



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Eveliina Ekberg & Jonna Nygård

TYÖHYVINVOINNIN MERKITYS VARHAIS- KASVATUKSEN ARJESSA

Vertailussa ison ja pienen kunnan henkilöstön kokemukset

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, YAMK
Sosiaali- ja terveysala
2024

TIIVISTELMÄ

| | |
|--------------------|--|
| Tekijä | Eveliina Ekberg & Jonna Nygård |
| Opinnäytetyön nimi | Työhyvinvoinnin merkitys varhaiskasvatuksen arjessa: Vertailussa ison ja pienen kunnan henkilöstön kokemukset |
| Vuosi | 2024 |
| Kieli | suomi |
| Sivumäärä | 82 + 4 liitettä |
| Ohjaaja | Riku Niemistö |

Varhaiskasvatus on kokenut merkittäviä muutoksia viimeisen kymmenen vuoden aikana. Tänä aikana on toteutettu muutoksia varhaiskasvatukseen, päivitetty varhaiskasvatussuunnitelmia sekä tarkennettu henkilöstön kelpoisuusvaatimuksia. Lisäksi ala on kärsinyt henkilöstövajeesta.

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli tutkia ison ja pienen kunnan henkilöstöjen kokemuseroja liittyen työhyvinvointiin. Tutkimuksessa tarkastelimme työhyvinvointia edistävien, haastavien ja kehitettävien teemojen näkökulmasta. Yhteistyökuntinamme toimivat Espoon ja Harjavallan kaupungit. Tutkimus toteutettiin puolistrukturoiduin teemahaastatteluin haastatteleamalla yhteensä 10 eri varhaiskasvatuksen ammattilaista. Haastattelut toteutimme yksilöhaastatteluina ja niin, että haastatelimme ristiin toistemme työyhteisöjä. Tällä pyrimme saavuttamaan totuudenmukaisempaa aineistoa, kun tuttu ihminen ei haastattele. Aineisto analysoitiin induktiivista sisällönanalyysiä hyödyntäen.

Tutkimustulosten pohjalta voidaan todeta, että varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointi on ihan hyvällä tasolla. Ammatillaiset löysivät työstään niitä ilonpilkahduksia, joiden avulla jaksavat omassa työssä. He nostivat työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavina tekijöinä lapset ja onnistumiset töissä, kannustavan ja hyvän työilmapiirin, tiimityön, omasta terveydestä huolehtimisen ja johtamiskulttuurin. Työhyvinvointia haastavina tekijöinä he sanoittivat riittämättömyyden, kiireen, lasten lisääntyneet haasteet, resurssipulan ja vanhemmuuden haasteet. Työhyvinvoinnin kehittämistä puhuttaessa haastateltavien kokemuksista korostui paljon oman asenteen merkitys, odotukset parempaa työterveyshuoltoa kohtaan, resurssien merkitys sekä vuorovaikutustaitoihin ja virkistystoimintaan huomion kiinnittäminen.

Avainsanat varhaiskasvatus, työhyvinvointi, tiimityö, psykologinen pääoma, resurssit, työssä pysyvyys.

ABSTRACT

| | |
|--------------------|--|
| Author | Eveliina Ekberg and Jonna Nygård |
| Title | The Significance of Well-being at Work in Early Childhood Education: A Comparison of Staff Experiences in a Large and a Small Municipality |
| Year | 2024 |
| Language | Finnish |
| Pages | 82 + 4 Appendices |
| Name of Supervisor | Riku Niemistö |

Early childhood education has undergone significant changes during the last ten years. During this period, changes have been made to the Act on Early Childhood Education and Care, the Early Childhood Education and Care Plan (ECEC) has been updated, and the qualification requirements for the staff have been clarified.

The purpose of the thesis was to examine the differences in staff experiences related to well-being at work in both large and small municipalities. The focus was on the themes that promote, challenge, and need improvement in well-being at work. The authors of the thesis collaborated with the cities of Espoo and Harjavalta. The research was carried out through semi-structured thematic interviews, interviewing a total of 10 early childhood education professionals. The interviews were conducted as individual interviews, with the authors cross-interviewing at each other's workplaces. With this approach the aim was obtain more truthful data, since the participants were not interviewed by a familiar person. The data was analysed using inductive content analysis.

Based on the results of the research, it can be stated that the early childhood educators' well-being at work is at a fairly good level. The professionals found those glimpses of joy in their work that help them get through. They highlighted factors that positively influence well-being at work, such as children and successes at work, an encouraging and positive working atmosphere, teamwork, taking care of personal health, and leadership culture. As challenging factors for well-being at work, they mentioned feelings of inadequacy, time pressure, the increase of the challenges in children, lack of resources, and the challenges of parenting. When discussing the improvement of well-being at work, the respondents strongly emphasized the importance of one's attitude.

Keywords early childhood education, well-being at work, teamwork, psychological capital, resources, staying at work.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

| | | |
|---|--|----|
| 1 | JOHDANTO..... | 7 |
| 2 | TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET | 9 |
| 3 | VARHAISKASVATUKSEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTI..... | 10 |
| | 3.1 Varhaiskasvatus | 10 |
| | 3.2 Työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden merkitys varhaiskasvatuksessa . | 11 |
| | 3.3 Työyhteisötaidot | 15 |
| | 3.4 Sosiaalinen ja psykologinen pääoma | 16 |
| | 3.5 Tiimityön voima varhaiskasvatuksessa | 19 |
| | 3.6 Varhaiskasvatuksen resurssit vaikuttavat työhyvinvointiin..... | 21 |
| | 3.7 Työhyvinvoinnin johtaminen ja edistäminen | 24 |
| 4 | TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA EETTISYYS | 30 |
| | 4.1 Tutkimusmenetelmän valinta | 30 |
| | 4.2 Tutkimuksen kohderyhmä ja aineiston keruu | 33 |
| | 4.3 Aineiston analyysi | 35 |
| | 4.4 Luotettavuus ja eettisyys | 37 |
| 5 | TUTKIMUKSEN TULOKSET..... | 40 |
| | 5.1 Työhyvinvointia edistävät tekijät..... | 40 |
| | 5.1.1 Ison kunnan näkökulmasta | 41 |
| | 5.1.2 Pienen kunnan näkökulmasta | 44 |
| | 5.2 Työhyvinvointia haastavat tekijät..... | 47 |
| | 5.2.1 Ison kunnan näkökulmasta | 47 |
| | 5.2.2 Pienen kunnan näkökulmasta | 51 |
| | 5.3 Työhyvinvointia parantavat kehittämiskohteet | 55 |
| | 5.3.1 Ison kunnan näkökulmasta | 56 |
| | 5.3.2 Pienen kunnan näkökulmasta | 59 |

| | | |
|-------|--|----|
| 5.4 | Tutkimustulosten tarkastelua vertailevasta näkökulmasta..... | 61 |
| 5.4.1 | Työhyvinvointia edistävät tekijät | 61 |
| 5.4.2 | Työhyvinvointia haastavat tekijät | 63 |
| 5.4.3 | Työhyvinvointia parantavat kehittämiskohteet..... | 64 |
| 6 | TUTKIMUSTULOSTEN TARKASTELU | 66 |
| 6.1 | Johtopäätökset | 66 |
| 6.2 | Tutkimustulosten hyödyntäminen..... | 68 |
| 6.3 | Jatkotutkimusaiheet | 70 |
| 7 | POHDINTA..... | 71 |
| | LÄHTEET | 78 |
| | LIITTEET | 82 |

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

| | |
|--|----|
| Kuvio 1. Psykologisen pääoman ulottuvuudet | 17 |
| Kuvio 2. Opinnäytetyön eteneminen..... | 30 |
| Kuvio 3. Esimerkki sisällönanalyysistä, ala-, ylä- ja pääkategorioiden muodostaminen | 36 |
| Kuvio 4. Yläkategoriat ja pääkategoria, työhyvinvointia edistävät tekijät | 40 |
| Kuvio 5. Yläkategoriat ja pääkategoria, työhyvinvointia haastavat tekijät | 47 |
| Kuvio 6. Yläkategoriat ja pääkategoria, työhyvinvointia parantavat kehittämiskohteet | 55 |
| Kuvio 7. Koetut yhteneväisyydet ja eroavaisuudet edistävissä tekijöissä..... | 62 |
| Kuvio 8. Koetut yhteneväisyydet ja eroavaisuudet haastavissa tekijöissä..... | 63 |

LIITELUETTELO

LIITE 1. Saatekirje

LIITE 2. Teemahaastattelurunko

LIITE 3. Teemahaastatteluun osallistuvan lupalomake

LIITE 4. Esimerkki sisällönanalyysistä

1 JOHDANTO

Julkisen alan varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointia on tutkittu työeläkeyhtiö Kevan teettämässä tutkimuksissa vuosina 2018, 2020 ja 2022. Työntekijöiden kokemus henkisestä työkyvystä on heikentynyt neljän vuoden mittausjaksolla merkittävästi. Useat työntekijät varhaiskasvatuksessa ovat kokeneet työnsä fyysisesti ja henkisesti raskaaksi, samalla kun oman työn vaikutusmahdollisuudet ovat heikentyneet. Varhaiskasvatuksen kentällä ympäri Suomen nämä kokemukset ovat näkyneet muun muassa lisääntyneinä sairauspoissaoloina sekä haasteina työvoiman saatavuudelle (KEVA, 2023).

Valtakunnan medioissa varhaiskasvatuksen kriisi on puhututtanut jo pitkään. Edellä mainittuun Kevan tutkimukseen viitaten, halusimme omassa ylemmän ammattikorkeakoulututkiminnon opinnäytetyössämme selvittää omien työyhteisöidemme työhyvinvoinnin tilaa sekä tutkia erikokoisten kuntien henkilöstöjen kokemuseroja liittyen työhyvinvointiin ja muuttuneisiin työoloihin. Opinnäytetyömme aihe on noussut suoraan varhaiskasvatuksen kentältä. Olemme molemmat työskennelleet varhaiskasvatuksessa jo pitkään, joten olemme nähneet monia erilaisia vaiheita varhaiskasvatuksen kentällä. Suurimpiin muutoksiin ovat sisältyneet esimerkiksi varhaiskasvatustilain muutokset sekä varhaiskasvatuksen perusteiden päivitykset. Meillä varhaiskasvatuksen ammattilaisina on myös aito huoli varhaiskasvatuksen tulevaisuuden tilasta, työntekijöiden jaksamisesta ja pysyvyydestä alalla.

Sosiaali- ja terveysministeriö on määritellyt työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi, joka rakentuu työstä, sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito (Sosiaali- ja terveysministeriö). Pennosen mukaan vastuu työhyvinvoinnista, sen ylläpitämisestä ja kehittämisestä kuuluu sekä työnantajalle että jokaiselle työyhteisön jäsenelle. Pennonen korostaa yksilön arkisten valintojen merkitystä, omaa asennetta ja toimintatapoja, joilla yksilö pystyy vaikuttamaan sekä psyykkiseen että

fyysiseen työhyvinvointiinsa, omaan työssä jaksamiseen ja työyhteisön ilmapiiriin (Pennonen, 2021, s. 16).

Opinnäytetyömme yhteistyökuntina toimivat Espoon ja Harjavallan kaupungit.

2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kartoittaa ison ja pienen kunnan henkilöstöjen kokemuksia ja mahdollisia kokemuseroja liittyen työhyvinvointiin ja muuttuneisiin työoloihin. Tutkimuksemme pohjautui osittain yhteistyökuntiemme aiempiin työhyvinvointi- ja työtyytyväisyyskyselyihin ja sieltä henkilöstön nostamiin teemoihin, jotka liittyivät niin työhyvinvoinnin ylläpitäviin tekijöihin kuin työhyvinvointia haastaviin tekijöihin. Teoriaosuudessa syvennyimme psykologisen pääoman merkitykseen sekä tiimityön että työyhteisöjen työoloihin ja voimavaratekijöihin.

Opinnäytetyömme tavoitteena oli tuottaa tietoa Harjavallan ja Espoon koko varhaiskasvatuskentän hyödynnettäväksi, vaikka tutkimus toteutettiin vain yksikkötasolla. Tutkimuksen tarkoituksena oli saada luotua pohja tulevaisuuden tutkimuksille ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi yhteistyökunnissa. Tutkimuksemme ja opinnäytetyöraporttimme tahtotilana oli saada työyhteisöjen jäsenet tietoisiksi psykologisen pääoman merkityksellisyydestä liittyen omaan työhyvinvointiin. Manka & Manka (2023, s. 71) ovat listanneet keinoja, joilla työntekijä pystyy lisäämään omaa työhyvinvointipääomaan. Työntekijän näkökulmasta on tärkeää, että hän ymmärtää oman vastuunsa hyvinvoinnistaan, jolla viitataan itsensä johtamiseen. Työhyvinvointipääomaan liittyy myös oman osaamisen ylläpitäminen ja ajantasaisuus sekä itsensä jatkuva kehittäminen. Yhtenä oleellisena tekijänä on myös sopeutuminen muutokseen sekä myönteinen asenne. Työntekijä pystyy vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa kiinnittämällä huomiota omiin elämäntapoihinsa. Eikä työelämässä voida liikaa korostaa työyhteisötaitojen merkitystä ja työyhteisön tukemista sekä esihenkilön roolia.

Tutkimuskysymyksiä ovat:

- 1) Mitkä tekijät edistävät henkilöstön työhyvinvointia?
- 2) Mitkä tekijät haastavat henkilöstön työhyvinvointia?
- 3) Mitä työyhteisöissä tulisi kehittää, jotta työhyvinvointi kohentuisi?

3 VARHAISKASVATUKSEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTI

Tässä luvussa käsittelemme opinnäytetyömme kannalta oleellista tietoperustaa, jossa varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointi on keskiössä. Tietoperusta on koottu niin kansallisista kuin kansainvälisistäkin kirja- ja verkkomateriaaleista. Verkkomateriaaleissa on hyödynnetty vertaisarvioituja tieteellisiä artikkeleita. Työhyvinvointi tutkimusaiheena on hyvin yleinen ja lähdemateriaalia on paljon saatavilla. Teoriaosuuteen on kerätty tuoretta lähdeaineistoa viime vuosilta.

3.1 Varhaiskasvatus

Opetushallituksen mukaan varhaiskasvatus on yhteiskunnallinen palvelu, jolla on monia tehtäviä (Opetushallitus, 2022, s. 6). Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan 0–6-vuotiaiden lasten suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, joka koostuu kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamasta kokonaisuudesta. Pedagogiikkaan painottuvan varhaiskasvatuksen tehtävänä on esimerkiksi tukea lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista, edistää lasten tasa-arvoa ja ehkäistä syrjäytymistä sekä toimia huoltajien tukena kasvatustyössä ja mahdollistaa heidän osallistumisensa työelämäänsä. Laadukkaalla varhaiskasvatuksella pyritään luomaan lapsille tietotaitoa, joka tulevaisuudessa lisää heidän osallisuuttaan ja aktiivista toimijuutta yhteiskunnassa. (Opetushallitus, 2024.)

Kunnilla on velvoite järjestää varhaiskasvatusta, sillä laajuudella ja sellaisin toimintamuodoin, kuin kunnan tarve sanelee. Varhaiskasvatukseen on kirjattuna seuraavat toimintamuodot: päiväkotitoiminta, perhepäivähoito ja avoin varhaiskasvatus-toiminta. (Opetushallitus, 2022, s. 6.) Harjavallassa varhaiskasvatusta järjestetään päiväkodissa, vuoropäiväkodissa sekä perhepäivähoidossa. Espoon varhaiskasvatuksen mittakaava toimintamuotojen suhteen on varsin laaja. Espoossa varhaiskasvatusta tarjotaan muun muassa päiväkodeissa, perhepäivähoidossa, kerhoissa, ryhmäperhepäivähoidossa ja asukaspuistoissa.

Varhaiskasvatusta (540/2018) säädetään varhaiskasvatuksen järjestämisestä, tuottamisesta, tietovarannoista sekä lapsen oikeudesta varhaiskasvatukseen. Lain

perusteella on määrätty varhaiskasvatuksen suunnitelman perusteista (2022). Se on määräävä asiakirja, jonka mukaan laaditaan sekä paikalliset että lasten varhaiskasvatussuunnitelmat. Valtakunnallisella ohjauksella tavoitellaan yhdenvertaisia edellytyksiä varhaiskasvatukseen osallistuvien lasten kokonaisvaltaiselle kasvulle, kehitykselle ja oppimiselle. (Opetushallitus, 2022, s. 1.)

3.2 Työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden merkitys varhaiskasvatuksessa

Työhyvinvoinnin käsite on suomalaista perua. Työterveyden ja työkyvyn lisäksi, se sisältää myös työn sujumisen arjessa. Työhyvinvoinnin syntymiseen vaikuttavat organisaation toimintatavat, johtaminen, ilmapiiri, työn piirteet sekä työntekijä omine tulkintoineen. Yksilön hyvinvoinnin syntymiseen vaikuttaa puolestaan hyvä työnhallinta. Se yhdistyneenä korkeisiin työn vaatimuksiin johtaa työhön sitoutumiseen ja vähentää poissaoloja. Työn hallinnan merkitys korostuu myös henkilön vaikuttamisesta päätöksentekoon ja se tuo sisältöihin monipuolisuutta. Oman elämän hallinta, voi vaikuttaa siihen, mitä itselle tapahtuu, olla sosiaalisesti rohkea ja luottaa itseensä sekä myönteinen ajattelu- ja toimintatapa. Yksilön jatkuva halu kehittyä sekä oppiminen tuo ammatillista kompetenssia. Yksilön hyvinvointiin vaikuttaa myös hyvä ja toimiva työyhteisö sekä osallistava ja kannustava esihenkilö. (Manka ja Manka, 2023, s. 109.)

Suutarinen ja Vesterinen (2010, s. 24) ovat määritelleet työhyvinvoinnin seuraavasti; Työhyvinvointi on tila, jossa ihminen on fyysisesti, psyykkisesti, sosiaalisesti ja henkisesti tasapainossa ja jossa hänet nähdään kokonaisuutena. Se sisältää työn hallinnan tunteen, johon voi sisältyä stressiä, kunhan se ei kuormita liikaa tai vaaranna terveyttä. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös perhe, elämäntilanne ja muut työn ulkopuoliset tekijät.

Vastuu työhyvinvoinnista koskettaa kaikkia työyhteisön jäseniä. Holmgrenin (2023, s. 47) mukaan sekä työntekijöitä että työnantajaa tarvitaan myönteisten voimavarojen ja käytänteiden rakentamiseen. Puhuttaessa varhaiskasvatuksen tiimityöstä, toimintakulttuureista ja tunteista, voidaan todeta, ettei niitä voi käsitellä

ilman työhyvinvoinnin tarkastelua. Toimivaa tiimityötä voi haastaa esimerkiksi niin tiimin sisäiset ryhmädynaamiset asiat kuin työn rakenteet ja työolosuhteet resurssineen. Työhyvinvoinnin kehittämiseen tarvitaan panostusta niin hallinnosta kuin työtä ohjaavista instansseista. (Ranta, 2023, s. 218.)

Jokaisella on varmasti omakohtaisia kokemuksia työtyytyväisyydestä, työhyvinvoinnista ja näiden yhteisvaikutuksista. Samaan tapaan kuin muukin koettu hyvinvointi myös työhyvinvointi rakentuu yksilöllisesti. Jokainen arvostaa omaa työtään yksilöllisellä tavalla ja muodostaa merkityksen sille, mitä työssä ja työn arjessa kulloinkin tapahtuu. Jollekin työhyvinvointi voi rakentua pääasiassa työpaikan ihmisuhteiden varaan. Työ sinänsä ei välttämättä anna haasteita tai tunnu edes kovin palkitsevalta, mutta hyvät työkaverit, ja työpaikan hyvä ilmapiiri antavat silti paljon aihetta tyytyväisyyteen ja rakentavat yksilön omaa kokemusta työhyvinvoinnista. (Suutarinen ja muut, 2010 s. 109.)

Työhyvinvointi ei pysy samanlaisena koko työssäolon ajan, vaan se vaihtelee useita kertoja henkilön työuran aikana. Työyhteisötaitoinen ihminen sitoutuu tehtäväänsä, yhteisöönsä ja organisaatioon. Hän haluaa myös kehittää työtään. Organisaation esihenkilöiden ja työntekijöiden kannattaa panostaa työhyvinvointiin erityisen paljon harjoittelemalla yhdessä aktiivisesti työyhteisötaitoja. Työyhteisötaitojen kehittyminen näkyy työpaikoilla konkreettisesti esimerkiksi sairauspoissaolojen vähenemisenä ja työhyvinvoinnin kasvuna. Työyhteisöjen tuloksellisuus ja työhyvinvointi riippuvat kaikkien työyhteisön jäsenten halusta ja kyvystä sitoutua työhön sekä ottaa huomioon kokonaisuus, jossa työskennellään. (Suutarinen ja muut, 2010 s. 114.) Lehto ja Viitala (2016) ovat kirjoittaneet artikkelissaan työhyvinvoinnin olevan organisaatiossa usein kollektiivinen ilmiö, jossa sekä positiiviset että negatiiviset kokemukset leviävät. Jo yksittäisen työntekijän positiivisuus, innostus ja sitoutuneisuus tekee hyvää koko työyhteisölle ja parhaimmillaan tartuttaa myönteistä ilmapiiriä koko yhteisöön.

Työkulttuurin muodostumiseen vaikuttaa arvot, uskomukset, käytänteet, asenteet ja toiminnot, joita työntekijät jakavat ja käyttävät työssään. Työkulttuuria

kannattelevat työyhteisön jäsenet ja he muodostavat oman näköisensä yhteisön ja yksikön, joka muovautuu ajan mukana. Vallitseva työkuulttuuri vaikuttaa ajatusmaailmaan, tunteisiin ja käyttäytymiseen sekä siihen, miten työntekijät ymmärtävät oman roolinsa ja työtehtävänsä. (Ranta, 2023, s. 55.)

Martikainen ja Oikarinen (2021) ovat todenneet, että varhaiskasvatuksen ammattilaisten työhyvinvointia tarkastellessa tulisi enemmän keskittyä kokonaisuuteen ja selvittää ammattilaisten mielteitä siitä, mitkä tekijät luovat positiivista työskentely-ympäristöä, toimintakulttuuria ja työilmapiiriä.

Holmgren (2023, s. 9-10) mainitsee kirjassaan, että työelämässä tarvitaan venymistä sekä työntekijöiden joustavuutta. Työ saattaa tarjota paikan, jossa voi haastaa itseään ja venyttämään rajojaan. Asioissa ponnistelu ja kehittyminen palkitsevat loppujen lopuksi. Joskus työssä on niin kovat vaatimukset, tai jatkuvat muutokset tai työ on todella tiukkaa, nämä haastavat riittämättömyyden tunnetta, ja aiheuttavat monille työntekijöille tyytymättömyyttä itsen, tai työkaverihin tai ylipäättänsä työelämään.

Tasapainoilu sopivan tyytymättömyyden ja riittävän tyytyväisyyden kanssa on tärkeä aihealue työssämme. Tärkeä tulevaisuuden työelämätaito on tehdä työ riittävän hyvin ja samalla riittävän huonosti, omista voimavaroista huolehtien ja samalla yhteisistä vastuista kantaen. Liikunnalla sekä unella on todettu olevan todella hyvä vaikutus mielen hyvinvointiin. Oman kehon biologiset prosessit, ympäristömme, omat valintamme sekä opitut taidot muovaavat sitä, mitä tunteita koemme. (Holmgren, 2023, s. 13, 21.)

Työelämä asettaa kovat vaatimukset työntekijälle, stressi sopivassa määrin auttaa työntekijää ylittämään itsensä vaativissa tilanteissa. Liiallinen stressi ja liian pitkään jatkuessaan stressi muuttuu haitalliseksi, ja saattaa huonontaa työntekijän suoriutumista. (Holmgren, 2023, s. 101.) Negatiiviset tunnekokemukset tai epämiellyttäviltä tuntuvat asiat, kuten pettymys ja ärtymys ovat tarpeellisia monessa

tilanteessa. Esimerkiksi turhautuminen tehoittomiin asioihin, käynnistää tulevaa muutosta ja vie kehitystä eteenpäin työpaikalla. (Holmgren, 2023, s. 44.)

Monilla työpaikoilla on laadittu työyhteisön pelisääntöjä tai vastuulliseen työkäyttäytymiseen yleistä ohjeistusta. Niiden pohjalla on ajatus siitä, että jokainen voi vaikuttaa eniten omaan käyttäytymiseensä. Joskus työn ilon yhteisvastuu unohtuu ihmisiltä. Työpaikan tyytyväisyyttä vahvistaa se, että jokainen hoitaa omat tehtävänsä, on vuorovaikutuksessaan hyväntahtoinen, osaa pyytää tarvittaessa apua, pyrkii pitämään itsensä ajan tasalla, haluaa ja osaa ratkoa erimielisyyksiä asiallisesti ja esittää aktiivisesti ratkaisuja pulmatilanteisiin. (Holmgren, 2023, s. 116–118.)

Työntekijä kokee tyytyväisyyttä omassa työssään silloin kun hän saa työstään myönteistä palautetta. Kiitos, kehu ja kannustus tehdystä työstä on tärkeä osa työtä riippumatta asemasta tai työtehtävästä. Kehittävä ja korjaava palaute on tärkeä osa omassa työssä kehittymistä. Korjaavaan palautteeseen kuuluvat harmilliset tilanteet eivät tyypillisesti liity niinkään palautteen sisältöön vaan tapaan, jolla palaute annetaan. Vaikeus palautteen vastaanottamisessa ja hyödyntämisessä ei siis aiheuta niinkään se, mitä sanotaan, vaan se, miten se sanotaan. Erilaiset kokemukset lyttävästä, kritisoivasta ja perusteettomasta palautteesta liittyvät usein tilanteisiin, jossa palaute on annettu töykeällä tavalla. (Holmgren, 2023, s. 137–140.)

Tuloksia työssä syntyy, kun ihminen pääsee käyttämään ja kehittämään omia taitojaan, joista nauttii ja jotka hän kokee mielekkäiksi. Oman työn tyytyväisyyttä lisäävät myös tehtävät, joihin työntekijä tai tiimi kokevat vaikutuksensa olevan suurin käytettyyn aikaan nähden, ja joihin liittyy positiivisia tunteita. (Holmgren, 2023, s. 163.) Nykypäivänä työelämässä tyytyväisyydelle on monta kilpailijaa. Työelämän monet vaatimukset, monelta suunnalta tulevat odotukset, kiire, kilpailu, paine voivat johtaa kokemukseen siitä, että mikään ei riitä. Työntekijät kokevat, ettei työaika riitä asioiden hyvään hoitamiseen. Tyytyväisyydelle työssä on myös monta

tarvitsijaa. Yhteiskunta, työpaikka sekä yksilö itse hyötyy eniten silloin, kun ihmisen ja työn välinen suhde toimii, ja tuottaa hyvinvointia. (Holmgren, 2023, s. 208.)

3.3 Työyhteisötaidot

Työyhteisötaitoinen työntekijä tunnistaa oman työnsä tavoitteet ja menetelmät ja pyrkii tekemään työnsä parhaalla mahdollisella tavalla. Tällainen työntekijä ottaa vastuun tekemästään työstä ja haluaa olla hyvässä kunnossa niin henkisesti kuin fyysisestikin. Työyhteisötaitoinen työntekijä noudattaa hyvin työaikoja, hän osaa tehdä tiimityötä sekä tuoda mielipiteensä tiettäväksi sekä positiivisessa että kehittävässä valossa. Hän osaa antaa palautetta ja kuunnella toisten mielipiteitä, hän noudattaa yhdessä sovittuja pelisääntöjä, pyytää tarvittaessa apua. Työntekijä on kiinnostunut muiden töistä, ja ymmärtää erehdyksiä. Hän pitää esihenkilön ajan tasalla, sekä auttaa johtamisessa kuunnellen esihenkilöä asiallisesti. Työyhteisötaitoinen työntekijä on joustava, pitää itsensä ajan hermolla ja kehittää omia taitojaan. (Suutarinen ja muut, 2010, s. 112.)

Hyviin työyhteisötaitoihin kuuluu yhteisten pelisääntöjen noudattaminen. Tunnetaidot ihmisellä edellyttävät omien tunteiden tunnistamista, niistä vastuun ottamista ja välttämistä kiukun kääntämistä toisiin ihmisiin. Työrooli on erilainen kuin kotona ollessa, työroolissa oltaessa täytyy osata käsitellä, siirtää, hillitä, peittää ja hallita omat tunteensa. Omia voimavaroja murentavat epämiellyttävissä tunteissa vellominen ja takanapäin paha puhuminen. Jos asiat vaivaavat, ne kannattaa ottaa puheeksi ja kertoa omista toiveistaan ja tunteistaan avoimesti. Tunnetaidot ovat tietoisuutta omista tunteista, omien tunteiden käsittelyn taitoa, itsensä motivoimista ja toisten tunteiden tunnistamista sekä ihmissuhteiden vaalimista ja hoitamista. Tunteet pitäisi nähdä mahdollisuutena, joiden kanssa tullaan toimeen, jotka auttavat parantamaan työsuoritusta ja samalla myös jaksamaan paremmin. Työyhteisötaitoihin kuuluvat siis ne valmiudet, jotka auttavat hyvää yhteistyötä työpaikalla. Työhyvinvointi voidaan siis määritellä seuraavasti: ihminen voi hyvin, viihtyy työssään ja tekee sitä mielellään. (Suutarinen ja muut, 2010, s. 113.)

Työhyvinvointi on monen tekijän summa, ja se syntyy pääsääntöisesti työn arjessa. Vastuu siitä on kummallakin työnantajalla sekä työntekijällä, työhyvinvointi ei synny itsestään vaan se tarvitsee järjestelmällistä johtamista, ja jokainen työyhteisön jäsen on omalta osaltaan vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan. Työyhteisössä kaikki ylläpitävät ja kehittävät työhyvinvointia. Johtajien, esihenkilöiden ja työntekijöiden yhteistyön lisäksi työhyvinvointiin kuuluvia toimijoita ovat työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet sekä keskeisenä kumppanina työterveyshuolto. (Pennonen, 2021, s. 16.)

Työntekijä, jonka työhyvinvointi on kunnossa, tuntee oman työnsä tavoitteet ja hän saa kehittävää palautetta työstään. Hän tuntee itsensä todella tarpeelliseksi ja kokee työssään riittävästi sekä itsenäisyyttä että yhteisöllisyyttä. Hän pääsee hyödyntämään vahvuuksiaan ja kehittämään osaamistaan, ja hän on motivoitunut ja vastuuntuntoinen omassa työssään. Hyvinvoiva työntekijä kokee työssään työn imua, ja hän innostuu ja onnistuu työssään. Hyvinvointi työssä antaa työntekijälle monisyistä tunnetta ja lisää hänen jaksamistaan. (Pennonen, 2021, s. 17.)

Vapaa-aikana ja harrastuksissa on tärkeää löytää itselleen mukavaa ja mielekästä tekemistä, se kannattelee yksilön työhyvinvointia. Metsässä ja luonnossa oleskella tiedetään olevan mieltä rauhoittava vaikutus. Kehomme sekä mieleemme reagoi rauhoittavasti luontoympäristöön jo hyvin lyhyessä ajassa. (Pennonen, 2021, s. 49.)

3.4 Sosiaalinen ja psykologinen pääoma

Psykologinen pääoma on yksi käytetyimmistä malleista työelämässä, jonka on luonut 2000-luvun alussa Luthans kollegoineen. Suomeen mallin ovat tuoneet Leppänen, Rauhala ja Heikkilä. Psykologisessa pääomassa kehitetään myönteisiä toimintamalleja, jotka pohjautuvat positiiviselle kokemukselle ja tukevat myönteisten voimavarojen rakentumista. Psykologinen pääoma ei ole ”syntymälahja”, vaan siihen voidaan vaikuttaa yksilön elämän varrella. Jokaisella on siis mahdollisuus

muuttua ja kasvattaa tätä henkistä pääomaansa. Psykologinen pääoma muodostuu itseluottamuksesta, toiveikkuudesta, realistisesta optimismista ja sitkeydestä. Psykologinen pääoma voi olla sitoutunut ryhmään, ei vain yksilöön, ja sitä voidaan kehittää myös eri työyhteisöissä. (Manka ja Manka, 2023, s. 205; Holmgren, 2023, s. 43.) Seuraavassa kuviossa Manka ja Manka ovat esittäneet mistä psykologinen pääoma koostuu.



Kuvio 1. Psykologisen pääoman ulottuvuudet (Manka ja Manka, 2023)

Yhteisöllisyys ja yhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus synnyttävät sellaista sosiaalista pääomaa, jotka voidaan ymmärtää yhteisöllisiksi piirteiksi, mitkä vahvistavat yhteisön toimintaa edistävää luottamusta, vastavuoroisuutta sekä verkostoitumista. Sosiaalinen pääoma on sekä koko työyhteisön että yksilön voimavara. Sosiaalinen pääoma tehostaa tavoitteiden saavuttamista ja on kasaantuvaa: se kasvaa, kun sitä käytetään. Sillä voi olla myös kielteisiä vaikutuksia. Esimerkiksi jos yhteisöllisyys ei siedä erilaisuutta, se voi olla myös sulkevaa ja kaventavaa. Liian tiiviit sosiaaliset suhteet voivat saada aikaan ei-toivottavia ilmiöitä; kuten kiusaamista, kateutta ja kuppikuntaisuutta. (Manka ja Manka, 2023 s. 177.)

Työyhteisössä sosiaalinen pääoma kertyy koko yhteisöön avoimen vuorovaikutuksen kautta lisäten luottamusta ja yhteisön tiiviyyttä. Sosiaalinen pääoma ei synny

normiohjatussa hierarkkisessa ympäristössä vaan kertyminen edellyttää, että työyhteisön kaikki jäsenet ovat aktiivisia ja tuovat rohkeasti omat mielipiteensä julki. Sosiaalinen pääoma pitää sisällään tasavertaista, nykyaikaista ja ihmisten omaan avoimuuteen perustuvaa yhteisöllisyyttä. Luottamus ja vuorovaikutus, sosiaalisen pääoman tärkeimmät pilarit, edistävät informaation kulkua työyhteisön jäseneltä toiselle ja tekevät ihmisten välisen työskentelyn helpommaksi (Rauramo, 2012, s. 111.)

Yhteisillä pelisäännöillä mahdollistetaan luottamuksen syntyminen, kun sovitaan yhdessä toimivat käytännöt työyhteisössä. Jokaisen työntekijän ja esihenkilön vastuulla on sitoutua näihin käytäntöihin sekä edistää erilaisuuksien hyväksymistä ja rakentavan, hyödyllisen kulttuurin luomista. Käytännöillä edistetään jokaisen työyhteisön jäsenen yhdenvertaista, hyväksyvää ja kunnioittavaa kohtelua. Pelisäännöt tulee laatia yhdessä, jotta niihin voidaan sitoutua ja se antaa samalla mahdollisuuden jokaiselle tulla kuulluksi yksilöllisesti. (Rauramo, 2012, s. 114.)

Sosiaalinen työhyvinvointi käsittää mahdollisuuden sosiaaliseen vuorovaikutukseen työyhteisön työntekijöiden kesken. Tämä tarkoittaa sitä, että työpaikalla on mahdollisuus keskustella työasioista vapaasti työyhteisön jäsenten kesken, työntekijöiden välit ovat toimivat ja työkavereita on helppo lähestyä työasioilla. Mikäli työyhteisö on hyvin hektinen, saattaa sosiaalinen kanssakäyminen jäädä hyvin vähäiseksi. Sosiaaliseen hyvinvointiin liittyy myös työkavereihin tutustuminen ihmisinä. Yhteisöllisyyden tunnetta luo myös työkavereiden harrastuksiin ja perheeseen tutustuminen. Tällöin häntä on helpompi lähestyä työasioiden puitteissa tarpeen tullen. (Virolainen, 2012, s. 24.)

Kiinalaiset tutkijat Li ja Zhang toteuttivat vuonna 2019 Manner-Kiinassa laajan tutkimuksen liittyen lastentarhanopettajien kokemaan työstressiin ja työhyvinvointiin. Heidän tutkimukseensa osallistui 615 varhaiskasvatuksen työntekijää ja kyselyssä kartoitettiin opettajien kokemaa työstressiä, psykologista pääomaa, sosiaalista tukea ja työhyvinvointia. Tutkimuksen tuloksilla pyrittiin siihen, että opettajat saisivat tietoa, kuinka välttää stressaavaa työympäristöä, lisätä fyysistä ja henkistä

hyvinvointia sekä ylläpitää omaa psykologista pääoma. Tutkimuksessa kävi ilmi, että Kiinassa päiväkodin opettajat kokevat stressiä muun muassa matalien palkkojen, lyhempien lomien, työkuorman, liian vähäisen lepoajan ja lasten haastavan käyttäytymisen ja hallinnan vuoksi. Stressin on todettu aiheuttavan painetta, väsymystä, yksinäisyyttä ja henkistä uupumista, jotka vaikuttavat myös uhkaavasti sekä fyysiseen että henkiseen terveyteen. Kiinassa on yhdistetty opettajien terveys ja hyvinvointi lasten kehitykseen. (Li ja Zhang, 2019.)

3.5 Tiimityön voima varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatuksen henkilöstön moniammatillisuus on laadukkaan varhaiskasvatuksen voimavara. Päiväkodeissa työskentelee esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettajia, varhaiskasvatuksen lastenhoitajia, varhaiskasvatuksen sosionomeja, varhaiskasvatuksen erityisopettajia ja ryhmäavustajia. Varhaiskasvatusyksikön toiminnasta vastaa johtaja. Kun kaikkien edellä mainittujen koulutus ja osaaminen on käytössä ja vastuut sekä tehtävät toteutuvat, voidaan puhua laadukkaasta varhaiskasvatuksesta. (Opetushallitus, 2022, s. 9.)

Varhaiskasvatuksen opettajat korostivat moniammatillisen tiimin tasa-arvoa ja yhteistyötä tiimin kaikkien jäsenten kesken. Vaikka varhaiskasvatuksen opettajat ovat vastuussa lasten varhaiskasvatussuunnitelmista ja pedagogisten tavoitteiden asettamisesta, työ toteutetaan pääosin yhdessä tehtävänä tiimityönä. Päivittäisessä toiminnassa päätöksenteko on joustavaa, mikä mahdollistaa lastenhoitajien aktiivisen osallistumisen ja tekee työskentelystä pääosin tiimityötä. (Roponen ja muut, 2023, s. 293.)

Tiimityön merkitystä ja tiimin toimivuutta on tutkittu useiden tutkimusten toimesta. Tutkimustulokset ovat osoittaneet, että tiimityön toimivuudella on keskeinen merkitys varhaiskasvatuksen laatuun, niin lasten kuin työntekijöiden toimintaan. Toimivan tiimityön edellytyksenä on, että yksi tiimistä ottaa tiiminjohtajan roolin – useimmiten tämä on varhaiskasvatuksen opettajan vastuutehtävä. Tiiminjohtajan merkitys korostuu arjen pedagogisessa toteutuksessa, koska päiväkodin

johtajat eivät osallistu säännöllisesti lapsiryhmän toimintaan. (Ranta ja muut, 2023.) Ranta ja muut (2023) ovat määritelleet tiiminjohtajan tehtäviksi muun muassa pedagogiikan johtamisen, muutoksen ja kehityksen edistämisen, tiimin ja työ-
kulttuurin ohjaamisen sekä tiimin jäsenten, lasten ja vanhempien sitouttamisen varhaiskasvatukseen.

Työpaikan tyytyväisyyden kulttuurista ei ole kukaan yksin vastuussa. Jokainen organisaation jäsen vaikuttaa kokonaisuuteen, josta työyhteisön kulttuuri muodostuu. Kulttuuri muodostuu muun muassa ihmisen ja työn välisessä suhteessa tapahtuvilla valinnoilla ja teoilla, joten tästä syystä tyytyväisyyden kulttuuri muovautuu ajan ja ihmisten myötä. (Holmgren, 2023, s. 73–77.)

Tiimityöskentely edellyttää tiimin kaikkien jäsenten osallistumista ja sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin ja toimintatapoihin. Tiimin jäsenten tulee hallita vuorovaikutustaidot ja kommunikaatio, jotta he voivat ilmaista mielipiteensä ja tuoda esiin uusia ideoita. Toimiva tiimityö tarvitsee selkeitä roolien jakoa ja yhteistä ymmärrystä siitä, mitä kukin jäsen tuo tiimiin. Toimivassa tiimityössä korostuu hyvinvointi, joka kytkeytyy työtyytyväisyyteen. Tiiminjäsenten hyvinvointiin vaikuttavat hyvä yhteishenki, avoin ja kannustava ilmapiiri sekä jäsenten välinen luottamus. Varhaiskasvatuksessa tiimityötä määrittävät tiimin ulkopuoliset tekijät kuin itse tiimin toimintakin. Tätä kaikkea tulisi jollain tavalla myös johtaa ja hallita. Tiimin toimivuus edellyttää taitavaa johtajuutta, jossa tiimin johtaja auttaa tiimiä saavuttamaan yhteiset tavoitteet. Laadukas tiimijohtajuus luo edellytykset tiimin toimivuu-
delle, ja tiimin toimivuus heijastuu lasten hyvinvointiin ja oppimiseen. (Ranta, 2023, s. 17–18.)

Rannan ja muiden mukaan (2023) varhaiskasvatuksen moniammatillisuus perustuu yhteiseen tavoitteeseen, jossa tietoa ja osaamista linkitetään eri ammatti- ja osaamisalojen avulla. Ammattilaisten yhteistyön tavoitteena on saavuttaa mahdollisimman kokonaisvaltainen päämäärä yhteisestä tavoitteesta, tämä on mahdollista saavuttaa, kun jokaisen tiimin jäsenen henkilökohtaista osaamista hyödyn-

netään tiimin struktuuria ja työnjakoa suunniteltaessa. Avoimella ja selkeällä kommunikoinnilla taataan hyvät vuorovaikutustaidot tiimityössä. Hyvillä vuorovaikutustaidoilla voidaan välttää väärinkäsityksiä ja epäselvyyksiä sekä laajentaa erilaisia näkökulmia ja lisätä ymmärrystä tiimin jäsenten tarpeista. Nämä huomioimalla voidaan edistää tiimin yhteistyötä sekä parantaa työpaikan työilmapiiriä. Myös luottamus, arvostus ja tiimikaverin huomioiminen ovat menestyvän työyhteisön kulmakiviä, jossa kaikki yhteisön jäsenet ovat yhtä tärkeitä. (Ranta, 2023, s. 73, 81.) Edellä mainittujen lisäksi Ranta (2023, s. 219) nostaa merkitykselliseksi edistävien ja estävien tekijöiden tunnistamisen tiimin hyvinvoinnista puhuttaessa. Esimerkiksi selkeät työnkuvat, tiiminjäsenten vastuualueet sekä hyvä tiimityön johtaminen ovat tiimin hyvinvointia edistäviä tekijöitä.

Jokainen on varmasti joskus työelämän aikana kohdannut kollegan, jonka vuorovaikutus ei ole ollut asiallista. Ranta (2023, s. 221–222) on nimennyt työhyvinvoinnin suurimmaksi uhaksi työyhteisöissä esiintyvän epäasiallisen käytöksen. Ihmisten välisessä kanssakäymisessä negatiivisilla asioilla on tapana kasvaa, levitä ja vahvistua, jos niihin ei riittävän ajoissa puututa. Opetusalan tuoreimmassa työolo-barometrissa kuvattiin väheksyvät ja pilkkaavat puheet sekä työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen eniten koetuiksi epäasiallisen käytöksen muodoiksi. Vuonna 2023 yhteensä 19 %:lla varhaiskasvatuksen vastaajista oli kokemus epäasiallisesta kohtelusta ja kiusaamisesta, esim. lasten, huoltajien, työtovereiden tai esihenkilön toimesta. (OAJ, 2024, s. 26.) Perho ja Korhonen (2012) ovat artikkelissaan käyttäneet termiä kollegajännitteisyys. Tällä he ovat viitanneet kasvattajien välisiin jännitteisiin, jotka pahimmassa tapauksessa voivat välittyä ja heijastua myös lapsiryhmään.

3.6 Varhaiskasvatuksen resurssit vaikuttavat työhyvinvointiin

Varhaiskasvatus on moniammatillista tiimityötä. On tärkeää, että tulevaisuudessa kiinnitetään huomiota kaikkien ammattiryhmien väliseen yhteistyöhön ja korostetaan eri koulutuksen saaneiden omia vahvuuksia lapsiryhmässä. Tällä pystytään

vaikuttamaan myös alan houkuttelevuuteen. Työyhteisöissä tulee panostaa ammattiryhmien väliseen työnjakoon, ajantasaisiin tehtäväkuvauksiin ja perehdytykseen. (Muuronen ja Falk, 2022.)

Työturvallisuuskeskuksen julkaisussa Huhtala (2021, s. 17) määrittelee resurssipulan yhdeksi eettisen kuormituksen lähteeksi. Tällä tarkoitetaan sitä, ettei työntekijällä ole mahdollista tehdä omaa työtä riittävän eettisesti kestäväällä tavalla tai omien arvojen mukaisesti. Voimavarojen tehokas käyttäminen työpaikoilla mahdollistaa eettisesti kestävä toiminnan. Tärkeää on, että päättävät tahot huomioivat niukkoja resursseja jakaessaan oikeudenmukaisen ja mahdollisimman avoimen toiminnan.

Vuonna 2012 Perho ja Korhonen tutkivat lastentarhanopettajien ammatillista suuntautumista, persoonallisuuspiirteitä sekä työn laatua työuupumuksen, työn imun ja valintatyytyväisyyden tekijöinä 30 vuoden aikajänteellä. Jo tuolloin tutkimustulokset osoittivat, että työn kuva on muuttunut radikaalisti. Tähän vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa nopeasti kasvaneet ammatin vaatimukset. Vaatimusten noustessa ei kuitenkaan ammatin arvostus tai varhaiskasvatuksen resurssit ole kasvaneet yhtä nopeasti. Tutkimustuloksissa kuormitusta lisäävinä tekijöinä mainittiin perustehtävään liittymättömien tehtävien lisääntyminen, kiire ja työtahdin kiihtyminen, työn pedagogisten edellytysten heikkeneminen, erityistä tukea tarvitsevien lasten lisääntyminen varhaiskasvatuksessa, ylhäältä päin tulevat ohjeet, runsas paperitöiden lisääntyminen. Edellä mainitut tekijät todettiin sopivan erityisen huonosti lasten kasvatukseen, jossa aikuisten aika, läsnäolo ja lapsen yksilöllinen huomioiminen ovat ensiarvoisen tärkeitä lapsen kehityksen ja oppimisen kannalta. (Perho ja Korhonen, 2012, s. 42.)

OAJ:n tuoreimmassa, vuoden 2024 opetusalan työolobarometrissa kuvattiin työkuormituksen koostuvan työn fyysisistä, psyykkisistä, sosiaalisista ja kognitiivisista tekijöistä. Työkuormitus pysyy hyödyllisenä niin kauan, kun se vastaa työntekijän omia voimavaroja. Kun omat voimavarat ja työkuormitus ei enää kohtaa, tulee

siitä työntekijälle haitallista. Työolobarometrissa todettiin, että koulutus-, kasvat-
tus- ja tutkimusalalla itse työ koetaan yleensä innostavana, mutta vähenevät re-
surssit, kasvava työmäärä ja voimavarojen ehtyminen lisäävät työn kuormitta-
vuutta ja stressiä. 61 % tutkimukseen osallistuneista varhaiskasvatuksen työnteki-
jöistä koki, että heillä on liikaa töitä melko usein tai erittäin usein. Työhön käytet-
tävä aika on rajallinen, mutta työmäärän on koettu kasvaneen jatkuvasti. Työky-
vyn ylläpitämisessä on tärkeää seurata ja noudattaa työaikaa sekä johtaa itseään
tehokkaasti ja viisaasti. Työn kuormitustekijät lisäävät työstressiä ja se vaikuttaa
työkykyyn. Työolobarometrissa yhtenä ehdotuksena tilanteen parantamiseksi kir-
jattiin, että työpaikan resurssit kohdennettaisiin oikein. (OAJ, 2024, s. 23, 33.)

Työvoiman pitovoimaan ja resursseihin pystytään vaikuttamaan esimerkiksi työ-
paikan psykososiaalisilla olosuhteilla. Olosuhteilla viitataan esimerkiksi työyhteis-
ön toimivuuteen, jolla rakennetaan perustaa työnilolle. Työyhteisön tilan kartoit-
tamiseksi onkin tärkeää, että organisaatioissa tuotetaan säännöllisesti työhyvin-
vointikyselyitä ja pidetään kehityskeskusteluja. (Manka, 2011, s. 83.) Työolobarom-
etri (2024) korosti lisäksi, että työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden tun-
nistamisen ja arvioinnin pitää olla vahvasti arjessa läsnä ja sitä tulee tehdä järjes-
telmällisesti osana työn vaarojen tunnistamista ja riskien arviointia.

Toivanen ja muut (2023, s. 3) ovat tarkastelleet artikkelissaan varhaiskasvatuksen
ohjausta ja resurssien käyttöä päiväkodin johtajien näkökulmasta. Päivittyneen
varhaiskasvatuslain myötä Suomen varhaiskasvatuksessa siirryttiin tarkastele-
maan lasten ja aikuisten välistä suhdelukua ryhmäkokojen sijasta. Aikuisten ja las-
ten välistä suhdeluvusta johdettuja tunnuslukuja on viime vuosina käytetty tehok-
kuuden mittareina. Tavoitteena on ollut esimerkiksi se, että lasten määrä varhais-
kasvatuspaikassa on kuukaudessa mahdollisimman lähellä varhaiskasvatuslain sal-
limaa maksimia suhteessa aikuisten määrään, eli käyttöaste olisi lähes 100 %.

Ihmissuhteet ovat varhaiskasvatuksessa keskeisessä roolissa, ja ei olekaan yllättä-
vää, että näiden suhteiden laatu heijastuu työhyvinvointiin. Huonot ihmissuhteet

ja tuen puute työkavereilta ovat usein stressin lähteitä. Vastaavasti laadukkaat ihmissuhteet edistävät työtyytyväisyyttä ja vähentävät stressiä, toimien suojana emotionaalista uupumusta vastaan. Tiimityöhön keskittyvät tutkimukset osoittavat, että hyvin toimivat tiimit vahvistavat jäsentensä sitoutumista työhön. Myös kasvattajien ja esihenkilön välinen suhde sekä esihenkilön antama tuki voivat merkittävästi vaikuttaa työhyvinvointiin. (Jones ja muut, 2020.)

3.7 Työhyvinvoinnin johtaminen ja edistäminen

Johtamisella on merkittävä vaikutus niin yksilö- kuin työyhteisötasolla työntekijöiden hyvinvointiin (Suutarinen ja Vesterinen, 2010, s. 56). Hujalan ja Turjan mukaan varhaiskasvatuksen johtajuus ja johtaminen eivät kosketa enää vain virallisia johtajia kuten varhaiskasvatusyksikön johtajaa. Onkin tärkeää, että työyhteisöissä käydään yhteistä keskustelua johtajan ja henkilöstön välillä, jossa jokainen pääsee jakamaan näkemyksiään ja vaikuttamaan päätöksentekoon. Vahvalla pedagogisella osaamisella ja keskustelun ylläpitämisellä johtaja tukee varhaiskasvatuksen perustehtävää ja sen toteutumista omissa yksiköissään. (Hujala ja Turja, 2020, s. 305–308.)

Varhaiskasvatusyksikön johtaja tukee tiimejä tavoitteiden asettamisessa, antaa palautetta, seuraa ja arvioi toimintaa sekä edistää yhteistyötä työyhteisön tiimien välillä. Johtajan vastuulla on myös tarjota tiimeille riittävät resurssit sekä luoda tiimeistä itseohjautuvia (Ranta, 2023, s. 50). Yksilötasolla johtajan tehtävänä on tukea ja auttaa jokaista työntekijää niin, että työntekijällä on mahdollisuus onnistumisen kokemuksiin sekä työhön liittyvät arvot, päämäärät ja keinot ovat mahdollisimman myönteisiä. Hyvä johtaja saa jokaisen työntekijän kukoistamaan ja olemaan paras versio itsestään työssä, joka on mahdollista saavuttaa hyvällä ja rakentavalla luottamussuhteella. Luottamussuhteen saavuttamiseksi johtajan tulee omassa työssään noudattaa eettisyyttä sekä toimia oikeudenmukaisesti ja esimerkillisesti. (Juuti, 2016, s. 35–40.)

Puhuttaessa työn imusta on tärkeää ymmärtää johtaminen palvelutehtäväksi. Johtajan on kiinnitettävä huomiota myös johdonmukaisuuteen ja toimintaa ohjaaviin periaatteisiin, etteivät ne vaihtele eri ajankohtina ja eri ihmisten välillä. Työn imulla pystytään lisäämään työn ja työntekijöiden voimavaroja ja toivottavaa on, että työyhteisöissä työn imun lisääminen otettaisiin mukaan työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Juutin mukaan työn imuun panostaminen maksaa itsensä takaisin. (Juuti, 2016, s. 54.)

Esihenkilöltä ja työkavereilta saatu palaute on kannustavaa, kun se vastaa työntekijän todellista tekemistä. Jos esihenkilö antaa jatkuvasti pelkästään positiivista palautetta, sen vaikutus voi ajan myötä heikentyä. Esihenkilön palaute hyvästä työsuoriutumisesta, saattaa toimia kannusteena tehdä vieläkin paremmin oma työnsä. Arvostava johtaminen työyhteisössä tuottaa osaavia ja motivoituneita työntekijöitä. Esihenkilön tulee olla johdonmukainen, tasapuolinen ja rehellinen kaikkia työyhteisössä olevia työntekijöitä kohtaan. Hänen tehtävänä on myös kertoa työpaikan asioista avoimesti kaikille. Esihenkilön tulee ottaa kaikki työyhteisön jäsenet mukaan toimintaa kehittämään, ja luottaa siihen, että työntekijöiden tekemät ehdotukset ovat hyviä, edes kokeilemisen arvoisia. Myös esihenkilö saa ottaa jämäkästi kantaa asioihin. Esihenkilön on oltava valmis kuulemaan erilaisia mielipiteitä ja ehdotuksia, ja tukemaan jokaisen työntekijän tekemiä valintoja omassa työssään. Esihenkilön epävirallinen jutustelu työntekijöiden kanssa luo työpaikalle ystävällisen ja arkisen ilmapiirin, jossa ihmisten on helppo viihtyä sellaisina kuin he ovat. Jos työpaikan ilmapiirissä on ongelmia, on sitä mahdollisuus kehittää. Lähtökohta kehittämiselle on työilmapiirin kartoittaminen, jossa jokainen voi vapaasti ilmaista mielipiteensä ilman, että joutuu pelkäämään henkilöllisyytensä paljastuvan. Kartoituksella kysytään asioita, joilla on todella merkitystä työskentelyn ja työpaikan ihmissuhteiden kannalta. Hyvässä työyhteisössä etsitään jatkuvasti erilaisia näkökulmia asioihin ja näitä näkökulmia pidetään mahdollisuuksina, joihin tartutaan ja kokeillaan uusia toimintatapoja. (Juuti, 2016, s. 67–70.)

Varhaiskasvatuksen johtajat nimeävät vahvuudekseen rohkeuden ottaa asioita esille sekä kertoa omat mielipiteensä. He mainitsivat myös positiivisesta asenteesta, rauhallisuudesta, järjestelmällisyydestä sekä oppia ja kehittää omaa ajattelua. Päätöksentekokykyä arvostettiin myös johtajan hyvänä ominaisuutena. Varhaiskasvatuksen johtajat kokivat pääsääntöisesti omaavansa hyvät vuorovaikutustaidot sekä olevansa helposti lähestyttäviä, empaattisia ja hyviä kuuntelijoita. Omien kuvaustensa mukaan heillä oli vahvaa itsensä johtamisen taitoa. (Fonsén ja muut, 2022, s. 13.)

Varhaiskasvatuksen johtajalla on suuri merkitys työyhteisön toimintakulttuurille sekä työilmapiirille. Epävarma noviisiopettaja tarvitsee paljon tukea, ja tällöin johtajalla on hyvä mahdollisuus antaa tukea sekä riittävästi aikaa pedagogiseen keskusteluun sekä johtamiseen, jotta opettaja sitoutuisi työyhteisöön paremmin. Osa johtajista koki työaikansa riittämättömäksi ja pedagogiselle johtamiselle jäi vain vähän aikaa. Työyhteisöillä ja työn järjestämisellä työpaikoilla ovat erityisen tärkeitä, kun puhutaan noviisiopettajan työssä pysymisestä ja sitoutuneisuudesta. (Kantonen ja muut, 2020, s. 22.) Esihenkilö kohtaa erilaisia odotuksia ihmisten ja asioiden johtamisessa. Jos hän keskittyy liikaa asioiden hoitamiseen ja laiminlyö työntekijöiden tukemisen, seurauksena voi olla asiakeskeisyys ja eriarvoisuus työyhteisössä, mikä heikentää työilmapiiriä ja tuloksia. (Juuti, 2016, s. 63.)

Aiemmin mainitussa OAJ:n työolobarometrissä listattiin lähiesihenkilölle hyvinä ominaisuuksina muun muassa työntekijöiden tasapuolinen kohtelu ja mielipiteiden huomiointi, tuen, kannustuksen ja avun antaminen, rakentavan palautteen antaminen. Tärkeäksi asiaksi nostettiin myös informaation jakaminen johdon ja työntekijöiden välillä, jotta työntekijät voivat kokea arvostusta omassa työssään ja näin vahvistaa luottamusta johtoa kohtaan. Luottamus saa työntekijät sitoutumaan työhönsä paremmin. Työpaikan työhyvinvoinnille johtamisella on todella merkittävä vaikutus. Avoimella, selkeällä ja dialogisella johtamiskulttuurilla, joka perustuu luottamukseen, saadaan luotua työpaikoille selkeitä tavoitteita, joiden kautta on mahdollista vaikuttaa työntekijöiden ammatilliseen kehittymiseen.

Myös esihenkilöiden on huolehdittava omasta työhyvinvoinnistaan, voidakseen tukea työntekijöiden työhyvinvointia. (OAJ, 2024, s. 18, 35.)

Hyvä ja onnistunut kehittämistoiminta vaatii aikaa ja ideoita. Yhdessä pohtimalla saadaan ideoita toiminnan kehittämiseen, ja löydetään niitä pulmia, joita nykyisessä toiminnassa on. Kehittämistoiminta on tehokkainta, kun ideoita testataan käytännössä ja kokeiluista opitaan jatkuvasti. Jo olemassa olevaa toimintatapaa täytyy muuttaa onnistuneesti. Jaettu johtajuus hyödyttää ja mahdollistaa toiminnan jatkuvaa kehittämistä, se tekee kaikista työyhteisön jäsenistä toimeliaan ja vastuuntuntoisen toimijan. Esihenkilö, jolla on vakaat arvot ja joka rohkenee käyttää niitä työssään, saa aikaan positiivisia asioita työntekijöiden keskuudessa. Työntekijät reagoivat heille osoitettuun arvostukseen ja ystävällisyyteen positiivisesti. Esihenkilö, joka kuuntelee työntekijöitään ja tukee heitä heidän huolissaan ja murheissaan, saa aikaan hyvin paljon luottamusta työyhteisössä. Luottamuksen ilmapii-riin avulla työntekijät kehittyvät ja kasvavat paremmaksi versioksi itsestään. Koko työyhteisö kasvaa kukoistaen ja kehittyy avoimessa ja arvostavassa ilmapiirissä. (Juuti, 2016, s. 84–85.)

Johtamiseen tärkeinä asioina kuuluvat työhyvinvoinnin johtaminen sekä henkilöstöjohtaminen. Työhyvinvoinnin johtamisen perustaan kuuluvat arvot, henkilöstöstrategia ja johtamisen toimintakäytännöt. Moraaliset käytännöt ja eettiset periaatteet ohjaavat työhyvinvoinnin kehittämistä. Työhyvinvoinnin johtaminen on organisaation osaamispääomaa ja työyhteisön sosiaalista pääomaa sekä hyvää yhteisöllistä yhteistyötä. (Rauramo, 2012, s. 20.)

Hyvinvoinnin mahdollistavista toimenpiteistä vastaa yleensä esihenkilö. Hänen tehtävänä on huolehtia siitä, että kuormittuminen työyhteisössä on kullekin työntekijälle sopivaa eikä liian kuormittavaa. Esihenkilön tulee yhdessä työyhteisön kanssa havaita kuormitustekijöitä ja olla selvillä työntekijöiden kuormittuneisuudesta sekä tarvittaessa puuttua tilanteeseen. Työhyvinvoinnin johtamisessa on merkittävää se, että työyhteisöllisiin pulmiin kiinnitetään huomiota varhaisessa

vaiheessa, sillä käsittelemättömät pulmat saattavat aiheuttaa poissaoloja ja mielihäiriöitä joillekin työntekijöille. (Rauramo, 2012, s. 63.)

Oman työssä jaksamisen kannalta, sosiaalisen tuen saaminen on tärkeää. Sosiaaliseen tukeen vaikuttavat yksilölliset, lempeät ominaisuudet ja luotettavuus toimia yhteisön jäsenenä. Työyhteisön kulttuuri ja toimintatavat sekä työ ja sen organisointi vaikuttavat sosiaaliseen tuen määrään ja laatuun. Positiivisella vuorovaikutuksella luodaan mahdollisuuksia pitää huolta ihmisten välisistä suhteista työn kautta. (Rauramo, 2012, s. 105.)

Johtaminen työyhteisössä tulee olla tavoitteellista ja parhaimmillaan jaettavaa, muttei liian esihenkilökeskeistä ja käskyttävää. Työntekijöiden elämäntilanteet ovat erilaisia ja heidän odotuksensa johtajuudelta poikkeavat toisistaan. Yhdenvertainen johtaminen on tärkeimpiä työkyvyn ja hyvinvoinnin taustatekijöitä, hyvä esihenkilö -alaissuhde on arvostava, oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen. Taitava esihenkilö yhdistää asiantuntemuksen, hallinnolliset taidot ja vuorovaikutustaidot, mikä mahdollistaa työyhteisön menestymisen ja hyvinvoinnin. (Rauramo, 2012, s. 130.)

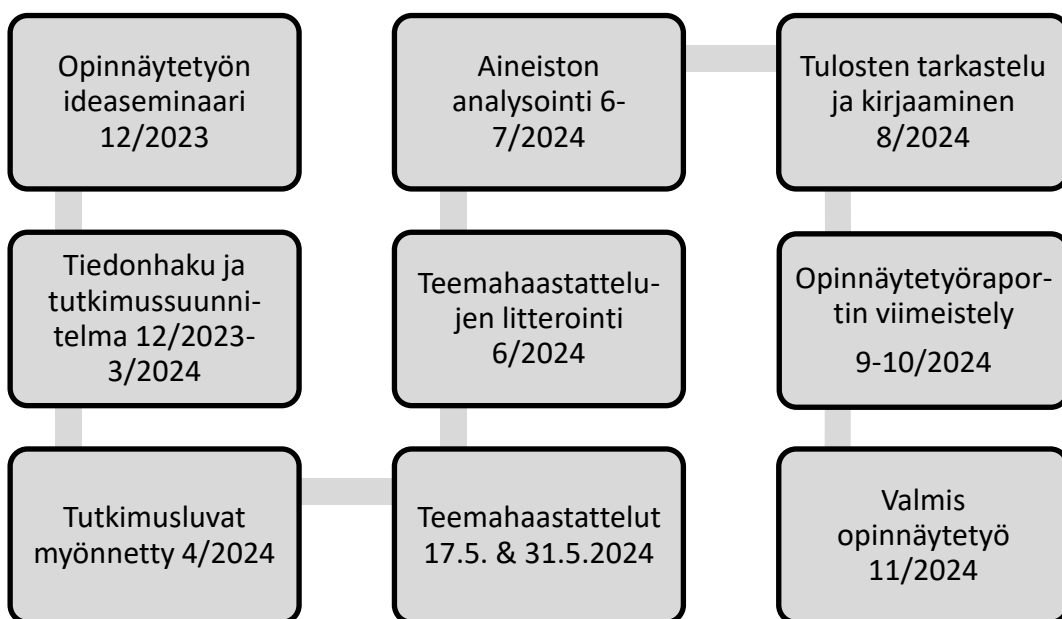
Työhyvinvoinnin luomisessa esihenkilö on työyksikössä keskeinen vaikuttaja. Työhyvinvoinnin näkökulmasta esihenkilön ja työolojen kehittäjien osalta kaikki vaikuttaa kaikkeen. Ratkaisukeinojen ja kehittämismahdollisuuksien löytäminen on välillä hankalaa. Työyhteisön tukemana esihenkilö löytää paremmin erilaisia ratkaisukeinoja. Hyvä työyhteisö auttaa esihenkilöä myös kehittymään omassa työssään. Esihenkilön ei kannata eristäytyä työyhteisöstä, eikä työyhteisö saa jättää häntä yksin. Esihenkilöt, jotka ovat onnistuneet työhyvinvoinnissa, ovat hyvin kiinnostuneita työyksikön toiminnan kehittamisestä, henkilöstön hyvinvoinnista sekä oman työn kehittamisestä. Tällaisilla esihenkilöillä on kyky arvioida ja pohtia koko työyksikön kokonaistilannetta, hänellä on rohkeutta oman toiminnan arviointiin, hänellä on valmius kohdata kritiikkiä sekä positiivista palautetta ja hänellä on ennen kaikkea pyrkimys toimia yhdessä työyhteisön kanssa työhyvinvoinnin kehittämiseksi ja parantamiseksi. (Rauramo, 2012, s. 130–131.)

Työviihtyvyyden parantamisessa keskeistä on esihenkilöiden läsnäolo työyhteisössä. Esihenkilöiden aktiivinen liikkuminen ja vuorovaikutus henkilöstön kanssa vahvistavat työntekijöiden kokemusta siitä, että heidän mielipiteensä ovat arvokkaita. Kuuntelemalla kehitysideoita ja näkemyksiä esihenkilöt voivat paremmin toteuttaa niitä käytännössä. (Virolainen, 2012, s. 108.) Lehdon ja Viitalan (2016) mukaan vuorovaikutteisella, ihmisyyttä kunnioittavalla ja luottamusta herättävällä johtajuudella pystytään tukemaan työntekijöiden hyvinvointia. Sen kehittäminen taas onnistuu henkilöstöjohtamisen käytänteillä, esimerkiksi rakentavalla suoriutumisen arvioinnilla, monipuolisella osaamisen kehittämisellä ja innostavilla kehityskeskusteluilla.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA EETTISYYS

Tässä luvussa kerromme opinnäytetyöprosessimme etenemisestä ja toteutuksen eri vaiheista sekä siitä, kuinka huomioimme eettisyyttä prosessin aikana.

Opinnäytetyöprosessimme käynnistyi vuoden 2023 loppupuolella aiheen pohtimisella ja valinnalla. Aihetta pohdimme sekä kahdestaan että työyhteisöissämme omien esihenkilöidemme kanssa. Aiheemme valikoitui lopulta omien mielenkiinnon kohteidemme pohjalta sekä työelämän tarpeista käsin. Työhyvinvointi tutkittavana aiheena on ollut varsin yleinen, mutta halusimme silti paneutua aiheeseen. Päätimme rajata tutkimustamme niin, että vertailimme kahden varsin erikokoisen kunnan henkilöstöjen kokemuksia. Tutkimuksen tietoperustana hyödynsimme pääosin kansallisia kirjalliahteita. Kirjalliahteiden lisäksi hyödynsimme sekä suomalaisia että kansainvälisiä verkkolähteitä ja tieteellisiä artikkeleja. Tutkimussuunnitelman tietoperustan luomisen jälkeen rakensimme teemahaastattelun rungon.



Kuvio 2. Opinnäytetyön eteneminen

4.1 Tutkimusmenetelmän valinta

Opinnäytetyömme tutkimusmenetelmänä päädyimme käyttämään kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Laadulliselle tutkimukselle on ominaista, että se pyrkii

kuvaamaan todellista elämää. Siinä pyritään tutkimaan kohdetta mahdollisimman monipuolisesti ja kokonaisvaltaisesti. Sen pyrkimyksenä on löytää tai paljastaa tosiasioita. (Hirsjärvi ja muut, 2009, s. 161.) Puusan ja Juutin mukaan laadullisessa tutkimuksessa tärkeäksi nousee tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden kokemukset, ajatukset ja tunteet tutkimuksen kohteena olevalle asialle. Laadullisen tutkimuksen merkitys korostuu, kun monet sen tutkimuskohteista ovat näkymättömiä, abstrakteja, ihmisten vuorovaikutuksessa syntyneitä, tulkinnallisia, aikaan ja paikkaan sidottuja ilmiöitä. Laadulliseen tutkimukseen liitetään usein myös fenomenologiaa, jonka avulla voidaan selvittää, miten ihmiset kokevat ilmiöt, joissa itse ovat mukana. Ihmistutkimuksessa ilmiöt muuttuvat vuorovaikutuksen seurauksena ja ajan myötä ilmiöistä paljastuu uusia puolia, näkökulmia ja tulkintoja. (Puusa ja Juuti, 2020, s. 9–10, 62.)

Oman kvalitatiivisen tutkimuksemme avulla pyrimme lisäämään ymmärrystä varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointiin liittyen. Työhyvinvointi tutkimusaiheena on hyvin sensitiivinen, joten tutkimuksellamme pyrimme saamaan syvällisemmän kuvan omien, varsin erilaisten työyhteisöiden hyvinvoinnista. Tutkimuksemme avulla pystymme tavoittamaan työyhteisöidemme henkilöstön näkökulmia, kun tutkimuksen keskiössä ihminen on sekä tutkimuksen kohteena että tekijänä. Puusan ja Juutin mukaan näkökulmien tavoitettavuus edellyttää läheistä suhdetta tutkittaviin. (Puusa ja Juuti, 2020, s. 81.)

Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteisiin lukeutuu myös tutkimuskohteen lähestyminen sen luonnollisissa olosuhteissa (Puusa ja Juuti, 2020, s. 76). Tähän viitaten, päätimme toteuttaa teemahaastattelut ristiin omissa varhaiskasvatusyksiköissämme, niin että Jonna teki teemahaastattelut Harjavallassa ja Eveliina Espoossa. Laadullinen tutkimus koostuu tavanomaisesti seuraavista vaiheista; aiheen valinnasta, tutkimuksen tavoitteiden asettamisesta, tutkimuskysymysten muotoilemisesta, tutkimuksen rajauksesta, teoreettisen viitekehyksen laatimisesta, lähestymistavan valinnasta ja perustelusta, tutkimusmenetelmien sekä näytteen/aineiston valinnasta, kuvailusta ja perustelusta, aineiston hankinnasta,

analysoinnista ja tulkinnasta sekä tulosten kirjoittamisesta ja raportoinnista sekä tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista. Laadullinen tutkimus on hyvin joustava ja päällekkäisyyttä eri vaiheiden välillä voi olla paljon. (Puusa ja Juuti, 2020, s. 12.)

Laadullisen tutkimusmenetelmän tutkimushaastattelumuotoihin lukeutuu esimerkiksi lomakehaastattelu, teemahaastattelu ja avoin haastattelu (Vilka 2021, s. 123). Tuomi ja Sarajärvi ovat kiteyttäneet haastattelun idean: Kun haluamme tietää, mitä ihminen ajattelee tai miksi hän toimii niin kuin toimii, on järkevää kysyä asiaa häneltä (Tuomi ja Sarajärvi, 2009, s. 72). Erilaiset haastattelutyypit ovat eniten käytettyjä aineistonkeruumenetelmiä. Haastattelutyyppeihin kuuluu muun muassa strukturoitu haastattelu, puolistrukturoitu haastattelu, teemahaastattelu, avoin haastattelu ja syvähaastattelu. Haastatteluja voidaan tehdä yksilöittäin, pareittain tai ryhmissä. Haastattelujen toteutus voidaan tänä päivänä tehdä esimerkiksi kasvokkain, puhelimesta tai sähköisten ohjelmien avulla. (Puusa ja Juuti, 2020, s. 103, 111.) Päädyimme valitsemaan aineistonkeruumenetelmäksi teemahaastattelun.

Vilkan ja Kanasen mukaan teemahaastattelulle ominaista on muun muassa se, että tutkimusongelmasta poimitaan keskeiset aiheet ja teemat, joilla pystytään käsittelemään tutkimusongelmaa sekä se, että keskustelu etenee vastaajan ehdoilla (Vilka, 2021, s. 124; Kananen, 2017, s. 95). Teemahaastattelun yhteydessä käytetään usein myös termiä emansipatorisuus. Tällä viitataan siihen, että haastateltaville jää intuitiivinen tunne siitä, että heidän ymmärryksensä asiasta on kasvanut haastattelun aikana. Haastattelun aikana he ovat saaneet oivalluksen kokemuksia sekä tulleet aidosti kuunnelluiksi. (Vilka, 2021, s. 126.) Puusa ja Juuti (2020, s. 103) ovat rinnastaneet teemahaastattelun keskusteluksi, jolla tavoitellaan ennalta määrättyä tavoitetta. Keskustelu etenee tutkijan aloitteesta ja hänen johdattelemanansa. Ideaalitulanteessa tutkija pääsee hetkeksi kiinni tutkittavan ajatuksiin, odotuksiin ja kokemuksiin. Lopulta tutkijan tulee tulkita toisten tekemiä tulkintoja.

Laadullisessa tutkimuksessa ja teemahaastatteluissa aineistonkeruun aikana tutkija toimii sanojen ja niiden merkitysten ympärillä. Haastattelutilanteissa tutkijan

tulee hyödyntää kohdetuntemustaan ja pohtia tarkkaan kysymysten muotoilu. Siksi onkin tärkeää muotoilla kysymykset niin, ettei haastateltava pysty vastaamaan niihin vain kyllä tai ei. Jotta on mahdollista tavoittaa laajempia käsityksiä ja tutkittavien kokemuksia, kannattaa kysymykset muotoilla alkamaan sanoilla mitä, miten, millainen tai miksi. Kysymysten lisäksi ne voivat olla haastateltavan kuvailemia tai kertomia asioita. (Vilkkä, 2021, s. 127–128.)

Haastatteluaineisto kannattaa analysoida mahdollisimman nopeasti haastattelujen jälkeen, koska tutkijoiden on mahdollista kasvattaa ymmärrystään tutkittuun teemaan nähden (Kananen, 2017, s. 95).

4.2 Tutkimuksen kohderyhmä ja aineiston keruu

Opinnäytetyömme yhteistyökuntina toimivat Espoon ja Harjavallan kaupungit.

Harjavalta on pieni, noin 7000 asukkaan kaupunki keskellä Satakunnan maakuntaa. Harjavallan elinkeinoelämä painottuu pitkälti teollisuuteen, jota kaupungissa on paljon. Harjavallan kaupungin varhaiskasvatus koostuu kolmesta omasta kunnallisesta päiväkodista, joissa asiakkaita on yhteensä noin 250. Päiväkodeissa tapahtuvan varhaiskasvatuksen lisäksi perheillä on mahdollisuus valita perhepäivähoitajan palvelut. Yksityisiä palvelusetelipäiväkoteja pienessä kaupungissa ei ole. Kaupungin varhaiskasvatuksen osallistumisprosentti on korkea, vajaa 88%.

Espoo sijaitsee pääkaupunkiseudulla, Helsingin ja Vantaan vieressä. Espoon väkiluku oli 305 274 henkeä vuoden 2022 lopussa. Vieraskielisiä espoolaisia on n. 22 %. Espoo on Suomen toiseksi suurin kunta. Kaupunkikeskuksia Espoossa on viisi; Matinkylä, Espoon keskus, Espoonlahti, Leppävaara ja Tapiola. Espoossa on melkein sata järveä sekä n. 60 km merenrantaa. Suuri Keskuspuisto lähtee Espoon keskuksesta n. 2 km:n päästä, joka on laajuudeltaan n. 880 hehtaaria, metsää ja paljon erilaisia polkuja. Espoossa toimii lähes 150 suomenkielistä kunnallista ja noin 90 yksityistä päiväkotia.

Opinnäytetyömme yhteistyökuntien varhaiskasvatuksen ammattilaiset olivat tutkimuksemme kohderyhmää. Tutkimuksessa ei rajattu osallistujia ammattitaustan, työvuosien, sukupuolen tai iän perusteella. Tutkimukseen osallistui muun muassa varhaiskasvatuksen opettajia, varhaiskasvatuksen lastenhoitajia sekä varhaiskasvatuksen erityisopettajia.

Lähetimme tutkimuksen suomeksi kirjoitetun saatekirjeen (liite 1) sähköpostitse omien työyksiköidemme työntekijöille huhtikuussa 2024, heti kun olimme saaneet tutkimusluvut. Ajankohdallisesti saatekirjeet lähtivät hyvissä ajoin, kun teemahaastattelut olivat aikataulutettu toukokuun loppupuoliskolle. Sähköpostitse lähetetty saatekirje tavoitti noin 60 varhaiskasvatuksen työntekijää. Sähköpostin lisäksi teemahaastatteluista keskusteltiin vielä yksikköjen viikkopalaverissa. Tavoitteenamme oli saada viisi haastateltavaa per varhaiskasvatusyksikkö ja tavoite saavutettiin hyvin. Organisaatiolta ja siellä työskenteleviltä työntekijöiltä on saatava lupa tutkimuksen tekemiseen. Laadullisessa tutkimuksessa valitaan harkinnanvaraisesti pieni määrä tutkittavia. Tärkeintä on, että tutkimukseen osallistuvat henkilöt tietävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon. (Puusa ja Juuti, 2020, s. 71, 84.)

Teemahaastatteluun ilmoittautuneita informoitiin etukäteen tutkimuksen tarkoituksesta, tavoitteesta ja toteutuksesta. Hyvissä ajoin ennen teemahaastattelupäiviä tutkittavat saivat tutustuakseen teemahaastattelun runkoon (liite 2). Ennen haastattelua tutkittaville kerrottiin vielä suullisesti tutkimuksen tarkoituksesta, osallistumisen vapaaehtoisuudesta, anonyymiydestä sekä luottamuksellisuudesta. Tutkijat korostivat hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti, että tutkittavan on mahdollisuus olla vastaamatta, jos kysymys tuntuu siltä sekä tutkimus on mahdollista keskeyttää tarvittaessa. Tutkittaville kerrottiin myös aineiston säilyttämisestä salatuissa tiedostoissa sekä tutkimusaineiston hävittämisestä, kun tutkimus on saatettu valmiiksi. Ennen nauhoituksen alkua jokainen tutkittava allekirjoitti kirjallisen suostumus/lupalomakkeen (liite 3).

Yksilöittäin ja kasvotusten toteutetut teemahaastattelut järjestettiin haastateltavien omissa työyksiköissä heidän työpäivänsä aikana. Haastattelupäivät ajoittuivat toukokuun 2024 loppupuoliskolle. Haastattelut toteutettiin suomeksi. Aineistonkeruun monipuolisuuden varmistamiseksi, kysymykset olivat laadittu laajoiksi ja avoimiksi, jolloin tutkittava sai vastata oman näkemyksensä mukaan. Keskustelun edetessä tutkittavan oli mahdollista esittää myös lisäkysymyksiä. Kaikki 10 teemahaastattelua saatiin vietyä loppuun suunnitelmien mukaisesti. Antoisat keskustelut tärkeiden asioiden parissa kestivät vastaajasta riippuen 13–47 minuuttia. Tallennusaikoihin eivät sisältyneet alkukeskustelut ennen varsinaista teemahaastattelua. Teemahaastattelut tallennettiin Microsoft Teamsia ja tietokonetta hyödyntäen. Keskustelutiloina hyödynnettiin rauhallisia työhuoneita, joissa haastattelijat ja haastateltava saivat olla kahden kesken niin, että äänityslaite oli heidän välisään. Työhuoneissa ei ollut muita henkilöitä. Kuitenkin päiväkodin äänimaailma huomioiden, varmistettiin keskustelujen äänien hyvä kuuluvuus lisäksi erillisellä Jabra-kaiuttimella. Haastattelumateriaalit säilytettiin salasanan takana. Haastattelijat eivät päässeet kuulemaan toistensa haastattelutallenteita. Ja tekstitiedostoihin vaihdettiin haastateltavien järjestystä, jotta niistä ei päässyt selville, kuka mitään oli vastannut. Haastateltavien tiedot käsiteltiin luottamuksellisesti ja osallistuneiden anonymiteetti, henkilöllisyys ja työyksiköt eivät tule esiin opinnäyte-työraportissa.

4.3 Aineiston analyysi

Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisissa tutkimuksissa. Sen ominaisuuksiin kuuluu se, että sitä voidaan pitää sekä yksittäisenä metodina että väljänä teoreettisena kehyksenä, joka voidaan liittää moniin analyysikokonaisuuksiin. (Tuomi ja Sarajärvi, 2009, s. 91.) Sisällönanalyysin vaihtoehtoina on aineistolähtöinen tai teorialähtöinen sisällönanalyysi (Vilka, 2021, s. 163).

Meidän tutkimuksemme analysointi painottui aineistolähtöiseen sisällönanalyysiin, jossa teemahaastattelun materiaali toimii analysoitavana materiaalina, esimerkiksi sisällönanalyysistä (liite 4). Aloitimme aineistolähtöisen sisällönanalyysin litteroimalla molemmat omat haastattelumme ja tämän jälkeen yhdistämällä tekstitiedostot samaan tiedostoon. Tämän jälkeen oli vuorossa värikoodien laatiminen jokaiselle tutkimuskysymykselle erikseen. Värikoodausten jälkeen aloimme poimia yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia haastatteluista, jotka listasimme suoraan taulukkoon, aloittaen muodostamaan alakategorioita. Alakategorioiden poimimisen jälkeen keräsimme taulukkoon alkuperäisiä ilmauksia ja tämän jälkeen teimme pelkistetyt ilmaukset alkuperäisilmauksista. Sisällönanalyysin lopuksi kirjasimme yläkategoriat vastaamaan alakategorioita. Pääkategorioiksi muodostui tutkimuskysymystemme keskeiset teemat. Jokaisesta tutkimuskysymyksestä muodostimme oman sisällönanalyysitaulukon.

| Alakategoria | Yläkategoria | Pääkategoria |
|--------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|
| Avoimuus työyhteisössä | Työelämätaitojen kehittäminen | Työhyvinvointia kehittävät tekijät |
| Työolot | | |
| Oma asenne | | |
| Palautekulttuurin kehittäminen | | |
| Tiimit ja työnohjaus | Työyhteisötaidot | |
| Esihenkilön rooli | | |
| Vuorovaikutus | | |
| Työterveyshuolto | Työhyvinvoinnin lisääminen | |
| Tyhy-toiminta | | |

Kuvio 3. Esimerkki sisällönanalyysistä, ala-, ylä- ja pääkategorioiden muodostaminen

Tuomen ja Sarajärven mukaan pitää valita ja rajata tarkkaan mitä tutkimuksesta on mahdollista saada irti. Pitää myös ymmärtää realiteetit ja myöntää se, ettei kaikkea voida tutkia yhden tutkimuksen aikana. Tutkimuskysymyksillä ja teema-haastattelun teemoilla pyritään saamaan vastaus tutkittavaan asiaan. Aineistolähtöisessä analyysissä saatu haastatteluaineisto tulee ensiksi litteroida, jonka jälkeen vuorossa on luokittelu, teemoittelu tai tyyppittely. Luokittelussa aineistosta määritellään luokkia ja lasketaan eri luokkien esiintymistä aineistossa. Teemoittelussa taas on kyse enemmän siitä, että pyritään selvittämään mitä mistäkin teemasta on sanoitettu. Tyyppittely puolestaan tarkoittaa sitä, että aineisto ryhmitetään tietyiksi tyypeiksi. Analyysiin liittyykin vahvasti se, että tutkijan on tiedettävä, että hakeeko hän aineistosta samanlaisuutta vai erilaisuutta (Tuomi ja Sarajärvi, 2009, s. 92–93).

Laadullisen tutkimuksen yhteydessä puhutaan usein induktiivisuudesta ja aineistolähtöisyydestä. Induktiivisuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen aineistosta pyritään tekemään johtopäätöksiä. Aineistolähtöisyydellä taas sitä, että tutkimuksessa käytetään paljon aineistosta nousseita käsitteitä ja sanoja sekä lauseita, joita haastateltavat ovat käyttäneet. (Puusa ja Juuti, 2020, s. 11.) Laadullinen sisällönanalyysi voidaan jakaa joko induktiiviseen tai deduktiiviseen analyysiin. Meidän tutkimuksessamme hyödynnetään induktiivista sisällönanalyysiä, joka lähestyy tutkittavaa aihetta aineistosta käsin.

Haastatteluaineisto litteroitiin Microsoft Wordilla. 10 teemahaastattelun jäljiltä litteroitua tekstiaineistoa oli yhteensä 61 sivua (A4) fontilla 12 ja rivivälillä 1.

4.4 Luotettavuus ja eettisyys

Hyvä tieteellinen käytäntö sisältää menetelmät ja toimet, joilla varmistetaan sen noudattaminen tieteellisen toiminnan kaikissa vaiheissa. Hyvän tieteellisen käytännön keskeisiin lähtökohtiin kuuluu, että tutkimuksessa noudatetaan rehellisyyttä, luotettavuutta, huolellisuutta ja tarkkuutta sekä tulosten tallentamisessa että esittämisessä ja tutkimusten tulosten arvioinnissa. HTK-ohjeiden mukaan on

suositeltavaa sopia ennen aineiston keruuta yhteistyökumppaneiden kanssa aineistojen omistus- ja käyttöoikeuksista, käsittelystä ja säilyttämisestä. Tutkijoiden on koko tutkimuksen ajan noudatettava tietosuojalainsäädäntöä sekä salassapitoon, luottamuksellisuuteen ja vaitiolovelvollisuuteen liittyviä säädöksiä. Tutkimukseen käytetään tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä sekä avoimuutta ja vastuullista tiedeviestintää tutkimuksen tuloksia julkaistaessa. Tutkittaessa ihmisiä ja heidän kokemuksiaan on luottamuksella iso merkitys. Tutkijoiden on luotava tutkittaville luotettava ja kunnioittava ilmapiiri haastattelutilanteessa. Tutkittavien tulee olla myös tietoisia haastatteluun osallistumisen vapaaehtoisuudesta sekä mahdollisuudesta keskeyttää haastattelu, jos tutkittava näin haluaa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023.)

Hyvän tieteellisen käytännön ohjeen mukaan tutkijoiden tulee huolehtia tarvittavista luvista, suostumuksista ja eettisestä ennakoarvioinnista ennen tutkimusaineiston keruuta. Tutkimus ei myöskään saa vaarantaa tutkijoiden tai tutkittavien turvallisuutta ja terveyttä. Tutkimuksen aikana arvostus eri osapuolia kohtaan on hyvin tärkeää. Tutkimus tulee toteuttaa oman tieteenalan sääntöjä ja ohjeita sekä HTK-ohjetta noudattaen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023.)

Koko opinnäytetyöprosessin aikana huolehdimme, että noudatimme hyvää tieteellistä käytäntöä sekä eettisiä perusteita. Tutkimukseen osallistuvia työtovereitamme lähestyimme ensiksi haastattelun saatekirjeen (liite 1) muodossa, jossa informoimme tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteesta sekä osallistumismahdollisuuksista. Haastattelumateriaaleissa pidimme huolta, ettei haastatteluista ole tunnistettavissa haastateltavia henkilöitä. Tutkimusaineiston käsittelyssä ja teemahaastatteluista saatavien materiaalien litteroinnissa piti tähän kiinnittää erityistä huomiota. Teemahaastatteluihin osallistuvilta varhaiskasvatuksen ammattilaisilta kysyimme vielä kirjallista lupaa heidän antamansa materiaaliin käyttöön opinnäytetyömme edistämiseksi (liite 3). Teemahaastattelut äänitettiin Microsoft

Teamsiä hyödyntämällä. Äänitetyt teemahaastattelut tallentuivat henkilökohtaisille ja salasanasuojatuille One Drive-tileillemme. Tutkimuksemme päätteeksi haastatteluäänitteet ja litteroitu aineisto hävitetään asian mukaisesti.

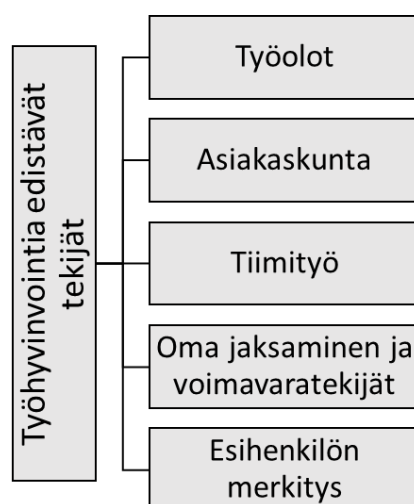
Opinnäytetyön tutkimuslupaprosessi käytiin molempien yhteistyökuntien kanssa heti sen jälkeen, kun tutkimussuunnitelma oli oppilaitoksen puolelta hyväksytty. Tutkimuslupahakemukset koostuivat tutkimussuunnitelmasta, tutkimuksen saatekirjeestä ja teemahaastattelun rungosta. Harjavallan kaupungin tutkimusluvan myönsi varhaiskasvatuspäällikkö 11.4.2024 ja Espoon kaupungin tutkimusluvan allekirjoitti kehittämisspäällikkö 16.4.2024. Opinnäytetyöprosessi tehtiin vuoden 2024 aikana.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksessamme haimme vastauksia siihen, millaisena ison ja pienen kunnan varhaiskasvatuksen työntekijät kokivat omat työhyvinvointiinsa vaikuttavat positiiviset ja haastavat tekijät ja mitä nämä tekijät olivat. Lisäksi kysyimme heiltä, mitä asioita työyhteisöissä tulisi kehittää, jotta työhyvinvointi kohentuisi. Haastattelun teemoina olivat työhyvinvointia edistävät tekijät, työhyvinvointia haastavat tekijät ja työyhteisöiden työhyvinvoinnin kehittäminen. Nämä edellä mainitut teemat toimivat myös pääkategorioina. Haastattelujen perusteella työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi ja yläkategorioiksi nousi työolot, asiakaskunta, oma jaksaminen ja voimavaratekijät ja palautekulttuurin luominen. Haastavien tekijöiden kohdalla yläkategorioiksi muodostui aikaresurssit/suunnittelu, työssä esiintyvät haasteet, työterveys ja vastapaino työlle. Työyhteisöiden työhyvinvoinnin kehittämisen teemat pyörivät työelämätaitojen kehittämisen, työyhteisötaitojen ja työhyvinvoinnin lisäämisen ympärillä.

5.1 Työhyvinvointia edistävät tekijät

Seuraavassa kuviossa olemme koonneet yläkategorioiksi työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Kuvion alla tuomme haastatteluista nousseita asioita esiin esimerkein.



Kuvio 4. Yläkategoriat ja pääkategoria, työhyvinvointia edistävät tekijät

5.1.1 Ison kunnan näkökulmasta

Ison kunnan varhaiskasvatuksen ammattilaiset eri koulutustaustoilla nostivat keskusteluissa työhyvinvointiaan edistäviksi tekijöiksi muun muassa lapset, onnistumiset työssä ja sitä kautta positiivisen vaikutuksen työmotivaation, työpaikan ilmapiirin ja kannustavan työympäristön, tiimityön, omasta terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtimisen, esihenkilön ja psykologisen pääoman merkityksen.

Moni vastaajista sanoitti työhyvinvointiaan edistäväksi ja motivoivaksi asiaksi meidän asiakkaamme eli lapset. Ammattilaiset kertoivat, että työskentely perusasioiden äärellä eli lasten kanssa on palkitsevaa.

“Hirveä klisee, mutta mä tykkään noista lapsista tosi paljon...”

Lasten moninaistuneet ja lisääntyneet haasteet taasen ovat haastaneet varhaiskasvatuksen työntekijöiden osaamista ja ammatillisuutta. Osa haastatteluun osallistuneista olivat kuitenkin osanneet kääntää vaikeudet voitettavaksi ja ajattelivat nämä haasteet käänteisesti edistävinä tekijöinä. Ammattilaiset kokivat, että he saavat haastaa itseään ja ammatillisuuttaan, ja tätä kautta kokevat työnsä mielekkääksi ja saavat onnistumisen tunteita, jotka koettiin työmotivaatiota lisäävänä. Lasten onnistumiset ja kehittyminen pitkään harjoiteltujen asioiden parissa koettiin palkitsevaksi. Eräs varhaiskasvatuksen ammattilainen sanoitti myös, että työn haastava luonne pitää mielen virkeänä ja motivoivana, kun saa työpäivien aikana ratkoa lukuisia ongelmia.

“Työhyvinvointi tietty vaikuttaa siihen työmotivaatioon ja ne onnistumiset, että sitten kun sä onnistut ja tuntuu, että homma on mennyt hyvin niin sitten kiinnostaa jatkaakin.”

Työhyvinvointia edistävästä asioista puhuttaessa neljä viidestä haastateltavasta koki äärimmäisen tärkeänä asiana työpaikan ilmapiirin ja kannustavan työympäristön. Hyvään ilmapiiriin liitettiin esimerkiksi adjektiiveja kehittämishaluinen, innokas, tasa-arvoinen, avulias ja ihmisillä on halu kokeilla uusia asioita. Näiden lisäksi positiivisuus nostettiin yhdeksi voimavaratekijäksi. Positiivisuudella vastaajat

viittasivat muun muassa kohteliaisiin ja ystävällisiin käytöstapoihin työkavereita, lapsia ja huoltajia kohtaan sekä hyväntuulisuuteen työpaikalla, tervehtimistä unohtamatta. Kenenkään ei tietenkään aina tarvitse olla iloinen ja hyväntuulinen, mutta jos joku on aina huonolla tuulella ja negatiivinen, niin se koettiin epäkorrektiksi.

“Riittävä aika, riittävästi henkilökuntaa ja sitten henkilökunnan sitoutuminen siihen työhön mitä tehdään. Sitten just se positiivisuus ja hyvän näkeminen lapsissa.”

“Vähän niinku kissa kiitoksella elää, niin kyllä sekin oikeasti auttaa, että välillä tulee sellainen, että hei tää meni hyvin tai että kiva kun autoit. Ne on sellaisia, jotka mun mielestä vaikuttaa työmotivaatioon.”

Työpaikan ilmapiirin lisäksi tiimityön merkitys nostettiin arvoonsa jokaisen haastateltavan toimesta. Työntekijät kertoivat laajasti kokemuksiaan erilaisista tiimeistä. Monen kohdalle oli osunut kokemuksia sekä hyvistä että huonommista tiimeistä. Haastateltavat korostivat luottamuksen, avoimuuden ja yhteisen huumorintajun merkitystä. Hyvässä tiimissä voi luottaa siihen, että yhdessä sovituista asioista pidetään kiinni, puhalletaan ns. yhteen hiileen ja jokainen tiimin jäsen hoitaa oman tehtävänsä ja näin helpottaa koko työyhteisön toimivuutta. Eräs haastateltava jakoi oman kokemuksen hektisen arjen keskeltä liittyen tiimipalavereiden aloitukseen. Hän oli kokenut positiivisena sen, kun he yhdessä pysähtyvät miettimään viikon aikana tapahtunutta hyvää asiaa/asioita. Yhteinen tapa auttaa huomaamaan positiivisia hetkiä, kun arjen kiireessä niihin ei välttämättä huomaa pysähtyä ja havahdutaan, että päiviä vain suoritetaan läpi kiireeseen viitaten.

“Mun mielestä töissä saisi olla hauskaakin.”

“Se on tärkeää, että pystyy sitouttaa sen tiimin niihin yhteisiin tavoitteisiin ja kaikki tehdään kuitenkin yhdessä toisiamme tukien, eli on tosi tärkeätä, mutta siinäkin on niin monta eri osa aluetta.”

“Sellaiset innostavat asiat, et sitten kun innostuu jostain, niin sitten tulee se flow siihen työhön ja siihen sitten taas vaikuttaa tosi paljon myös sitten se tiimi, että jos sä saat sen tiimin mukaan siihen juttuun mistä sä oot innostunut tai yhdessä innostutte tai näin niin se nostaa sitä työmotivaatio kyllä tosi paljon.”

Haastatteluun osallistujat nostivat työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi myös omasta hyvinvoinnista ja terveydestä huolehtimisen sekä mieleiset vapaa-ajanviettotavat. Varhaiskasvatuksen ammattilaisten vapaa-ajanviettotapoihin lukeutui esimerkiksi käsityöt, liikunta, retkeily, äänikirjat puuhastelu lemmikkieläinten parissa ja opiskelu. Suorittajaluonteisille ihmisille vapaa-ajan rentoilu ja esimerkiksi sohvalla löhöily on vaikeaa, mutta sitä kerrottiin opeteltavan ja myös sallivan sen itselleen.

Kaikkien edellä mainittujen lisäksi myös johtamiskulttuurin ja esihenkilön merkitystä korostettiin ja hyvällä johtamisella ja esihenkilön käyttäytymisellä koettiin olevan merkittävää vaikutusta työhyvinvointia edistäviin tekijöihin.

“Esihenkilöllä on tosi iso rooli tässä koko paletissa, koska hän on se ketä ohjaa meitä ja ketä kuunnellaan lähtökohtaisesti. Esihenkilön omakin käyttäytyminen vaikuttaa paljon ja se että ne hänen päätökset on niin kun oikeasti tilanteeseen sopivia ja järkeviä.”

Psykologisen pääoman eri tekijöillä sanoitettiin myös olevan vaikutusta työhyvinvointia lisääviin tekijöihin. Erityisesti haastateltavat nostivat itsevarmuuden, optimismin ja sinnikkyuden. Optimismilla viitattiin kykyyn nähdä asioita positiivisessa ja hyvässä valossa sekä ratkaisukeskeisyyteen. Sinnikkyydellä viitattiin taas siihen, että jaksaa tehdä haastavaa työtä eikä luovuttaa heti haasteiden tullen. Itseluottamus omiin taitoihin ja kompetensseihin sekä siihen, että oikeasti osaa tehdä työtään. Ja jos jotain ei osaa, niin tekee silti, harjoittelee ja tekee hyvällä. Negatiivisuudesta erossa pysyminen nostettiin myös eräässä haastattelussa tässä asiayhteydessä esille.

“Mulla kyllä vaikuttaa siihen itsevarmuuteen. Se että just tietää mitä tekee ja mä haluan myös tietää, että mä sitten selvitän kyllä, että tota on tavallaan tilanteen päällä niissä asioissa. Ja sitten kyllä mulla se, puhuttiin niistä poissaoloista tai niistä niin vaikuttaa se että tykkää tästä työstä ja se luo sitten sinnikkyyttä tähän työhön, että vaikka on paljon haasteita mutta on sitten kuitenkin enempi sitä hyvää.”

“... sellaiset ihmiset, jotka ajattelee, että kyllä me tästä pärjätään ja me selvitään ja me keksitään ratkaisu tähän, niin ne on niitä jotka vie koko yhteisöä eteenpäin.”

5.1.2 Pienen kunnan näkökulmasta

Pienen kunnan työntekijöiden työhyvinvointiin edistävinä tekijöinä haastatteluissa mainittiin oman persoonan ja oman työhistorian merkitys, pysyvyys työssä, työn suunnitelmallisuus sekä saman tiimin pysyminen koko kauden ajan. Jokaisessa haastattelussa tärkeimmäksi mainittiin hyvä tiimityö, joka onnistuessaan kantaa hedelmää puolin ja toisin. Tiimityön onnistumisen kannalta mainittiin työpaikan hyvä ilmapiiri, avoimuus ja yhteiset säännöt, jotka koskivat kaikkia työntekijöitä. Työntekijöiden toivottiin noudattavan yhteisiä pelisääntöjä.

“Täällä on se vapaus kuitenkin omalla persoonalla ja omalla historialla ja omilla vahvuuksilla tehdä työtä. Sä voit tehdä ihan mitä vaan periaatteessa niin se mun mielestä luo vapauden niinku siihen.”

“Tiimityön merkitys se on kaiken a ja o, että se toimii se on tärkeä osa sitä varhaiskasvatusta ja sitä ryhmässä toimintaa. Se vaikuttaa koko työhön, että kyllä se heti näkyy.”

“Tiimityössäkin on se tärkeää ja opettajalla on se pedagoginen vastuu. Se on erittäin tärkeää, koska ei siitä tule mitään, jos jokainen sooloilee tai jotain. Täytyy saada semmoiset yhteiset linjaukset ja

kaikki toimii niissä tilanteissa samalla tavalla ja pitää siitä kiinni mitä on sovittu, ja se on mun mielestä erittäin tärkeää.”

Haastatteluissa korostettiin hyvän esihenkilön merkitystä. Hyvä esihenkilö kuunteli, ja hänen luokseen pystyi mennä keskustelemaan asioista matalallakin kynnyksellä. Esihenkilö tukee ja opastaa työntekijöitään vaikeissakin asioissa. Positiivisina asioina pidettiin myös varhaiskasvatuksen lapsia sekä lasten onnistumisia, niistä koettiin onnistumista myös omassa työssä. Varhaiskasvatuksen lapset antoivat iloa työpäivään ja toiveikkuutta tuleviin koitoksiin. Lasten kanssa oli ilo työskennellä ja heidän onnistumisestaan saatiin omaan työhön voimavaroja ja työmotivaatiota tulevaisuuteen.

“Sitten kun puhut esimiehen kanssa sulla tulee semmoinen olo, että hän kuuntelee ja sillä mun puheella on merkitystä. Mä tiedän, että vielä hetken päästä hän muistaa mitä mä olen puhunut. Tavallaan se esimiehen kiinnostus alaisiaan kohtaan on tärkeä juttu. Ja jotenkin sitten sen lisäksi vielä, että hän kuuntelee.”

“Motivoiva esimies ja hyvä johtaminen niin ne on semmoisia tärkeitä asioita siinä hyvinvoinnissa.”

“Kun sä saat sieltä lapselta joko sen palautteen tai sä näet lapsen ilosta, onnistumisesta tai sulla on joku hyvä tuottoisa keskustelu lapsen kanssa.”

“Se aikuisen silmässä ehkä joskus se onnistuminen näyttäisi pieneltä, mutta lapsillehan se on valtava edistyminen niin kyllähän se itselle antaa tosi paljon ja lisää sitä omaa työmotivaatiota.”

Työntekijöiden edistäviin tekijöihin pienessä kunnassa mainittiin oma terveyden-tila ja jaksaminen sekä liikunnan harrastaminen. Nukkuminen ja terveellisesti syöminen auttoi myöskin jaksamaan hektisessä työssä. Ystävien kanssa vietetty aika

ja keskustelut heidän kanssaan koettiin myös merkittäväksi asiaksi. Haastatteluissa mainittiin ylipäättänsä jokin keino tai tekeminen, jolla sai ajatukset pois työpaikalta. Ajatusten selkiyttäminen vapaa-ajalla toi tasapainoa omaan työhön.

“Ensimmäisenä vaikuttaa positiivisesti myös työhyvinvointiin, vaikuttaa kotiolot, miten kotona on asiat. Oma terveys vaikuttaa työhyvinvointiin, onko kremppaa, kulutusta, ja kaikkea muuta.”

“Liikunta on mulle ollut semmoinen, mutta se, että tulee lähdettyä niin se semmoinen viitseliäisyys. Ja sitten kutominen, lukeminen, perheen kanssa matkailu ja tekeminen. Ystävien tapaaminen ja vapaa-aika.”

“Kyllä mä juttelen paljon kavereille, kollegoille ja perheelle. Sitten käyn siellä liikkumassa ja nukkuu hyvin ja käy tiimin kanssa asioita läpi.”

Palautteen, erityisesti kannustuksen, saaminen niin työkavereilta kuin esihenkilöitäkin koettiin positiivisena. Esihenkilön antamaa positiivista tukea pidettiin muutamissa haastatteluissa erittäin tärkeänä henkilöstön jaksamisen kannalta. Myös lähimpien työkavereiden kannustus nähtiin erittäin tarpeellisena. Ystävien kanssa vietetty aika sekä itsestä huolehtiminen mainittiin keskeisinä hyvinvoinnin ylläpitäjinä. Yhdessä haastattelussa todettiin, että vanhemmilta saatu positiivinen palaute tuottaa tulosta ja tukee jaksamista omassa työssä.

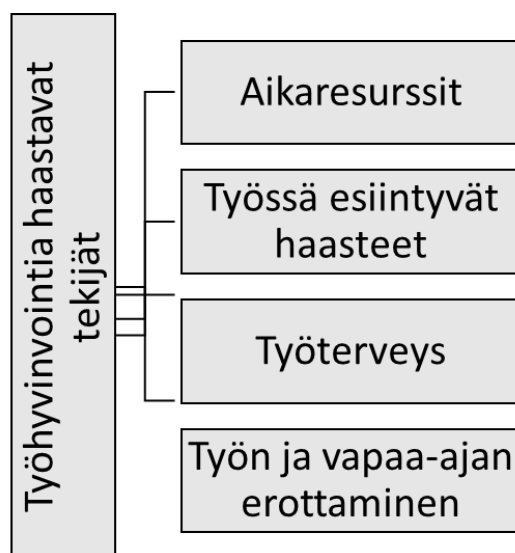
“Myös se muiden kaa tekeminen ja kokemusten jakaminen. Ja sitten kyllä myös vaikka unet ja ruokailut, vaikka ne on semmoisia perusasioita, niin sen mä oon huomannut, että miten tärkeitä se on oikeasti nukkuu ja syö hyvin, miten se vaikuttaa sitten kaikkeen henkiseen vointiin ja siinä työssä jaksamiseen.”

“Varmaan se positiivinen rakentava palaute. Se on ihanaa, kun on vanhempia, jotka antaa siitä työstä joskus ihan selkeää sanallista palautetta. Sitten lisäksi tulee palaute työkavereilta ja esimieheltä.”

“Se semmoinen tuki ja kannustus mitä tulee työkavereilta, on aika ensiarvoisen tärkeää.”

5.2 Työhyvinvointia haastavat tekijät

Seuraavassa kuviossa olemme koonneet yläkategorioiksi tekijöitä, jotka haastavat työhyvinvointia. Kuvion alla tuomme haastatteluista nousseita asioita esiin esimerkein.



Kuvio 5. Yläkategoriat ja pääkategoria, työhyvinvointia haastavat tekijät

5.2.1 Ison kunnan näkökulmasta

Varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokema riittämättömyys omassa työssään on erittäin usein koettu tunne sekä hyvin huolestuttava asia. Riittämättömyyden tunne liitettiin esimerkiksi lisääntyneisiin paperitöihin ja organisaatiotason ylhäältä tuleviin työtehtäviin. Hurjasti lisääntyneet paperityöt vievät aikaa lapsiryhmässä työskentelyltä ja lasten kanssa vietetyltä ajalta. Ylempää organisaatiosta tulevat kehittämistehtävät koettiin myös kuormittavina, koska työntekijöille tuli kokemus, että myös lapset voisivat näitä kehittämisideoita antaa ja jakaa, jolloin arki olisi enemmän heidän näköistään. Näiden lisäksi kuormitusta ja riittämättömyyttä koettiin aiheuttavan, kun uusia asioita tulee aina lisää ennen kuin edellisiä on saanut edes valmiiksi.

“Mä voin sanoa, että käytän henkilökohtaisesti tosi paljon aikaa ja energiaa tällä hetkellä siihen, että mä en tee kaikkea. Ja pyrin olemaan itselleni armollinen, koska vaatimukset on ihan valtavia ja sitten kun on suorittajaihminen, joka haluaa tehdä työnsä hyvin niin. Tän hetkessä varhaiskasvatuksessa se on mahdotonta, että sä olisit tyytyväinen siihen sun työhös, että sä olisit riittävä. Niin mä käyn pääni sisäistä ja ulkoistakin taistelua päivittäin siitä, että mä oon ihan hyvä mun työssä ja se riittää”

Kaikki haastateltavat sanoittivat jollakin tavalla edellä mainittua riittämättömyyden tunnetta. Tämän rinnalle moni kertoi opettelevansa tunnistamaan ja vetämään omia rajoja oman työn hallintaan sekä työn ja vapaa-ajan erottamiseen, koska itsestä se kaikki lähtee. Itsensä johtaminen, asioiden priorisointi ja tärkeysjärjestykseen laittaminen sekä oman vapaa-ajan arvostus ovat tässä avain aineksissa.

“opetella sanomaan ei ja tunnistaa ne omat rajat.”

“kyllä pyrin siihen, että kun mä nään ovet täällä kiinni laitan päivän jälkeen niin mulla ei tule niitä hommia kotiin.”

“Mä teen mun työt vaan työpaikalla ja työaikana. Mä tiedän ihmisiä, jotka täälläkin tekee tosi paljon kotona töitä.”

Nykyajan kiireisessä yhteiskunnassa ovat lasten haasteet lisääntyneet hurjasti. Haasteiden kirjo on myös hyvin laaja. Neljä viidestä haastateltavasta nosti työhyvinvointiaan heikentäväksi lasten lisääntyneet haasteet, puutteellisen aikaresurssin sekä resurssipulan. Tämän hetken varhaiskasvatuksessa lasten haasteiden kirjoon lukeutuu esimerkiksi kielelliset haasteet, sosiaalis-emotionaaliset haasteet ja sitä kautta väkivaltaisuus ja neuropsykiatriset oireet. Varhaiskasvatustilanne ei määrittele tehostettujen tai erityisen tuen tarpeellisten lasten määrää ryhmissä, vaan heitä voi ryhmässä olla useita. Tuen tarpeellisten lasten tukemiseen koettiin olevan liian vähän henkilöstöresurssia. Vaihtuva sijaishenkilöstö lisää myös lasten

kuormittuneisuutta ja se taasen välittyy suoraan lasten käyttäytymiseen ja reagointiin vaihtuvien aikuisten vuoksi. Resurssipula ja henkilöstön sairauspoissaolot ei ainoastaan välity lapsille, vaan kuormittaa myös vakituista henkilöstöä. Eräs haastateltava mainitsi henkilöstön sairastamisessa syy-seuraussuhteen siihen, kun kipeitä lapsia tuodaan päiväkotiin eikä pidetä kotihoidossa tartuttavuusaikaa. Lisäksi työntekijät sanoittivat, että pätevien ihmisten saaminen pääkaupunkiseudulla on vaikeaa.

“Lapsimateriaali on tullut paljon haastavammaksi. Ryhmän melutaso ja vaativuus, se on ollut ehkä se mikä mua on kaikkein eniten väsyttänyt tänä vuonna. Kokee, että ehkä niihin ei ole saanut apua tai sitten ei osaa. Tuntuu, ettei osata itse ratkaista niitä asioita ja sitten pitäisi kuitenkin kiinnittää tosi moneen asiaan huomiota.”

“Henkilöstöpula tuo haasteita siinä, että sitten se pienryhmättäminen ja päivän struktuuri saattaa helposti kärsiä siitä, että jos joko ei saada sitä sijaista tai sitten voi olla myös sellainen, joka ei välttämättä pärjää koska, meillä on ryhmässä paljon haastetta niin tota, se on sellainen ja sitten lapset reagoi siihen vaihtuvuuteen aina.”

Tiimin merkitys korostui niin työhyvinvointia edistävässä kuin haastavassa asiayhteydessä. Tiimin toimimattomuudesta oli useammalla haastateltavalla kokemuksia oman työuran ajalta. Tiimin toimimattomuus koettiin heijastelevan kaikkeen tekemiseen ja vaikuttavan arjen pyörimiseen huomattavasti heikentävänä.

“Mulla on ollut tosi hyviä tiimejä: sellaisia, että se on flowta tosi useasti ja se homma toimii töissä ja se homma toimii vapaa-ajalla sen saman tiimin kanssa. Mutta sitten on näitä tiimejä, että huomaa, että ä joudut väöntämään rautalangasta liian monta asiaa tai jotkut asiat ei vaan lähde toimimaan.”

Osa vastaajista toi esille, että henkilökohtaisen elämän haasteiden esiintyminen voi heijastua suoraan työelämään ja heikentää työssä jaksamista, mikä puolestaan vaikuttaa työhyvinvointiin. Haastateltavat toivat ilmi, että varhaiskasvatuksen työolot ovat muuttuneen paljon viimeisten vuosien/vuosikymmenien aikana. Työoloihin viitattiin muun muassa jatkuvalla kiireen tunnolla, joka saattaa taas johtaa huonotuulisuuteen ja sitä kautta negatiivisuuteen. Eräs haastateltava käytti negatiivisuudesta ja negatiivisista ihmisistä termiä energiasyöppö. Negatiivisuuteen liitettiin helposti myös huono vuorovaikutus, jolla tarkoitettiin rumasti puhumista tai huutamista lapsille ja/tai työkavereille. Myös työpäivän aikana kärsittävä melu koettiin työhyvinvointia haastavana. Työntekijät kokivat myös, ettei heillä ole sananvaltaa tai mahdollisuutta toivoa lomaa muuta kuin lomakaudella. Eräs haastateltava sanoitti kokemustaan, jossa oli tullut sanomista, kun loma ei ollutkaan loma-aikana. Isossa kaupungissa loma-aikojen määrittely vaikuttaa heikentävästi työhyvinvointiin.

“Nää työolot on mennyt ihan hirveäksi. Tää ei ole ihmisen paikka, mutta sitten toisaalta mä myös nautin niistä lapsista ihan hirveästi ja siitä, että saa tehdä tosi erilaista työtä. On tosi monipuolinen se työ, mutta tää on niin raskas päivä ja yhdellä 10 minuutin tauolla.”

Aiemmin työhyvinvoinnin haasteena mainittiin lasten kasvaneet ongelmat. Lisäksi haastateltavat toivat ilmi, että nykyajan vanhemmuuden haasteet ovat lisääntyneet ja heijastuvat merkittävästi varhaiskasvatuksen arkeen päivittäin sekä pienemmillä että isommilla esimerkeillä. Varhaiskasvatuksen ammattilaiset sanoittivat huoltaan siitä, etteivät vanhemmat näe lapsiaan enää ykkösasiana elämässään. Isossa kaupungissa työntekijät kokivat, että joutuvat työssään tekemään sosiaali-työtä varhaiskasvatuksen lisäksi.

“Ehkä se on tavallaan noi vanhemmat, unohtelevat vanhemmat ja asioiden toisto heille.”

5.2.2 Pienen kunnan näkökulmasta

Haastaviksi tekijöiksi haastatteluissa nousivat työajan riittäminen annettuihin tehtäviin, hektinen työ sekä erilaiset palaverit. Varhaiskasvatuksen muuttuvat lait ja säädökset tuottivat lisää paperitöiden tekemistä työntekijöille, ja se koettiin haastavana. Osa haastatelluista koki, ettei vapaa-aikakaan riittänyt toipumiseen työn rasitteista. Työntekijät kokivat, että tietokoneella tehty työ ja vietetty aika on pois varhaiskasvatuksen lapsilta. Haastatteluissa mainittiin myös riittämättömyyden tunne ja kirjallisten töiden kasaantuminen.

“Nii,nii tulee vähän semmoinen, että en ehkä haluaisi tai jos on joku tosi hektinen kausi ja kasaantuu paljon asioita. Niin siitä tulee semmoinen niinku en jaksa. Tää vuori on valtava mitä pitäisi tehdä ja mulla on vaan niin vähän aikaa.”

“Se on musta tavallaan myöskin tietyllä tapaa surullista, että illat menee siihen, että sä selviät työpäivästä ja viikonloput menee siihen, että selviät työviikosta.”

“Kaikki palaverit, yllättävän paljon on oikeesti sitä paperityötä.”

“Niin tulee sitä riittämättömyyden tunnetta, että se itseluottamukseen ehkä vaikuttaa.”

“Semmoista riittämättömyyttä itse tunnen kyllä aika usein, että ei vaan aika riitä.”

Lasten väkivaltaisuus koettiin haastavana tekijänä. Kaikissa haastatteluissa mainittiin vanhemmuuden haasteet erittäin haastavina tekijöinä. Yhteistyön tekeminen vanhempien kanssa oli välillä vaikeaa tai vanhemmat eivät halunneet ymmärtää lastensa kehityksen haasteita. Joskus työntekijöille annettiin myös negatiivista palautetta, jos asiat eivät heti menneet niin kuin vanhemmat tahtoivat.

“Siellä oli kiinnipitoja, väkivaltaa, kiroamista, ja räkimistä. You name it, niin kaikkea löytyy.”

“Nykyään on vanhemmuus hukassa ja vanhemmat tasoittaa lasten tietä ja pettymyksiä ei saisi tulla. Kun mä haluan, niin sitten se vaan toteutetaan, se on mun mielestä haastavaa.”

“Välillä kun on niin haastavia vanhempia ja sä väännät ja käännät ja sit sä saat kaikki kurat päällesi. Ja sä oot niinku oksennusämpäri, kun kaikki tulee ja haukutaan, ja vaikka miten teet, niin tai näin niin se on aina väärinpäin.”

“Mutta ehkä ne haastavat vanhemmat, että kun on sitä tyylyttä ja aggressiivisuutta ja sanallista julmuutta, nääkin on aikaa myöten muuttunut, että se vanhempien kohtaaminen on joissain kohdin niin hyvin erilaista mitä se oli aikaisemmin.”

Haastatteluissa nousi esille myös henkilöstön negatiivisuus suhteessa omaan työhön sekä eriävät mielipiteet asioista. Joskus oli vaikeaa ottaa puheeksi tiimissä vaikeita asioita. Vaikeista ja ylipäättänsä erinäisistä asioista toivottiin avointa keskustelua työyhteisössä. Vastauksissa tähdennettiin työntekijän oman käytöksen merkitystä toimivaan ja hyvään työilmapiiriin. Henkilöstön suuri vaihtuvuus koettiin myös haastavaksi tekijäksi.

“Tosi isona on semmoinen turha negatiivisuus. Joskus se henkilökunnan vaihtuvuus. Mutta sitten mä haluan kuitenkin ajatella sitä, että uudet työntekijät tuo meille semmoisia helmiä välillä. Oli pitkäaikaisia tai lyhytaikaisia sijaisia. Se vie tavallaan voimia, mutta sitten toisaalta niin sieltä tulee kyllä niitä helmiä minkä kanssa haluaisit jatkaa töitä.”

“Kun on kyse kuitenkin ihmisistä, niin sitten välillä tulee riitoja ja tulee semmoisia varsinkin väsyneenä tulee ehkä tölväistyä. Sä et ole tarkoittanut niin tulee semmoisia tai tulee jotain muuta, tulee jollekin muille jotain riitoja tai jotakin semmoista. Niin se vaikuttaa työilmapiiriin. Tulee aamulla semmoinen olo, kun en millään jaksaisi lähteä ja tietää, että se on taas edessä se sama jotenkin. Ja varsinkin jos ei itse pysty vaikuttamaan siihen mitenkään.”

“Muistaisi ettei menisi mukaan siihen negatiivisuuden kehään mitä saattaa toiset viljellä. Niin se olisi semmoista, mihin itse pystyisi vaikuttamaan työpaikalla työyhteisössä. Se kuormittaa paljon, paljon enemmän kuin aikaisemmin.”

Haastavina asioina mainittiin myös palautteen antamista eli millä lailla palautetta annetaan sekä keskustelu ns. vaikeista asioista. Palautteen antaminen negatiivisesti tai töykeästi vei pohjan rakentavalta palautteelta. Palautteen antamista ja asioista informointia toivottiin kehitettävän parempaan suuntaan.

Avoimuus ja rehellisyys haastavissa tilanteissa luovat pohjan paremmalle työilmapiirille tulevaisuudessa.

“Se saatu palaute, niin se palaute mikä annetaan tyyliä tai se on asiattonta. Tai millä mä sanoisin; no ehkä asiattonta. Tai siis sellaista että se tyyliä siinä vie sen loppujen lopuksi sen palautteen asian pois.”

“Tiedonkulku on selkeästi parantunut, että ihmiset tietää myös ihan oikeista asioista. Mä koen että se on ehkä se suurin asia mihin me voitaisiin vielä enemmän vaikuttaa. Olisiko se muista työntekijöistä puhuminen ja sitten se kun mä oon joutunu itseni kanssa tekemään tosi paljon töitä, että mä pystyn siihen. Jos joku sanoo mulle jotakin niin, että mä pystyisin sanomaan, että hei nyt toi loukkasi ihan suoraan. Oon siis kokenut sen, että saatan laittaa illalla viestiä, että hei, ihan ystävällisellä lähestyn, se mitä tänään tapahtu niin se loukkasi mua. Tai oon sitten sanonut ihan suoraan päin naamaakin. Koen, että ne on semmoisia asioita, mitä meidän pitäisi opetella tekemään enemmän. Puhua suoraan tän työyhteisön kanssa. Se parantaa, ei oleteta tiettyjä asioita vaan ihan oikeasti sanotaan.”

Työterveyshuollon koettiin keskittyvän enemmän sairauksien hoitoon kuin työperäisten sairauksien ennaltaehkäisyyn, ja ajan saaminen työterveyden vastaan-

otolle koettiin erittäin hankalaksi. Työn ja vapaa-ajan erottaminen mainittiin haastavaksi, koettiin, että työt tulivat mieleen myös vapaa-ajalla ja joskus kirjallisiakin töitä tehtiin omalla vapaa-ajalla.

“Itse olen tuonut monesti täälläkin esiin niin parempi työterveyshuolto olisi meillä kyllä ihan paikallaan.”

“Sitten oon miettiny henkilökohtaisesti työterveyshuolto eli sillä on aika suuri merkitys. Nykyään on kaikki digihoitajat ja muut, mutta jos sä koet, että sä joudut miettimään, onko tämä työterveysasia. Se kynnys ottaa yhteyttä, se kasvaa ja silloin ei puhuta enää varhaisesta puuttumisesta tämmöisessä tilanteessa. Jos sä joudut jättämään sen yhteydenoton siitä ajatuksesta, että niin no, se ei koskenut silloin työterveyttä.”

“Semmoinen työn ja vapaa-ajan erottaminen olisi semmoinen, mikä olisi tärkeä. Se on kyllä mulla ainakin nyt tällä hetkellä haastavaa. Huomaa sen, että se työ pyörii paljon ajatuksissa myös vapaa-ajalla.”

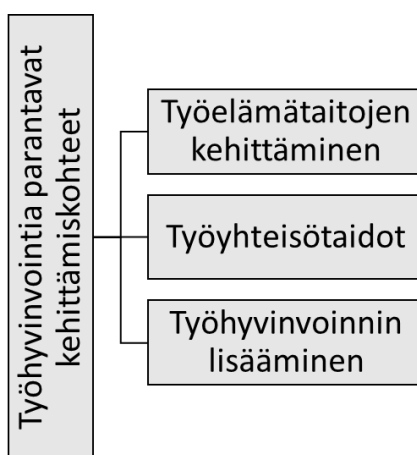
Tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen ammattilaiset erityisesti pienen kunnan työntekijöinä sanoittivat kokemuksiaan heikosta työterveyshuollosta ja pohtivat sen hoitavan enemmän terveyttä kuin sairautta. Kasvatustyössä ammattilaiset altistuvat kaikkina työpäivinä lasten erilaisille sairauksille, mutta harvoin työterveyshuollon kautta pääsevät itse tutkituttamaan/hoidattamaan näitä ammattitauteja.

“Me ollaan pienten lasten kanssa tekemisissä niin mitä me saadaan. Me saadaan juuri niitä pöpöjä täältä ja terveydenhuolto meillä ei tahdo koskea. Eli itse omakustanteisesti joutuu menemään, koska eihän meidän julkinen pysty ottamaan. Se on sellainen mihin pitäisi mun mielestä kaupungin satsata enemmän ja mä ajatelin, että sillä saataisiin nopeampaa ihmisiä sieltä sairauslomalta

töihinkin, kun se hoituisi nopeammin. Esimerkiksi sellainen, että siitä on nyt jo aikaa, olin itse vuosi sitten marraskuussa flunssassa. Ensin ilmoitin esihenkilölle että olen 3 päivää kipeänä. Flunssa ei mennytkään ohi. Sitten työterveyteen viesti. Sain terveydenhoitajalle ajan, no ei hän voi tehdä mitään. Hän kirjoittaa loppuviikon sitten sairauslomaa. En mä ollut edelleenkään maanantaina terve. Sitten mä menen lääkäriin, maksan sen itse koska työterveyteen se ei kuulu. Jotkut laboratoriokokeet kuuluu, mutta se lääkäri ei kuulu. Sitten taas sitä sairauslomaa jatkettiin ja annettiin antibioottikuuri. Jos se olisi hoidettu jo siellä edellisellä viikolla, niin olisin ollut jo aikaisemmin työkykyinen ja varmasti koskee montaa muuta.”

5.3 Työhyvinvointia parantavat kehittämiskohteet

Seuraavassa kuviossa olemme koonneet yläkategorioiksi tekijöitä, joilla työhyvinvointia voitaisiin kehittää. Kuvion alla tuomme haastatteluista nousseita asioita esiin esimerkein.



Kuvio 6. Yläkategoriat ja pääkategoria, työhyvinvointia parantavat kehittämiskohteet

5.3.1 Ison kunnan näkökulmasta

Haastateltavat kokivat työhyvinvointia kehittävien keinojen joukossa keskeisiksi tekijöiksi muun muassa asenteen, resurssien ja työmäärän ymmärtämisen, työterveyspalvelujen parantamisen, tyhy-toiminnan, kannustuksen ja positiivisten asioiden huomioimisen sekä vuorovaikutuksen.

Oman asenteen merkitystä ei voi liiaksi korostaa ja sen merkitys nousikin haastatteluissa todella tärkeään arvoon. Asenteella tarkoitettiin muun muassa avoimuutta, avuliaisuutta ja joustavuutta työkavereita kohtaan sekä kohteliaita käytöstapoja, josta esimerkkinä mainittiin työkaverin tervehtiminen - mikä ei aina olekaan itsestään selvyyttä. Myös termi resilienssi mainittiin yhdessä haastattelussa. Resilienssillä haastateltava viittasi positiiviseen ja ratkaisukeskeiseen asenteseen, ettei luovuta heti vaikeuden tai muuttuvan tilanteen alle, vaan katsotaan asioita eteenpäin.

“kun tulee tänne työpaikalle, niin jos nyt sattuu kotona olemaan jotain huolia tai murheita, että ne jää sinne kotiin ja kun astuu tuosta portista sisään tänne, että sitten sulla on se työrooli ja ja sä olet täällä ystävällinen ja kohtelet muita tasa-arvoisesti. Koska kukaan ei ole syyllinen siihen sun huonoon oloon täällä, että se mieti mitä tuot työpaikalle on yksi semmoinen tärkeä.”

“Mä pyrin siihen, että mä tervehdin ja olen niinkun, en mä voi sanoa, että aina iloinen, mutta siis sellainen perushyväntuulinen.

Yritän etsiä ratkaisut ennen kuin etsiä niitä vaikeuksia.”

Useampi haastateltava halusi välittää ylöspäin tiedoksi, että arvostaisivat, jos resurssien ja heidän työmääränsä ymmärrettäisiin. Työelämässä esiintyvien haasteiden määrä eri toimijoiden toimesta sekä työn kuormittavuus yhdistettiin myös työterveyspalveluihin ja lisääntyneeseen tarpeeseen hyödyntää esimerkiksi työterveyspsykologin vastaanottoa. Muutama haastateltavista kertoi hyödyntäneensä työterveyspsykologin palveluja keventääkseen henkistä taakkaansa.

“kunnalta, jos saisi enemmän rahaa ja resursseja.”

“Ja tavallaan ehkä se työn määrän ymmärtäminen ja sen sanoittaminen. Ja se lempeys sieltäkin, että ei sellaista piiskaamista.”

“Mä käyn psykologilla myös, että sekin on sellainen, jolle saa purettua niitä asioita ja sekin on omasta työhyvinvoinnista huolehtimisesta, että mä olen halunnut hakeutua psykologille.”

Osa työntekijöistä kaipasi työhyvinvointia kehittävänä toimintana enemmän yhteistä tyhy-toimintaa. Vastaajat toivat ilmi, ettei tyhy-toimintaa välttämättä mielletä riittävän tärkeänä ja että sen suunnitteluun voisi käyttää tai että sen suunnitteluun löytyisi työaika.

Kehu, kannustus ja positiivinen palaute ilahduttavat aina. Nämä tekijät varhaiskasvatuksen työntekijät nostivat esiin, joita työyhteisössä voisi viljellä enenevissä määrin, koko henkilöstön toimesta, mutta tärkeään rooliin nostettiin esihenkilön esimerkki.

“Kannustusta - ylipäänsä sellaista, että sitä huomataan mitä ei tehdä, mutta jos tässä tehdään jotain, niin kukaan ei noteeraa mitenkään.”

“Sellaisia positiivisia asioita pitäisi löytää eikä aina sitä kehitettävää. Luotettaisiin siihen, että me osataan tehdä itse omat työt.”

“Semmoista kannustavaa palautetta, että jos sä näet, että joku me nee tosi kivasti, sä voit siitä sanoa. Niin sitten ehkä helpottaa just sitä sitäkin sitten jos tarttisi sanoa jostain mikä ei niin toimi.”

“Positiivinen palaute mitä voisi antaa tosi usein.”

Yhtenä työhyvinvoinnin kehityskohteena mainittiin myös vuorovaikutuksen merkitys. Työntekijät kokivat erittäin tärkeänä sen mitä ja miten asioista sanotaan sekä

työkavereille että lapsille. Yksi haastateltavista korosti hienosti sitä, ettei ole erikseen olemassa lasten ja aikuisten ilmapiiriä vaan elämme kaikki samassa ilmapiirissä. Vuorovaikutuksen haasteissa voi tuntua hankalalta tarttua esiin nousseisiin ongelmiin, mutta kuten eräs haastateltava mainitsi, ilmapiiri kevenee aina, kun asioista puhutaan avoimesti, olipa kyseessä sitten positiivinen tai negatiivinen asia.

“Jos ajatellaan vaikkapa tiimitasolla, niin totta kai olemalla semmoinen lempeä ja rationaalinen tiiminvetäjä ja vahvistamaan niiden tiimikavereiden vahvuuksia tai sillä tavalla, että ne ei jää pimentoon eli tavallaan tekemällä heidät tarpeelliseksi ja samalla heidät tuntemaan et he on tarpeellisia. Koska silloin hyvinvoiva tiimi, niin sitten kaikki voi hyvin siinä.”

“jos työkaveri tulee meille puhumaan rumasti tai sanomaan asioista, niin kyllähän se heijastuu minuun ja se heijastuu niihin lapsiin. Kaikkihan me olemme tässä yhteisessä. Ei ole olemassa erikseen sitä lasten ilmapiiriä ja aikuisten ilmapiiriä. Me eletään kaikki tässä samassa ilmapiirissä, että se pitäisi muistaa, että olla armollisia itselle, mutta myös muille.”

“sitten työkaverit voisi ihan miettiä joskus, että okei toi ei nyt tehnyt tota hommaa, mutta ehkä se ei nyt jaksaa. Kaikilla ei ole sitä energiaa samalla tavalla tai me ei tiedetä mitä tuon ihmisen päivään nyt on kuulunut, että se ei nyt ehkä jaksaa lähteä siivoamaan noita leluja tai laittaa näitä, että tilanteet elää. Mutta niistä asioista sanotaan täällä myös tosi paljon ja aika rumasti.”

5.3.2 Pienen kunnan näkökulmasta

Kehittämiskohteiksi haastatteluissa nousi rehellinen ja avoin keskustelu työyhteisössä sekä palautteen antaminen rakentavassa mielessä. Näitä asioita tulisi kehittää, jotta jokaisella olisi hyvä olla työyhteisössä. Suoraan vaikeistakin asioista puhuminen koettiin hyväksi asiaksi. Palautteen antamisen taitoa peräänkuulutettiin monessa haastattelussa. Toisten kuunteleminen koettiin myös tärkeäksi sekä hyvät vuorovaikutustaidot. Oma asenne mainittiin myös, jos itse olet positiivinen, niin jaat ympärillesi positiivisuutta.

“Koen, että ne on semmoisia asioita, mitä meidän pitäisi opetella tekemään enemmän. Puhua suoraan tän työyhteisön kanssa. Se parantaa, ei oleteta tiettyjä asioita vaan ihan oikeasti sanotaan. Niistä asioista voi sanoa myös silleen kauniisti, eikä silleen räksyttäen.”

“Muistaa kehua ja antaa kiitosta. On ne pieniä asioita, mutta ne voi olla silti todella tärkeitä asioita ja se, että on kiinnostunut niistä työkavereista ja siitä koko työyhteisöstä. Pysähtyy kuuntelemaan heitä eikä vaan sillai toisella korvalla ohimennen.”

“Tärkeitä on rakentava keskustelu, on se sitten positiivista tai negatiivista palautetta. Mun mielestä kaikkea pitää pystyä ottamaan vastaan, kunhan se annetaan sillai rakentavasti.”

“Mutta semmoinen ystävällisyys ja hyvin yksinkertaiset asiat; hymy, ystävällisyys ja kohtelias puhe toisille. Sitten ehkä semmoinen kuppikuntaisuudesta irrottautuminen.”

“Ja sitten tietysti oma asenne, miten mä asennoidun suhteessa heihin. Oma positiivisuus ja hyvät vuorovaikutustaidot ne on ne tärkeät millä sitä voi kohentaa.”

Haastatteluissa muita kehityskohteita mainittiin olevan varhaiskasvatuksen muuttuvat työolot, sijaisten saatavuusongelmat, työntekijän oman negatiivisuuden vähentäminen sekä pysähtyminen oman arkityön ääreen. Tiimipalaverit koettiin hyvänä asiana ja niihin käytetty aika oli sovittu jo arjen rakenteisiin, mikä helpotti palaverikäytäntöjä.

“Olis edes jotain oman talon sijaisia, jotka tietäisi jo vähän talon tapoja, ettei olisi silleen mistä vaan revittyjä tai kuka vaan. Jos joutuu opettamaan semmoisia ihan perusasioita, niinku sijaiselle niin sekín on näin semmoinen kuormitustekijä.”

“Sitten sellainen tietty pysähtyminen välillä siihen, että mieltii, miksi mä teen tätä työtä. Että löytäis sieltä sitä ajatustyötä, mitä positiivisia asioita sulla on siinä työssä.”

“Kun siihen pystyisi, että sen turhan negatiivisuuden vähentäminen, se on mun mielestä tärkeää. Joku joskus sanoo, että aina voi sanoa, että eikö ole mitään hyvää, pysähtyy sen lauseen eteen; eikö ole mitään hyvää. Jäisi miettimään niitä positiivisia asioita ja sitä kautta tekisi työtä.”

“Työnohjaus on hyvä mun mielestä. Ja riittävästä henkilöstömitoituksesta huolehtiminen.”

“Eli aikataulut pystytään järjestämään niin, että saadaan tiimipalaverit pidettyä, niin se auttaa kyllä siihen työhyvinvointiin.”

Esihenkilön merkitys omaan työhön ja hänen kanssaan keskustelu koettiin todella hyväksi asiaksi. Muutamassa haastattelussa mainittiin erityisesti esihenkilön tapakuunnella alaisiaan, ja hänen apuunsa pystyi luottamaan työhön liittyvissä asioissa. Eräässä haastattelussa keskusteltiin työnohjauksesta, ja sen hyödyllisyydestä vaikeiden asioiden käsittelyssä sekä työssä jaksamisessa. Jokainen tarvitsee välillä purkamiskeinoja erilaisiin haasteisiin elämässään. Virkistystoiminta haluttiin

koko työyhteisölle, jotta jokaisella olisi mahdollisuus siihen osallistua ja se olisi tasapuolista kaikille työntekijöille.

“Ja tällä hetkellä esimies on sellainen, että hänelle ei ole kynnystä mennä puhumaan.”

“Tavallaan se esimiehen kiinnostus alaisiaan kohtaan on tärkeä juttu. Ja jotenkin sitten sen lisäksi vielä, että hän kuuntelee.”

“Jotenkin se, kun esimies antaa ymmärtää, että hän kantaa vastuun ja on kuitenkin yksi meistä. Niin se on mun mielestä aika hieno asia. Voidaan luottaa siihen, että hän hoitaa hommat.”

“Oma positiivisuus ja hyvät vuorovaikutustaidot ne on ne tärkeät millä sitä voi kohentaa. Jos tulee jotain konflikteja, niin sitten istutaan ja pysähdytään sekä mietitään yhdessä niitä asioita, eikä niin, että puhutaan jossain tuolla selän takana.”

“Tämmöisessä päiväkodissa niin mahdollistuisi virkistäytymispäivät. On paikkoja, jotka voidaan laittaa kiinni virkistäytymispäivän vuoksi, mutta lapset on aina hoidettava. Niin se tarkoittaa sitten sitä, että täällä ei välttämättä kaikki pääsisi, se on semmoinen tasapuolisuus siinä.”

5.4 Tutkimustulosten tarkastelua vertailevasta näkökulmasta

Tässä luvussa käsittelemme kuvioiden avulla niitä tekijöitä, jotka varhaiskasvatuksen henkilöstö koki yhteneväisiksi työhyvinvointia edistävästä ja haastavista tekijöistä sekä millaisia eroavaisuuksia he nostivat.

5.4.1 Työhyvinvointia edistävät tekijät

Seuraavassa kuviossa on tiivistettynä, millaisia tekijöitä varhaiskasvatuksen työntekijät molemmissa kunnissa kokivat yhteneväisinä sekä eroavaisuuksina, kun puhutaan työhyvinvointia edistävästä tekijöistä.



Kuvio 7. Koetut yhteneväisyydet ja eroavaisuudet edistävissä tekijöissä.

Kummassakin kunnassa yhteneväisiä asioita olivat työpaikan ilmapiiri ja kannustava työympäristö, hyvä tiimityö sekä omasta terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtiminen. Näissä asioissa parantaminen kohentaisi merkittävästi työntekijöiden työhyvinvointia. Työntekijät nostivat esiin myös varhaiskasvatuksen asiakkaat eli lapset, joiden kanssa he saavat positiivisia onnistumisen kokemuksia, jotka taas kasvattavat työmotivaatiota ja saa mielen pysymään virkeänä. Hyvä johtaminen sekä esihenkilön esimerkki mainittiin olevan tärkeä asia. Esihenkilön tukea ja opastusta unohtamatta. Riittämättömyyden tunne kasvattajilla sekä lasten haasteet mainittiin kummassakin kunnassa. Työntekijät kokivat olevansa riittämättömiä esimerkiksi suhteessa lasten haasteisiin. Vanhemmuuden haasteet ja vanhempien oman elämän ongelmat nousivat kummassakin kunnassa esiin.

5.4.2 Työhyvinvointia haastavat tekijät

Seuraavassa kuviossa on tiivistettynä, millaisia tekijöitä varhaiskasvatuksen työntekijät molemmissa kunnissa kokivat yhteneväisinä sekä eroavaisuuksina, kun puhutaan työhyvinvointia haastavista tekijöistä.



Kuvio 8. Koetut yhteneväisyydet ja eroavaisuudet haastavissa tekijöissä.

Pienessä kunnassa haastavat vanhemmat koettiin melko raskaina, kun taas isossa kunnassa haastavat lapset koettiin raskaina. Isossa kunnassa henkilöstö koki omien rajojen vetämisen, sekä niiden tunnistamisen haasteena. Pienessä kunnassa taas palautteen antaminen sekä henkilöstön negatiivisuus oli haastavaa. Isossa kunnassa painittiin resurssipulan kourissa, ja oman elämän haasteiden kanssa.

5.4.3 Työhyvinvointia parantavat kehittämiskohteet

Tarkasteltaessa tutkimuksemme kehittämiskohteita kahdessa eri kokoisessa kunnassa, nousi esiin useita tärkeitä teemoja, joilla on todettua vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin. Yhteneväisiä kehittämiskohteita ja tarpeita sanoitettiin muun muassa asenteilla, resursseilla ja vuorovaikutuksen parantamisella. Oman asenteen merkitys nostettiin molemmissa kunnissa keskeisenä kehitettävänä asiana. Työntekijöiden motivaatio, sitoutuminen työhön ja työyhteisön ilmapiiri ovat merkittäviä tekijöitä omaan asenteeseen. Myös resurssien riittävyys mainittiin molempien kuntien työntekijöiden toimesta. Resursseilla tarkoitettiin pätevien työntekijöiden ja sijaisten saamista. Vaihtuvilla sijaisilla oli suora yhteys lapsiryhmien toimintaan ja lasten käyttäytymiseen. Rekrytoimisen haasteet näyttäytyvät erityisesti pääkaupunkiseudulla erittäin huolestuttavana. Molempien kuntien työntekijät sanoittivat kehittämiskohteina myös virkistystoimintaa ja avointa vuorovaikutusta, jolla peräänkuulutettiin rehellistä ja avointa keskustelua, rakentavaa kannustusta ja palautetta työyhteisön ja työkavereiden kesken. Sekä virkistystoiminnalla että vuorovaikutuksella koettiin olevan merkittävä vaikutus työhyvinvointiin ja sen kehittämiseen sekä edistämiseen. Edellä mainittujen lisäksi haastateltavat nostivat kehittämiskohteiksi vielä rakentavan palautteen ja kannustavan ilmapiirin vahvistamisen työyhteisöissä. Molempien kuntien työntekijät toivoivat työyhteisöiden parantavan avoimen ja rehellisen keskustelun kulttuuria.

Eroavaisuuksia kehittämiskohteissa koettiin muutamia. Ison kunnan työntekijät nostivat kehitettävänä asioina työmäärän ymmärtämisen ja työterveyden parantamisen. Työterveyden kehittämisellä nähtiin suurta vaikutusta työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Pienessä kunnassa taasen haasteena koettiin usein muuttuvat työolot. Muuttuviin työoloihin vaikuttivat paljon vaihtuvat sijaiset, jolloin työaika kului paljon perehdyttämiseen. Haastateltavat sanoittivat, että ensimmäisiä isoja kehitysaskelaita on jo kuitenkin otettu esimerkiksi tiimityön sujuvoittamisella ja tiimipalaverikäytäntöjen luomisella. Tiimipalaverikäytännöt antavat rauhallisen ajan avoimelle vuorovaikutukselle tiimin jäsenten kesken, joka selkeyttää tiimin

toiminnan tavoitteita ja lisää yhteisöllisyyttä. Työhyvinvointia kehittävänä tekona on myös mahdollistettu työnohjaus tiimeille tarvittaessa. Työnohjauksessa työntekijät ovat päässeet refleктоimaan omaa työtään ja kokemuksiaan, saaden tukea haasteiden käsittelyyn. Työnohjauksen on koettu parantavan työssä jaksamista.

6 TUTKIMUSTULOSTEN TARKASTELU

Tässä luvussa tarkastellaan, miten opinnäytetyön tutkimuksella vastattiin tutkimuskysymyksiin: mitkä tekijät edistivät varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia ja mitkä taasen haastoivat. Kolmannella tutkimuskysymyksellä haimme kehitysideoita työyhteisöistä, joilla saataisiin henkilöstön työhyvinvointia kohentumaan. Tarkastelemme lisäksi vaikuttaako työnantajaorganisaation koko henkilöstön mietteisiin ja näkökulmiin.

Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluna ja haastatteluun osallistui molemmista yhteistyökunnista 5 varhaiskasvatuksen ammattilaista, erilaisin ammattinimikkein varusteltuna.

6.1 Johtopäätökset

Nykypäivänä työelämässä yksi kuormittavimmista tunteista on riittämättömyys. Työelämässä se voi liittyä ajalliseen, rahalliseen tai resurssien niukkuuteen, jotka johtavat ihmisten kokemukseen riittämättömyydestä. Vähäiset resurssit tarkoittavat työntekijöiden venymistä, mikä saattaa johtaa työn laadun heikkenemiseen. Joskus resursseja täydennetään ja vähäisillä resursseilla työskennellään vain väliaikaisesti. Riittämättömyys työssä saattaa liittyä myös omiin sekä toisten ihmisten odotuksiin ja tavoitteisiin. Riittävyttä on vaikea mitata numeraalisella mitalla, joten sen mittaaminen on yksilön ja ryhmän näkemys käsiteltävästä tilanteesta. Työssään ihmiset yleensä haluavat tehdä parhaansa ja olla itselleen sekä toisilleen riittäviä työssään. (Holmgren, 2023, s. 93–95.)

Valtaosa haastatteluun osallistuneista kertoi riittämättömyyden kokemuksistaan omassa työssään. Riittämättömyyden tunteita sanoitettiin liittyvän muun muassa lisääntyneisiin paperitöihin ja lasten lisääntyneisiin haasteisiin, unohtamatta tietenkään nykypäivän tietotulvaa, arjen hektisyyttä ja huoltajien vaatimuksia. Työntekijöiden kokemus on, että he eivät pysty enää tekemään omaa työtään niin hyvin kuin haluaisivat. Kysyimme haastatteluissamme ammattilaisilta, kuinka moni on

harkinnut jättävänsä varhaiskasvatusalan viimeisten työvuosien aikana. Vastaukset kertoivat karua kieltä - yli puolet haastateltavista kertoivat, että heillä on ollut ajatuksia alan jättämisestä, koska työn kuormittavuus ja esimerkiksi palkkaus eivät kohtaa. Toisaalta moni vastaajista myös sanoitti, ettei tiedä mitä muutakaan työtä tekisi.

Holmgren mainitsee riittävyyden ja riittämättömyyden kokemusten olevan työelämässä yleisiä. Työpaikoilla on myös hyvä puhua tilanteista, joissa työssä ei pystytä vastaamaan omiin ja toisten ihmisten odotuksiin. Tämän seurauksena on mahdollisesti pettymyksen tunteita. Pettymykseen saattaa liittyä monia haastavia tunteita, kuten häpeää tai syyllisyyttä, ja niitä ei aina kehdeta nostaa yhteiseen keskusteluun. (Holmgren, 2023, s. 98.)

Sanotaan, että varhaiskasvatuksessa jokainen ammattilainen työskentelee omalla persoonallaan ja tämä välittyi myös haastatteluista. Työyhteisöt ovat täynnä toinen toistaan erilaisempia ihmisiä, jossa merkittäväksi nousee, että jokaisen oman persoonan vahvuuksia hyödynnetään ja tuetaan. Ihmisen oma persoonallisuus vaikuttaa työhyvinvointiin yhtenä tekijänä muiden joukossa. Persoonallisuuden vaikutusta ei pidä yli-tulkita tekemällä päätelmiä, että työntekijät pelkistyisivät vain henkilökohtaisiksi kokemuksiksi. Työpaikoilla on käyttäytymistä säätelevät sosiaaliset normit ja roolit, joiden kautta työntekijän persoonallisuus suodattuu ja näytetään. On todella tärkeää, että työntekijä oppii itse tuntemaan yksilölliset vahvuutensa ja heikkoutensa, ja näiden kautta omaksuu itselleen antoisan ja työhyvinvointia ylläpitävän tavan tehdä työtä, joka kantaa läpi työuran. (Mäkikangas ja muut, 2017, s. 188.)

Haastatteluissa korostui tarve ja odotukset hyvää työterveyshuoltoa kohtaan, erityisesti äkillisissä työperäisissä sairastapauksissa. Tällä hetkellä työterveyspalvelut kattavat vain peruspalvelut ja työntekijät kokivat, että työterveyshuolto hoitaa vain terveyttä, ei sairauksia. Myös työterveyden tavoitettavuus koettiin hankalaksi ja aikaa vieväksi. Haastateltavien mielestä panostus parempaan työterveyshuoltoon voisi vähentää poissaoloja työstä. Varhaiskasvatuksen työntekijät kertoivat

myös jonkin verran hyödyntävänsä erilaisia omakustanteisia ja maksullisia kursseja ja valmennuksia, joilla saavat keinoja oman kuormittuneisuuden keventämiseksi.

Työterveyshuoltolaki uudistettiin vuonna 2001. Julkisin varoin tuotettu nykymuotoinen työterveyshuolto on kehittynyt työmarkkinaosapuolten ja valtiovallan yhteistyönä. Työterveyshuollon alkuperäinen tehtävä oli hallita ja kehittää työoloja terveellisiksi aikana, jolloin Suomen työpaikkojen olosuhteet olivat hyvin erilaiset kuin nykyisin. Tästä johtuen laissa korostuu työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisy sekä työympäristön, terveyden ja turvallisuuden edistäminen. Työterveyshuollon ennaltaehkäisevän toiminnan järjestämisvelvollisuus on kaikilla sellaisilla työnantajilla, joiden tulee noudattaa työturvallisuuslakia. Jos yrityksessä on yksikin työntekijä, työterveyshuolto on järjestettävä. Työterveyshuollon sairaanhoidon järjestäminen on työnantajille vapaaehtoista. Valtioneuvoston asetuksessa hyvästä työterveyshuoltokäytännöstä työterveyshuolto kuvataan yhteiseksi prosessiksi, johon sisältyy työpaikan tarpeiden arviointi, toiminnan suunnittelu, varsinainen toiminta vaikutusten aikaansaamiseksi, seuranta ja arviointi sekä jatkuva laadun parantaminen. (Mäkikangas ja muut, 2017, s. 195–197.)

Koskiessa työelämän konflikteja työterveyshuollolla on siinä avainrooli. Monen työssä käyvän terveydellisen oireilun taustalla vaikuttavat työpaikan erinäiset ihmissuhdeongelmat ja henkilöiden riitauduttua työsuojeluviranomaiset tiedustelevat aina ensimmäiseksi, onko tilannetta ratkottu yhdessä työterveyshuollon kanssa. Työterveyden rooli on keskeinen ja monipuolinen; ristiriidoissa konsultoidaan, sovitellaan, arvioidaan ja tuetaan. Erilaisten tehtävien runsaus on rikkaus, mutta edellyttää onnistunutta arviota sopivista toimista ja selvyttä siitä, minkälaisesta avusta milloinkin on kyse. (Aulankoski, 2016, s. 10.)

6.2 Tutkimustulosten hyödyntäminen

Voimme todeta, että tutkimuksemme antoi vahvistuksia niille ajatuksille, joita meillä saattoi olla työyhteisöidemme tilasta ennen tutkimusta. Haastatteluihin

osallistui noin 17 % työyhteisöidemme jäsenistä ja jokaisen haastateltavan näkemykset perustuivat omiin subjektiivisiin kokemuksiin, ei koko työyhteisön tai tiimin näkemyksiin. Kattavamman otannan varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnin tilasta saisi kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä, esimerkiksi kyselytutkimuksella. Jokainen haastateltava sai luottamuksellisesti sanoittaa omia tuntemuksiaan. Käydyt haastattelut olivat varsin antoisia ja päätöksemme siitä, että haastatteleamme työyhteisöitämme ristiin, osoittautui hyväksi päätökseksi. Varhaiskasvatuksen ammattilaiset sanoittivat avoimesti työhyvinvointiaan kehittäviä tekijöitä, mutta toivat myös rohkeasti ilmi niitä tekijöitä, jotka haastavat omaa työhyvinvointia. Kehittämis ehdotuksissa haastateltavat nostivat konkreettisia toimia, joita pystytään korjaamaan ja kehittämään työyhteisötasolla, mutta myös sellaisia kehittämisideoita, joita voidaan viedä tietoon ylemmälle portaalle.

Yhteenvedon voidaan tutkimustulosten pohjalta todeta, että varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointi on ihan hyvällä tasolla. Ammattilaiset löysivät työstään niitä ilonpilkahduksia, joiden avulla jaksavat omassa työssä. He nostivat työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavina tekijöinä lapset ja onnistumiset töissä, kannustavan ja hyvän työilmapiirin, tiimityön, omasta terveydestä huolehtimisen ja johtamiskulttuurin. Työhyvinvointia haastavina tekijöinä he sanoittivat riittämättömyyden, kiireen, lasten lisääntyneet haasteet, resurssipulan ja vanhemmuuden haasteet. Aiemmista tutkimustuloksista on löytynyt paljon samankaltaisuutta meidän haastateltavien sanoittamiin kokemuksiin. Voidaan todeta, että valtakunnallisesti varhaiskasvatuksen tila painii samojen haasteiden kanssa. Tutkimuksemme tulokset voivat herätellä myös muita varhaiskasvatusyksiköitä pohtimaan omaa työhyvinvoinnin tilaa, listaamaan niitä edistäviä ja haastavia tekijöitä ja miettimään oman yksikön näkökulmasta mitä voitaisiin kehittää, jotta työhyvinvointi lisääntyisi.

Työhyvinvoinnin kehittämistä puhuttaessa haastateltavien kokemuksista korostui eniten oman asenteen merkitys. Toivomme, että opinnäytetyömme tietopohjasta antaa työyhteisöihin matalan kynnyksen tietopakettien lisätä tietämystä ja oppia lisää psykologisen ja sosiaalisen pääoman merkityksestä ja työyhteisötaitoista.

6.3 Jatkotutkimusaiheet

Tutkimuksessamme haastattelimme varhaiskasvatuksen ammattilaisia isossa ja pienessä kunnassa ja kartoitimme heidän työhyvinvointinsa tilaa. Varhaiskasvatuksen ammattilaisilla on ensikäden tietoa siitä, miten he voivat parantaa omaa työhyvinvointiaan ja miten asioita tulee kentällä käsitellä. Jatkossa voitaisiin selvittää, millaisin keinoin työhyvinvointia johdetaan ja millaiset johtamisen ja organisaatiokulttuurin mallit edistävät positiivista asennetta ja työhyvinvointia varhaiskasvatuksessa. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla, esimerkiksi kyselytutkimuksella voisi tavoittaa helposti lukuisia päiväkodin johtajia kertomaan kokemuksistaan ja konkreettisista esimerkeistä, miten he työhyvinvointia johtavat. Mielenkiintoista olisi myös selvittää miten lasten/vanhemmuuden haasteet näkyvät kuormituksena varhaiskasvatuksen henkilöstössä ja kuinka niiden läpikäyminen työyhteisöissä mahdollistetaan, jotta kuormitustekijät eivät nouse liiaksi.

7 POHDINTA

Opinnäytetyömme aihe valikoitui oman kiinnostuksen kohteidemme mukaan. Opinnäytetyöprosessimme oli pitkä, mutta pysyi kaiken aikaa suunnitellusti alkuperäisessä aikataulussa. Maantieteellisen välimatkamme vuoksi itsenäistä työskentelyä oli projektin aikana eniten, joiden lisäksi muutamia kertoja matkustimme toistemme luo kirjoittamaan yhdessä. Projektin aikana kuitenkin säännöllisesti tapasimme Teamsissä ja vedimme yhteen, että missä vaiheessa työ etenee ja sovimme mitä tehdään seuraavaksi. Opinnäytetyömme on osoitus siitä, että YAMK-opintojen myötä on mahdollista löytää aikuisiällä itselleen uuden ystävän. Opinnäytetyömatkamme on siitä oiva esimerkki, sillä tutustuimmehan toisiimme vasta ensimmäisenä opiskelupäivänämme.

Välillä työn tekeminen takkusi, ja sitten mietimme yhdessä ratkaisuja. Suunnitelimme alun perin opinnäytetyöprosessiin hyvin aikaa, joten myös pienelle takkuaemiselle oli aikansa eikä se sotkenut alkuperäistä aikataulua. Omalle työlleeni tuli jossain vaiheessa sokeaksi, ja silloin piti taas pysähtyä ja miettiä yhdessä keinoja päästä eteenpäin. Kokonaisuudessaan työtä oli mukava ja opettavainen tehdä, sovimme aina yhdessä asiat mitä seuraavaksi tehdään ja sitten yhdessä pähkäiltiin niitä myös. Autoimme toinen toisiamme eteenpäin, ja vaikka välillä turhautti, tsemppasimme toisiamme eteenpäin, maali ja tavoite selkeänä mielessä!

Kuten todettua, tutkimuksemme aihe valikoitui omien mielenkiinnonkohteiden sekä työelämälähtöisyyden perusteella. Työhyvinvointia on tutkittu hyvin paljon viimeisten vuosien aikana. Tämän johdosta teoriaosuutta kerätessä meidän tuli kiinnittää erityistä huomiota lähteisiin. Teimme tietoisin valinnan, ettemme halunneet käyttää liian vanhoja lähteitä. Lisäksi meidän tuli kiinnittää erityistä huomiota aineiston rajaamisessa materiaalipaljouden keskellä. Tämä ei aina ollut helppoa, mutta mielestämme onnistuimme rajaamisessa hyvin. Jo ensimmäisen opiskeluvuoden aikana meidän molempien mielenkiinto heräsi, kun puhuttiin psykologisen- ja sosiaalisen pääoman merkityksestä ja tätä tietoutta halusimme jakaa

myös omiin työyhteisöihin opinnäytetyömme muodossa. Teimme myös tietoisien päätöksen siitä, että haastattelimme toistemme työyhteisöiden jäseniä ristiin. Kokemuksemme mukaan tämäkin osoittautui hyväksi ja oikeaksi valinnaksi. Opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa puntaroimme yksilö- ja ryhmähaastattelujen välillä, mutta päädyimme kuitenkin yksilöhaastatteluihin. Yksilöhaastattelukokemusten jälkeen pidimme valintaamme osuvana, koska haastateltavat juttelivat avoimesti teemahaastattelujen teemoista ja kertoivat työssä kannattelevista sekä haastavista asioista, kuin myös rohkeasti toivat kehityskohteita esiin.

Varhaiskasvatuksen ammattilaisina olemme tottuneet työskentelemään erilaisten ihmisten kanssa ja luomaan luottamukseen perustuvan ilmapiirin niin lasten, huoltajien kuin työtovereiden kanssa. Tästä oli hyötyä, sillä koemme, että luottamuksen ilmapiiri saavutettiin myös kaikissa haastatteluissa. Haastattelujen äänitykset tallensimme ainoastaan omiin salattuihin One Drive-tiedostoihimme, joten emme päässeet kuuntelemaan omien työyksiköidemme äänitallenteita. Myös litterointivaihe toteutettiin niin, että molemmat litteroivat vain omat haastattelut ja samalla poistaen tunnistettavat asiat. Koontivaiheessa litteroitujen haastattelumateriaalien järjestystä vaihdettiin alkuperäisestä haastattelujärjestyksestä. Vasta valmiit litterointimateriaalit yhdistettiin samaan tiedostoon. Näillä toimilla pyrimme takaamaan tutkimuksemme eettisyyden ja luotettavuuden sekä noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä.

Meidän varhaiskasvatuksen ammattilaisten näkökulmasta on huolestuttavaa, että jo useamman vuosikymmenen aikana on puhuttu samoista haasteista, mutta mitään radikaalia ratkaisua haasteiden keventämiseen tai ratkaisemiseksi ole lainsäätäjien toimesta vastattu. Tämä kuvastuu esimerkiksi lähivuosien opetuslalla työskentelevien työolobarometrin tuloksissa. Kasvatus-, koulutus- ja tutkimusalan ammattilaisten työhyvinvoinnin tilaa on Suomessa tutkittu säännöllisesti jo reilun kymmenen vuoden ajan. Opetusalan ammattijärjestö OAJ on teettänyt työhyvinvointiin liittyviä kyselyjä vuodesta 2013 saakka, joissa myös varhaiskasvatuksen

ammattilaiset pääsevät antamaan äänensä kuuluviin. Vuoden 2020 työolobarometrista OAJ:n korkeakouluharjoittelija Sipuliina Kinanen teki koosteen nimenomaan varhaiskasvatus keskiössä. Tällöin varhaiskasvatuksen työntekijät nimesivät työssään innostaviksi tekijöiksi; lapset, työyhteisön, mahdollisuudet oppia, monipuolisen työn sekä kiinnostavat tehtävät. Työn kuormittavuutta taasen kuvattiin tekijöillä; kiire ja ajanpuute, liiallinen työmäärä, säältyö, osaavien työntekijöiden puuttuminen sekä negatiivinen työilmapiiri. Lisäksi vastaajat toivat ilmi, että mikäli työn tekeminen laadukkaasti mahdollistettaisiin, opetustyö ja lasten kanssa toimiminen innostaisivat. (Kinanen, 2021.)

Tutkimustuloksista koottava työolobarometri julkaistaan joka toinen vuosi ja tuorein työolobarometri julkaistiin elokuussa 2024. Tuoreimman työolobarometrin neljä keskeisintä löydöstä liittyivät esihenkilötyön merkitykseen työhyvinvoinnissa, keskimääräisen viikkotyöajan ylitykseen, työn ilon kokemuksiin sekä hyvinvoivan työyhteisön sijaisjärjestelyihin, jossa myöskin näyttäytyivät vähenevät sairauspoissaolot ja niiden lyhyemmät kestot. (OAJ, 2024.)

Jokaisen työntekijän olisi hyvä löytää jokin purkukeino asioille, jotka jäävät mielen päälle työpäivän jälkeen. Päivän tapahtumat ja mietityttävät asiat jäävät helposti mieleen ja niistä ei tahdo päästä irti, jos ei löydä hyvää purkukeinoa asioille. Haastatteluihimme osallistuneet sanoittivat monipuolisesti keinojaan, joilla viettivät vapaa-aikaansa ja pyrkivät irtautumaan töistä. Sangen huolestuneita olemme kuitenkin siitä seikasta, että valitettavan moni haastateltavistamme koki, ettei työpäivän jälkeinen ilta tai viikonloppu aina välttämättä riittänyt palautumiseen. Jos työntekijä ei ehdi riittävästi palautumaan työpäivän/työviikon jälkeen, on tällöin suuri riski kuormittumiselle, joka voi näyttäytyä monella eri tavalla, esimerkiksi fyysisillä oireilla tai subjektiivisilla tuntemuksilla. Olemme opinnäytetyömatkamme aikana oppineet paljon työhyvinvointiin liittyvistä asioista ja koemme erittäin tärkeiksi juurruttaa tätä tietämystä lisää omiin työyhteisöihimme. Työstä palautumalla pystymme korjaamaan stressin aiheuttamia vaikutuksia niin mielessä kuin kehossa ja tätä kautta saavuttamaan hyvinvointia ylläpitävää tasapainoa.

Meille varhaiskasvatus on ollut sydämen asia jo vuosia. Varsin nopeasti tapahtuneet muutokset alalla ovat saaneet pohtimaan, että mikä pitää ihmisiä töissä varhaiskasvatuksessa? Kinasen (2021) kirjoittaman koosteen löydökset kolmen vuoden takaa kuvaa edelleen erittäin hyvin tämän päivän varhaiskasvatuksen tilaa, jota myös meidän tutkimukseemme osallistujat sanoittivat. Sekä innostavista että kuormittavista tekijöistä löytyi hyvin paljon samankaltaisuutta meidän tekemäämme tutkimukseen. Yhteneväisinä tekijöinä työhön innostavissa asioissa olivat lapset, työyhteisö, työn monipuolisuus ja mahdollisuudet kehittyä. Yhteneväisinä tekijöinä työn kuormittavuudessa mainittiin kiire, liiallinen työmäärä ja lisääntyneet paperityöt sekä vajavaiset resurssit lasten haasteisiin nähden.

Tutkimuksemme perusteella tähän asiaan vaikuttavat monet tekijät kuten työntekijän oma asenne, hyvä johtaminen, oma terveys ja ne ihanat varhaiskasvatuksen lapset. Välillä saat halauksen tai hymyn, ja ne ovat niitä aitoja ja välittömiä kohtauksia, minkä takia työntekijät jaksavat omassa työssään. Positiiviset asiat kannattelevat ja pyrkivät pitämään mielen virkeänä. Varhaiskasvatuksen nykytilanteessa kuitenkin vaa'alla painaa myös kuormitustekijät. Tutkimuksessamme työntekijät kokivat riittämättömyyttä suhteessa omaan työhönsä. Työntekijöistä tuntui, että aikaa ei tahdo löytyä riittävästi lapsille, kun kirjallisten töiden määrä tuntui loputtomalta. Esimerkiksi esiopetuksessa on laadittava perusopetuslain velvoittama esiopetussuunnitelma lapselle. Jos ja yleensä kun, lapsi käyttää esiopetuksen lisäksi täydentävää varhaiskasvatusta on siellä täytettävä varhaiskasvatuslain edellyttävä varhaiskasvatussuunnitelma. Tämä on aiheuttanut työntekijöissä turhautumista, varsinkin kun esiopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa lapsi työskentelee samojen aikuisten kanssa ja silti piti laatia kaksi samansisältöistä asiakirjaa.

Varhaiskasvatuslain muutos on edesauttanut tunnetta olla riittämätön. On paljon asioita, mitä täytyisi tehdä, vaikka kasvatusvastuullisia puuttuu ja sijaisia ei löydy tai saada. Työntekijöiden täytyy joustaa ja venyä työssään, jotta he saavat kaiken tehdyksi. Luultiin, että lainmuutoksella saataisiin muutoksia aikaan, mutta toisin kävi. Varhaiskasvatuksen työnantajat ovat tiukan paikan edessä, kun puhutaan

henkilöstön pitovoimatekijöistä. Millä tekijöillä he saavat varhaiskasvatuksen ammattilaiset pidettyä alalla vielä tulevinakin vuosina. Median uutisointi alasta ja varhaiskasvatuksen nykytilasta ei myöskään varsinaisesti kutsu tai houkuttele alalle uusia tekijöitä. Työntekijät eivät tule varhaiskasvatukseen, vaan valitsevat helpomman työn. Myös palkkaus on puhututtanut vuosia. Työn vaativuus ja siitä saatava rahallinen korvaus eivät kohtaa ja tätä sanoittivat myös monet haastatteluihin osallistuneet. Varhaiskasvatuksen ammattilaisista on pulaa, ja se heijastuu myös työn tekemiseen. Alalla olevat työntekijät ovat kuitenkin ylpeitä omasta työstään, he ovat luovia ja kekseliäitä, mutta yhteiskunnallisesti arvostus sakkaa varhaiskasvatusta kohtaan. Varhaiskasvatus on aina koulujen varjossa ja sitä leimaa niin sanottu ”puuhastelu”. Tällaisella yhteiskunnallisella ajattelulla on myös vaikutusta työntekijöiden motivaatioon ja työssä jaksamiseen.

Työhyvinvointia voidaan tukea monin eri keinoin. Aiempien keinojen lisäksi myös työaikojen joustavuudella, kouluttautumismahdollisuuksilla, virkistystoiminnalla ja työsuhde-eduilla, työohjauksella ja hyvällä työterveyshuollolla on merkittävä rooli työhyvinvoinnin ja työmotivaation edistämisessä. Työolot riippuvat koko työyhteisöstä, mutta viimekädessä niistä vastaa esihenkilö. Työntekijät itse vastaavat alaistaidoista sekä itsensä johtamisesta ja omista elämönhallintataidoista, niitä ei esihenkilö voi opettaa. Itsensä johtamisessa ja elämönhallintataidoissa on kyse kyvystä huolehtia itsestään, esimerkiksi ajankäytön hallinnasta ja organisoimisesta, omista henkilökohtaisista vahvuuksista ja niiden tunnistamisesta, reflektointi- sekä ongelmanratkaisutaidoista. Työelämässä elämönhallintataidoilla tarkoitetaan työntekijän jatkuvaa kykyä kehittää ja omaksua rutiineja, jotka tukevat häntä epävarmuuden hallinnassa muuttuvissa olosuhteissa. Työelämässä jokainen meistä pystyy harjoittamaan ja kehittämään omia kommunikointi- ja viestintätaitoja sekä ajanhallintaa. Myös oman asenteen merkitys muutosprosesseissa on merkittävä.

Jokaisella meillä on käytettävissä tietty määrä sisäisiä ja ulkoisia voimavaroja, joita käytämme työssä ja vapaa-ajalla. Kun työ ja vapaa-aika ovat tasapainossa, ihminen

jaksaa ja voi hyvin. Jos jollakin alueella on lievää kuormitusta, se helposti vaikuttaa ihmisen kaikkiin osa-alueisiin. Jos haluamme parantaa työyhteisöämme, se vaatii erityisesti meidän omaa panostustamme. Omilla valinnoillamme on merkittävä vaikutus siihen, millaista elämää elämme. Ottaessamme vastuuta omista päätöksistämme voimme vaikuttaa positiivisesti, sen sijaan että syyttäisimme muita.

Johtamiseen on nykypäivänä myös kiinnitetty huomiota, johtaminen ei voi olla autoritääristä, vaan mieluummin keskustelevaa ja valmentavaa johtamista. Työntekijät saattavat helposti etsiä uuden työpaikan, missä on työn järjestelyt ja johtaminen kunnossa. Työntekijöiden tulisi myös päivittää omaa osaamistaan, jotta oma ammattitaito pysyisi ajantasaisena. Työyhteisöissä tulisi puhua myös näistä aiheista, ja vastuuttaa työntekijöitä ottamaan vastuuta omasta osaamisestaan. Keskustelevaa ja avointa työilmapiiriä pidetään arvossa, mutta kuinka moni todellisuudessa uskaltaa keskustella arkaluonteisista asioista tai työyhteisön ongelmista avoimesti?

Työntekijöille on hyvä antaa sopiva määrä vastuuta, jotta heillä pysyisi mieli virkeänä ja yhteistyö sujuu toisten kanssa. Kannustava ja valmentava johtaminen mainittiin monessa haastattelussa positiivisena asiana. Esihenkilön rooli on siis todella tärkeä, ja se miten hän omaa työtään hoitaa, tukien ja kuunnellen henkilöstöään, näyttää esimerkkiä oman asenteen merkityksestä puhuttaessa. Ihmisten johtaminen on kokopäiväinen työ ja sitä tulee myös kehittää, jotta esihenkilökin pysyisi ajan hermolla. Esihenkilön rooli työhyvinvoinnin johtamisessa on myös hyvin tärkeää, sen johtaminen ja kehittäminen vaatii aikaa sekä monipuolisia toimintatapoja. Myös esihenkilön oma työhyvinvoinnin tila on merkityksellinen. Vain hyvinvoiva esihenkilö voi johtaa hyvinvoivaa työyhteisöä.

Olemme jo useampaan kertaan todenneet, että varhaiskasvatuksen muutostahti on ollut ja tulee myös jatkumaan hurjana. Muutoksia tapahtuu hurjaa tahtia yhteiskunnassa, asiakaskunnassa, henkilöstön rakenteissa ja tätä kautta tietysti myös itse työssä. Pysyäksemme kelkassa mukana, tulee meidän jatkuvasti kehittää omaa ammatillista minäämme, ottaa oppia uusista menetelmistä ja jakaa keinoja

työelämästä selviytymiseen ja työssä jaksamiseen. Työelämä ei saisi olla selviytymisen tunnetta päivästä toiseen vaan meidän tulisi oppia löytämään ne omat keinomme, jolla tavoitamme tasapainon tuntua työelämän ja henkilökohtaisen elämän välillä. Toivomme, että kaikki varhaiskasvatuksen työntekijät saavat kokea työssään onnistumisen kokemuksia ja tuntevat itsensä ja tekemänsä työn arvokkaaksi, sillä sitä se on.

Kaiken kaikkiaan varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnin tukeminen vaatii monipuolisia ja pitkäjänteisiä toimia kaikilta yhdessä. Kun työntekijät voivat hyvin, se heijastuu myös varhaiskasvatuksen laatuun ja lasten hyvinvointiin, tehden työhyvinvoinnin kehittämisestä keskeisen osan koko varhaiskasvatusjärjestelmän toimivuutta.

LÄHTEET

Aulankoski, S. (2016) *Törmäyksistä työniloon*. Duodecim.

Espoon kaupunki internet-sivut. Noudettu 2.2.2024 osoitteesta <https://espoo.fi/fi>

Fonsén, E., Ahtiainen, R., Kiuru, L., Lahtero, T., Hotulainen, R., & Kallioniemi, A. (2022). *Kasvatus- ja opetusalan johtajien näkemyksiä omasta johtamisosaamisestaan ja sen kehittämistarpeista*. *Työelämän tutkimus*, 20(1), 90–117. <https://doi.org/10.37455/tt.95779>

Huhtala, M. (2021) Työturvallisuuskeskus. *Eettinen kuormitus työssä*. Markprint Oy 1.painos. Noudettu 9.3.2024 osoitteesta <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/03/Eettinen-kuormitus-tyossa.pdf>

Hirsjärvi, S., & Remes, P., & Sajavaara P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. Tammi.

Holmgren, E. (2023). *Tyytyväisyys. Vastavoima jatkuvaa venymistä vaativalle työlle*. Tuuma.

Hujala, E., & Turja, L. (toim.) (2020). *Varhaiskasvatuksen käsikirja*. (5. uudistettu painos). PS- kustannus.

Jones, C., Johnstone, M. & Waniganayake, M. (2020). *Early childhood educators' workplace well-being: It's everyone's right!* Volume 45, Issue 4 <https://doi-org.exproxy.puv.fi/10.1177/1836939120966086>

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

Kananen, J., (2017). *Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä*. Juvenes Print.

Kantonen, E., Onnismaa, E-L., Reunamo, J., ja Tahkokallio, L. (2020). Sitoutuneet, epävarmat ja poistujat- varhaiskasvatuksen opettajaksi opiskelevien sitoutuneisuus työelämään opintojen loppuvaiheessa. *Journal of Early Childhood Education Research* Volume 9, Issue 2, 2020, 264–289.

KEVA. (2023). *Varhaiskasvatuksessa, terveysalalla, poliisitoimessa ja vankeinhoidossa työkuormitus kasvaa edelleen*. Noudettu 16.3.2024 osoitteesta

- <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/varhaiskasvatuksessa-terveysalalla-poliisitoimessa-ja-vankeinhoidossa-tyokuormitus-kasvaa-edelleen/>
- Kinanen, S. (2021). OAJ. Varhaiskasvatuksen työoloista. Noudettu 2.8.2024 osoitteesta https://www.oaj.fi/contentas-sets/d8c8dc6452594884921a3e46f04837bd/oaj_barometri_vaka.pdf
- Lehto, K. & Viitala, R. (2016). "Enemmän tulosta vähemmällä väellä." *Työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden väliset haasteet kuntasektorilla esimiesten, henkilöstöammattilaisten ja henkilöstön kokemana*. Hallinnon tutkimus 35 (2), 117–131. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/98464/56271>
- Li, Y. & Zhang, R.-C. (2019). *Kindergarten teachers' work stress and work-related well-being: A moderated mediation model*. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 47 (11), e8409 <https://research-ebSCO-com.ezproxy.puv.fi/c/ezsbdj/viewer/pdf/o5y5wum6av>
- Muuronen, K., & Falk, S. (2022). Lastensuojelun keskusliiton politiikkasuositus. *Lapsella on oikeus laadukkaaseen varhaiskasvatukseen*. Noudettu 25.1.2024 osoitteesta <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/2022/08/20220817PolitiikkasuositusLapsellaOnOikeusLaadukkaaseenVarhaiskasvatukseen.pdf>
- Manka, M-L. & Manka M., (2023). *Työhyvinvointi*. (3.uudistettu painos). Otavan kirjapaino Oy.
- Martikainen, S., & Oikarinen, T. (2021). "Lapsista näkee, että me tehdään tämä hyvin": *Sosioemotionaalisen hyvinvoinnin toimintakulttuuri päiväkodissa*. *Journal of Early Childhood Education Research*, 10(3), 147. <https://journal.fi/jecer/article/view/114174>
- Mäkikangas, A., Mauno, M., ja Feldt, T. (2017). *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus.

- Opetusalan ammattijärjestö OAJ. (2024, 6. elokuuta). Työolobarometri 2024. Noudettu 6.8.2024 osoitteesta <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/julkaisut/2024/tyoolobarometri-2024/>
- Opetushallitus. 2022. *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet*. Noudettu 31.1.2024 osoitteesta <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/8931215>
- Opetushallitus. 2024. *Mitä on varhaiskasvatus?* Noudettu 31.1.2024 osoitteesta <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/mita-varhaiskasvatus>
- Penonen, M. (2021). *Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin*. Duodecim Oy.
- Perho, H. & Korhonen, M. (2012). *Ammatillinen suuntautuminen, persoonallisuuspiirteet sekä työn laatu työuupumuksen, työn imun ja valintatyytyväisyyden tekijöinä. Lastentarhanopettajien 30 vuoden seuranta*. Publications of the University of Eastern Finland. Reports and Studies in Education, Humanities, and Theology, 6. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-1013-4>
- Puusa, A. & Juuti P., (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Ranta, S. (2023). *Näin johdat varhaiskasvatuksen tiimiä*. PS-kustannus.
- Ranta, S., Heiskanen, H., & Kahila, S. (2023). *Team leadership profiles in Finnish early childhood education centres – Teachers’ experiences of team leadership*. Educational Management Administration & Leadership, 0(0). <https://doi.org/10.1177/17411432231168234>
- Ranta, S., Kahila, S., Heiskanen, H. & Kumpulainen, K-R. (2023). *Varhaiskasvatuksen opettajat tiimijohtajuutta toteuttamassa - Taustatekijöiden vaikutus opettajien kokemuksiin tiimijohtajuudesta*. Journal of Early Childhood Education Research DOI: <https://doi.org/10.58955/jecer.126745>
- Rauramo, P. (2012). *Työhyvinvoinnin portaat*. Bookwell Oy.
- Roponen, H., Fonsén, E., Ukkonen-Mikkola, T. & Ahtinen, R. (2024). *“Leading early childhood education centers as professional bureaucracies – social*

- organizational structures in Finnish early childhood education*". International Journal of Educational Management, Vol. 38 No. 1, pp. 286-301.
<https://doi.org.ezproxy.puv.fi/10.1108/IJEM-06-2023-0287>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (n.d.) *Työhyvinvointi*. Noudettu 28.1.2024 osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. (2010). (toim.) *Työhyvinvoinnin johtaminen*. Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Toivonen, H., Paananen, M. & Paakkari, A. (2023). "*Siellä on ylimääräistä resurssia, jota mä voin tarvittaessa siirtää*" - Talous ja päiväkodin johtajien työ. Journal of Early Childhood Education Research 12(3) 2023, 1–22. DOI: <https://doi.org/10.58955/jecer.127459>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023) *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023*. Noudettu 24.2.2024 osoitteesta https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf
- Varhaiskasvatuslaki 540/2018*. Noudettu 31.1.2024 osoitteesta <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>
- Vesterinen, P. (2006) *Työhyvinvointi ja esimiestyö*. WS Bookwell Oy.
- Vilkkä, H. (2021). *Tutki ja kehitä*. PS-Kustannus. 5.päivitetty painos.
- Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Books on Demand.

LIITTEET

LIITE 1 Saatekirje

Hyvä varhaiskasvatuksen ammattilainen ja työtoveri

Olemme Vaasan ammattikorkeakoulun YAMK-opiskelijat, Eveliina Ekberg ja Jonna Nygård. Opiskelemme sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen YAMK-tutkintoa. Teemme opinnäytetyönä tutkimusta työhyvinvoinnin merkityksestä varhaiskasvatuksen arjessa.

Kutsumme teidät työyhteisöidemme kollegat osallistumaan tutkimukseemme. Tutkimuksemme tavoitteena on vertailla ison ja pienen kunnan henkilöstöjen kokemuksia liittyen työhyvinvointiin. Lisäksi tavoitteenamme on selvittää, mitkä tekijät edistävät henkilöstön työhyvinvointia, miten työhyvinvointia kehitetään työyhteisöissä ja mitkä tekijät haastavat henkilöstön työhyvinvointia.

Keräämme analysoitavaa tutkimusmateriaalia järjestämällä yksilökohtaisia teemahaastatteluja toukokuussa 2024. Tutkimukseemme osallistuminen on vapaaehtoista, mutta toivoisimme saavuttavamme noin 10 innokasta ammattilaista ja kokemustenjakajaa omista työyhteisöistämme tutkimuksemme edesauttamiseksi. Tutkimus kunnioittaa yksityisyyden periaatteita ja tutkimukseen osallistunutta ei voi tutkimuksesta tunnistaa.

Opinnäytetyömme ohjaajana toimii yliopettaja Riku Niemistö Vaasan ammattikorkeakoulusta. Rikun sähköpostiosoite on riku.niemisto@vamk.fi. Tutkimuksen tulokset julkaistaan syksyn 2024 aikana Theseuksessa sekä työyhteisöissä.

Tervetuloa mukaan vaikuttamaan ja jakamaan omia kokemuksiasi työhyvinvointiin liittyen.

Ystävällisin terveisin,

Eveliina Ekberg – päiväkodin johtaja ja YAMK-opiskelija, e2301541@edu.vamk.fi

Jonna Nygård – varhaiskasvatuksen opettaja ja YAMK-opiskelija, e2301521@edu.vamk.fi

LIITE 2

Teemahaastattelurunko:

Tutkimuskysymys 1:

Mitkä tekijät edistävät henkilöstön työhyvinvointia?

- 1) Kerro millaiset tekijät vaikuttavat positiivisesti sinun työhyvinvointiisi?
- 2) Kuvaile työmotivaatioosi vaikuttavia asioita?
- 3) Miten pidät yllä psykologista pääomaasi?
- 4) Kerro millaisena koet tiimityön merkityksellisyyden omassa työssäsi?

Tutkimuskysymys 2:

Mitkä tekijät haastavat henkilöstön työhyvinvointia?

- 5) Kuvaile mitkä tekijät heikentävät sinun työhyvinvointiasi?
- 6) Kerro mitkä asiat koet työssäsi eniten haastavaksi, ja miksi?
- 7) Koetko, että sinulla on resurssia huolehtia omasta työhyvinvoinnista? Kuvaile käyttämiäsi keinoja omasta työhyvinvoinnista huolehtimiseen?

Tutkimuskysymys 3:

Mitä työyhteisöissä tulisi kehittää, jotta työhyvinvointi kohentuisi?

- 8) Kerro millaisin asioin sinä pystyt vaikuttamaan työhyvinvoinnin kohentumiseen?
- 9) Kerro millaisin keinoin työyhteisö/esihenkilö/työnantaja voisi kohentaa työhyvinvointia?
- 10) Oletko harkinnut jättäväsi varhaiskasvatusalan viime vuosien aikana? Mitkä syyt ovat johtaneet tällaisiin mietteisiin?

LIITE 3

Teemahaastatteluun osallistuvan lupalomake

Osallistun teemahaastatteluun vapaaehtoisesti ja annan luvan haastattelumateriaalien käyttöön tutkimuksen edesauttamiseksi. Halutessani saan olla vastaamatta esitettyyn kysymykseen tai keskeyttää haastattelun.

Teemahaastattelu nauhoitetaan Microsoft Teamsilla ja haastattelun jälkeen kirjoitetaan tekstitiedostoksi. Tekstitiedostosta ei ole tunnistettavissa haastateltavien henkilöllisyys (nimi, työyksikkö, asema). Tekstitiedostoihin pääsee käsiksi vain opinnäytetyön tekijät.

Aineistosta esiin tulleet asiat raportoidaan opinnäytetyössä niin, että tutkittavia tai muita teemahaastatteluissa mainittuja asioita ei voida tunnistaa.

Nauhoitteet tuhotaan opinnäytetyön valmistuttua.

Olen saanut riittävästi tietoa opinnäytetyöstä, ja suostun haastateltavaksi.

Suostun

Paikka ja aika

Allekirjoitus

LIITE 4

Esimerkki sisällönanalyysistä 1

| Alkuperäinen ilmaus | Pelkistetty ilmaus | Alakategoria | Yläkategoria | Pääkategoria |
|--|--|--|-------------------|---|
| <p>"kannustava työympäristö ja hyvin toimiva tiimi ja sitten se oma hyvinvointi ja terveys vaikuttaa toki myös."</p> <p>"täällä työpaikalla siihen vaikuttaa se, että miten kohdataan muita ihmisiä, miten muut ihmiset kohtaa sua, että perus kohteliaat tavat muilta työkavereilta on semmoinen ja sitten toki vaikuttaaahan siihen vapaa-ajankin asiat, että miten sä sitten purat tota noin niin ja saat niitä ajatuksia muihin asioihin."</p> | <p>Kannustava työympäristö, toimiva tiimi ja oma hyvinvointi.</p> <p>Toisten ihmisten kohtaaminen, käytöstavat ja vapaa-ajan vietto.</p> | Mielekäs työ, hyvä työympäristö ja työilmapiiri | Työolot | Työoloihin positiivisesti vaikuttavat tekijät |
| <p>"Ja ei sen tarvitse olla kuin yksi tiimissäkin, jolla on se optimismi, niin kyllä se sieltä sitten luo niitä pilkahduksia ja sitä valoa."</p> <p>"Tiimityön merkitys se on kaiken a ja o, että se toimii se on tärkeä osa sitä varhaiskasvatusta ja sitä ryhmässä toimintaa. Se vaikuttaa koko työhön, että kyllä se heti näkyy."</p> | <p>Optimistinen/positiivinen ajattelu.</p> <p>Toimivan tiimin merkitys ryhmän toiminnan kannalta.</p> | Tiimityö | | |
| <p>"Motivoiva esimies ja hyvä johtaminen niin ne on semmoisia tärkeitä asioita siinä hyvinvoinnissa."</p> | <p>Motivoiva esimies ja hyvä johtaminen.</p> | Esihenkilön merkitys | | |
| <p>"Jos sä oot tarpeeksi kauan hakannut päätös seinään ja sitten loppupeleissä se onnistuu se asia ja sieltä tulee semmoinen pieni ja se ehkä luo sitä toiveikkuutta."</p> <p>"Ne mitkä mulla on itsellä vaikuttaa työmotivaation, on työn luonne ja se haastavuus eli just se, että periaatteesahan mä ratkaisen koko ajan ongelmia, niin se pitää tavallaan virkeänä ja se motivoi."</p> | <p>Haasteiden kohtaaminen, ratkaisukeskeisyys ja toiveikkuus.</p> <p>Työmotivaatio, haasteiden selättäminen.</p> | Lapset sekä työn haastavuus ja haasteiden selättäminen | Asiakas-kunta | |
| <p>"Opetella sanomaan ei ja tunnistaa ne omat rajat."</p> | <p>Omien rajojen tunnistaminen.</p> | Oma hyvinvointi/ | Oma jaksaminen ja | |

| | | | | |
|--|---|---|-------------------------------------|--|
| <p>"Ensimmäisenä vaikuttaa positiivisesti myös työhyvinvointiin, vaikuttaa kotiolot, miten kotona on asiat. Oma terveys vaikuttaa työhyvinvointiin, onko kremppaa, kulu- tusta, ja kaikkea muuta."</p> | <p>Kotilojen ja ter- veyden merkitys.</p> | <p>terveys, koti- olot ja perheen tuki</p> | <p>voimava- ratekijät</p> | |
| <p>"Varmaan se positiivinen rakentava palaute. Se on iha- naa, kun on vanhempia, jotka antaa siitä työstä joskus ihan selkeää sanallista palautetta. Sitten lisäksi tulee pa- laute työkavereilta ja esimieheltä."</p> <p>"Se mikä edistää mun mielestä ihan kaikkien henkilöiden työhyvinvointia. Se, että jokainen tietää mikä on toisen työ tai mitä siihen työhön kuuluu."</p> | <p>Palaute.</p> <p>Työkaverin työn- kuvan ymmärtä- minen.</p> | <p>Palautteen saaminen ja antaminen ja työkaverin työ- tehtävien ym- märtäminen</p> | <p>Palaute- kulttuurin luominen</p> | |