelee, niin se on erilaista ja pystyy sitoutua paremmin.”

Työn imu on positiivinen ja kannustava motivaatio- ja tunnetila työssä. Henkilö, joka mielellä herää aamulla töihin, kokee työn mielekkääksi ja kokee nautintoa siitä, on hyvä työn imu. Työn imuun sisältyy työhön uppoutumista, sitoutumista ja tarmokkuutta. (Työterveyslaitos 2023b)

Tuki sekä esimieheltä, tiimiltä ja koko työyhteisöltä on tärkeitä. Tuloksellinen ja hyvä varhaiskasvatus toteutuu, kun työntekijät voivat hyvin ja saavat tukea työn arjessa, jotta he voivat toteuttaa laadullista varhaiskasvatusta.

”Saan enemmän tukea tiiminjäseniltä. Olisi myös kiva saada tukea ja positiivista palautetta työnantajalta.”

”Saan paljon tukea tietyiltä työntekijöiltä. Saan tukea myös päiväkodin johtajalta, joka on hyvin ymmärtäväinen.”

Johtajan työrooliin kuuluu sensitiivisyys mutta myös johtamistaitoa, johon sisältyy tuki. Hyvä johtaminen ja työyhteisö edellyttävät johtajan tukea ja toimeliaisuutta tarttua tuumasta toimeen. Johtaja on tuki, kehen kääntyyään, kun on asioita mitä työyhteisössä ei pystytä ratkaisemaan kuten konfliktit tai ristiriitatilanteet, jotka käyvät haastaviksi. (Ahonen 2023, 231)

”Kyllä mä koen että mä saan tukea esimieheltä, mutta en ehkä työyhteisöltä sellaista tukea mitä mä ehkä haluaisin. Mut kyl mä koen että mä saan tukea tiimiltä. En koko työyhteisöltä koe saavani.”

Työyhteisössä sosiaalinen tuki sekä yhteistyö ovat keskeisiä käsitteitä, jotka edesauttavat työyhteisön hyvinvointia. Vuorovaikutustaidot ovat iso osa dialogin rakentamisessa. Aktiivisessa dialogissa sekä kuuntelija että puhuja kokevat osallisuutta ja huomiota kahdenvälisessä tai suuremmissakin ryhmässä kun käydään keskustelua. Henkilön asenne ja toimintatapa myös ovat vaikutuksellisia dialogissa.

Kehitettäviä asioita nousi esille haastatteluissa, etenkin työyhteisössä. Työyhteisön sitoutuneisuus ja asioista kiinni pitäminen on ollut haastavaa sekä yhteisten hetkien toteutuksissa, jota on toivottu.

”Esimerkiksi säännöllinen yhteisten hetkien järjestäminen takaisin taloon. Myös se, että kaikki ryhmät sitoutuisivat suunnittelemaan ja toteuttamaan niitä hetkiä, sekä osallistumaan.”

”Esimerkiksi sitä, että työtä pitää ottaa vakavasti. Lapset tarvitsevat paljon tukea ja meidän pitää olla lasten mukana joka hetkessä.”

Työhön sitoutuneisuutta sekä lapsille annettava tuki, johon sisältyy myös aikuisen huomio, on tärkeä, jotta lapsi kokee itsensä tärkeäksi sekä korostaa lapsen osallisuutta kaikkiin

toimintoihin. Yhdessä haastattelussa on tuotu esille, että olemme lapsia varten töissä ja meidän pitää voida hyvin, jotta lapsilla olisi hyvät oltavat. Tässä korostuu talon toimintakulttuuri ja vuorovaikutus, jota tulisi kehittää.

”Toistan ihan hirveästi samaa mutta se että yhteisten pelisääntöjen tai että kun on luotu yhteisiä pelisääntöjä niin niistä pidetään kiinni, jotta se meidän toimintakulttuurimme on tasarvoista siellä ja sitten ne vuorovaikutustaidot kaikkien työntekijöiden välillä.”

Haastatteluissa on noussut esiin, miten ennen vanhaan järjestettiin talon yhteiset toiminnat, jotka ovat toimineet aikaisemmin ja yhteistyö ollut myös parhaimmillaan. Nyt on koettu, että tämä ei toteudu ja jos toteutuu niin erittäin harvoin koska sitoutuneisuutta on liian vähän. Muutoksia tulee päivittäin ja tilanteet elävät, mutta on kuitenkin tärkeitä pitää kiinni sovitusta asioista, kun se on mahdollista. Etenkin kun lapset ovat tottuneita päivärytmiin ja sen suuri vaihtuvuus voi aiheuttaa levottomuutta ja se huolestuttaa ryhmän aikuisia.

Työn kehittäminen on osa työtä, jota tulisi aktiivisesti toteuttaa työn arjessa. Haastatteluissa työn kehittäminen on ollut vaihtelevaa, joiltain osin se toteutuu, joiltain osin ei ja koulutuksia kaivataan, joihin olisi mahdollista osallistua ja kehittää omaa osaamista. Toiset kokevat, että kun tukea saa niin pystyy kehittymään missä toiset kokevat työn arjen selviytymiseksi. Sekä on myös niitä työntekijöitä, jotka kaipaavat koulutuksia tukemaan heidän kehittymistänsä ja oppimista työn arjessa. Haastattelu kysymyksenä oli, että pääseekö kehittymään työssään.

”En pääse koska mielestäni täällä jokapäiväinen arki on selviytymistä.”

”Kyllä, kun saan tukea ja palautetta työstäni.”

”Minä yritän. Kaipaen koulutuksia.”

”Koen että en pääse silleen niin kun miten ehkä haluaisin. Ehkä semmoinen vertaistuki, että niin kun kyllä mä pystyn muuten itseäni siinä kehittää just lasten kanssa opin päivä päivältä jotain uutta, mutta sitten se oman ammattisuuden semmoinen ehkä kasvaminen mitä olisin halunnut niin sitä ei ole silleen.”

Jokainen kehitty työssään omalla ajalla. Uuden oppiminen tapahtuu arjessa työpäivänä, jolloin se voi olla vaikeata tunnistaa itse, jos on niin uppoutunut työhön. Uuden oppiminen on avain itsensä kehittämiseen. Haastateltavat kokevat, että itsensä kehittäminen ei toteudu työpaikalla. Ja jos sitä toteutuu niin ei sillä tavalla kuin itse työntekijä toivoo. Koulutuksia kaivataan ja myös se aika, mitä käytetään koulutuksiin.

7 Johtopäätökset

Vuorovaikutuksessa tarvitaan suurta kehittämistä sekä tiimin sisäisesti että työyhteisön puolelta, yhteistyö työyhteisön kanssa sekä tiimissä etenkin arjen suunnitteluihin ja työjakoon, joka on reilu kaikki työntekijöitä kohtaan, ettei yhdelle tulisi liikaa töitä tai paineita. Toimintakulttuurissa tarvitaan paljon kehittämistä koska monella on tullut esiin, miten monet eri tavat törmäävät toisiinsa, eikä ole yhteistä linjaa. Tämä voi aiheuttaa monelle stressiä ja uupumusta koska paljon poikkeavuutta esiintyy suunnitelluista asioista. Tämä ilmiö taas korostaa muutosta ja vaihtuvuutta, koska yhden päivän aikana varhaiskasvatuksen arjessa voi olla monenlaisia tekijöitä, jotka voivat haastaa päivärytmiä, nämä voivat olla poissaolot, suunnitelmien puutteellisuus tai työntekijän sitoutuneisuus ei näy työssä, puhumattakaan yhteisistä linjauksista tai kommunikaation puutteesta. Talon yhteiset hetket ovat olleet tapa päästä tekemään toimintaa muiden ryhmien kanssa. Lapset saivat osallistua yhteiseen toimintaan muiden ryhmien lasten sekä aikuisten kanssa. Yhteishetket toivat esille yhteisöllisyyden aikuisen näkökulmasta. Asioiden niin sanotusti säätäminen on aiheuttanut myös suurta kuormitusta koska se vaikuttaa koko yksikön toimintaan.

Toimivaa toimintakulttuuria edellyttää henkilöstön hyvä johtaminen, joka taas vahvistaa varhaiskasvatuksen laatua ja jatkuvaa työn kehittämistä. Esihenkilön tehtävänä on tukea ja kannustaa henkilöstöä tuottamaan innostavaa ja tuottavaa varhaiskasvatusta. Esihenkilö toteuttaa hyvää työhyvinvointijohtamista vuorovaikutustaidoillaan ja yhteistyöllään, joka edesauttaa henkilöstöä työhyvinvoinnissa. (Heinonen yms., 2016, 78)

Tutkimuskysymyksen tärkeät seikat ovat nousseet hyvin esille tässä opinnäytetyössä ja selkeästi on paljon kehitettäviä osa-alueita henkilökunnan työhyvinvoinnin parantamiseksi. Sosiaaliset taidot ovat osa varhaiskasvatuksen työtä ja sitä käytetään päivittäin työssä sekä asiakkaiden että muiden henkilöstön kanssa, joten sen tärkeyttä pitäisi korostaa. Kuormitusta aiheuttavat seikat ovat juuri vuorovaikutuksen puute, henkilön erilaiset toimintatavat ja toimintakulttuuri. Selkeät linjaukset tulisi asettaa, jotta koko yksikön toiminta olisi sujuvaa. Toimintatapoja jokaisella ei voi olla sama mutta eri tavoista puhuminen ja toteuttaminen on askel eteenpäin. Työhön voi mukauttaa erilaiset toimintatavat, jos ne eivät ole sopivia niitä voi aina kehittää. Ammattilaisina meidän kuuluisi sopeutua ja kehittää sekä itsemme että työtämme. Yhteistyö on myös keskeinen osa työyhteisöä ja sen tulisi toimia, jotta ryhmien kesken pystytään toteuttamaan erilaisia talon yhteisiä hetkiä sekä kehittää talon toimintaa jatkuvasti.

Kehittämisehdotuksena vuorovaikutus taitojen harjoittelua tiimin sisäisesti sekä yleisesti työyhteisön kanssa esimerkiksi kehittämisilloissa, vaikka pelillisyyden kautta, joka toisi mielekkyyttä ja olisi mukaansatempaavaa. Tärkeätä on myös toimintakulttuurin asettamista jo alusta pitäen ja sen jatkuvuuteen tulisi panostaa. Henkilökunnan tulisi myös aktiivisesti ja

rohkeasti tuoda esille talon palavereissa sekä negatiiviset että positiiviset asiat, ja niistä tulisi keskustella avoimin mielin. Jokaisen työntekijän oma panostus on tärkeitä ja arvostettava. Avoimet keskustelut, lämmin vuorovaikutustapa ja toisten huomioiminen ovat tärkeitä ja välttämättömiä työyhteisön sisällä.

Loppupäätöksenä voi todeta, että tutkimuksen tarve korostui haastatteluissa. Kehitettäviä osa-alueita löytyy ja niitä voi kehittää helpottamalla henkilöstön kuormitusta ja stressiä voidaan vähentää. Vuorovaikutus ja yhteistyö myös linkittyy kuormitukseen, kun ne eivät toteudu ja ne estävät psyykkistä palautumista työpäivän jälkeen, etenkin työkuormituksen osalta. Tutkimuksessa tunnistetaan asiat, jotka kuormittavat henkilöstöä varhaiskasvatuksessa, työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta kuormituksia voidaan ennaltaehkäistä tai edes vähentää kuormitusta, jotta henkilöstö pysyy työkykyisenä.

8 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyöhön osallistuneilla on kohdattu luottamuksella ja kunnioittaen heidän oikeuksia ja ihmisarvoa. Osallistuessaan tutkimukseen jokaisella osallistujalla on oikeus: a) osallistua vapaaehtoisesti tutkimukseen mutta myös heillä on oikeus kieltäytyä osallistumasta. Huolehdin siitä, että tutkimuksen henkilöillä on tieto vapaaehtoisuudesta, ettei tutkimukseen ole mikään pakko osallistuminen. Huolehdin siitä, että tutkittavalle ei synny pelkoa tai kuormitusta tutkimuksen myötä. Dokumentoin tutkittavan osallistumissuostumuksen ja tutkittavalla on täysi oikeus kieltäytyä osallistumasta jälkeinpäin suostumuksen jälkeen. Tutkittavilla on oikeus saada totuudenmukainen ja ymmärrettävä kuva tutkimuksesta ja mitä se sisältää sekä tutkimuksen tavoitteista, mahdollisista haitoista ja riskeistä. Tutkimukseen osallistujien tietoja ei julkaista missään nimessä, vaan ne pysyvät salassa. Haastateltavien yksityisyys on suojattava koko tutkimuksen aikana. (TENK 2019, 8,13)

Opinnäytetyössä on tärkeitä, että luotettavuus (reliabelius) korostuu. Luotettavuus tutkimuksessa on mittausta, joka ei anna epäluotettavia tuloksia ja että mittauksessa on toistettavuutta, riippumatta siitä kuka tutkii. Tulokset eivät toisin sanoen muutu ja on pysyvää samalla henkilöllä. Luotettavuuden heikentymisessä voi olla erilaisia tekijöitä, kuten väärinymmärryksiä haastateltavan ja haastattelijan kesellä, tai muita virheitä tallennuksissa. Tutkimukseen vaikuttaminen virheet eivät ole kovin suuria mutta on tärkeitä kuitenkin, että tutkija ottaa kantaa virheisiin. (Vilkka 2021, 154)

Tässä opinnäytetyössä laadullinen tutkimusmenetelmä ja luotettavuus eivät toimi erillisinä tapahtumina. Työssä tutkija toimii luotettavuuden mittapuuna jokaisessa prosessissa. (Eskola & Suoranta 2000, 208,210). Täten arviointia toteutetaan tutkimusaineiston luokitteluun,

johtopäätöksiin, analysointiin sekä tuloksiin, periaatteessa jokaiseen opinnäytetyön vaiheeseen. (Vilka 2021, 156)

Ennen toteutusta olin tiedottanut yksikköä opinnäytetyöstäni, sen sisältöä ja keruumenetelmää, jota toteutetaan yksilöllisinä haastatteluina. Saatekirje, tiivistelmä sekä haastattelulomake oli kaikille näkyvillä ja saatavilla. Jokaisen, joka osallistui haastatteluun, piti ensimmäiseksi lukea saatekirje ja tiivistelmä sekä allekirjoittaa lupalomake ennen haastatteluun osallistumista. Myönteistä palautetta oli tullut monelta jo ennen tutkimuksen toteutusta, mikä oli erittäin positiivista kuulla. Opinnäytetyön loppuun on liitetty saatekirje ja haastattelulomake.

9 Pohdinta

Työhyvinvointia kuormittavat asiat tutkimuskohteessa olivat vuorovaikutuksen puute, työn kuormitus, vakituisen henkilöstön poissaolot, sijaiset, joita täytyy perehdyttää työhön ja se on vienyt aikaa arjen suunnitelluista toiminnoista sekä toimintakulttuurin ja henkilöstön sitoutuneisuuden puute. Nämä nousivat eniten ja toistuvasti. Haastattelussa myös käynyt ilmi, että henkilöstö haluaa purkukeskusteluja, kuten miten asioita olisi voinut tehdä toisin ja missä on menty väärin, etsiä uusia ratkaisuja ja keinoja kehittää tiettyjä asioita. Oli erittäin virkistävää huomata miten moni haluaisi kehittää toimintaa työyhteisön sisällä, vaikka kuormittavia tekijöitä on ollut toistuvasti ja pahentanut yhteisöllisyyttä yksikössä. Moni on aika optimistinen asioiden suhteen ja se on erittäin positiivinen asia.

Toimivassa ja hyvässä työyhteisössä esiintyy arvostus ja luottamus, jotka ovat työyhteisön keskeisiä käsitteitä, sekä asettaa toisilleen odotuksia, jotka ovat maltillisia. Kaikkien työskentelytapoja tulisi kunnioittaa, jotta yhteinen tavoite saavutetaan. Erimielisyyksien noustessa tulisi asioista keskustella mitä pikimmiten, jotta asioita pystyisi ratkaisemaan ja yhteistyötä jatkamaan ilman mutkia. (Työturvallisuuskeskus 2023)

Haastatteluissa huomaa selvästi miten paljon yhteistä haastattelevilla on. Poissaolot nousivat paljon esille, ja tämä koskee monia työpaikkoja. Sairastumisia valitettavasti tulee ja näihin on vaikea puuttua. Eri asia jos on kyse työhyvinvoinnista eli on suoranaisesti yhteydessä talon toimintaan ja tiimityöhön, jotka voivat kuormittaa suurimman osaksi. Nämä voivat aiheuttaa sairauspoissaoloja mutta näiden asioiden tutkiminen vaatii enemmän ja varmasti jatkotutkimus olisi hyödyllistä, että voisi erottaa ovatko tekijät suoranaisia toimintakulttuuriin, joilla on suuri riski lisätä työntekijöiden sairauspoissaoloja kuormituksen ja stressin takia.

Haastateltavat ovat myös korostaneet, että kun oma työhyvinvointi on ollut koetuksella kuormitusten myötä, on ollut myös oma työhyvinvoinnin pahoinvointi heijastuneet työyhteisöön, kuten negatiivisuus, työn mielekkyyden katoaminen, hermostuneisuutta ja myös oman

vastustuskyvyn alentumista, joka taas johdattelee siihen, että oma palautuminen työstä ei ole toteutunut.

Toimintakulttuuri myös nousi olennaiseksi osaksi työhyvinvointia. Yhteiset tavat toimia, sitoutuneisuus ja yhteistyö ovat toimintakulttuurin juuresta. Nämä asiat ovat hyvin nousseet haastatteluissa ja kaipaavat paranneltavaa sekä tiimin että koko talon puolelta.

Toimintakulttuurin merkittävien piirteiden määrittäminen ja kehittäminen ovat keskeinen osa toimintakulttuurin edistämistä. Edellytyksenä on, että henkilöstöllä on jonkinlainen ymmärrys omasta toiminnastaan ja sen vaikutus uskomusten, tietojen ja arvojen kautta. Kyky ymmärtää näiden merkitystä ja arvioida ovat osa kehittämistä. Tärkeätä on myös osata arvostaa ja saada kaikki osaksi henkilöstöä, jossa keskeisenä osana on luottamus ja toimiva dialogi. (Helsingin varhaiskasvatussuunnitelma 2022, 28)

Negatiivisten palautteiden lisääntyvyys on myös kuormittanut henkilöstöä ja rakentavien ja positiivisten palautteiden tulisi olla työpäivän arjessa mukana jatkuvasti. Positiiviset palautteet voivat innostaa ja motivoida työntekijää tähtäämään parempaan sekä rakentava palautteen kannalta voi peilata omia toimintatapoja sekä niiden kehittämiseen.

Työympäristöllä, jossa kuormittavuudella on suuri esiintyvyys, ei välttämättä ole suoraa vaikutusta työntekijän hyvinvointiin vaan siihen vaikuttaa työyhteisöltä saatava tuki, työntekijän keinot hallita stressiä ja kuormitusta sekä sosiaalinen tuki. (Manka 2010, 35)

Kuormitus voi tuottaa henkilökunnalle ahdistuneisuutta, joka taas voi johtaa siihen, että innostus työhön voi kadota. Kuormitus voi johtaa myös poissaoloihin, joka taas näkyy talon toiminnassa ja arjen suunnitteluissa.

Työn hallinta, joka toteutuu, sisältää hyvää työsuoritusta, työtyytyväisyyttä, motivaatiota, sitoutumista sekä vähäistä henkistä kuormitusta. Työn hallinnan puutteella voi olla negatiivisia vaikutuksia kuten omien valmiuksien heikkeneminen, vaikutusmahdollisuuden puute, yksilöltä voi jopa hävitä usko siihen, että voi vaikuttaa ja muuttaa tilannetta. (Manka 2010, 45)

Toimiva vuorovaikutus, yhteiset pelisäännöt yksikössä sekä toimintakulttuuri, josta pidetään kiinni ja yhteistyö voivat edistää jokaisen työhyvinvointia. Hyvinvoiva henkilöstö tuottaa hyvää ja laadukasta työtä.

10 Lähteet

Painetut

Ahonen, L. 2023. Tiimin voima varhaiskasvatuksessa. VPS-kustannus Jyväskylä.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Heinonen, H., Iivonen, E., Korhonen, M., Lahtinen, N., Muuronen, K., Semi, R. & Siimes, U. 2016. Lasten oikeudet ja aikuisten vastuut varhaiskasvatuksessa. Jyväskylä: PS-kustannus.

Jouni T. & Anneli S. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Kopakkala, A. 2018. Porukka, jengi, tiimi: Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Lundqvist, A., Aalto, A., Koponen, P., Borodulin, K., Säöksjärvi, K. & Koskinen, S. 2018. Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa: FinTerveys 2017 -tutkimus. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Nummelin, T. 2013. Stressi haastaa työkyvyn - varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna.

Manka, M. 2010. Työn iloa ja imua: Työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. [Tampere]: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto.

Manka, M. & Manka M. 2016. Työhyvinvointi.

Mönkkönen, K. 2007. Vuorovaikutus: Dialoginen asiakastyö. [Helsinki]: Edita.

Mönkkönen, K. 2018. Vuorovaikutus asiakastyössä: Asiakkaan kohtaaminen sosiaali- ja terveysalalla. [Helsinki]: Gaudeamus.

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. 2. painos. Vastapaino.

Tikander T, Kantolahti, T. & Parvikko, O. 2010. Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta: Työhyvinvointifoorumi. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

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

Vilkkä, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5., päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Sähköiset

Helsingin Kaupunki. 2022. Helsingin Varhaiskasvatussuunnitelma 2022. Viitattu 7.5.2023.

https://www.hel.fi/static/liitteet-2019/KasKo/vare/Helsinki_Vasu_FI.pdf

KEVA. 2022. Oma työhyvinvointi. Viitattu 18.4.2023.

<https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/heikentynyt-tyokyky/oma-tyohyvinvointi/>

Lastentarhanopettajanliitto. 2023. Varhaiskasvatuksen opettajan laaja-alainen osaaminen.

Viitattu 10.5.2023.

https://www.vol.fi/uploads/2019/01/10767eb6-sateenvarjo_5painos_vedos3.pdf

Mieli. 2022. Vuorovaikutustaitoja voi oppia. Viitattu 20.4.2023.

<https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/ihmissuhteet-ja-vuorovaikutus/vuorovaikutustaitoja-voi-oppia/>

Opetushallitus. 2022. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Viitattu 4.3.2023.

https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_1.pdf

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2023. Varhaiskasvatusta koskeva lainsäädäntö. Viitattu 29.5.2023.

<https://okm.fi/varhaiskasvatuslait>

Opetushallitus. 2023a. Mitä on varhaiskasvatus? Viitattu 7.3.2023.

<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/mita-varhaiskasvatus>

Opetushallitus. 2023b. Lapsen tuki. Viitattu 11.3.2023.

<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/lapsen-tuki>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2023. Työhyvinvointi. Viitattu 7.3.2023.

<https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Super. 2022. Lastenhoitaja varhaiskasvatuksessa. Viitattu 10.5.2023.

https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4599/lastenhoitajana_varhaiskasvatuksessa_2022_web.pdf

Talentia. 2023. Varhaiskasvatuksen sosionomi. Viitattu 10.5.2023.

https://www.talentia.fi/nain-vaikutamme/talentia-vaikuttaa-varhaiskasvatuksessa/varhaiskasvatuksen-sosionomin-tehtavakuva/?gclid=Cj0KCQjwpPKiBhDvARIsACn-gzD-ogmV_NvUpk92pb3Sk7hrjvrk9TJSmFPZD0YzDSeAGLuxeQ8aLtkAkpiEALw_wcB

Tehy. 2023. Varhaiskasvatuksen henkilöstön kelpoisuusehdot. Viitattu 9.3.2023.

<https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/koulutus-ja-osaaminen/varhaiskasvatuksen-henkiloston-kelpoisuusehdot>

TENK. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Viitattu 8.3.2023.

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/analyysi-ja-tulkinta/>

Terveystalo. 2023. Stressi - syyt, oireet ja stressinhallinta. Viitattu 12.3.2023.

<https://www.terveystalo.com/fi/tietopakettit/stressi>

Tietoarkisto. 2023a. Johdanto: analyysi ja tulkinta. Viitattu 12.3.2023.

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/analyysi-ja-tulkinta/>

Tietoarkisto. 2023b. Tietoturva. Viitattu 10.3.2023.

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/aineistonhallinta/fyysinen-sailytys/>

Tietosuojavaltuutetun toimisto.2023. Henkilötietojen käsittelyn elinkaari, tietosuojaperiaatteet ja tietojen suojaaminen tieteellisessä tutkimuksessa. Viitattu 8.3.2023.

<https://tietosuoja.fi/henkilotietojen-kasittelyn-elinkaari-tietosuojaperiaatteet-ja-tietojen-suojaaminen>

Työterveyslaitos. 2023a. Mielenterveyden häiriöt ja työt. Viitattu 6.3.2023.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoelama-ja-mielenterveys/mielenterveyden-hairiot-ja-tyo>

Työterveyslaitos. 2023b. Työn imu. Viitattu 18.4.2023.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>

Työterveyslaitos. 2023c. Työn imu testi. Viitattu 1.6.2023.

<https://www.tyoelamatieto.fi/fi/dashboards/tyon-imu>

Työterveyslaitos. 2021. Pelotta töissä - psykologinen turvallisuus työyhteisössä. Viitattu 22.4.2023.

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/pelotta-toissa-psykologinen-turvallisuus-tyoyhteisossa>

Työterveyslaitos. 2018. Kunta10-tutkimus. Viitattu 1.6.2023.

<https://www.ttl.fi/tutkimus/hankeet/kunta-ja-hyvinvointialan-henkiloston-seurantatutkimus-fps>

Työturvallisuuskeskus 2013. Työhyvinvointi muutostilanteissa. Viitattu 8.3.2023.

<https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Tyohyvinvointi-muutostilanteissa.pdf>

Työturvallisuuskeskus 2023. Työyhteisö. Viitattu 22.4.2023.

<https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoyhteiso/>

Julkaisemattomat

Haastattelut 2023. Helsinki. Viitattu 16.4.2023.

Kuvio 1: Sosionomin ydinosamiset ja kompetenssit

Kuvio 2: Opinnäytetyön prosessin vaiheet

Kuvio 3: Yksilön voimavaroihin vaikuttavat tekijät

Kuvio 4: Opinnäytetyön tulokset ylä- ja alakäsitteinä

Liitteet

Liite 1: Saatekirje	41
Liite 2: Saatekirjeen toinen sivu	42
Liite 2: Haastattelulupa	43

Liite 1: Saatekirje



AMMATTIKORKEAKOULU
University of Applied Sciences

Hei!

Nimeni on Keyf Mohamed ja opiskelen Laurean ammattikorkeakoulussa sosionomiksi, jonka suuntautumisena on varhaiskasvatuksen sosionomi. Tutkin työhyvinvointia varhaiskasvatuksessa ja sen tuomat haasteet. Tutkimusta voi tulevaisuudessa hyödyntää varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Tutkimuksessa tarvitsen vapaaehtoisia haastateltavia varhaiskasvatuksen henkilöstöstä. Tutkimukseen on haettu tarvittava lupa Helsingin Kaupungilta. Tutkimuksessa haastateltavien anonymiteetti suojataan koko tutkimuksen aikana. Haastattelu nauhoitetaan. Haastattelun tallenteet hävitetään asianmukaisesti tutkimuksen päättyessä. Haastattelun arvioidaan kestävän noin 25 minuuttia. Jokaisen haastateltavan tuomat asiat ovat erittäin tärkeitä ja auttavat suuresti tässä tutkimuksessa. Kiitän etukäteen kaikkia osallistujia.

Tutkimus valmistuu lokakuuhun mennessä ja julkaistaan Theseuksessa ja on siellä luettavana kaikille julkaisun jälkeen.

Yhteistyö terveisin, Keyf Mohamed

Laurea AMK, sosionomiopiskelija

Liite 2: Saatekirjeen toinen sivu



AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Opinnäytetyön aihe:

Työhyvinvointia kuormittavat tekijät varhaiskasvatuksessa

Opinnäytetyön tarkoitus:

Työhyvinvoinnin kehittäminen henkilöstössä.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa asiat, jotka haastavat työhyvinvointia varhaiskasvatuksen henkilöstössä.

Haastattelussa on 13 kysymystä ja jakautuvat kolmeen osa-alueeseen: työhyvinvointi, työn kuormitus ja yhteistyö, johon sisältyy myös vuorovaikutus ja tiimit. Tutkimuksen kokonaiskesto on laajuudeltaan noin 6kk.

Tutkimuksen tietosuoja ja luottamuksellisuus:

Haastattelussa ei tule esille asioita, joiden perusteella voitaisiin haastateltavaa tunnistaa. Haastattelussa kerätty aineisto käsitellään luottamuksellisesti ja tietoturvallisesti. Tutkimusaineistot ei säilytetä tutkimuksen valmistuttua vaan tutkimuksen päätyttyä aineistot hävitetään asianmukaisesti. Tutkimuksessa ei käsitellä henkilötietoja. Haastateltavien anonymiteetti säilytetään koko tutkimuksen aikana. Suostumuslomakkeet, joissa on allekirjoitukset, päivitetään tutkimuksen aikana, jos muutoksia tapahtuu, ja tutkimuksen päätyttyä ne hävitetään asianmukaisesti.

Tutkimuksen tulokset ovat näkyvillä sekä toimeksiantajalle että varhaiskasvatuksen henkilöstölle Theseuksessa verkkosivulla.

Liite 3: Haastattelulupa



AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Henkilökohtainen suostumus tutkimukseen osallistumisen ja aineiston käyttämiseen opinnäytetyössä

Olen saanut riittävästi tietoa opinnäytetyön/tutkimuksen aiheesta ja tarkoituksesta, sekä tutkimuksen aineistojen keräämisestä, käsittelystä ja julkaisusta.

Olen tietoinen, että tutkimukseen osallistuminen on minulle vapaaehtoista. Minulla on oikeus milloin tahansa tutkimuksen aikana peruuttaa suostumukseni ja keskeyttää tutkimukseen osallistumista.

Ymmärrän, että jos peruutan suostumukseni, ja kerätty aineisto on jo käsitelty, voi ennen peruuttamista kerätty ja käsitelty aineisto käyttää tutkimuksessa. Peruutuksesta ilmoitetaan tutkimuksen tekijälle, jolloin päivitetään suostumuslomake ja että siitä käy ilmi peruutuksesta.

Päivämäärä ja paikka
vennys

Allekirjoitus ja nimensel-

Suostumuksen vastaanottajan allekirjoitus ja nimenselvennys