



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

JUSSI KUKKONEN

Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointi Nokian kaupungilla

SOSIAALIALAN TUTKINTO-OHJELMA
2021

Tekijä(t) Kukkonen, Jussi	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä 2/2021
	Sivumäärä 47	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointi Nokian kaupungilla		
Tutkinto-ohjelma Sosiaaalialan tutkinto-ohjelma		
Tiivistelmä Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia Nokian kaupungin varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia toimintakaudella 2019/2020. Opinnäytetyö toteutettiin määrällisenä tutkimuksena. Tutkimuksen kohderyhmää olivat kaikki Nokian kaupungin sivistyspalveluissa toimivat määräaikaiset ja vakituiset varhaiskasvatuksen opettajat. Tutkimus toteutettiin verkkokyselyllä. Tutkimusaineistona toimi kyselystä kerätty aineisto. Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä toimi Marja-Liisa Mankan voimavaralähtöinen työhyvinvointimalli. Tutkimuksen kolme keskeisintä havaintoa oli, että vastaajista suurimman osan työhyvinvoinnin taso oli hyvä. Kuitenkin puolet vastaajista koki työmäärän lisääntynyt yli sietokyvyn jollain tavalla. Huolestuttavin havainto oli, että noin puolet vastaajista harkitsi siirtymistä pois varhaiskasvatuksen opettajan tehtävistä.		
<u>Asiasanat</u> Varhaiskasvatus, työhyvinvointi, lastentarhanopettajat, päiväkodit, kvantitatiivinen tutkimus,		

Author(s) Kukkonen, Jussi	Type of Publication Bachelor's thesis AMK	Date 2/2021
	Number of pages 47	Language of publication: Finnish
Title of publication Well-being at work of early childhood education teachers in the city of Nokia.		
Degree program Social services		
Abstract The purpose of the thesis was to study the well-being at work of early childhood education teachers in city of Nokia during the operation period 2019/2020. The thesis was carried out as a quantitative research. Target group of this study was all fixed-term permanent early childhood education teachers working in Nokia's education services. The study was conducted with an online survey. The research material was the data collected from the survey. The theoretical framework of reference of the study is Marja-Liisa Manka's resource-oriented occupational well-being at work model. The three main findings of the study were that the majority of respondents had a good level of well-being at work. However, half of the respondents felt the workload increased beyond tolerance in some way. The most worrying finding was that about half of the respondents considered moving away from the duties of an early childhood education teacher.		
<u>Key words</u> Early childhood education and care, well-being at work, early childhood education and care teachers, day care centres, quantitative research		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 VARHAISKASVATUS SUOMESSA	7
2.1 Varhaiskasvatuksen järjestäminen ja tuottaminen	7
2.2 Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet.....	8
2.3 Paikallinen ja lapsen henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma	8
2.4 Lapsen henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma.....	8
2.5 Varhaiskasvatuksen opettaja	9
3 TYÖHYVINVOINTI.....	11
3.1 Aikaisemmat tutkimukset varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnista.	11
3.2 Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointi mediassa viime vuosina	12
3.3 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	13
3.4 Psykologinen pääoma.....	13
3.4.1 Organisaatio	14
3.4.2 Johtaminen	14
3.4.3 Työyhteisö	15
3.4.4 Työn hallinta	15
3.5 Minä itse.....	16
3.5.1 Terveys ja fyysinen kunto.....	16
3.5.2 Psykologinen pääoma	17
3.5.3 Itseluottamus.....	18
3.5.4 Realistinen optimismi	18
3.5.5 Sitkeys.....	18
3.5.6 Toiveikkaus	18
4 NOKIAN KAUPUNKI	19
4.1 Varhaiskasvatus ja esiopetus Nokian kaupungissa.	19
5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	19
5.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet	19
5.2 Tutkimusmenetelmänä määrällinen tutkimus	20
5.3 Tutkimusaineiston kerääminen verkkokyselyllä.....	20
5.4 Aineiston analysointi.....	21
5.5 Opinnäytetyön prosessi	21
5.5.1 Aloitusvaihe	21
5.5.2 Suunnitteluvaihe	21
5.5.3 Toteutusvaihe.....	22

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	23
6.1 Perustiedot.....	23
6.2 Työyhteisö.....	25
6.3 Johtaminen	27
6.4 Organisaatio	28
6.5 Työnhallinta	29
6.6 Minä itse.....	32
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	35
LÄHTEET	37

LIITTEET

1 JOHDANTO

Tutkimuksen tarkoituksena on tutkia Nokian kaupungin varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia verkkokyselyn avulla toimintakaudella 2019/2020. Toimintakausi on sama ajanjakso kuin koulujen lukukausi. Opinnäytetyöni toimeksiantajana toimi Nokian kaupungin sivistyspalvelut.

Opinnäytetyön teoreettisena viitekehyksenä toimii Marja-Liisa Mankan voimavara-lähtöinen työhyvinvointimalli (Manka 2016, 76), joka jakautuu viiteen työhyvinvointiin vaikuttavaan tekijään: organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työn hallinta ja minä itse.

Opinnäytetyöni on rakenteeltaan viisiosainen. Ensimmäisessä osassa käsitellään suomalaista varhaiskasvatusta. Osiossa tarkastellaan siihen liittyvää lainsäädäntöä, määreäyksiä ja varhaiskasvatuksen opettajan työnkuvaa. Toisessa osassa käsitellään työhyvinvointia, aikaisempia työhyvinvointiin liittyvistä tutkimuksista, miten mediassa on käsitelty varhaiskasvatuksen työhyvinvointia ja avataan tutkimuksen teoreettista viitekehystä. Kolmannessa osassa käydään läpi tietoja Nokian kaupungista ja kunnan tarjoamista varhaiskasvatuspalveluista. Neljännessä kappaleessa käsitellään opinnäytetyön toteutusta. Osuudessa kerrotaan opinnäytetyön tutkimusmenetelmästä, aineiston keräämisestä, analysoinnista ja opinnäytetyön prosessista. Viimeisessä osassa käydään läpi tutkimuksen tuloksia ja omat pohdinnat tutkimuksen johtopäätöksistä ja niiden luotettavuudesta.

2 VARHAISKASVATUS SUOMESSA

”Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka.” (Varhaiskasvatusturvalaki 540/2018, 1 luku, 2 §.) Varhaiskasvatusturvalaki määrittelee varhaiskasvatukselle seuraavat tavoitteet. ”Edistää jokaisen lapsen iän ja kehityksen mukaista kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä, terveyttä ja hyvinvointia. Tukea jokaisen lapsen oppimisen edellytyksiä ja edistää elinikäistä oppimista ja koulutuksellisen tasa-arvon toteutumista. Toteuttaa leikkiin liikkumiseen, taiteisiin ja kulttuuriperintöön perustuvaa monipuolista pedagogista toimintaa ja mahdollistaa myönteiset oppimiskokemukset. Varmistaa kehittävä, oppimista edistävä, terveellinen ja turvallinen varhaiskasvatusympäristö. Turvata lasta kunnioittava toimintatapa ja mahdollisimman pysyvät vuorovaikutussuhteet lasten ja varhaiskasvatushenkilöstön välillä. Antaa kaikille lapsille yhdenvertaiset mahdollisuudet varhaiskasvatukseen, edistää yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa sekä antaa valmiuksia ymmärtää ja kunnioittaa yleistä kulttuuriperinnettä sekä kunkin kielellistä, kulttuurista, uskonnollista ja katsomuksellista taustaa. Tunnistaa lapsen yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja, edistää lapsen toimimista vertaisryhmässä sekä ohjata eettisesti vastuulliseen ja kestävään toimintaan, toisen ihmisten kunnioittamiseen ja yhteiskunnan jäsenyyteen. Varmistaa lapsen mahdollisuus osallistua ja saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin. Toimia yhdessä lapsen sekä vanhemman tai muun huoltajan kanssa lapsen tasapainoisen kehityksen ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin parhaaksi sekä tukea lapsen vanhempaa tai muuta huoltajaa kasvatustyössä.” (Varhaiskasvatusturvalaki 540/2018, 1 luku, 3 §.)

2.1 Varhaiskasvatuksen järjestäminen ja tuottaminen

”Varhaiskasvatusta suunniteltaessa, järjestettäessä tai tuottaessa ja siitä päätettäessä on ensisijaisesti huomioitava lapsen etu.” (Varhaiskasvatusturvalaki 540/2018, 2 luku, 5 §.) ”Kunnan on järjestettävä varhaiskasvatusta lapselle, jonka kotikuntalaissa (201/1994) tarkoitettu kotikunta kyseinen kunta on.” (Varhaiskasvatusturvalaki 540/2018, 2 luku, 6 §.)

Suomessa kunnalla on varhaiskasvatusturvalain mukaan velvollisuus järjestää varhaiskasvatusta sellaisella laajuudella ja sellaisin toimintamuodoin kuin kunnassa on tarvetta. Kunta voi halutessaan järjestää varhaiskasvatusta niin, että palvelun tuottajana on joku muu kuin kunta itse. Näissä tapauksissa kunnan varmistettava, että palvelun tuottajalta hankittavan palvelun laatu vastaa tasoa, jota edellytetään kunnalliselta toiminnalta.

2.2 Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet

“Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden tarkoituksena on edistää varhaiskasvatuksen yhdenvertaista toteuttamista koko maassa, toteuttaa tässä laissa säädettyjä varhaiskasvatuksen tavoitteita sekä ohjata varhaiskasvatuksen laadun kehittämistä. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa määrätään varhaiskasvatuksen toteuttamisen keskeisistä sisällöistä, varhaiskasvatuksen järjestäjän ja lapsen vanhempien tai muiden huoltajien välisestä yhteistyöstä, monialaisesta yhteistyöstä sekä lapsen varhaiskasvatussuunnitelman sisällöstä. Opetushallitus valmistelee perusteet yhteistyössä tarvittavien tahojen kanssa.” (Varhaiskasvatustaki 540/2018, 5 luku, 21 §.) ”Esiopetus, jota säätelee perusopetuslaki, on osa varhaiskasvatusta. Esiopetusta ohjaa Opetushallituksen määräyksenä annettu Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet.” (Opetushallitus OPH-2791-2018. 2018, 7.)

”Varhaiskasvatussuunnitelmakokonaisuus on kolmitasoinen. Se koostuu valtakunnallisesta varhaiskasvatussuunnitelman perusteista, paikallisista varhaiskasvatussuunnitelmista sekä lasten varhaiskasvatussuunnitelmista.” (Opetushallitus OPH-2791-2018. 2018, 7.)

2.3 Paikallinen ja lapsen henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma

Varhaiskasvatuksen järjestäjien on valtakunnallisten varhaiskasvatussuunnitelmien pohjalta laadittava paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat. Laatimisvelvoite koskee myös kunnan ulkopuolelta hankkimaa ja valvomaa yksityistä varhaiskasvatusta, avointa varhaiskasvatustoimintaa ja perhepäivähoitoa. Paikallinen varhaiskasvatustoiminta voidaan laatia niin, että se koskee kaikkia toimintamuotoja tai jokaiselle toimintamuodolle laaditaan omansa. (Opetushallitus OPH-2791-2018. 2018, 8.)

Paikallista varhaiskasvatussuunnitelmaa laadittaessa järjestäjä voi päättää itse seuraavista asioista. ”Millä kielellä varhaiskasvatussuunnitelma laaditaan ja hyväksytään. Laaditaanko varhaiskasvatussuunnitelma kokonaan tai osittain järjestäjä-, yksikkö-, ryhmä-, toimintakohtaisena tai alueellisina suunnitelmina. Millaista varhaiskasvatussuunnitelman rakennetta asioiden käsittelyjärjestystä ja julkaisutapaa käytetään. Miten varhaiskasvatuksen henkilöstö, lapset ja huoltajat osallistuvat varhaiskasvatussuunnitelman laatimiseen arviointiin ja kehittämiseen. Miten yhteistyö esiopetuksen, perusopetuksen ja sosiaali- ja terveystoimen asiantuntijoiden sekä muiden tarvittavien yhteistyökumppaneiden kanssa toteutetaan varhaiskasvatussuunnitelman laadinnassa. Miten paikalliset erityispiirteet, varhaiskasvatuksen erilaiset järjestämisen tavat, kehittämisen tavoitteet sekä lapsia koskevat muut paikalliset suunnitelmat otetaan huomioon. Miten paikallisen varhaiskasvatussuunnitelman toteutumista arvioidaan ja miten sitä kehitetään.” (Opetushallitus OPH-2791-2018. 2018, 12.)

2.4 Lapsen henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma

”Päiväkodissa tai perhepäivähoidossa olevalle lapselle on laadittava henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma lapsen kasvatuksen, opetuksen ja hoidon

toteuttamiseksi. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaan on kirjattava tavoitteet lapsen varhaiskasvatuksen toteuttamiseksi lapsen kehitystä, oppimista ja hyvinvointia tukevalla tavalla sekä toimenpiteet tavoitteiden toteuttamiseksi. Lisäksi suunnitelmaan kirjataan lapsen tuen tarve, tukitoimenpiteet ja niiden toteuttaminen.” (Varhaiskasvatustaki 540/2018, 5 luku, 23 §.)

Päiväkodeissa varhaiskasvatussuunnitelman laadinnasta ja arvioinnista vastaa varhaiskasvatuksen opettaja tai tehtävään kelpoinen henkilö, yhdessä lapsen kanssa työskentelevä henkilöstön ja huoltajan kanssa. Varhaiskasvatuksen erityisopettaja osallistuu tarpeen mukaan lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laadintaan. Myös varhaiskasvatuksen sosionomia ja hänen osaamistaan lasten ja perheiden palvelujärjestelmien osalta voidaan hyödyntää vasua laatiessa. Myös muut asiantuntijat, jotka työskentelevät lapsen kehityksen ja oppimisen parissa voivat osallistua tarpeen mukaan varhaiskasvatussuunnitelman laadintaan. (Opetushallitus OPH-2791-2018. 2018, 10.)

2.5 Varhaiskasvatuksen opettaja

”Kelpoisuusvaatimuksena varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin on vähintään kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, johon sisältyy varhaiskasvatuksen tehtäviin ammatillisia valmiuksia antavat opinnot, joista voidaan säätää tarkemmin valtioneuvoston asetuksella, tai jota on täydennetty mainituilla opinnoilla.” (Varhaiskasvatustaki 540/2018, 6 luku, 26 §.)

”Joka tämän lain voimaan tullessa on hyväksytty yliopistoon tai ammattikorkeakouluun opiskelemaan sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun lain 7 §:ssä tarkoitettuja lastentarhanopettajan opintoja tai vuoden kuluessa tämän lain voimaantulosta on hyväksytty yliopistoon tai ammattikorkeakouluun opiskelemaan tässä laissa säädetyn 26 tai 27 §:ssä tarkoitetun kelpoisuuden tuovia opintoja, on opinnot suoritettuaan kelpoinen toimimaan 26 ja 27 §:ssä tarkoitetussa tehtävässä, edellyttäen, että opinnot suoritetaan loppuun viimeistään 31 päivänä heinäkuuta 2023.” (Varhaiskasvatustaki 540/2018, 14 luku, 75 §.)

Käytännössä tämä tarkoittaa, että ammattikorkeakoulussa sosiaalialan alempaa korkeakoulututkintoa opiskeleva sosionomi AMK, jos hänen on hyväksytty opintoihin 1.9.2019 mennessä ja hänen tutkintonsa valmistuu viimeistään 31.7.2023. Tämän ajanjakson jälkeen sosiaalialan alemmalla korkeakoulututkinnolla voi saada kelpoisuuden varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävään. (Opettajien ammattijärjestö OAJ:n [www sivut.](http://www.oaj.fi))

Varhaiskasvatuksen opettaja on pääasiallisessa vastuussa ryhmänsä kasvatuksesta, opetuksesta ja hoidosta. Varhaiskasvatuksen opettajan on myös vastuussa ryhmänsä toiminnan suunnittelusta ja arvioinnista. Opettajana toimiminen varhaiskasvatuksessa edellyttää opettajalta teoreettista koulutusta lapsen kehitykseen, oppimiseen ja lapsuuteen sekä varhaispedagogista asiantuntemusta ja hyviä menetelmällisiä taitoja soveltaa teoreettista osaamista. Keskeistä varhaiskasvatuksen opettajan työssä on muun muassa ilmaisu-, liikunta- ja taidekasvatuksen osaaminen sekä sitoutuneisuus ja

herkkyys, kun toimitaan eri-ikäisten lasten kanssa osallisuutta ja leikkiä tukien ja siinä ohjaten. (Opettajien ammattijärjestö OAJ:n [www sivut](#).)

Suunnittelua, arviointia ja kehittämistä varten varhaiskasvatuksen opettajien kunnalliseen virka- ja työehtosopimukseen on kirjattu erillinen suunnittelu-, arviointi- ja kehittämistyöaika eli sak-aika. Suunnittelu, arviointi- ja kehittämistyö on tarkoitettua lapsiryhmän ulkopuoliseksi ajaksi. Tällä ajalla opettajien tehtävä on muun muassa ryhmän lasten varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelmat. Sak-aikaan kuuluu myös oppimisympäristön kehittäminen lasten tarpeita vastaavaksi ja sen toimivuuden arviointi ja kehittäminen. Kuten myös erilaisten moniammatillisten tiimien tai huoltajien kanssa pidettävien tapaamisten valmistelu. (Opettajien ammattijärjestö OAJ:n [www sivut 2019](#).) Viikkotyöajasta sak-ajan osuus on noin 13% eli noin viisi tuntia. Yhteistyötehtäviin eli lasten vanhempien tapaamisiin ja moniammatilliseen asiantuntijatyöhön on varattava työaikaa sak-ajan lisäksi. (KT-Kuntatyönantajat [www-sivut 2018](#).)

3 TYÖHYVINVOINTI

”Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito” (Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut. 2020.)

Työelämäprofessori Marja-Liisa Manka kirjoittaa, että käsitteenä työhyvinvointi on maailmanlaajuisesti tarkasteltuna hyvin outo. Pääasiassa se liitetään työterveyteen ja työkykyyn. Mankan mukaan suomalaiseen työhyvinvointi käsitteeseen liittyy myös hyvin laaja-alainen ajatus työn sujumisesta arjessa. Mankan mukaan työhyvinvoinnin syntymiseen vaikuttaa organisaation toimintatapa ja johtaminen, ilmapiiri, työ ja työntekijä itse omine tulkintoineen. Manka painottaa, että vaikka työyhteisön virkistyspäiviä voidaan tarvita työhyvinvoinnin tukemiseksi, tärkeintä on kuitenkin joka-päiväisen työn sujuminen. (Manka 2016, 75)

Henkilön oman elämän ja työhön liittyvien tekijöiden onnistunut yhteensovittaminen vaikuttaa työhyvinvointiin ja työterveyteen. Hyvinvoiva työntekijä ilmenee työhön paneutumisena, toimivana yhteistyönä ja se heijastuu työn tuloksellisuuteen ja laadullisuuteen. Työhön liittyvien kuormitus- ja vuorovaikutustekijöiden johdosta työhyvinvointia ei voi pidetä pysyvänä tilana. Se muuttuu niiden keskinäisen tasapainon vaikutuksista. Tähän tasapainoon voi vaikuttaa perustyytön, työpaikan, tai työyhteisön muutokset. Työyhteisöjen ja työpaikkojen on siksi omin voimin mahdollista vaikuttaa myönteisesti työhyvinvointiin. Samat keinot vaikuttavat usein myönteisellä tavalla työn tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen. (Puttonen, Hasu, Pahkin, 2016.)

3.1 Aikaisemmat tutkimukset varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnista.

Ritva Karhun tekemä pro gradu tutkielma tarkasteli lastenharhanopettajien työhön liittyviä huippukokemuksia eli työhön uppoutumista. Karhun tutkimuksen teoreettisena viitekehystenä toimi Mihály Csíkszentmihályin flow käsite. Karhu tarkoittuksena oli tutkimuksen avulla löytää työhyvinvointiin vaikuttavia keinoja ja mahdollisia keinoja hyvinvoinnin lisäämiseksi. Tutkimuksessa selvisi, että iso osa opettajien kokemista huippukokemuksista liittyi pedagogiin ja kasvatuksellisiin tilanteisiin, joihin sisältyi pystyvyyden ja onnistumisen tunteita. Tutkimuksilla oli myönteinen vaikutus opettajien työhyvinvointiin. Huippukokemukset vahvistivat tutkimuksen mukaan ammatti-identiteettiä. Tutkimuksen mukaan kiireettömyys ja mahdollisuus pienryhmätoimintaan edistivät huippukokemusten syntymistä. (Karhu. 2010)

Eila Venäläinen tutki varhaiskasvatuksen työhyvinvointia Lappeenrannan kaupungin varhaiskasvatus henkilöstön tilasta ja tunnista keskeisimmät työhyvinvointia uhkaavat tekijät. Kyselytutkimuksen perusteella Tutkimuksen mukaan päiväkodinjohtajat ja lastenhoitajilla oli vähiten vakavaa työuupumusta, kun taas lastentarhanopettajilla ja laitosapulaisilla oli sitä eniten. Työuupumukseen vaikutti tutkimuksen mukaan oleellisesti työpaikka, työpaikan ilmapiiri ja esimiestyö. Tutkimuksessa selvisi, että vakavaa työuupumusta on eniten päiväkodeissa, joissa vastaajat kokivat ongelmia esimiestyössä ja työilmapiirissä. Lisäksi tutkimuksen mukaan nuoret työntekijät kokivat

isoimmaksi uhaksi terveytensä kannalta kuormittavan työn. Heidän keskuudessaan on myös enemmän vakavaa uupumusta kuin vanhemmilla työntekijöillä. (Venäläinen. 2010)

3.2 Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointi mediassa viime vuosina

Opettajien ammattijärjestö OAJ:n jäsenlehti Opettajassa kerrottiin järjestön tekemästä fiilismittari kyselystä. Kyselyn mukaan yllättävät ylityöt, kollegoiden tuuraisemiset, koko ajan oleva kiire ja surkea palkka vaikuttavat negatiivisesti työhyvinvointiin. Lehti kertoi myös, että jos opettaja ei ole itse uupunut, niin hän pelkää kollegojen jaksamisen puolesta. Lehden haastattelema varhaiskasvatuksen opettajan mielestä työ tuntuu kiireiseltä, koska varhaiskasvatukseen on tullut uudistusten myötä lisää tehtäviä, mutta työtunnit eivät riitä ja työn prosesseja tulisi selkeyttää esimiesten puolelta. Hän mukaan rahoitus ja uudet tehtävät eivät kulje käsikädessä. Haastateltu varhaiskasvatuksen opettaja peräänkuuluttaa, että johtajat rakentaisivat päiväkodeista avoimia ja oppivia työyhteisöjä, joissa ei tarvitse rohkeutta puuttua epäkohtiin. Hän toivoo, että työyhteisöt olisivat sellaisia, joissa ratkaisut perusteltaisiin avoimesti, pedagogisesti ja tutkimusperustaisesti. Artikkelissa opettaja kertoo, että pahimmillaan nuoria opettajia työnnetään väkisin kivikautiseen työskulttuuriin. (Hongisto, Tikkanen. 2020)

Yle uutiset kertoi, että varhaiskasvatuksen pääluottamusmiehet Lappeenrannassa selvittivät päiväkotien henkilöstön jaksamista työssä vuoden 2017 lopulla. Uutisen mukaan yli puolet henkilöstöstä koki usein kuormittavuutta ja joka kymmenes vastaaja oli joutunut olemaan sen vuoksi poissa työstä. Yle uutisten haastattelussa osa-aikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä oleva lastentarhanopettaja kertoo mikä omassa työssä aiheutti työuupumusta. Isoimmaksi syyksi opettaja kertoi, että oli joutunut olosuhteiden pakosta tinkimään omasta työmoraalistaan. Jaksamista söi myös jatkuvat keskeytykset työhön, poissalot, vaihtuvat sijaiset ja että lapset jäivät liian vähälle ajalle. Yle uutisten mukaan opettajan kertomus ei ole Lappeenrannassa ainutkertainen. Yle oli uutisoinut aikaisemmin varhaiskasvatuksen henkilöstön mielenterveyspuolen sairauslomien lisääntymisestä. Yle uutisen mukaan osa henkilöstöstä on nimettömänä kertonut arjestaan työpaikoilla. Henkilöstön mukaan ryhmien koot ovat jatkuvasti liian suuria ja sijaisia ei palkata. Kyselyn vastausprosentti jäi alle 40 prosenttiin ja tästä syytä uutisen mukaan se ei aiheuta toimenpiteitä. Kaupungin varhaiskasvatusjohtaja kertoi uutisessa, että käyttöaste päiväkodeissa oli pienempi kuin sata prosenttia ja hän kertoi myös ryhmäkokojen ylityksiä tapahtuvan harvoin. (Laine. 2018.)

3.3 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät



Kuva 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka 2016, 76)

Kuvassa 1. esitellään Mankan voimavaralähtöinen malli, jossa toimintatavat ja organisaation kulttuuri muodostavat perustan hyvinvoinnille. Lisäksi työn sisällöt ja vaikuttamismahdollisuudet liittyvät olennaisesti rakennetekijöihin. Manka katsoo, että työn olisi oltava mahdollisimman monipuolista ja siinä pitäisi myös voida oppia. Manka toteaa myös, että henkilöllä pitäisi olla myös mahdollisuus vaikuttaa työn tavoitteisiin ja työyhteisön pelisääntöihin. Nämä seikat muodostavat organisaation rakennepääoman. Mankan mallissa sosiaaliseen pääomaan vaikuttaa kaksi hyvin olennaista asiaa, työilmapiiri ja johtamisen laatu. (Manka 2016, 76)

Yksilö kuitenkin tulkitsee omaa työyhteisöään omien asenteidensa läpi. Vaikka työhön liittyvät osa-alueet olisivatkin pääsääntöisesti kunnossa voi yksilöllä itsellään olla huono olo. Tästä syystä psykologinen pääoma, oma fyysinen ja henkinen kunto vaikuttavat kokemukseen omasta työhyvinvoinnista. (Manka 2016, 76)

3.4 Psykologinen pääoma

Mankan mukaan psykologinen pääoma antaa vastauksen kysymykseen siitä, että kuka oikein olet. Toisaalta Mankan mielestä siihen liittyy myös erittäin vahvasti mahdollisuuskulma. Eli pelkästään ei ole kysymys siitä, millainen henkilö on juuri nyt vaan millaiseksi hän voi tulevaisuudessa tulla. Mankan mielestä

psykologisen pääoman määrä ei ole syntymälahja. Mankan mukaan sen määrään voi vaikuttaa. Eli jokaisella on mahdollisuus kasvattaa henkisen pääomansa määrää, joka muodostuu neljästä tekijästä, itseluottamuksesta, toiveikkuudesta, realistisesta optimismista ja sitkeydestä. (Manka 2016)

3.4.1 Organisaatio

Manka katsoo, että organisaatiosta itsestään ei synny työhyvinvointia, vaan se vaatii systemaattista johtamista. Mankan mukaan systemaattiseen johtamiseen kuuluu: strategista suunnittelua, toimenpiteitä henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi ja työhyvinvointitoiminnan jatkuvaa arviointia. Työhyvinvoinnille voidaan asettaa saavutettavat tavoitteet, joiden toteutumista voidaan arvioida osana organisaation normaalia strategista työtä. Tiivistettynä hyvinvoiva organisaatio on tavoitteellinen, itseään jatkuvasti kehittävä, rakenteeltaan joustava ja siellä on turvallista toimia. (Manka 2016, 80)

Tavoitteellisella ja hyvinvoivalla organisaatiolla on selkeä visio tulevaisuudestaan sekä strateginen toimintasuunnitelma sen toteuttamiseksi. Strategioita tulee kuitenkin suhteuttaa ympäristöstä tuleviin viesteihin ja sitä kautta organisaation kannattaa vaikuttaa aktiivisesti tulevaisuuteensa. Manka kuitenkin painottaa, että strategioiden luomista ei kannata jättää ylimmän johdon keskinäiseksi tekemiseksi, vaan henkilöstö tulee ottaa mukaan mahdollisimman laajasti tavoitteiden luomiseen. Mitä enemmän johto ottaa työntekijöitä mukaan tavoitteiden luomiseen, niin sitä kiinnostuneempia he ovat toteuttamaan niitä arkisessa työssä. (Manka 2016, 80)

3.4.2 Johtaminen

Henkilöstön hyvinvointiin ja toimivuuteen voidaan vaikuttaa johtamisen kautta. Osaavalla ja hyvällä johtamisella voi parhaimmillaan luoda edellytyksiä myönteiselle työilmapiirille, sekä mahdollistaa innostavan työkuultuurin, joka on myös palkitseva. Hyvällä johtamisella, avoimella tiedottamisella, riittävällä keskustelemisellä ongelmista, syrjintään puuttumisella ja riittävällä taukojen pitäminen on yhteys työntekijöiden parempaan hyvinvointiin ja vähäisempiin sairauspoissaoloihin. Eli hyvä johtaminen on myös työhyvinvoinnin johtamista. Kun se kytketään osaksi kokonaisjohtamista, nousee avainasemaan työn tavoitteista, resursseista ja organisoinnista keskusteleminen. Esimiehen on kuitenkin erittäin tärkeää muistaa oikeudenmukaisuus. (Niiranen, Seppänen-Järvelä & Sinkkonen, 2010.) Oikeudenmukaiseksi koettu käyttäytyminen esimiehen puolelta luo luottamusta työntekijöiden ja esimiehen välille. Seuraavat tekijät vaikuttavat luottamuksen syntymiseen: Työn tulosten jakautumisen oikeudenmukaisesti, eli jokainen saa ”ansionsa mukaan”. Päätöksenteon menettelytavat ovat oikeudenmukaiset ja reilut kaikkia kohtaan. Esimies kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti, eli esimies menettelee kaikkien kanssa samalla tavalla. (Manka 2016, 139)

Mankan mukaan johtamisen tärkeimmät kehityskohteet ovat tällä hetkellä ihmisten johtamisen taidoissa. Resurssien ja kunnollisten työolojen luominen, jotta työtehtävät tulevat hoidetuksi on esimiehen tehtävä, mutta yhtä tärkeä rooli on saada motivoitua työntekijät yhteisiin tavoitteisiin. Perinteisessä johtamisessa esimiehen rooli perustuu ajatukseen, jossa jonkun on valvottava ja johdettava alaisia. Perinteisessä johtamisessa esimiehen on myös pilkottava työtehtävät alaisille yksin kertaisiin ja useasti toistuviin kokonaisuuksiin. Tässä ajattelussa nämä toistuvat työritiinit luovat alaisille oikeudenmukaisuutta työntekoon. Manka 2016, 137, 135)

3.4.3 Työyhteisö

Työpaikan yhteisöllisyys muodostuu organisaatiossa työskentelevien henkilöiden välisestä vastavuoroisuudesta. Jotta työyhteisöön voi syntyä yhteisöllisyyttä on jokaisen henkilön osattava työyhteisötaidot. Aikaisemmin työyhteisötaitoja on kutsuttu alais-taidoiksi. Tämä käsite on korvattu vuosien saatossa työyhteisötaidoilla tai työelämä-taito käsitteellä. Työyhteisötaito-käsite vastaa paremmin nykyistä työelämää, jossa on siirrytty pois autoritäärisestä organisaatiokulttuurista. Työyhteisötaidot pitävät sisällään Mankan mukaan seuraavia taitoja: ”Perustehtävän tekeminen ja omasta osaa-misesta huolehtiminen”. Reiluus ja kohteliaisuus, tervehtiminen, kiittäminen, mutta myös anteeksipyyttäminen, jos on loukannut jotakuta. Aktiivinen auttaminen, kiin-nostuminen muidenkin työstä ja heidän työnsä arvostaminen. Työpaikan viihtyvyy-destä ja resurssien järkevästä käytöstä huolehtiminen. Yhteistyö työkavereiden ja esi-miesten kanssa: jos jostakin asiasta ei ole tietoa, sitä voi pyytää. Palautteen antami-nen ja sen pyytäminen, jos se on unohtunut. Palautetta on hyvä antaa myös epäkoh-dista, mutta rakentavasti. Mielenpito ilmaisu asioiden eteenpäin viemiseksi. Aktiivi-nen osallistuminen työpaikan kehittämistyöhön. Myönteisen ilmapiirin edistäminen, muun muassa se, ettei puhuta selän takana.” (Manka 2016, 148-149.)

Johtamisen ja organisaatioiden emeritusprofessori Pauli Juutin mukaan työelämä tutkimuksissa on osoitettu, että työpaikan ilmapiiri vaikuttaa työyhteisön tuloksellisuuteen. Yhteys ilmapiiriin ja tuloksellisuuden välillä oleva korrelaation on korkeimmil-laan yleensä noin vuoden jälkeen siitä, kun ilmapiiri on muuttunut paremmaksi. Il-mapiiriä voikin kuvata eräänlaiseksi työyhteisön energiaksi. Työilmapiiritutkimuk-sissa on todettu, että työyhteisön ilmapiiri rakentuu ihmisten väliselle luottamukselle, avoimuudelle ja avuliaisuudelle. Näin ei kuitenkaan aina toimita käytännössä. Use-asti ihmisten välillä on työyhteisössä näkyviä tai piilossa olevia ristiriitoja, jotka voi-vat olla peräisin esimerkiksi kyvyttömyydestä puhua auki nykyisiä tai menneitä ta-pahtumia. Ihmiset myös tulkitsevat tapahtumia eri tavoin ja se voi myös aiheuttaa ris-tiriitoja. Työyhteisön ilmapiiriin negatiivisesti vaikuttavia asioita voi poistaa, jos työ-yhteisössä opitaan puhumaan asioista avoimesti. (Juuti 2015.)

3.4.4 Työn hallinta

Juutin mukaan tunne oman työn hallinnasta tarkoittaa sitä, että henkilö erilaisia mah-dollisuuksia vaikuttaa oman työn pelisääntöihin. Työn hallinta voi myös itsenäi-syyttä. Työn hallinnan mittarina on ne tunne siitä, missä määrin työ tarjoaa

itsenäisyyttä, vapautta, valtaa aikatauluttaa oman työn tekemistä ja miten henkilö voi vaikuttaa menettelytapoihin. Jotta työ olisi motivoivaa Mankan mielestä on kiinnitettävä huomiota oman osaamisen käyttömahdollisuuksiin, tehtävänkuvan hahmottaminen osana isompaa kokonaisuutta ja työn merkityksellisyyden tiedostamiseen. Työstä saatava palaute on myös erittäin tärkeässä asemassa. (Manka 2016. 106) Juutin mukaan parhaimmassa tilanteessa, kun henkilö tekee työtä, jonka hän kokee omakseen voi työstä tulla eräänlainen harrastus. Työ, joka vastaa henkilön kiinnostuksen kohteita luo vahvan pohjan pitkäkestoiselle työmotivaatiolle. (Juuti 2015.)

Tilanteessa, jossa henkilö ei voi vaikuttaa oman työn hallintaan positiivisin keinoin voi tulla eteen tilanteita, joissa vaikuttaminen saatetaan tehdä negatiivisin keinoin. Näitä tilanteita olisi suotavaa ehkäistä mahdollisimman paljon, koska negatiivisesti vaikuttava ihminen voi kääntää oman katseensa sisäänpäin, joka voi aiheuttaa sairastumista tai kyynisyyttä. Jos henkilö kääntää katseensa ulospäin hän saattaa hakea syntipukkeja tilanteeseen mahdollisesti, jopa aggressiivisin keinoin (Manka 2016. 107)

Työn kannustearvolla tarkoitetaan sitä, että työn on monipuolista ja siinä on mahdollisuus oppia uusia asioita. Manka korostaa, että parasta oppimista ole tarjolla erilaisilla kursseilla vaan työpaikan sisällä. Työpaikan sisällä tehtävillä sisäistä liikkuvuutta ja asiantuntijuuden kehittymisen mahdollistavat työjärjestelyt ovat Mankan mielestä tärkeämpiä, kuin työntekijöiden kurssittaminen. Vaikka työ itsessään olisi palkitsevaa niin, on siitä saatava myös ulkoisia palkkiota, kuten rahallista korvausta ja mahdollisuuksia edetä uusiin tehtäviin. Manka edelleen korostaa, että aineettomat palkkiot, esimerkiksi kannustamisella ja kiitoksella voi vaikuttaa henkilön tunteeseen oman työn hallinnasta. Teresa Amabilen ja Steve Kramerin Harvardin yliopistolle tekemän tutkimuksen mukaan palkan suuruus ei ole tärkeintä vaan työstä tulleet onnistumisen kokemukset. (Amabile & Kramer. 2010) (Manka 2016. 107).

3.5 Minä itse

Mankan työhyvinvointimallin viides osa on minä itse ja siinä vaikuttavia tekijöitä ovat terveys, fyysinen kunto ja psykologinen pääoma.

3.5.1 Terveys ja fyysinen kunto

Palautumismekanismi auttaa meitä palautumaan työstä tulleesta kuormituksesta. Kovastakin paineesta voi palautua, jos muistaa huolehtia omasta palautumisesta. Palautusmekanismi palauttaa elimistön stressitilasta lepotilaan, jossa stressin kuluttamat voimavarat palaavat. Jotta mekanismi toimii, se tarvitsee riittävät pitkiä lepoa öisin, vapaa-ajalla ja myös viikonloppuisin. Erittäin tärkeä palautumista edistävä tekijä on riittävä uni. Ihminen tarvitsee keskimäärin noin 7-9 tuntia yöunta. Myös unen laatu on hyvin merkittävä tekijä. Palautumisessa on kaksi ulottuvuutta: psykologinen ja fysiologinen. Psykologinen tarkoittaa sitä, että työntekijä itse kokee oma työkykynsä palautuneen ja fysiologinen sitä, että elimistö vireystila on palannut takaisin normaali perustasolle. (Manka 2016. 181)

Lomalla ei voi ladata akkuja koko vuodeksi ja tästä syystä on päivittäin kiinnitettävä huomiota palautumiseen. Työnlomassa tapahtuviin päivittäisiin palautumisiin on kiinnitettävä huomiota. Työpaikalla tulee kiinnittää huomiota keinoihin, joilla päivittäisiä palauttavia hetkiä saataisiin työpäiviin. Näissä palauttavissa hetkissä oleellista on, että työntekijä olisi tietoinen itsestään ja mitä hän juuri siinä tekemässä. Jo muutamien minuutien istahtaminen tuolille ja samalla keskittyen itseen esimerkiksi laittamalla silmät kiinni ja hengittämällä syvään auttaa rentoutumiseen, joka taas palauttaa elimistö stressitilasta. (Manka 2016. 182)

Juutin mukaan iso osa raskaasta ruumiillisesta työstä on muuttunut kehoa huomattavasti vähemmän kuormittavaksi staattiseksi työksi. Useimmat nykyiset työt kuormittavat enemmän sosiaalisesti tai henkisesti. Työn kuvaan saattaa sisältyä erilaisia aika- ja suorituspaineita, joiden vastapainoksi ihminen tarvitsee liikuntaa. Liikunnalla on positiivisia vaikutuksia hapenottokykyyn, aineenvaihduntaan, lihasmassaan ja hermoston sekä aistien yhteistyöhön. Jo pienen lenkin aikana ihminen saattaa huomata, mielen tyhjentyneen turhista työstä aiheutuneista ajatuksista. Staattista työtä tekeväälle henkilölle erityisesti lihastyötä vaativa liikunta on erittäin hyödyllistä. Staattinen työskentely kerää kehoon erilaisia kuona-aineita ja lihastyötä vaativa liikunta pump-paa niitä ulos puhdistuen kehoa. (Juuti 2015.)

Liikunnalla on myös positiivisia vaikutuksia sosiaalisiin suhteisiin. Liikunta antaa mahdollisuuksia työyhteisön sosiaalisten suhteiden kehittämiseen erilaisten yhteisten liikunnallisten tapahtumien kautta. Yhdessä liikkuminen antaa myös mahdollisuuden ajatustenvaihdolle ja ystävystymiselle (Juuti 2015.)

Viime vuosina on tutkittu luonnossa liikkumisen terveyshyötyjä. Luonnossa oleskelu laskee sydämen sykettä ja verenpainetta. Vihreässä ympäristössä oleskelu myös rauhoittaa mieltä ja auttaa hallitsemaan stressiä. (WWF-lehti 2020.)

3.5.2 Psykologinen pääoma

Mankan mukaan psykologinen pääoma antaa vastauksen kysymykseen siitä, että kuka oikein olet. Toisaalta Mankan mielestä siihen liittyy myös erittäin vahvasti mahdollisuuskulma. Eli pelkästään ei ole kysymys siitä, millainen henkilö on juuri nyt vaan millaiseksi hän voi tulevaisuudessa tulla. Mankan mielestä psykologisen pääoman määrä ei ole syntymälahja. Mankan mukaan sen määrään voi vaikuttaa. Eli jokaisella on mahdollisuus kasvattaa henkisen pääomansa määrää, joka muodostuu neljästä tekijästä, itseluottamuksesta, toiveikkuudesta, realistisesta optimismista ja sitkeydestä. Manka myös muistuttaa, että psykologinen pääoma ei ole pelkästään sidottu yksilöön vaan sitä voidaan kehittää ja kasvattaa myös ryhmissä kuten työyhteisöissä. (Manka 2016. 159)

Vaikka psykologista pääomaa voi oppia niin Manka kuitenkin toteaa, että osittain se kasvatuksen ja perimän tulosta. Myös koulutustaso ja varallisuus osittain vaikuttavat pääoman määrään. Manka kuitenkin muistuttaa, että suuri osa pääoman määrästä on omissa käsissämme, ehkäpä suurempi osa kuin tähän asti on uskottu. (Manka 2016. 159)

3.5.3 Itseluottamus

Itseluottamus tarkoittaa Mankan mukaan henkilön uskoa suoriutua tietystä tehtävästä menestyksellisesti, uskoa tiedollisiin resursseihin ja uskoa omiin motivoimiskykyihin. Hyvän itseluottamuksen omaava henkilö ottaa mielellään haasteita vastaan ja asettaa itselleen korkeampia tavoitteita. Hyvän itseluottamuksen omaava henkilö on sisäisesti hyvin motivoitunut ja haasteita kohdatessaan tekee parhaansa, jotta hän saavuttaa tavoitteensa. Manka kuitenkin toteaa, että psykologiseen pääomaan liittyvä itseluottamus on aluekohtaista. Jos henkilö luottaa itseensä hyvänä puhujana, niin Mankan mukaan hän ei välttämättä omaa kovaa luottamusta itseensä esimerkiksi työntekijöiden tunteiden tulkitsemisessa. Itseluottamusta voi kehittää harjoittelemalla. Esimerkiksi mitä enemmän henkilö osaa jotain niin, sitä enemmän hän saa itseluottamusta asiasta selviytymiseen. Itseluottamuksen kehittämisessä ei kuitenkaan tule unohtaa toisten arvioita. Jos muut luottavat henkilön kykyyn, alkaa henkilö itsekin luottaa kykyihinsä ja tämä kasvattaa itseluottamusta. (Manka 2016. 161-162)

3.5.4 Realistinen optimismi

”Optimismillä tarkoitetaan tunnetta siitä, että elämässä on enemmän hyviä kuin huonoja asioita tai tapahtumia”. (Manka 2016. 164) Psykologisen pääoman yhtenä tekijänä optimistissa korostuu joustavuus ja realismi. Mankan mukaan käytännössä tämä tarkoittaa, sitä että optimisti ei riehaannu uskomaan kaikkea mahdolliseksi. Realistinen optimismi kannustaa itsekuriin, menneisyyden tiukkaan analysointiin, tulevaisuuden suunnitteluun ja ennakoivaan huolehtimiseen. (Manka 2016. 164)

3.5.5 Sitkeys

Lannistumatonta ja joustavaa henkilö voi pitää sitkeänä. Mahdollisista epäonnistumisista huolimatta sitkeä henkilö jaksaa aloittaa aina uudelleen alusta. Joustavuus tässä kontekstissa taas tarkoittaa sitä, että sitkeä henkilö sopeutuu muutoksiin. Sitkeyttä voi kehittää. Omaksumalla voimavaroihin suuntaavan strategia tai kehittämällä omaa osaamista ja asenteita työpaikalla. Myös läsnäolo- tai itsereflektointitaitojen kehittämisellä yksilö voi kehittää sitkeyttään. (Manka 2016. 167)

3.5.6 Toiveisuus

Halu asettaa tavoitteita, tavoitteiden saavuttaminen ja tarvittaessa vaihtoehtoisten polkujen löytäminen niihin pääseminen liittyy toiveikkuuteen. Toiveikas yksilöllä on tarve asettaa tavoitteita, jos niitä ei ole valmiiksi saatavilla. Sisältäpäin ohjautuva ja itsenäinen toiveikas yksilö turhautuu työympäristössä, jossa käsketään ja rajoitetaan. Toiveikkuutta voi lisätä työpaikalla muun muassa asettamalla sellaisia tavoitteita, joihin voi itse vaikuttaa. Pilkkomalla haastavatkin tavoitteet saavutettaviin välietapeihin. Antamalla sanavaltaa päättää keinoista, joilla tavoitteet saavutetaan.

Antamalla välitöntä palkitsemista, kun pienikin välietappi on saavutettu. Yhteinen tilannekuva tavoitteista. Toiveikkuutta lisää myös asioiden harjoitteleminen ja koulutautuminen. (Manka 2016)

4 NOKIAN KAUPUNKI

Nokian kaupunki on noin 35 000 asukkaan kaupunki Pirkanmaalla. (Nokian kaupungin www-sivut.) Nokian kaupunki kuuluu Tampereen kaupunkiseutuun, jossa asuu yli 390 000 asukasta. Tampereen kaupunkiseutuun kuuluu, Tampere, Nokia, Lempäälä, Ylöjärvi, Pirkkala, Kangasala, Orivesi ja Vesilahti. (Tampereen seudun www-sivut).

4.1 Varhaiskasvatus ja esiopetus Nokian kaupungissa.

Nokian kaupungissa toimii 17 kunnallista päiväkotia, 17 kunnallista perhepäivähoitajaa ja perhepäivähoidon varahoitoyksikkö, joissa järjestetään varhaiskasvatusta. (Nokian kaupungin www-sivut.) Nokian kaupungilla on 133 varhaiskasvatuksen opettajan vakanssia ja varhaiskasvatuksen erityisopettajan vakansseja on 10. (Sillanpää sähköposti 15.10.2020)

Yhdessä päiväkodissa järjestetään vuorohoitoa, joka on tarkoitettu jatkuvasti työn tai opiskelun aiheuttamasta normaaleista hoitoajoista poikkeavaa hoitoa tarvitseville lapsille. Nokialla esiopetus kuuluu hallinnollisesti varhaiskasvatukseen. Esiopetus ja esiopetusta täydentävä varhaiskasvatus järjestetään pääsääntöisesti päiväkodeissa. Nokialla toimii myös viisi yksityistä päiväkotia ja 27 yksityistä perhepäivähoitajaa. (Nokian kaupungin www-sivut.)

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

5.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyönäni suunnittelin ja toteutin verkkopohjaisen hyvinvointikyselyn Nokian kaupungin varhaiskasvatuksen opettajille. Kysely laadittiin kunnan varhaiskasvatuksen suunnittelijan ohjeistuksesta Google Forms palvelun avulla. Kyselyä laatiessani sain hyviä vinkkejä työyhteisöni jäseniltä ja varhaiskasvatuksen suunnittelijalta. Kyselyn tavoitteena oli selvittää Nokian kaupungin varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin tasoa toimintakaudella lukukaudella 2019/2020. Kyselyssä ei

huomioitu Covid-19 taudin aiheuttamaa poikkeusoloa. Ajatus tämän tyyllisen opinnäytetyön toteuttamisesta tuli esimiesharjoittelun aikana.

Asetin tutkimukselle kolme tutkimuskysymystä: Mikä on Nokian kaupungin varhaiskasvatuksen opettajien oma käsitys työhyvinvoinnista toimintakaudella 2019/2020. Mitkä rakenteet ovat varhaiskasvatuksen opettajien mielestä tukeneet työhyvinvointia. Mitkä rakenteet varhaiskasvatuksen opettajien mielestä eivät tue työhyvinvointia.

Kysely toteutettiin toukokuussa 2020. Kyselyn otoskokoa ei määritelty kyselyn suunnitteluvaiheessa, vaan ajatuksena oli saada mahdollisimman moni vastaamaan kyselyyn. Verkkokysely oli auki kahden viikon ajan. Kysely laitettiin jakoon sähköpostilla varhaiskasvatustyöyksiköiden esimiesten toimesta.

Opinnäytetyön työelämäyhteytenä oli aikaisemmin mainittu Nokian kaupunki ja tarkemmin sivistyspalveluiden alainen varhaiskasvatus. Opinnäytetyötä tehdessä toimin myös itse varhaiskasvatuksen opettajana Nokian kaupungilla. Tulevaisuudessa opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää kehittämistyössä tai suoraan varhaiskasvatustyöyksiköiden omassa työhyvinvoinnin kehittämisessä.

5.2 Tutkimusmenetelmänä määrällinen tutkimus

Määrällisen tutkimuksen eli kvantitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on selittää, kuvata, vertailla tai tarkastella tietoa numeerisesti. Tutkimusmenetelmässä aineisto saadaan joko numeerisesti tai laadullinen aineisto ryhmitellään numeeriseen muotoon. Määrällisessä tutkimusmenetelmässä tulokset esitetään numeroina ja oleellinen numerotieto selitetään sanallisesti. (Vilkka 2015)

5.3 Tutkimusaineiston kerääminen verkkokyselyllä.

Opinnäytetyön tutkimusaineisto kerättiin vakioidulla kyselylomakkeella, eli kaikilta, jotka osallistuvat kyselytutkimukseen kysyttiin täsmälleen samat asiat. (Vilkka 2015) Tutkimuksen perusjoukkona toimii Nokian kaupungin varhaiskasvatuksen opettajat. Kysely laadittiin Google Forms palvelussa.

Koska kyselytutkimus toteutettiin anonymisti, vastaajat pystyivät vastaamaan siihen koska tahansa ja halutessaan antamaan myös arkaluontoisiakin vastauksia (Vilkka 2015). Kyselyssä myös korostin, että vastaajia ei pysty yhdistämään tiettyihin päiväkoteihin.

Kyselylomakkeen suunnittelussa edellytetään, että tutkija tietää tutkimuksensa tavoitteen (Vilkka 2015.) Tämän tutkimuksen kohdalla tavoitteena on tutkia Nokian Kaupungin varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia. Eli selvittää mikä oli työhyvinvoinnin tila toimintakaudella 2019/2020. Poislukien Covid-19 taudista aiheutunut poikkeusolot. Kyselylomakkeen selittäviä tekijöitä oli muun muassa: koulutus, ikä, työsuhde ja millainen on opettajan ryhmän rakenne. Sukupuolta ei kysytty

kyselyssä, koska sukupuolijakauma varhaiskasvatuksen opettajissa ei ole kovin tasajakoinen.

Tutkimuskyselyssä käytettiin monivalintakysymyksiä ja avoimia kysymyksiä. Standardoiduilla monivalintakysymyksillä tavoiteltiin kysymysten vertailukelpoisuutta. Standardoidut kysymykset ovat kuitenkin kompromissi mittauksen tarkkuuden ja arkikielen monimerkityksisyyden välillä. (Vilkkä 2015.) Kysymykset testattiin ennakoon kahdella varhaiskasvatuksen opettajalla. Tutkimuskyselyn avointen kysymysten tarkoituksena on saada vastaajilta spontaaneja mielipiteitä. (Vilkkä 2015.) Osa avoimista kysymyksistä on jatkoa monivalintakysymyksille.

5.4 Aineiston analysointi

Tutkimusaineiston käsittely aloitetaan vastaajien vastausten tarkistamisella. Käymällä läpi annetut vastaukset tutkimusaineistosta poistetaan puutteellisesti täytetyt lomakkeet ja tehdä katoanalyysi. Jos tiettyyn vastaukseen on systemaattisesti vastattu tietyllä tavalla voi se olla selvä signaali huonosti rakennetusta kysymyksestä tai kysymyksistä. Katoanalyysissä tarkistetaan ketkä eivät ole vastanneet kyselyyn. Onko esimerkiksi systemaattisesti tietyn ikäiset henkilöt jättäneet vastaamatta. (Vilkkä 2015.)

Vastausten tarkistamisen voidaan aloittaa varsinainen tutkimustulosten analysointi havaintomatriisista, josta löytyy kaikki tulokset selkeästi analysoitavasta muodosta. (Vilkkä 2015.) Google Forms palvelu loi tätä tutkimusta varten automaattisesti havaintomatriisin Google Sheets taulukkolaskentaohjelmaan.

5.5 Opinnäytetyön prosessi

5.5.1 Aloitusvaihe

Opinnäytetyön prosessi käynnistyi jo keväällä 2019, kun sovin nykyisen johtamisen harjoittelun aikana esimieheni kanssa opinnäytetyön aiheesta. Aluksi pallottelimme erilaisia toiminnallisia ideoita liittyen ympäristökasvatukseen. Päädyimme kuitenkin harjoittelun kokemusten jälkeen, että olisi parempi tutkia varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia. Aihe oli ollut esimiehelläni hyvin paljon työpöydällä viime vuosina. Aihe kiinnosti myös minua ja kiinnostus lisääntyi harjoittelun myötä.

5.5.2 Suunnitteluvaihe

Varsinainen prosessi alkoi keväällä 2020 eli niin sanotun koronakevään hiljentäen työvastuut hyvin minimiin. Suunnitteluvaiheen aluksi otin yhteyttä Nokian

kaupungin varhaiskasvatuksen suunnittelijaan, jonka kanssa hoidimme luvat kuntoon ja häneltä sain apua kysymysten laatimisessa ja taustatietoja kunnan varhaiskasvatuksesta. Tutkimuskysymysten laadinnassa suunnitteluvaiheen aikana sain apua myös kollegoiltani. Teoreettinen viitekehykseksi valikoitui Marja-Liisa Mankan voimavara-lähtöinen työhyvinvointimalli (Manka 2016, 76), johon olin törmännyt opintojeni aikana.

5.5.3 Toteutusvaihe

Kyselyn laitoin jakoon 18.5.2020 työsähköpostini kautta kunnan varhaiskasvatustyösköiden johtajille ja varajohtajille. Koronakeväästä johtuen hyvin moni esimies käytti vuosilomiaan, joten oli parempi laittaa kysely jakoon isommalle porukalle. Kyselyn saatteeksi laitoin saatetekstin (LIITE 1.), jossa oli selkeästi kerrottuna tiedot siitä mitä olen tutkimassa ja miten kyselyyn vastataan. Kysely oli auki 31.5. asti.

Kyselyn sulkeuduttua tein kesäkuun aikana epävirallisen pika-analyysin tutkimuksen tuloksista ja laitoin ne jakoon varhaiskasvatuksen suunnittelijalle. Tämä pika-analyysi antoi minulle ennakkotietoa, siitä minkälaista aineistoa tutkimuksesta oli tullut. Kesäkuussa olin muuten lomalla työntäyteisin toimintakauden päätteeksi.

Heinäkuussa palasin takaisin opinnäytetyön pariin aloittamalla varsinaisen aineiston analysoinnin. Tutkimuksen data käsiteltiin määrällisin eli kvantitatiivisten menetelmin. Kysely pääasiassa sisälsi suljettuja kysymyksiä, joten kyselyn tulosten analysointi perustui pääasiassa mittaamiseen numeerisesti havaintomatriisin avulla. Kyselylomakkeella oli myös avoimia vastauksia, jotka antavat syventävää lisätietoavastajien vastauksista.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

6.1 Perustiedot

Kyselyyn vastasi 18.5.-31.5 välisenä aikana 24 varhaiskasvatuksen opettajaa. Vastaajista yli puolet ilmoitti työkokemuksekseen enemmän kuin kymmenen vuotta. Yhdeksän vastaajaa ilmoitti työkokemuksekseen 11-20 vuotta. Neljä vastaajaa taas ilmoitti työkokemuksekseen 21-30, 31-40 ja 1-5 vuotta. Kolme vastaajaa ilmoitti työkokemukseksi 21-30 vuotta.

Koulutustaustaa kysyttäessä kahdeksan vastaajaa ilmoitti kasvatustieteen kandidaatti. Kuusi vastaajaa ilmoitti taustakseen opistotasoinen lastentarhanopettaja. Viisi vastaajaa ilmoitti taas taustakseen sosionomi AMK. Kaksi vastaajaa ilmoitti koulutustaustakseen sosiaalikasvattaja. Vastaajista kaksi ilmoitti koulutukseen kasvatustieteen maisteri ja yksi ilmoitti koulutukseen harvinaisemman sosionomi YAMK.

Kyselyyn vastanneista 95,8% (n=23) ilmoitti työsuhteekseen vakituinen. Näistä vakituisista yksi vastaaja ilmoitti toimivansa myös apulaisjohtajana. Yksi vastaaja ilmoitti olevansa määräaikainen.

Kyselyyn vastanneista 41,7% (n=10) ilmoitti toimivansa opettajana 3-5 vuotiaiden kanssa. Esiopetuksen opettajana toimi 16,7% (n=4) vastaajista. Alle kolmevuotiaiden kanssa opettajana ilmoitti työskentelevänsä myös 16,7% (n=4) vastaajista. 8,3% (n=2) vastaajista ilmoitti toimivansa esiopetuksen ja 3-5 vuotiaiden opettajana. Muut vastausvaihtoehdot saivat yhden vastauksen.

Ryhmän henkilöstörakenteeksi 33,3% (n=8) ilmoitti olevan kaksi opettajaa ja yksi lastenhoitaja. Toiseksi eniten eli 25% (n=6) sai yhden opettajan ja kahden lastenhoitajan tiimi. Kahden opettajan, yhden lastenhoitajan ja yhden ohjaajan tiimi sai 16,7% (n=4) vastauksista. Loput vastausvaihtoehdoista saivat yhden vastauksen.

Taulukko 1. Perustiedot (n=24)

Työkokemus	
1-6 vuotta	16,7% (n=4)
6-10 vuotta	16,7% (n=4)
11-20 vuotta	37,5% (n=9)
21-30 vuotta	12,5% (n=3)
31-40 vuotta	16,7 (n=4)
41 vuotta tai enemmän	
Koulutustaustasi	
Lastentarhanopettaja (opistotasoinen)	25% (n=6)
Kasvatustieteen kandidaatti	33,3% (n=8)
Kasvatustieteen maisteri	8,3% (n=2)
Sosiaalikasvattaja	8,3% (n=2)
Sosionomi AMK	20,8% (n=5)
Sosionomi YAMK	4,2% (n=1)
Työsuhde	
Vakituinen	87,5% (n=21)
Vakituinen ja toimin apulaisjohtajana	8,3% (n=2)
Määräaikainen	4,2% (n=1)
Määräaikainen ja toimin apulaisjohtajana	
Ryhmän rakenne	
Alle 3-vuotiaat	16,7% (n=4)
3v.-5v.	41,7% (n=10)
Esiopetus +5v.	4,2% (n=1)
Esiopetus	16,7% (n=4)
Esiopetus + 3v.-5v.	8,3% (n=2)
Sisarusryhmä + 1v.-5v.	4,2% (n=1)
5-vuotiaat	4,2% (n=1)
4v.-5v.	4,2% (n=1)

Henkilöstörakenne ryhmässä

2 opettajaa, 1 lastenhoitaja	33,3% (n=8)
2 opettajaa, 1 lastenhoitaja, 1 ohjaaja	17,7% (n=4)
2 opettajaa, 1 lastenhoitaja, 2 ohjaaja	4,2% (n=1)
1 opettaja, 2 lastenhoitajaa	25% (n=6)
1 opettaja, 2 lastenhoitajaa, 1 ohjaaja	4,2% (n=1)
1 opettaja, 1 lastenhoitaja	4,2% (n=1)
1 opettaja ja ohjaaja	4,2% (n=1)
3 opettajaa, 3 lastenhoitajaa, 2 ohjaajaa	4,2% (n=1)
2 opettajaa, 2 lastenhoitajaa, 1 ohjaaja	4,2% (n=1)

6.2 Työyhteisö

Kyselyyn vastanneista 50% (n=12) ilmoitti, että työyhteisön kesken on keskusteltu jossain määrin työhyvinvoinnista. Neljännes eli 25% (n=6) ilmoitti, että työhyvinvoinnista on keskusteltu työyhteisön kesken paljon. Myös 25% (n=6) ilmoitti vastauksessaan että, työhyvinvoinnista on keskusteltu työyhteisön kesken vähän.

Vastaajista yli puolet, eli tarkalleen 66,7% (n=16) kertoi vastauksessaan, että työyhteisössä on tehty konkreettisia toimenpiteitä työyhteisön työhyvinvoinnin edistämiseksi. 20,8% (n=5) vastaajista kertoi, että konkreettisia toimenpiteitä ei olla tehty. Vastaajista 12,5 (=3) ei osannut vastata kysymykseen. Seuraavaksi edelliseen kysymykseen kyllä vastauksen antaneilla oli mahdollisuus vastata avoimeen kysymykseen, että millaisia konkreettisia toimenpiteitä työyhteisöissä on tehty työhyvinvoinnin eteen. Vastauksissa korostettiin taukojen merkitystä. Yhdessä vastauksessa kerrottiin tauoille käskyttämisestä positiiviseen sävyyn. Työhyvinvointi illat saivat myös mainintoja, kuten liikunnan mahdollistaminen tauoilla. Positiiviseen pedagogiikan ja positiivisen asenteen ylläpitäminen mainittiin myös konkreettiseksi teoksi. Vastauksissa korostui hyvin paljon työhyvinvoinnista keskusteleminen. Keskusteluja on jossain käyty erilaisissa ammattipedagogisissa ryhmissä. Myös kuukausittainen hyvinvointikahvitauko mainittiin, kuten myös vapaat keskustelut työyhteisössä. Yhdessä vastauksessa huomautettiin, että puheista pitäisi päästä tekoihin työhyvinvoinnin kanssa.

Ei vastauksia annettiin edellisessä kysymyksessä viisi ja pyysin heitä kertomaan avoimessa kysymyksessä syitä sille, että miksi konkreettiset teot työhyvinvoinnin edistämiseksi ovat jääneet tekemättä. Yhdessä vastauksessa vastaaja kertoi, että yksikön johdolle ehdotetaan asioita, mutta kokemus on, että niitä ei kuulla tai ei oteta koppia. Toisessa vastauksessa vastaajan kokemus oli, että esimies ei pidä asiaa tärkeänä ja vastaajan mielestä esimiehen suhtautuminen työhyvinvointiin on hieman negatiivinen. Vastaaja myös koki, että hänen esimiehelleen on vaikea puhua mieltä painavista asioista. Vastaaja koki, että esimiehen puolelta puuttuu inhimillinen kohtaaminen. Muissa vastauksissa vastaajat kertoivat, että työhyvinvoinnille ei ole aikaa tai muut akuutit asiat menevät edelle.

Kysymykseen työyhteisön koulutusmyönteisyydestä 95,8% (n=23) vastasi kokevansa työyhteisönsä koulutusmyönteisenä. Vain yksi vastasi, että ei osaa sanoa vastausta kysymykseen. Kysymys työyhteisön kehitysmuönteisyydestä sai hieman enemmän hajontaa. Vastaajista 79,2 (n=19) koki työyhteisönsä kehitysmuönteisenä. 12,5% (=3) vastaajista ei osannut kertoa vastaustaan. Kyselyyn vastanneista 8,3% (=2) ei pitänyt työyhteisöään kehitysmuönteisenä.

Kysymykseen työyhteisön pysyvyydestä vastaajat vastasivat seuraavasti. 45,8 (n=11) vastaajista kertoi, että työyhteisössä on sopivasti henkilöstövaihdoksia. Henkilövaihdoksia on harvoin, vastauksen antoi 29,2% (n=7) vastaajista. Vastaajista 25% (n=6) oli sitä, mieltä että henkilöstövaihdoksia on useasti.

Taulukko 2. Työyhteisö
(n=24)

Onko työyhteisössä keskusteltu työhyvinvoinnista?

Olemme keskustelleet työhyvinvoinnista paljon.	25% (n=6)
Olemme keskustelleet jossain määrin työhyvinvoinnista.	50% (n=12)
Olemme keskustelleet työhyvinvoinnista vähän.	25% (n=6)
Emme ole keskustelleet ollenkaan työhyvinvoinnista	
En osaa sanoa	

Onko työyhteisössä tehty konkreettisia tekoja työhyvinvoinnin edistämiseksi?

Kyllä	66,7% (n=16)
Ei	20,8% (n=5)
En Osaa sanoa	12,5 (=3)

Pidätkö työyhteisöäsi koulutusmyönteisenä?

Kyllä	95,8% (n=23)
En	4,2% (n=1)
En osaa sanoa	

Pidätkö työyhteisöäsi kehitysmuönteisenä?

Kyllä	79,2 (n=19)
En	8,3% (=2)
En osaa sanoa	12,5% (=3)

Millaisena koet työyhteisösi pysyvyyden?

Henkilöstö vaihdoksia on useasti	25% (n=6)
Henkilöstövaihdoksia on sopivasti	45,8 (n=11)
Henkilöstövaihdoksia on harvoin	29,2% (n=7)
Henkilöstö vaihdoksia ei ole ollenkaan	
En osaa sanoa	

6.3 Johtaminen

Kyselyyn vastanneista varhaiskasvatuksen opettajista 33% (n=8) koki, että saavat aina tukea työhönsä esimieheltä, kun tarvitsevat sitä. Vastaajista 33% (n=8) koki taas, että saavat kohtalaisesti tukea esimieheltään. Kyselyyn vastanneista varhaiskasvatuksen opettajista 29,2% (n=7) vastasi, että saavat hyvin vähän tukea esimieheltään ja yksi vastaaja eli 4,2 (n=1) vastasi, että ei saa tukea esimieheltään.

Johtamisen toisen kysymys oli sama kuin edellisessä, mutta esimiehen tuen sijasta kysyin vastaajilta, että saavatko he omasta mielestään tarpeeksi tukea työhönsä varhaiskasvatuksen erityisopettajalta. Puolet vastaajista koki, että saavat tukea aina kun sitä tarvitsevat, eli 50% (n=12). Kohtalaisesti tukea kyselyn perusteella saa 33% (n=8) vastaajista. Kun taas hyvin vähän tukea saa 12,5% (n=3) vastaajista. Yksi vastaaja vastasi, että ei saa tukea, eli 4,2% (n=2)

Kysymykseen siitä, että huolehtiiko yksikön johto, että opettajilla on mahdollisuus käyttää KVTES:n mukainen SAK-aika eli suunnittelu-, arviointi- ja kehitysaika. Vastaajista 79,2% (n=19) vastasi kyllä, kun taas ei vastasi 20,8% (n=5) vastaajista.

Vastaajista 87,5 (n=21) vastasi kyllä, kun kysyin, huolehtiiko yksikön johto siitä, että henkilöstö tietää tulevista koulutuksista. Vastaajista yksi eli 4,2% (n=1) vastasi, että ei. Kaksi vastaajaa eli 8,3% (n=2) ei osannut sanoa vastaustaan.

Suuri joukko vastaajia eli 79,2% (n=19) koki kyselyn perusteella, että yksikön johto järjestää mahdollisuuden osallistua koulutuksiin. Vastaajista 16,7% (n=4) ei osannut vastata kysymykseen. Yksi vastaaja eli 4,2% (n=1) koki, että yksikön johto ei järjestä mahdollisuutta osallistua koulutuksiin

Taulukko 3. Johtaminen (n=24)

Saatko omasta mielestäsi tarpeeksi tukea työhösi esimieheltäsi?

Saan tukea aina kun sitä tarvitsen.	33% (n=8)
Saan kohtalaisesti tukea	33% (n=8)
Saan hyvin vähän tukea	29,2% (n=7)
En saa tukea	4,2% (n=1)
En osaa sanoa	

Saatko omasta mielestäsi tarpeeksi tukea työhösi varhaiskasvatuksen erityisopettajalta?

Saan tukea aina kun sitä tarvitsen.	50% (n=12)
Saan kohtalaisesti tukea	33% (n=8)
Saan hyvin vähän tukea	12,5% (n=3)
En saa tukea	4,2% (n=1)
En osaa sanoa	

Huolehtiiko yksikön johto, että opettajilla on mahdollisuus käyttää KVTES:n mukainen SAK-aika

(Suunnittelu-, Arvionti- ja Kehitysaika)

Kyllä	79,2% (n=19)
Ei	20,8% (n=5)
En osaa sanoa	

Huolehtiiko yksikön johto siitä, että henkilöstö tietää tulevista koulutuksista?

Kyllä	87,5% (n=21)
Ei	4,2% (n=1)
En osaa sanoa	8,3% (n=2)

Järjestääkö yksikön johto mahdollisuuden osallistua koulutuksiin?

Kyllä	79,2% (n=19)
Ei	4,2% (n=1)
En osaa sanoa	16,7% (n=4)

6.4 Organisaatio

Kyselyn organisaatioon liittyvissä kysymyksissä ensimmäisenä kysyin opettajilta, että ovatko heidän ryhmänsä tilat toimivia ja sen jälkeen pyysin osittain tai en vastauksen antaneita kertomaan esimerkkejä, että miksi ryhmän ovat osittain toimivat tai eivät ollenkaan toimivat. Vastaajista hieman yli puolet eli 54,2% (n=13) koki, että ryhmän tilat ovat osittain toimivat. Noin yksi kolmasosa eli 29,2% (n=7) vastasi, että ryhmän tilat ovat toimivat. Kolme vastaajaa eli 12,5% (n=3) kertoi, että tilat eivät ole toimivat ja yksi vastaaja eli 4,2% (n=1) ei osannut vastata.

Tiloihin liittyvissä avoimissa vastauksissa korostui hyvin vahvasti seuraavat asiat: Liian pienet tilat suhteessa lasten määrään, eteiset ovat ahtaat, pienryhmätiloja liian vähän, jakotilojen puute. Yhdessä vastauksessa vastaaja kertoi sisäilmaoireiden aiheuttamista ongelmista lapsille ja henkilökunnalle. Mielestäni hyvä huomio yhdeltä vastaajalta oli, että terapeuttien työskentely ryhmässä päivän aikana rajoittaa pienryhmiin jakamista, kun yksi huone on poissa käytöstä.

Kysymykseen että onko opettajilla asianmukaiset tilat SAK-ajan mukaisiin työtehtäviin, vastaukset menivät tasan. Puolet eli 50% (n=12) vastasi, että kyllä tilat ovat kunnossa SAK-ajan mukaisiin työtehtäviin ja puolet oli sitä mieltä, että tilat eivät asianmukaiset.

Hajontaa tuli enemmän, kun kysyin, onko opettajilla mielestäsi asianmukaiset välineet SAK-ajan mukaisiin työtehtäviin. Yli puolet vastaajista eli 62,5% (n=15) vastasi, että välineet eivät ole asianmukaiset. Kolmasosa eli 33,3% (n=8) vastasi, että välineet ovat asianmukaiset ja yksi vastaaja eli 4,2% (n=1) vastasi, että ei osaa sanoa.

Pyysin SAK-ajan työtehtäviin liittyvien kysymysten jälkeen Ei vastauksen vastaneita kertomaan, että mitä puutteita tiloissa ja välineissä on. Vastauksissa korostui hyvin vahvasti seuraavat asiat: Tietokoneita on liian vähän ja rauhallisten työtilojen

puute. Monessa vastauksessa toivottiin ryhmille omia läppäreitä. Tietokoneiden vähyys vaikeuttaa parin vastaajan mielestä monen opettajan yhteistä suunnittelua. Muutamassa vastauksessa todettiin, että ylimääräinen neuvotteluhuone kahvihuoneen lisäksi olisi paikallaan, jotta kahvihuone olisi siinä käytössä mihin se on tarkoitettu eli taukotilana.

Taulukko 4. Organisaatio (n=24)

Koetko oman tyhmäsi tilat toimivana?	
Kyllä	29,2% (n=7)
Osittain	54,2% (n=13)
En	12,5% (n=3)
En osaa sanoa	4,2% (n=1)
Onko opettajilla mielestäsi asianmukaiset tilat SAK-ajan mukaisiin työtehtäviin?	
Kyllä	50% (n=12)
Ei	50% (n=12)
En osaa sanoa	
Onko opettajilla mielestäsi asianmukaiset välineet SAK-ajan mukaisiin työtehtäviin?	
Kyllä	33,3% (n=8)
Ei	62,5% (n=15)
En osaa sanoa	4,2% (n=1)

6.5 Työnhallinta

Lähes kaikki eli 91,7% (n=22) kyselyyn vastanneista opettajista vastasi, että heillä on yksittäisenä opettajana mahdollisuus vaikuttaa yksikön pedagogiikkaan. Ainoastaan yksi vastaaja eli 4,2% (n=1) vastasi, että ei ole mahdollisuutta vaikuttaa ja yksi eli 4,2% vastasi, että ei osaa sanoa. Tämän kysymyksen jälkeen pyysin kyllä vastauksen antaneita kertoaan, miten yksittäisellä opettajalla on mahdollisuus vaikuttaa yksikön pedagogiikkaan. Ei vastauksen antaneita pyysin kertomaan, että miksi vastaajalla on kokemus, että yksittäisellä opettajalla ei ole mahdollisuutta vaikuttaa yksikön pedagogiikkaan.

Edelliseen kysymykseen kyllä vastauksen antaneiden avoimissa vastauksissa nousi esiin perinteiset pedagogiset ohjausryhmät, viikkopedagogiset ja omat tiimit. Yhdessä vastauksessa vastaaja kertoi, että omaa työtä saa muokata oman ryhmän kanssa niin paljoin kuin huvittaa. Monessa vastauksessa korostettiin sitä, että opettajien palaverissa kaikilla on oikeus saada ajatuksensa kuuluviin. Myös sitä korostettiin monen vastaajan toimesta, että kaikkia myös kuunnellaan. Parilla vastaaja huomautti, että on sitten toinen seikka saako omat ajatukset tai ideat tukea muilta. Yksi vastaaja kertoi, että opettajien palaverissa keskustellaan myös yksikön arvoista ja siitä, miten ne saadaan näkyväksi yksikön toiminnassa.

Kysymykseen miksi opettaja kokee, että ei ole mahdollisuutta vaikuttaa yksikön pedagogiikkaan sain kaksi vastausta. Ensimmäisessä vastauksessa vastaaja koki, että sijaisena on usein vaikea tulla kuulluksi. Vastaaja koki, että kun muut ovat niin yhteen hitsautuneet, että on parempi tehdä kuten muutkin, jotta välttyy nokkimiselta. Toisessa vastauksessa vastaaja koki, että on vaikeaa ottaa asioita puheeksi, ettei kuukaan loukkaannu.

Kysymykseen siitä, että onko opettajilla tarpeeksi aikaa käydä yhteistä keskustelua pedagogiikasta, yksiköstä, kehittämisestä ja arvioinnista, ei vastauksen antoi 50% (n=12) opettajista. Kyllä vastauksen antoi 37,7% (n=9) vastaajista ja en osaa sanoa vastauksen antoi 12,5% (n=3) vastaajista.

Yli puolet eli 58,3% (n=14) kyselyyn vastanneista haluaisi opettajille lisää yhteistä aikaa käydä keskustelua pedagogiikasta, yksiköstä, kehittämisestä ja arvioinnista. 29,2% (n=7) vastasi, että ei osaa sanoa ja 12,5% (n=3) vastasi ei.

Kysymykseen missä opettaja käyttää SAK-aikansa lähes kaikki eli 91,7 (n=22) vastaajista vastasi, että käyttävät SAK-ajan kotona ja työpaikalla. Yksi käyttäjä eli 4,2% (n=1) kertoi, että käyttää ajan kotona ja toinen kertoi käyttävänsä sen työpaikalla.

Puolet kyselyyn vastanneista eli 50% (n=12) vastasi, että saa hoidettua osittain kaikki opettajan tehtävänkuvaan kuuluvat tehtävät SAK- ja työajan puitteissa. 33,3% (n=8) vastasi, että saa suoritettua työtehtävät ja 16,7% (n=4) vastaajista vastasi, että ei saa suoritettua opettajan työtehtäviä SAK- ja työajan puitteissa.

Pyysin edellisen kysymyksen jälkeen osittain tai en vastauksen antaneita opettajia kertomaan avoimessa vastauksessa, että mitkä tehtävät jäävät tekemättä ja mihin vastaaja pyrkii priorisoimaan ajankäytön. Vastauksista nousi esiin seuraavia asioita: Opettajat priorisoivat lasten vasujen kirjaamiseen. Muutamassa vastauksessa tuli ilmi, että oman ryhmän toiminnan suunnittelu ei mahdu SAK-ajan sisään ja sitä tehdään muulla ajalla. Moni vastaaja koki että, SAK-ajalla ei ehdi tekemään kaikkea mitä pitäisi. Muutamassa vastauksessa korostettiin sitä, että SAK ajan puitteissa tehtävän työn määrä on kausiluonteista.

Onko sinulla yksittäisenä opettajan mahdollisuus vaikuttaa yksikön pedagogiikkaan?

Kyllä	91,7% (n=22)
Ei	4,2% (n=1)
En osaa sanoa	4,2% (n=1)

Onko opettajilla tarpeeksi aikaa käydä yhteistä keskustelua pedagogiikasta, yksiköstä, kehittämisestä, arvioinnista yms.?

Kyllä	37,7 (n=9)
Ei	50% (n=12)
En osaa sanoa	12,5 (n=3)

Haluaisitko opettajille lisää yhteistä aikaa käydä keskustelua pedagogiikasta, yksiköstä, kehittämisestä, arvioinnista yms.

Kyllä	58,3% (n=14)
En	12,5% (n=3)
En osaa sanoa	29,2% (n=7)

Missä käytät oma SAK-aikasi?

Kotona	4,2% (n=1)
Työpaikalla	4,2% (n=1)
Kotona ja työpaikalla	91,7% (n=22)
En käytä SAK-aikaani	
En osaa sanoa	

Saatko hoidettua kaikkia opettajan tehtäväkuvaan kuuluvat tehtävät SAK- ja työajan puitteissa?

Kyllä	33,3 (n=8)
Osittain	50% (n=12)
En	16,7 (n=4)
En osaa sanoa	

Ohjaako yksikön johto varhaiskasvatussuunnitelmien toteutumista ryhmän tasolla?

Paljon	12,5% (n=3)
Kohtalaisesti	54,2% (n=13)
Vähän	33,3 (n=8)
Ei ollenkaan	
En osaa sanoa	

6.6 Minä itse

Kyselyn minä itse osion ensimmäisenä kysymyksenä kysyin opettajilta, että millaisena he ovat kokeneet työhyvinvointinsa toimintakaudella 2019/2020. Erittäin hyvänä koki 8,3% (n=2) vastaajista. Hyvänä taas yli puolet eli 58,3% vastaajista, kun taas kohtalaisena koki 29,2% (n=7) vastaajista. Yksi vastaaja koki työhyvinvointinsa heikoksi toimintakaudella 2019/2020.

Vastaajista kolme neljäsosaa eli 75% (n=18) koki että he tietävät kohtalaisesti kaupungin tarjoamista työterveyspalveluista. 25 (n=18) taas koki tietävänsä paljon niistä. Kukaan vastaajista ei ilmoittanut tietävänsä ollenkaan tai heikosti kunnan tarjoamista työterveyspalveluista.

Kyselyyn vastanneista kolmasosa eli 33,3% (n=8) haluaisi lisää tietoa työterveyspalveluiden tarjoamista palveluista, kun taas puolet eli 50% (n=12) ei halunnut lisätietoa. 16,7% (n=4) vastaajista ei osannut kertoa vastaustaan.

Kysymykseen työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn toimintakaudella 2019/2020 kohtalaisesti vastasi miltei puolet eli 45,8 (n=11) vastaajista. Kun taas kyllä vastauksen antoi 16,7% (n=4) vastaajista. 37,5% (n=9) vastasi, että työmäärä ei ole lisääntynyt toimintakaudella 2019/2020 yli sietokyvyn.

Pyysin opettajia kertomanaan avoimessa vastauksessa, että mitkä tekijät kuormittavat eniten varhaiskasvatuksen opettajan työssä. Vastauksissa korostuivat seuraavat asiat: sairaspöissaolot, työntekijöiden vaihtuvuus, sijaisten puute, toimiminen ryhmän ainoana opettajana, ristiriidat tiimin kanssa tai tiimi ei toimi ja että tuen tarpeiset lapset eivät saa tarpeeksi tukea.

Yhdessä vastauksessa kuormittavaksi tekijäksi kerrottiin tiimin ristiriidat ja se ettei esimieheltä liikene aikaa niiden selvittelyyn. Toisessa vastauksessa mainittiin huono ja epätasa-arvoinen johtajuus. Yhdessä vastauksessa mainittiin myös apulaisjohtajan työparina toimiminen, koska varajohtajalla on paljon poissaoloja ryhmässä toimimisessa. Yhdessä vastauksessa vastaaja kertoi kuormittavaksi tekijäksi epäselvän tehtävänkuvan. Tähän vastaaja jatkoi, että kaikki tekee kaikkea toimintakulttuuri pitää edelleen pintansa. Eräs vastaaja kertoi, että hänellä on paljon ryhmän ulkopuolisia tehtäviä ja että toisaalta ne eivät kuormita, koska on itse halunnut niihin. Toisaalta hän myönsi, että kuormittuu niistä, koska ei ehdi tekemään kaikkea niin hyvin kuin haluaisi. Tällä vastaajalla oli myös hyvä huomio, että muilta tuleva jatkuva negatiivinen valittaminen kuormittaa. Vastaaja kertoi, että valittaminen liittyy asioihin mihin kukaan ei voi vaikuttaa. Vastaaja nimitti tätä ”turhaksi valittamiseksi”.

Seuraavaksi kysyin opettajilta, että mitkä tekijät edesauttavat varhaiskasvatuksen-opettajan työssä eniten. Vastauksissa korostuivat seuraavat asiat: hyvä tiimi, työyhteisö, lapset, onnistumisen kokemukset lasten kanssa, esimiehen tuki, koulutusmyönteisyys.

” Hyvä tiimi, jolla on selkeät yhteiset tavoitteet ja toimintakulttuuri - > jolle on annettu riittävästi aikaa yhteiselle keskustelulle alussa, mutta myös keskellä toimintakautta. Työyhteisön kannustava ilmapiiri. Omat harrastukset ja ystävät vapaaajalla.”

Kyselyyn vastanneista opettajista puolet eli 50% (n=12) vastasi pitävänsä taukoja työpäivän aikana. Noin puolet eli 45,8% (n=11) vastasi pitävänsä joskus taukoja työpäivän aikana ja yksi vastaaja ilmoitti, ettei pidä taukoja.

Pyysin edellisen kysymyksen jatkoksi joskus ja en vastauksen antaneita opettajia kerrtoon avoimessa vastauksessa, että miksi jokapäiväiset tauot jäävät pitämättä. Osassa vastauksia taukojen jättäminen perustellaan pienryhmätoiminnalla. Yhdessä vastauksessa vastaaja kertoi hektisen pienryhmätyöskentelystä ei pysty häipymään ryhmästä. Yksi vastaaja taas ilmoitti, ettei ole valmis luopumaan aamupäiväisestä pienryhmätoiminnasta taukojen takia. Yksi vastaaja kertoi, että taukoihin ei ole aikaa, koska on tärkeää saada toiminta pyörimään suunnitellusti. Muutamassa vastauksessa vastaajat ilmoittivat, että eivät tarvitse taukoja. Vastaajat mieluummin edistivät töitään. Yksi vastaaja kertoi taukoilevansa henkisesti ryhmässä. Myös ryhmän haastava tilanne oli muutaman vastaajan mielestä syy sille, että tauot jätetään pitämättä.

Toiseksi viimeisessä kysymyksessä kysyin, että ovatko opettajat harkinneet alan vaihtoa nykyisen koulutuksen puitteissa. Vastaajista yli puolet eli 58,3% (n=14) harkitsee alan vaihto nykyisen koulutuksen puitteissa. Kolmasosa eli 33,3% (n=8) vastaajista ei harkitse asiaa. Yksi vastaaja ilmoitti olevansa siirtymässä muihin nykyistä koulutusta vastaaviin työtehtäviin ja yksi vastaaja ei osannut sanoa vastaustaan.

Viimeisessä kysymyksessä kysyi opettajilta, että ovatko he harkinneet uudelleen kouluttautumista niin, että siirtyisivät kokonaan pois opetus- ja kasvatusalalta. Noin puolet vastaajista eli 45,8% (n=11) ilmoitti, että harkitsee asiaa, kun taas 41,7% (n=10) vastaajista kertoi, että ei ole uudelleen kouluttautumassa. Yksi vastaaja kertoi, että on kouluttautumassa muihin tehtäviin ja kaksi vastaajaa kertoi, että ei osaa sanoa vastaustaan.

Taulukko 6 Minä itse (n=24)

Millaisena olet kokenut työhyvinvointisi toimintakaudella 2019/2020?

Erittäin hyvä	8,3% (n=2)
Hyvä	58,3% (n=14)
	29,2%
Kohtalainen	(n=7)
Heikko	4,2% (n=1)
En osaa sanoa	

Oletko mielestäsi tietoinen kaupungin tarjoamista työterveyspalveluista?

Tiedän paljon työterveyden palveluista	25% (n=6)
Tiedän kohtalaisesti työterveyden palveluista	75% (n=18)
Tiedän huonosti työterveyden palveluista	
En tiedä juuri mitään työterveyden palveluista	
En osaa sanoa	

Haluaisitko saada lisää tietoa työterveyden palveluista?

	33,3%
Kyllä	(n=8)
En	50% (n=12)
En osaa sanoa	16,7 (n=4)

Koetko työmääräsi lisääntyneen yli sietokyvyn tällä toimintakaudella?

	16,7%
Kyllä	(n=4)
Kohtalaisesti	45,8 (n=11)
En	37,5 (n=9)
En osaa sanoa	

Pidätkö taukoja työpäivän aikana

Kyllä	50% (n=12)
Joskus	45,8% (n=11)
En	4,2% (n=1)
En osaa sanoa	

Oletko harkinnut alan vaihtoa nykyisen koulutuksesi puitteissa.

	33,3%
En	(n=8)
Harkitsen	58,3% (n=14)
Olen siirtymässä muihin nykyistä koulutusta vastaaviin töihin.	4,2% (n=1)
En osaa sanoa	4,2% (n=1)

Oletko harkinnut uudelleen kouluttautumista niin, että siirtyisit kokonaan pois opetus- ja kasvatusalalta?

En	41,7% (n=10)
Harkitsen	45,8% (n=11)
Olen kouluttautumassa muihin tehtäviin.	4,2% (n=1)
En osaa sanoa	8,3% (n=2)

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Vaikka kyselyyn tuli aika vähän vastauksia, niin mielestäni vastaajat edustavat aika hyvin eri koulutustaustoja. Myös vastaajien työurien pituudet olivat sopivassa suhteessa toisiinsa. Toki jos otanta olisi ollut laajempi, niin se olisi mahdollistanut laajemmat kuvauksen Nokian kaupungin varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin tilasta.

Mielestäni tutkimuksen kyselylomake soveltui hyvin aineiston keruuseen. Vastaukset osa avoimista vastauksista oli hyvin laajoja ja varmasti pitkään pohdiskeltuja. Osa avoimissa vastauksissa esiin tulleista työhyvinvointia edesauttavista toimenpiteistä tai tavoista oli sellaisia, että niitä voisi osittain ottaa käyttöön myös omassa työyhteisössäni. Toki jälkikäteen kuulin tutuilta, että osa varhaiskasvatuksen opettajista ei uskaltanut vastata kyselyyn.

Yllätyksekseni vastaajien ryhmien henkilöstö rakenteet olivat varsin kirjavat (LIITE 3.) Ehkäpä eniten mielenkiintoa herätti tiimi missä toimi kolme opettajaa, kolme lastenhoitajaa ja kaksi ohjaajaa. Kahdeksan vastaajaa ilmoitti tiimikseen niin sanotun normaalin kahden opettajan ja yhden lastenhoitajan tiimin, toki mikä näinä aikoina on normaalia. Harmikseni havaitsin, että alle kolmevuotiaiden kanssa toimivat vastaajat olivat yksin opettajana ryhmässään. Tämä on asia mihin olen törmännyt todella useasti oman työurani varrella ja toivottavasti tähän on tulevaisuudessa tulossa muutos.

Erittäin myönteistä oli, että suurin osa vastaajista koki työyhteisönsä koulutusmyönteisenä. Myös se oli hyvin positiivista, että iso osa vastaajista koki, että heidän esimiehensä huolehtii, että opettajilla on mahdollisuus käyttää SAK-aika. Erittäin positiivista oli, että miltei kaikki kokivat, että heillä on yksittäisenä opettajana mahdollisuus vaikuttaa yksikön pedagogiikkaan.

Yli puolet vastaajista koki työhyvinvointinsa tason toimintakaudella 2019 / 2020 hyvänä, mikä on mielestäni ihan hyvä asia. Toki avoimissa vastauksissa tuli esiin hyvin, että työhyvinvointiin pitäisi enemmän kiinnittää huomiota.

Yllätyin hieman opettajien vastauksista, kun kysyin, että saavatko he omasta mielestäsi tarpeeksi tukea esimieheltä ja varhaiskasvatuksen erityisopettajalta. Tulokset olivat jokseenkin yllättävät ja toisaalta taas eivät. Oletin että esimiehet saavat paremmat tulokset kyselystä. Erityisopettajat saivat sellaisen tuloksen mitä oman kokemukseni pohjalta odotin, eli hyvän.

Taukojen pitämisessä vastaajilla olisi mielestäni hieman petrattavaa. Puolet vastaajista pitää taukoja työpäivän aikana ja miltei puolet ilmoitti pitävänsä taukoja joskus. Yksi vastaaja ilmoitti, ettei pidä taukoja. Mikä on todella huolestuttavaa.

Hieman huolestunut olen vastauksista, jotka liittyivät alan vaihtamiseen. Yli puolet ilmoitti harkitsevansa alan vaihtamista nykyisen koulutuksen puitteissa. Hieman alle puolet vastaajista taas ilmoitti harkitsevansa uudelleen kouluttautumista pois opetus- ja kasvatusalalta. Tämä on asia johon olisi mielestäni tulevaisuudessa kiinnittää

huomiota. Olen itse myös törmännyt lyhyen työurani varrella varsinkin nuoriin varhaiskasvatuksen opettajiin, joilla on ajatuksia ja suunnitelmia alan vaihtamiselle.

Tulevaisuudessa olisi varmasti hyvin tarpeellista ottaa myös selvää varhaiskasvatuksen lastenhoitajien ja ohjaajien työhyvinvoinnin tilasta. Vertaamalla lastenhoitajien ja ohjaajien kokemuksia työhyvinvoinnista opettajien vastauksiin saisi varmasti hyödyllistä dataa työhyvinvoinnin kehittämiseen. Toivottavasti aktiivinen keskustelu työhyvinvoinnin merkityksestä jatkuu Nokian kaupungilla ja päiväkotien työyhteisöissä.

Itse lähdän siitä, että tutkimuksen tekeminen ei tuottanut itselleni uutta tietoa vaan enemmänkin vahvisti tekemäni havainnot, joita olen tehnyt ollessani töissä ja harjoitteluissa. Kipinä työhyvinvoinnin tutkimiseen tuli johtamisen harjoittelussa ja olen edelleen sitä, mieltä että aiheen tutkiminen oli hyvä valinta. Olen oppinut opinnäyte-työ prosessin myötä, että työhyvinvointiin voi vaikuttaa jokainen työyhteisön jäsen. Hyvinvoinnin lisääminen ei tapahdu pelkään yksittäisten tekojen tai tapahtumien avulla. Se vaatii pitkäjänteistä ja suunnitelmallista työtä, johon jokainen kantaa oman kortensa.

LÄHTEET

Amabile, T. & Kramer, S. What really motivates workers 2010. Viitattu 6.1.2021.

Helsinki: WSOYpro. Viitattu 1.2.2011.

<http://www.wsoypro.fi/wsoypro.aspx?navi=Omat-sisallot§ion=books>

Juuti, P. 2015 Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-Kustannus. Viitattu 4.1.2021. <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-451-659-4>

Karhu, R. 2010. Työnilo: Lastentarhanopettajien huippukokemukset työhyvinvointia rakentamassa. Pro gradu -tutkielma Jyväskylän yliopisto. Viitattu 3.1.2021. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:juu-201009032522>

KT-Kuntatyönantajat www-sivut. 2020. Viitattu 15.7.2020. <https://www.kt.fi>

Lähdeluettelo: Bras, A. 2020. Luonnolla on tutkitusti suuria terveysvaikutuksia- ”olet mitä syöt, juot, hengität ja kosketat”. WWF-lehti. Viitattu 1.1.2021. <https://wwf.fi/wwf-lehti/wwf-lehti-1-2020/luonnolla-on-tutkitusti-suuria-terveysvaikutuksia-olet-mita-syot-juot-hengitat-ja-kosketat/>

Lähdeluettelo: Hongisto, S. & Tikkanen, T. 2020. Opettajat kertovat työn vaativuudesta: Loppu sälälle, kiireelle ja arvostuksen puutteelle. Opettaja. Viitattu 4.1.2021. <https://www.opettaja.fi/tyossa/opettajat-kertovat-tyon-vaativuudesta-loppu-salalle-kiireelle-ja-arvostuksen-puutteelle/>

Lähdeluettelo: Laine, A. 2018. Lastentarhan opettaja ei aio enään palata päiväkotiin: ”En halua työskennellä sellaisissa olosuhteissa, missä ne tärkeimmät eli lapsetkin kärsivät”. Viitattu 2.1.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-10078345>

Lähdeluettelo: Venäläinen, E. 2010. Työnilo: Lastentarhanopettajien huippukokemukset työhyvinvointia rakentamassa. AMK-opinnäytetyö. Oulun seudun ammatti-korkeakoulu. Viitattu 3.1.2021. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2010110914297>

Manka, M-J. 2016 Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 5.7.2020.

Manka, M-J. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 15.7.2020.

Nokian Kaupungin www-sivut 2021. Viitattu 2.1.2021. <https://www.nokiankaupunki.fi>

Opettajien ammattijärjestö OAJ:n www sivut. Viitattu 15.7.2020. <https://www.oaj.fi>

Opetushallitus OPH-2791-2018. 2018. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Määräykset ja ohjeet 2018;3a. Helsinki: Opetushallitus.

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi: Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Helsinki: Työterveyslaitos. Raportti 2016. Viitattu 27.12.2021. [http://urn.fi/URN:ISBN 978-952-261-652-4\(PDF\)](http://urn.fi/URN:ISBN%20978-952-261-652-4(PDF))

Sillanpää, S. VS: montahan varhaiskasvatuksen opettajaa Nokiolla on?. Lähetetty 15.10.2020 klo 10.49. Viitattu 6.1.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut. 2020. Viitattu 18.7.2020. <https://stm.fi>

Tampereen seudun www-sivut 2021. Viitattu 2.1.2021. <https://www.tampereen-seutu.fi>

Varhaiskasvatuslaki 13.7.2018/540.

Vilkka, H. 2015. Tutki ja Mittaa. Jyväskylä: PS-Kustannus. Viitattu 18.12.2020

Vilkka, H. 2017. Tutki ja kehitä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Viitattu 18.12.2020. <http://hanna.vilkka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>

LIITE 1

Hei varhaiskasvatuksen opettaja,

Olen varhaiskasvatuksen opettaja Jussi Kukkonen Alhoniityn päiväkodista. Viimeistelen tällä hetkellä sosionomi opintojani Satakunnan ammattikorkeakoulussa. Opinnäytetyönäni teen tutkimusta Nokian kaupungin varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnista.

Toivottavasti löydät aikaa tähän kyselyyn, joka on suunnattu varhaiskasvatuksen opettajan toimessa toimiville. Kyselyssä pyydän sinua vastaamaan kysymyksiin, jotka on laadittu Marja-Liisa Mankan voimavaralähtöisen työhyvinvointimallin pohjalta. Mankan mallissa työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät on jaettu viiteen osa-alueeseen (organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työn hallinta ja minä itse).

Kysely koostuu pääasiassa monivalintakysymyksistä, mutta joidenkin kysymysten jatkona on avoimia kysymyksiä.

Monivalintakysymyksiin vastaaminen on pakollista, jotta pääset etenemään kyselyssä. Avoimiin kysymyksiin vastaaminen ei ole pakollista. Kysely toteutetaan Google Forms palvelun kautta. Pyri vastaamaan mahdollisimman rehellisesti kysymyksiin. Jos et tiedä vastausta kysymykseen tai et ymmärrä kysymystä voit vastata monivalintakysymyksissä "en osaa sanoa". Kyselyn lopussa on osio, jossa voit vapaasti kirjoittaa omia ajatuksiasi työhyvinvoinnista ja palautetta kyselystä. **Muistathan painaa LÄHETÄ nappia kyselyn lopuksi.**

Kyselyyn vastaamiseen menee noin 15 minuuttia. Vastaamista ei voi jättää kesken, eli kysely on täytettävä kerralla loppuun asti. Tutkimukseen vastaaminen tapahtuu anonyymisesti.

Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa tietoa varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin nykytilasta, ennen valtioneuvoston asettamaa poikkeusoloa. Eli tutkimuksessa ei huomioida poikkeusoloja. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää tulevaisuudessa kehittämistyön tukena koko kunnan tai varhaiskasvatusyksiköiden tasolla.

Viimeinen vastauspäivä kyselyyn on 31.5.2020. Jos sinulle tulee jotain kysyttävää tutkimuksesta, annan mielelläni lisätietoja. Minut tavoittaa kyselyn päättymiseen asti työ sähköpostista ja sen jälkeen ammattikorkeakoulun sähköpostista.

Haluan tähän loppuun antaa kiitoksen Henna Heikkilälle, Heidi Javanaiselle ja Minna Ruotsalaiselle. Heidän tuella ja vinkeillä sain viilattua kyselyn valmiiksi. Erityiskiitos Hennalla kun ehdotit tätä tärkeää aihepiiriä opinnäytetyön aiheeksi.

Kyselylomakkeeseen pääset tästä linkistä: <https://forms.gle/su9JJrTxKp2XpenZ6>

Kiitos jo etukäteen näkemästänne vaivasta ja käyttämästänne ajasta. Odotan innolla vastauksianne 😊

Ystävällisin terveisin,

Jussi Kukkonen

Varhaiskasvatuksen opettaja

jussi.kukkonen@nokiankaupunki.fi

jussi.kukkonen@student.samk.fi

Nokian kaupunki

Alhoniityn päiväkot

Laajanojankatu 30, 37130 Nokia

www.nokiankaupunki.fi



Nokian kaupungin varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointi

Hei.

Kiitos, kun avasit työhyvinvointi kyselyn. Kyselyn tarkoituksena on selvittää Nokian kaupungin varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia toimintakaudella 2019/2020.

HUOM. Vastaa kyselyyn niin, ettet huomioi poikkeusoloja. Koronaviruksesta johtuvat poikkeusolot alkoivat valtioneuvoston päätöksellä 16.3. Poikkeusolosuhteista ja sen vaikutuksesta tullaan varmasti tekemään monia tutkimuksia, joten jätetään tämän ajan tutkiminen tällä kertaa väliin.

Kysely tehdään anonyymisti. Tarkoituksena on, että tutkimusaineistosta ei voi päätellä kuka vastaaja on tai mistä yksiköstä hän on.

Kyselylomake on rakennettu Marja-Liisa Mankan voimavaralähtöisen työhyvinvointimalin pohjalle. Kyselyssä on perustietojen lisäksi viisi osa-aluetta (organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työn hallinta ja minä itse). Kyselyn lopussa voit vapaasti kertoa omia ajatuksiasi työhyvinvoinnista tai antaa palautetta kyselystä.

Monivalintakysymykset ovat pakollisia ja avoimet jatkokysymykset eivät ole pakollisia. Tietenkin toivon vastauksia avoimiin kysymyksiin. Monivalinnoissa vastausvaihtoehtona on myös "en osaa sanoa". Vastaa siihen jos et osaa vastata kysymykseen. Joissain kysymyksissä on myös "muu" vastausvaihtoehto.

Perustiedot

Kuinka paljon sinulla on työkokemusta varhaiskasvatuksen opettajan tehtävistä *

- 1-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- 11-20 vuotta
- 21-30 vuotta

- 31-40 vuotta
- 41 vuotta tai enemmän

Koulutustaustasi (Jos opintosi ovat vielä kesken tai viimeistelet niitä, vastaa se mitä opiskelet.) *

- Lastentarhanopettaja (opistotasoinen)
- Kasvatustieteen kandidaatti
- Kasvatustieteen maisteri
- Sosiaalikasvattaja
- Sosionomi AMK
- Sosionomi YAMK
- Muu:

Työsuhde *

- Vakituinen
- Vakituinen ja toimin apulaisjohtajana
- Määräaikainen
- Määräaikainen ja toimin apulaisjohtajana

Minkä ikäisten lasten kanssa työskentelet- (Jos mikään valmiista vastauksista ei vastaa sinun ryhmäsi ikäjakaumaa, vastaa kohtaan muu) *

- alle 3-vuotiaat
- 3v.-5v.
- Esiopetus + 5v
- Esiopetus
- Muu:

Henkilöstörakenne ryhmässäsi (Jos mikään valmiista vastauksista ei vastaa sinun ryhmäsi henkilöstörakennetta, vastaa kohtaan muu) *

- 2 opettajaa, 1 lastenhoitaja
- 2 opettajaa, 1 lastenhoitaja, 1 ohjaaja
- 2 opettajaa, 1 lastenhoitaja, 2 ohjaaja
- 1 opettaja, 2 lastenhoitajaa,
- 1 opettaja, 2 lastenhoitajaa, 1 ohjaaja
- 1 opettaja, 1 lastenhoitaja
- Muu:

Työyhteisö

Onko työyhteisön kesken keskusteltu työhyvinvoinnista? *

- Olemme keskustelleet työhyvinvoinnista paljon.
- Olemme jossain määrin keskustelleet työhyvinvoinnista.
- Olemme keskustelleet työhyvinvoinnista vähän.
- Emme ole keskustelleet ollenkaan työhyvinvoinnista.
- En osaa sanoa.

Onko työyhteisössä tehty konkreettisia tekoja työhyvinvoinnin edistämiseksi?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa.

Jos vastasi edelliseen KYLLÄ. Kerro millaisia konkreettiset toimenpiteet työhyvinvoinnin edistämiseen ovat olleet.

Jos vastasit edelliseen EI. Kerro mahdollisia syitä sille, että miksi konkreettiset teot työhyvinvoinnin edistämiseksi ovat jääneet tekemättä.

Pidätkö työyhteisöäsi koulutusmyönteisenä? *

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa.

Pidätkö työyhteisöäsi kehitysmönteisenä? *

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa.

Millaisena koet työyhteisösi pysyvyyden? *

- Henkilöstövaihdoksia on useasti
- Henkilöstövaihdoksia on sopivasti
- Henkilöstövaihdoksia on harvoin
- Henkilöstövaihdoksia ei ole ollenkaan
- En osaa sanoa.
- Muu:

Johtaminen

Saatko omasta mielestäsi tarpeeksi tukea työhösi esimieheltäsi? *

- Saa tukea aina kun sitä tarvitsen.
- Saan kohtalaisesti tukea.
- Saan hyvin vähän tukea.
- En saa tukea.
- En osaa sanoa.

Saatko omasta mielestäsi tarpeeksi tukea työhösi varhaiskasvatuksen erityisopettajalta? *

- Saa tukea aina kun sitä tarvitsen.
- Saan kohtalaisesti tukea.
- Saan hyvin vähän tukea.
- En saa tukea.
- En osaa sanoa.

Huolehtiiko yksikön johto, että opettajilla on mahdollisuus käyttää KVTES:n mukainen SAK-aika. (Suunnittelu-, Arviointi- ja Kehitysaika) *

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa.

Huolehtiiko yksikön johto siitä, että henkilöstö tietää tulevista koulutuksista? *

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa.

Järjestääkö yksikön johto mahdollisuuden osallistua koulutuksiin. *

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa.

Organisaatio

Koetko oman ryhmäsi tilat toimivana? *

- Kyllä
- Osittain
- En
- En osaa sanoa.

Jos vastasit edelliseen kysymykseen OSITTAIN tai EN. Kerro esimerkkejä siitä, miksi ryhmäsi tilat ovat osittain toimivat tai miksi ne eivät ole ollenkaan toimivat.

Onko opettajilla mielestäsi asianmukaiset tilat SAK-ajan mukaisiin työtehtäviin. *

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa.

Onko opettajilla mielestäsi asianmukaiset välineet SAK-ajan mukaisiin työtehtäviin. *

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa.

Jos vastasit edelliseen kysymykseen EI. Kerro mitä puutteita tiloissa tai välineissä on.

Työn hallinta

Onko sinulla yksittäisenä opettajan mahdollisuus vaikuttaa yksikön pedagogiikkaan. *

- Kyllä
- Ei

- En osaa sanoa.

Jos vastasit edelliseen kysymykseen KYLLÄ. Kerro, miten yksikössänne opettajilla on mahdollisuus vaikuttaa yksikön pedagogiikkaan.

Jos vastasit edelliseen kysymykseen EI. Kerro, miksi koet ettei yksittäisellä opettajalla ole mahdollisuutta vaikuttaa yksilön pedagogiikkaan.

Onko opettajilla tarpeeksi aikaa käydä yhteistä keskustelua pedagogiikasta, yksiköstä, kehittämisestä, arvioinnista yms. *

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa,

Haluisitko opettajille lisää yhteistä aikaa käydä keskustelua pedagogiikasta, yksiköstä, kehittämisestä, arvioinnista yms. *

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa.

Missä käytät oman SAK-aikasi? *

- Kotona
- Työpaikalla
- Kotona ja työpaikalla
- En käytä SAK-aikaani.
- En osaa sanoa.

Saatko hoidettua kaikki opettajan tehtävänkuvaan kuuluvat tehtävät SAK- ja työajan puitteissa. *

- Kyllä
- Osittain
- En
- En osaa sanoa.

Jos vastasit edelliseen kysymykseen OSITTAIN tai EN. Kerro mitkä tehtävät jäävät tekemättä ja mihin pyrit priorisoimaan oman ajankäyttösi?

Ohjaako yksikön johto varhaiskasvatussuunitelman perusteiden toteuttamista ryhmän tasolla? *

- Paljon
- Kohtalaisesti
- Vähän
- Ei ollenkaan

- En osaa sanoa.

Minä itse

Millaisena olet kokenut työhyvinvointisi toimintakaudella 2019/2020 *

- Erittäin hyvä
- Hyvä
- Kohtalainen
- Heikko
- En osaa sanoa.

Oletko mielestäsi tietoinen kaupungin tarjoamista työterveyspalveluista. *

- Tiedän paljon työterveyden palveluista
- Tiedän kohtalaisesti työterveyden palveluista
- Tiedän huonosti työterveyspalveluista
- En tiedä juuri mitään työterveyspalveluista
- En osaa sanoa.

Haluaisitko saada lisää tietoa työterveyden tarjoamista palveluista? *

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa.

Koetko työ määräsi lisääntyneen yli sietokyvyn tällä toimintakaudella? *

- Kyllä
- Kohtalaisesti
- En
- En osaa sanoa

Mitkä tekijät kuormittavat sinua varhaiskasvatuksen opettajan työssä eniten? *

Mitkä tekijät edesauttavat sinua jaksamaan varhaiskasvatuksen opettajan työssä? *

Pidätkö taukoja työpäivän aikana? *

- Kyllä
- Joskus
- En
- En osaa sanoa.

Jos vastasit edelliseen kysymykseen JOSKUS tai EN. Kerro, miksi jokapäiväiset tauot jäävät pitämättä.

Oletko harkinnut alan vaihtoa nykyisen koulutuksesi puitteissa. *

- En
- Harkitsen

- Olen siirtymässä muihin nykyistä koulutustani vastaaviin töihin.
- En osaa sanoa.

Oletko harkinnut uudelleen kouluttautumista niin, että siirtyisit kokonaan pois opetus- ja kasvatusalalta? *

- En
- Harkitsen
- Olen kouluttautumassa muihin tehtäviin.
- En osaa sanoa.

Lämmin kiitos vastauksistasi :) Jos haluat, voit seuraavaksi kirjoittaa vapaasti omia ajatuksiasi työhyvinvoinnista tai antaa palautetta kyselystä.

Vapaa sana.

LIITE 3

Koulutustausta	Työkokemus	Ryhmän ikäjakaut	Ryhmän henkilöstörakenne
Kasvatustieteen kandidaatti	21-30 vuotta	Esiopetus	1 opettaja ja ohjaaja
Kasvatustieteen kandidaatti	11-20 vuotta	Esiopetus + 3-5v.	2 opettajaa, 1 lastenhoitaja, 1 ohjaaja
Kasvatustieteen kandidaatti	6-10 vuotta	Esiopetus	2 opettajaa, 1 lastenhoitaja
Kasvatustieteen kandidaatti	11-20 vuotta	alle 3-vuotiaat	1 opettaja, 2 lastenhoitajaa,
Kasvatustieteen kandidaatti	6-10 vuotta	3v.-5v.	2 opettajaa, 1 lastenhoitaja
Kasvatustieteen kandidaatti	11-20 vuotta	alle 3-vuotiaat	1 opettaja, 2 lastenhoitajaa,
Kasvatustieteen kandidaatti	1-5 vuotta	5-vuotiaat	2 opettajaa, 2 lastenhoitajaa, 1 ohjaaja
Kasvatustieteen kandidaatti	11-20 vuotta	4-5v.	2 opettajaa, 1 lastenhoitaja
Kasvatustieteen maisteri	11-20 vuotta	esiopetus + 3-5 v.	2 opettajaa, 1 lastenhoitaja, 1 ohjaaja
Kasvatustieteen maisteri	6-10 vuotta	3v.-5v.	2 opettajaa, 1 lastenhoitaja
Lastentarhanopettaja (opistotasoinen)	31-40 vuotta	3v.-5v.	2 opettajaa, 1 lastenhoitaja
Lastentarhanopettaja (opistotasoinen)	21-30 vuotta	3v.-5v.	2 opettajaa, 1 lastenhoitaja
Lastentarhanopettaja (opistotasoinen)	21-30 vuotta	Esiopetus	2 opettajaa, 1 lastenhoitaja
Lastentarhanopettaja (opistotasoinen)	31-40 vuotta	Esiopetus	3 opettajaa, 3 lastenhoitajaa, 2 ohjaajaa
Lastentarhanopettaja (opistotasoinen)	31-40 vuotta	3v.-5v.	1 opettaja, 2 lastenhoitajaa, 1 ohjaaja
Lastentarhanopettaja (opistotasoinen)	11-20 vuotta	3v.-5v.	1 opettaja, 2 lastenhoitajaa,
Sosiaalikasvattaja	31-40 vuotta	Esiopetus + 5v	2 opettajaa, 1 lastenhoitaja, 2 ohjaaja
Sosiaalikasvattaja	11-20 vuotta	3v.-5v.	1 opettaja, 2 lastenhoitajaa,
Sosionomi AMK	1-5 vuotta	3v.-5v.	1 opettaja, 1 lastenhoitaja
Sosionomi AMK	1-5 vuotta	sisarusryhmä, 1-5v.	2 opettajaa, 1 lastenhoitaja, 1 ohjaaja
Sosionomi AMK	6-10 vuotta	3v.-5v.	2 opettajaa, 1 lastenhoitaja
Sosionomi AMK	1-5 vuotta	alle 3-vuotiaat	1 opettaja, 2 lastenhoitajaa,
Sosionomi AMK	11-20 vuotta	alle 3-vuotiaat	1 opettaja, 2 lastenhoitajaa,
Sosionomi YAMK	11-20 vuotta	3v.-5v.	2 opettajaa, 1 lastenhoitaja, 1 ohjaaja