



”SE ON AINA NIIN KIINNI SIITÄ VUODESTA JA RYHMÄSTÄ”

Lastentarhanopettajien kokemuksia työhy-
vinvoinnista Tampereen kaupungin päivä-
kodeissa

Terhi Lamminaho

Essi Lehtiö

Opinnäytetyö
Toukokuu 2015
Sosiaaliala
Varhaiskasvatus ja päivähoi-
to

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosiaaliala
Varhaiskasvatus ja päivähoito

LAMMINAHO, TERHI & LEHTIÖ, ESSI:

”Se on aina niin kiinni siitä vuodesta ja ryhmästä”

Lastentarhanopettajien kokemuksia työhyvinvoinnista Tampereen kaupungin päiväko-
deissa

Opinnäytetyö 42 sivua, joista liitteitä 2 sivua
Toukokuu 2015

Idea opinnäytetyöhön lähti julkisuudessa paljon puhutusta työssä jaksamisesta sekä lastentarhanopettajan työn haasteellisuudesta. Suuntaa työlle antoi myös tekijöiden oma pätevytyminen lastentarhanopettajan työhön. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä näkyväksi lastentarhanopettajien henkilökohtaisia kokemuksia työhyvinvoinnista omassa työssään päiväkodissa, pohtia niiden mahdollisia yhteneväisyyksiä sekä nostaa esille sitä, miten lastentarhanopettajat kokevat, että heidän työtään tuetaan, ja miten sitä mahdollisesti voisi vielä kehittää parempaan suuntaan.

Työn teoriaosuudessa pääpaino on työhyvinvoinnin käsitteen kokonaisvaltaisessa kuvauksessa. Teoriaosuuteen sisältyy myös lastentarhanopettajan työn ammattikuvaus sekä työhyvinvoinnin tarkennettu käsittely juuri päiväkotimaailmassa. Itse tutkimustyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena tekemällä kuusi yksilöhaastattelua Tampereen kaupungin eri päiväkodeissa työskenteleville lastentarhanopettajille. Jokainen haastateltava sai haastattelukysymykset ennakoon, voidakseen valmistautua haastatteluun. Opinnäytetyössä avattiin kattavasti haastatteluja. Aineistolähtöisessä sisällönanalyyysissä tehdään yhteenveto haastattelun annista, siitä tehdään johtopäätöksiä sekä nostetaan esille mahdollisia kehitysehdotuksia ja korostetaan työpaikalla jo nyt olevia hyviä käytänteitä työhyvinvoinnin tukena.

Haastateltavat kokivat työhyvinvointinsa melko hyväksi. Yksilöllisiä eroavaisuuksia oli monien tekijöiden kohdalla, kuten työtiloissa ja omassa stressinhallinnassa. Monen kysymyksen kohdalla esille nousi, että työhyvinvoinnin eri osatekijöihin päiväkotimaailmassa vaikuttaa hyvin paljon se millaiseksi sekä lapsi- että työryhmä vuosittain muodostuu. Työpaikalta koettiin saavan tukea työhyvinvointiin, mutta paljon löytyi myös uusia mahdollisia tukimuotoja ja vanhojakin voisi aina vahvistaa. Haastateltavat tiedostivat hyvin, kuinka he itse voivat tukea omaa työhyvinvointiaan niin työssä kuin vapaa-ajalla.

Asiasanat: lastentarhanopettaja, työhyvinvointi, päiväkotito

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

LAMMINAHO, TERHI & LEHTIÖ, ESSI:

“It always depends on the year and the group”

Kindergarten Teachers’ Experiences of Work Welfare in Day Care Centres in Tampere

Bachelor's thesis 42 pages, appendices 2 pages

May 2015

The idea of this thesis formed from discussions in media about work welfare and the challenges of kindergarten teacher’s profession work. The purpose of this thesis was to visualize kindergarten teachers’ individual experiences about work welfare in kindergartens, consider possible similarity of experiences and highlight how kindergarten teachers experience their welfare is supported and how it could be developed.

The generality of the theoretical section is formed from comprehensive description of work welfare. Theoretical section comprises also portrayal of the kindergarten teachers’ profession and more accurate description of work welfare especially in kindergartens. The study was executed as qualitative research. The data were collected by interviewing six kindergarten teachers working for the city of Tampere and the data were analysed using qualitative content analysis. Potential development- suggestions and workable methods are made based on qualitative analysis.

The findings indicated that interviewees experience their work welfare quite good. There were individual differences between interviewees for example cording to work-space and stress control. The form of annual child group or work community affects many components of work welfare. The respondents stated that they were given support for welfare from workplace but findings indicated that there are many possible new forms of support that should be offered. Interviewees were conscious of how they could support their own personal work welfare both at work and at home.

Key words: kindergarten teacher, work welfare, kindergarten

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	6
	2.1 Työmme toteutus	6
	2.2 Tutkimusmenetelmät	7
3	TYÖHYVINVOINTI	9
	3.1 Työhyvinvoinnin käsite	9
	3.2 Fyysinen työhyvinvointi	11
	3.3 Psykkinen työhyvinvointi	12
	3.4 Sosiaalinen työhyvinvointi	14
4	TYÖHYVINVOINTI LASTENTARHANOPETTAJAN TYÖSSÄ.....	16
	4.1 Lastentarhanopettajan työ.....	16
	4.2 Työhyvinvointi päiväkodissa.....	17
5	HAASTATTELUN ANTI.....	19
	5.1 Kokemukset fyysisestä työhyvinvoinnista.....	19
	5.2 Kokemukset psyykkisestä työhyvinvoinnista.....	20
	5.3 Kokemukset sosiaalisesta työhyvinvoinnista.....	22
	5.4 Työhyvinvoinnin tukeminen.....	24
	5.5 Kokemukset tämänhetkisestä työhyvinvoinnista.....	27
6	AINEISTON ANALYYSINTI.....	29
	6.1 Työhyvinvoinnin kannalta kehitettävät asiat	29
	6.2 Hyvät käytänteet, joita ei tule unohtaa.....	32
	6.3 Eettisyys ja luotettavuus	35
7	POHDINTA.....	37
	LÄHTEET	39
	LIITTEET	41
	Liite 1. Saatekirje	41
	Liite 2. Haastattelukysymykset	42

1 JOHDANTO

Keskustelu työhyvinvoinnista on viime aikoina lisääntynyt. Kuitenkin työhyvinvoinnin käsite on pysynyt hyvin suppeana, eikä moni tunnu tietävän sen laaja-alaista merkitystä työelämässä. Työterveyslaitoksen mukaan: ”työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sopivaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä”. (Virolainen 2012, 11.) Tämä on vain yksi monista määritelmistä, mutta nostaa hyvin esiin sen moninaisuuden.

Päiväkodeissa lastentarhanopettajan työ sisältää monia erilaisia tehtäviä ja vastuita, joiden täysipainoista toteuttamista saattaa nykyään haitata muun muassa puutteelliset resurssit. Moni varhaiskasvatuksen ammattilainen pohtiikin kuinka jaksaa tässä vaativassa työssä eläkeikään saakka? (Oulasmaa & Riihonen 2013, 89.) Mediassakin lähiaikoina esiin noussut keskustelu lastentarhanopettajien suuresta työmäärästä esimerkiksi ryhmäkokojen kasvaessa tuo esiin kysymyksen kuinka hyvin lastentarhanopettajat voivat työssään ja miten sitä tuetaan.

Aiheen ajankohtaisuuden vuoksi koimme tarvetta nostaa esille lastentarhanopettajien omat kokemukset työhyvinvointiin liittyen. Onko tämä kaikki vain median spekulatioita vai todellinen ongelma työkentällä? Työhyvinvointiin liittyvissä tutkimuksissa on pitkään keskitytty työpahoinvoinnin korostamiseen. Haluammekin nyt olla mukana uudessa aallossa tekemällä näkyväksi jo olemassa olevia hyviä käytänteitä ja korostaa työpahoinvoinnin sijasta työhyvinvointia. Tähän pyrimme tuomalla esiin kehitysideoita, joiden avulla työhyvinvointi voitaisiin nähdä positiivisemmassa valossa. Työmme ei anna kokonaisvaltaista kuvaa kaikkien lastentarhanopettajien tämänhetkisestä työhyvinvoinnista, vaan se jättää tilaa mahdollisille jatkotutkimuksille. Kuitenkin työmme antaa viitteitä siitä, kuinka erilaisia piirteitä työhyvinvointi päiväkotimaailmassa oikein sisältää.

2 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

2.1 Työmme toteutus

Työmme aiheen ideointi lähti siitä, että mietimme omia kokemuksiamme sosiaalialan työkentältä. Molempien harjoittelut olivat painottuneet varhaiskasvatukseen ja päivähöi-
toon, joten oli melko selvää, että opinnäytetyömme tulee sijoittumaan jollain tavalla
päiväkotimaailmaan. Meitä kumpaakin oli jäänyt painamaan harjoitteluissamme erinäi-
set ristiriitaiset työolot, joita olimme nähneet ja kokeneet. Esimerkkinä näistä voisi olla
töiden suuri kasaantuminen juuri lastentarhanopettajan harteille sekä työntekijöiden
väliset ristiriidat, jopa työpaikkakiusaaminen.

Näitä asioita miettiessämme päädyimme tutkimaan lastentarhanopettajien työhyvinvoin-
tia. Valitsimme tutkimustavaksemme laadullisen tutkimuksen ja aineistonhankintame-
netelmäksi yksilöhaastattelut. Haastateltaviksemme toivoimme saavamme 6 lastentar-
hanopettajaa, 2 jokaiselta Tampereen kaupungin palvelualueelta. Työmme suunnittelu
eteni nopeasti. Kun tutkimussuunnitelmamme hyväksyttiin, lähetimme Päiväkoteihin
ympäri Tamperetta sähköpostitse saatekirjeen (ks. liite 1), jonka kautta ajattelimme saa-
vamme haastateltavat kasaan. Samanaikaisesti teimme tutkimuslupahakemuksen Tam-
pereen kaupungille, johon saimme myöntävän vastauksen Tammikuussa 2015.

Haastateltavien kokoon saaminen osoittautui yllättävän haastavaksi ja paras keino tun-
tuikin olevan suora yhteys puhelimitse päiväkotiin. Saimme loppujen lopuksi toivo-
mamme määrän haastateltavia kasaan ja sovimme heidän kanssaan haastatteluajankoh-
dat niin, että tulimme tekemään ne päiväkodeissa joissa he työskentelevät. Haastattelu-
kysymykset (ks. liite 2) lähetimme haastateltaville etu käteen, jotta he tiesivät mitä on
tulossa ja osasivat jo miettiä mahdollisia vastauksia kysymyksiimme. Äänitimme ja
litteroimme haastattelut, jotta niiden analysointi sujuisi helpommin. Tämän jälkeen siir-
ryimme teorian kirjoittamiseen, jota seurasi aineistolähtöinen sisällönanalyysi ja saa-
miemme tuloksien pohdinta.

Lopullisiksi tutkimuskysymyksiksemme muodostuivat:

- Millaiseksi lastentarhanopettajat kokevat oman työhyvinvointinsa?
- Mitkä osa-alueet lastentarhanopettajan työssä koetaan kuormittaviksi ja millä lailla?
- Miten työssä jaksamista tuetaan ja onko se riittävää? (Työpaikka sekä työntekijä itse)

Tavoitteenamme oli siis saada henkilökohtaista tietoa. Emme halunneet kuulla sitä, kuinka asiat kuuluisi työpaikalla olla, vaan sitä miten lastentarhanopettajat kokevat niiden oikeasti olevan. Tähän pyrimme kiinnittämään huomiota, myös haastattelukysymyksiä suunnitellessamme. Opinnäytetyöllämme halusimme tehdä näkyväksi lastentarhanopettajien työn eri puolia ja ennen kaikkea niiden vaikutusta työhyvinvointiin. Toivoisimme, että työmme tuloksiin voitaisiin kiinnittää huomiota esimerkiksi päiväkotitasolla työntekeä, työtiloja ynnä muuta sellaista suunnitellessa.

2.2 Tutkimusmenetelmät

Toteutimme tutkimuksemme laadullisena tutkimuksena. Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus on menetelmäsuuntaus, jota käytetään tutkimustyössä kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen lisäksi. Usein tutkimuksissa sovelletaan molempia menetelmäsuuntauksia, jolloin karkea rajanvedon tekeminen niiden välillä on haastavaa. (Alasuutari 2011, 32.) Laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena on selvittää ilmiön merkitystä tai tarkoitusta, ei niinkään saada suurta otantaa, jonka perusteella voitaisiin tehdä yleistyksiä. Tavoitteena on myös tutkia yksilön tai tilanteisiin sidonnaisia näkökulmia ja saavuttaa syväluotaavaa ymmärrystä yksilön tuntemuksista ja kokemuksista (Davies 2007, 191).

Laadullisen tutkimuksen yleisimmät aineistonhankintamenetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto (Tuomi & Sarajärvi 2013, 71). Niistä tutkija voi valita haluamansa metodin tai yhdistellä useampaa. Kyseisiin metodein on mahdollista saada kuvailevaa ja monitasoista tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Käytämme haastattelumetodinamme teemahaastattelua, jota käytetään kun halutaan tietää mitä joku ajattelee ilmiöstä tai miten hän kokee sen (Eskola & Vastamäki 2010,

26). Kyseisessä haastattelumetodissa haastateltavan on mahdollista kuvailla asioita ker-
tovasti.

Tutkimuksessamme tutkittavana toimivat Tampereen kaupungin päiväkodeissa haastat-
teluhetkellä työskentelevät lastentarhanopettajat. Tavoitteenamme on tuoda esiin heidän
henkilökohtaisia kokemuksiaan työhyvinvoinnista. Koimme saavamme työhömmme so-
veltuvaa aineistoa juuri laadullisen tutkimuksen keinoin. Se mahdollistaa tutkimuksel-
lemme kuvailevat ja yksilöidyt vastaukset, joita ei ole ennalta ohjattu mihinkään suun-
taan.

Tutkimuksen analysointiin siirtyessämme käytimme aineistolähtöistä sisällönanalyysiä.
Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisen
tutkimuksen muodoissa. Sisällönanalyysillä tarkoitetaan kirjoitettujen, kuultujen tai
nähtyjen sisältöjen tarkempaa analyysiä. Aineistolähtöisessä analyysissa pyritään luo-
maan tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 91, 95.)
Analysoitaessa esimerkiksi haastatteleamalla saatua tietoa analysoitavat seikat eli kysy-
mykset tulisi päättää etukäteen, eikä aikaisemmilla tiedoilla tai havainnoilla tulisi olla
merkitystä niitä analysoitaessa.

Tutkimuksessamme keräsimme tiedon teemahaastatteluilla, jonka jälkeen litteroimme
haastattelut sanasta sanaan. Tämä helpotti saamamme aineiston syvällisempää ana-
lysointia. Aineistolähtöistä sisällönanalyysiä lähdimme toteuttamaan käyttämällä ana-
lyysimallia, jossa ensiksi poimitaan tutkimuksen kannalta olennaiset asiat, jotka sitten
seuraavaksi pyrimme pelkistämään yksittäisiksi ilmaisuiksi. Tämän jälkeen nämä ilmai-
sut ryhmiteltiin kategorioiksi, joissa yhdistyi samankaltaiset ilmaisut. Tämä oli ana-
lyysimme kriittinen vaihe, sillä silloin omat näkemykset voivat johdatella kategorioita
tiettyihin suuntiin. Pyrimme kuitenkin siihen, ettemme antaneet omien ajatusmallien
vaikuttaa työhön, vaan poimimamme asiat oli selvästi lähtöisin juuri nimenomaisista
haastatteluista. Eri kategorioihin sijoittelu jatkui, kunnes löysimme mahdollisimman
selkeät ja tutkimuskysymyksiimme vastaavat joukot. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 101.)

3 TYÖHYVINVOINTI

3.1 Työhyvinvoinnin käsite

Työhyvinvointi on merkityksellisessä osassa työn tuloksellisuutta ja laatua tarkkailtaessa. Hyvinvoiva henkilöstö on motivoitunut työstään, nauttii työn tekemisestä ja saavuttaa parempia tuloksia. Työhömmme olemme valinneet teoreettiseksi viitekehyykseksi työhyvinvoinnista ja sen tukemisesta puhuttaessa Rauramon, Maslowin tarvehierarkian pohjalta, kehittämän työhyvinvoinnin portaatmallin (Rauramo 2008). Valintaamme perustelemme sillä, että työhyvinvointia ja sen osa-alueita käsitellään ja määritellään eri julkaisuissa eri tavoin, mutta Rauramon teos kokoaa ne selkeäksi, yhtenäiseksi kokonaisuudeksi. Tässä teoriaosuudessamme käytämme tätä ”porrasmallia” pohjana esitellemme tarkemmin työhyvinvointiin liittyviä seikkoja.

Pohjan yleiselle hyvinvoinnille muodostavat psyko-fysiologiset tarpeet, jotka Rauramo nostaa myös alimmaksi portaaksi työhyvinvointimallissaan. Ensimmäiseen portaaseen kuuluu elämiselle ehdottomat perustarpeet, joita työhyvinvoinnin näkökulmasta tarkasteltuna ovat työn sopiva kuormitus, työterveyshuolto sekä työntekijän terveelliset elintavat (Rauramo 2008, 37). Työterveyshuolto on merkittävä osa työhyvinvointia työpaikoilla sekä sen tukemisessa. Työterveyshuolto huolehtii yhdessä työpaikkojen kanssa työterveyden ja työkyvyn ylläpitämisestä. Sen tehtävänä on muun muassa työterveyden edistäminen, työtapaturmien ehkäisy, kuntoutus sekä neuvonta. (Työterveyshuolto 2015.) Rauramon mainitsemat terveelliset elintavat ja niiden vaikutus työhyvinvointiin tulevat esiin myös Työterveyslaitoksen julkaisussa. Elintavoilla on yhteys työstä palautumiseen sekä työpäivän aikaiseen jaksamiseen ja suoriutumiseen (Työterveyslaitos 2013, 125–127).

Toisen portaan Rauramon mallissa muodostaa turvallisuuden tarve, jonka muodostavat työsuhte ja työolot. Hänen mukaansa turvallinen työpaikka mahdollistaa toimeentulon, fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin sekä osaamisen ylläpidon. (Rauramo 2008, 85.) Myös julkisten ja hyvinvointialojen liitto nostaa Varhaiskasvattajana päivähoidossa julkaisussaan esiin työntekijän oikeuden turvalliseen työskentelyyn. Työ ei saa aiheuttaa terveydelle haittaa ja työolosuhteiden ja työvälineiden tulee olla työntekijälle sopivat.

(JHL 2012, 43.) Työntekijän tuntiessaan olonsa sekä fyysisesti että psyykkisesti turval-
liseksi työssään, on mahdollista keskittyä itse työn toteuttamiseen.

Kolmanneksi portaaksi Rauramo mainitsee liittymisen tarpeen, joka sisältää työyhteisön
ja johtamisen merkityksen. Hänen mukaansa yhteisö on yksilön tärkein voimanlähde ja
yhteisöllisyyden tunne on yhteiskunnan koossa pitävä voima. (Rauramo 2008, 122.)
Työyhteisön merkitys korostuu työssämme sekä psyykkisen että sosiaalisen työhyvin-
voinnin kohdalla. Rauramon lisäksi muun muassa Niiranen ym. (2010) nostavat esiin
johtajan ja johtamisen merkityksen työntekijöiden työhyvinvointiin. Hyvällä johtamisel-
la on mahdollista vaikuttaa myönteisesti ilmapiiriin sekä organisaation toimivuuteen.
Hyvä viestintä, avoin keskustelu sekä syrjinnän ehkäiseminen tukevat organisaatiota ja
ovat yhteydessä työntekijöiden hyvinvointiin sekä vähäisempiin poissaoloihin. (Niira-
nen ym. 2010).

Rauramon mukaan neljäs askel on arvostuksen tarve, johon kuulu sekä toisilta saatu
arvostus että itsearvostus. Työyhteisöltä ja esimieheltä saatuun arvostukseen vaikuttaa
se miten ihminen arvostaa itse itseään ja työtään. Arvostuksen kokeminen on itsetunnon
kehityksen perusedellytys. Oleellinen osa tätä arvostuksen askelta ovat myös organisa-
ation yhteiset arvot sekä palautteen anto. Asiallisen palautteen antamisella, niin johtaja
kuin myös työntekijä viestittävät arvostavansa toisiaan. Arvostusta työpaikoilla jaetaan
myös sillä, että yhteisistä arvoista keskustellaan ja jokainen pystyy kertomaan oman
mielipiteensä. (Rauramo 2008, 143.)

Viides ja viimeinen askel työhyvinvoinnin portaikossa on itsensä toteuttamisen tarve. Se
käsittää osaamisen ylläpidon, luovuuden sekä työn mielekkyyden (Rauramo 2008, 160).
Itsensä toteuttamisella tarkoitetaan pyrkimystä rikkaaseen ja merkitykselliseen elämään,
jossa hyödynnetään laajasti omaa persoonallisuutta, tietoja ja taitoja (Peda.net. 2013).
Peruskoulutuksen jälkeinen kiinnostus laajentaa omia taitoja, pyrkimys mahdollisiin
jatkokoulutuksiin ja kiinnostus oman alansa kehityssuunnista kertoo oman osaamisen
ylläpidosta. Työn mielekkyydestä puhuttaessa, voidaan käyttää termiä työn imu. Kun
henkilö voi käyttää työssään vahvuuksiaan ja työympäristö mahdollistaa innostuksen
työntekoon, on hän työn imussa. Työterveyslaitos kuvaa työn imussa työskentelevää
henkilöä omistautuneeksi ja tarmokkaaksi, joka kokee työnsä merkitykselliseksi sekä
haasteelliseksi. (Työterveyslaitos: Työn imu 2014.) Työn imua kokeva ihminen työ-
skentelee tehokkaasti sekä tuloksellisesti, eikä lannistu kuormittavampanakaan aikana

liaksi. Työn imussa työskentelevät ovat myös keskimäärin terveempiä kuin ne, jotka eivät koe työssään työn imua. Työn imua tukevat työntekijän vaikutusmahdollisuudet, arvostus sekä hyvä johtaminen. (Viitala 2013, 212–213.)

Kuvattuamme nyt työhyvinvointia Rauramon esittämän porrasmallin mukaan, haluamme vielä tehdä tarkemmat kuvaukset työhyvinvoinnin fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista puolista. Nämä osa-alueet ovat perusta ihmisen terveydelle ja toimintakyvylle (Työterveyslaitos: Mitä on työkyky? 2014.) ja niiden kautta pyrimme löytämään vielä kokonaisvaltaisemman kuvan työhyvinvoinnista. Näiden osa-alueiden tarkempi esittely on työmme kannalta tärkeää myös siksi, että käytimme tätä jaottelua jo haastattelukysymyksissämme. Tähän samanlaiseen jaotteluun on päätynyt myös muun muassa Harri Virolainen kirjassaan Kokonaisvaltainen työhyvinvointi (2012).

3.2 Fyysinen työhyvinvointi

Kolmesta edellä mainitusta työhyvinvoinnin osatekijästä ehkä selkeimmin esille nousee fyysinen työhyvinvointi. Selkeydellä tässä tarkoitamme sitä, että työn fyysiset puolet ovat pääsääntöisesti jollain tapaa mitattavissa ja konkreettisesti esitettävissä, toisin kuin esimerkiksi psyykkiset puolet. Fyysinen työhyvinvointi pitää sisällään muun muassa oman fyysisen terveyden, fyysiset työolosuhteet, työn fyysisen kuormittavuuden sekä ergonomiset ratkaisut työpaikalla (Virolainen 2012, 17). Työpaikan tulisi ottaa jälkimmäisistä osa-alueista suurin vastuu jo työturvallisuuslainikin nimissä, mutta tietenkin työntekijä on ilmoitusvelvollinen puutteista tai riskitekijöistä työpaikallaan (Finlex 2002). Fyysinen työhyvinvointi sijoittuu työhyvinvoinnin portaissa ensimmäiselle ja toiselle askeleelle.

Työntekijän omaan fyysiseen terveyteen vaikuttaa vahvasti kolme tekijää: Liikunta, ravinto ja uni. Terveyttä edistäväksi liikunnaksi voidaan katsoa jo esimerkiksi töihin pyöräileminen ja hissien vaihtaminen portaisiin. Kun ihmisen arjessa on tarpeeksi liikuntaa ja fyysinen kunto on hyvä, jaksaa hän myös työssään paremmin. Monipuolinen ja terveellinen ravinto toimii ihmisen polttoaineena, eikä sen merkitystä saa vähätellä omaa terveyttä miettiessä. Uni on hyvin yksilöllinen asia, emmekä voi määrittellä yhtä tiettyä aikaa, joka nukuttuna riittäisi jokaiselle. Jopa unen määrää tärkeämpänä voidaan pitää unen laatua; mitä paremmin nukut, sitä paremmin palaudut päivän työstä. Sopiva

suhde liikuntaa, ravintoa ja unta on ihmisen hyvinvoinnin yksi tärkeä perusta. (Terveyskirjasto 2015.)

Virolaisen (2012) puhussa kirjassaan työn fyysisistä olosuhteista hän tarkoittaa niillä muun muassa työvälineitä, työpaikan melua, lämpötilaa sekä siisteyttä. Työn fyysiset olosuhteet ja kuormittavuus ovat eri työaloilla hyvin vaihtelevia. Tulee kuitenkin muistaa, että esimerkiksi istumatyö on myös fyysisesti kuormittavaa, mutta vain eri tavalla kuin esimerkiksi rakennustyömaalla työskentely. Tekipä ihminen mitä fyysistä työtä hyvänsä, perustuu se aina lihasvoiman käyttöön. Myös asennon ylläpito edellyttää sitä, että käytetään lihaksia. (Harjanne ym. 2004, 123.)

Ergonomiset ratkaisut tarkoittavat huomion kiinnittämistä muun muassa työskentelyasentoihin, työn toistuvuuteen ja yksipuolisuuteen sekä kalusteiden, kuten pöytien korkeuksiin ja tuolien sopivuuteen. Näitä asioita miettiessä on otettava huomioon jokaisen työntekijän yksilölliset tarpeet. Huomion arvoista on myös se, että eri työaloilla ergonomiaan kiinnitetään huomiota erilailla. Kun ergonomiasta työpaikalla on huolehdittu hyvin, tukee se työntekijän fyysistä hyvinvointia muun muassa vähentämällä riskiä tuki- ja liikuntaelinsairauksiin. (Työsuojeluhallinto 2013.)

Fyysisellä työhyvinvoinnilla on erityinen yhteys psyykkiseen työhyvinvointiin ja toisin päin (Virolainen 2012, 11). Voidaan ajatella esimerkiksi tilannetta, joka on psyykkisesti todella raskas, mutta koska oma fyysinen kunto on hyvä, liikunta piristää ja fyysiset työolosuhteet ovat loistavat, niin mielikin voi muuttua parempaan suuntaan. Toisaalta voi myös käydä niin, että psyykkisesti raskas ja stressaava työ vaikuttaa niin paljon ihmiseen, että hän oireilee fyysisesti sairastamalla. Näitä kahta tekijää ei siis voi tarkastella täysin irrallisina osina ihmisen hyvinvoinnista puhuttaessa.

3.3 Psyykkinen työhyvinvointi

Viime vuosien aikana psyykkinen työhyvinvointi on noussut yhä keskeisempään asemaan työhyvinvointia tarkasteltaessa, sillä psyykkinen pahoinvointi työssä on nykyään melko, ellei jopa todella yleistä (Virolainen 2012, 18). Opinnäytetyössämme käsitämme psyykkisen työhyvinvoinnin alle myös henkisen työhyvinvoinnin. Eri kirjallisuudessa jaottelu tehdään eri lailla, mutta päädyimme tähän valintaan pitääksemme työme

mahdollisimman selkeänä. Psykkiseen työhyvinvointiin luetta kuuluva muun muassa työn stressaavuuden, työpaikan ilmapiirin ja työn kokemisen mielekkääksi, joista esimerkiksi Marja-Liisa Manka kertoo kirjassaan *Työn ilo* (2011). Näistä psyykkisen työhyvinvoinnin osa-alueista ei voida suoraan puhua siten kuinka asiat työpaikalla ovat, vaan niin kuinka jokainen työntekijä henkilökohtaisesti ne kokevat tai niiden toivoisi olevan.

Stressin kokeminen on hyvin yksilöllistä, eikä se ole helposti mitattavissa oleva asia. Arkikielessä stressillä tarkoitetaan usein erilaisia rasitusoireita, kuten kiireellisyyttä ja liikaa tekemistä, jonka myötä tulee väsymys. Kun puhutaan stressioireista, tarkoitetaan muun muassa ahdistuneisuutta, hermostuneisuutta ja univaikeuksia. Nämä oireet johtuvat stressitekijöistä, jotka työhön liittyessä voivat olla muun muassa edellä mainittu kiire, liian suuret vaatimukset ja paineet sekä lisääntynyt työn määrä. Työstressi määritelläänkin usein niin, että yksilön edellytysten ja työn vaatimusten välillä on liian suuri ristiriita. (Suonsivu 2014, 24–26.)

Emotionaalisuus on osa jokaista ihmistä, joten tunteet sekä niiden ilmaiseminen ovat luonnollisia asioita kaikille. Näin ollen on tärkeää, että työpaikoilla on mahdollisuus ilmaista omia tunteita. Jos tunteita ei pysty ilmaisemaan, ne tukahdutetaan yleensä aiheuttaen itselle samalla psyykkistä pahoinvointia. Mahdollisuus ilmaista omia tunteita ei tarkoita lupaa oman turhautumisen purkamiseen kiukkuna asiakkaille, vaan ennemminkin rakentavia keskusteluja kollegoiden ja esimiehen kanssa. Työhyvinvointia tukee siis avoin työilmapiiri, jossa jokainen uskaltaa ja saa näyttää tunteensa. (Virolainen 2012, 19.)

Työpaikan ilmapiiri on monien tekijöiden summa. Sen nähdään koostuvan organisaatiossa jokaisen yksilön henkilökohtaisista havainnoista. Työilmapiirin käsitteen alle kuuluvat muun muassa työpaikan toimintatavat (tervehtiminen, tiedonkulku jne.), kannustus ja tuki sekä ristiriitojen ratkaisutavat. (Rauramo 2008, 124–124.) Myös johtajuus, työyhteisön sisäinen luottamus sekä yhteistyö määrittelevät työilmapiiriä, joka käsitteenä on hyvin lähellä työviihtyvyyttä (Virolainen 2012, 184). Tämän myötä onkin helppo ymmärtää se tosi asia, että hyvä työilmapiiri edistää voimakkaasti työhyvinvointia ja työn kokemista mielekkääksi.

Virolainen (2012) kertoo kirjassaan tarkemmin siitä, kuinka yksilön mielenterveyttä edistää mielekäs ja mielenkiintoinen työ. Työhyvinvoinnin kannalta ei siis ole yhdentekevää, minkä työn itselleen valitsee ja millaiseen työyhteisöön päätyy. Näiden seikkojen myötä sijoittaisimme psyykkisen työhyvinvoinnin osaltaan porras-mallin jokaiselle, mutta eniten sen ensimmäiselle ja viimeiselle askeleelle. Näillä askelmilla, kun juuri puhutaan muun muassa yksilön henkilökohtaisesta terveydestä ja työn imusta sekä itsensä toteuttamisesta.

Ennen kaikkea psyykkisen työhyvinvoinnin kannalta tärkeää on siis löytää tasapainon monien asioiden keskellä. Työntekijän fyysiset ja psyykkiset edellytykset sekä hänen kokemat odotuksensa työstä ja toisaalta myös työn asettamat vaatimukset ja sen antamat mahdollisuudet eivät saisi olla liian isossa ristiriidassa toisiaan kohtaan. (Harjanne ym. 2004, 100.) Psyykkisen hyvinvoinnin rinnalle tulee nostaa myös sosiaalinen hyvinvointi. Sosiaaliset suhteet ja sosiaalinen kanssakäyminen erilaisissa työtilanteissa voi olla toisille välillä hyvinkin raskasta ja psyykkisesti kuormittavaa. Toisaalta taas ne hetket, kun saa jakaa työkavereille niin ilot kuin surut, voivat kohentaa psyykkistä hyvinvointia erittäin paljon.

3.4 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyy mahdollisuus sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön jäsenten kesken. Puhutaan myös lähemmästä tutustumisesta työkavereihin, heidän harrastuksiin ja perheeseen, jopa ystävyys-suhteista. Osaltaan sosiaalista työhyvinvointia voi tukea tai horjuttaa myös sosiaalinen kanssakäyminen eri yhteistyötahojen ja asiakkaiden kanssa. (Virolainen 2012, 24.)

Yleisesti pidetään erittäin tärkeänä, että työntekijät pystyvät käymään avointa keskustelua niin työ- kuin yksityisasioistaankin työpäivän aikana. Tätä tukeakseen moni työpaikka suunnittelee tarkoin millaiset ovat työpaikan taukotilat ja mihin kopiokoneet sekä tulostimet sijoitetaan. Nykyään työskennellään hyvin paljon itsenäisesti omassa toimistossa, jolloin pienetkin hetket työkaverin kanssa voivat olla hyvin piristäviä. (Harjanne ym. 2004, 106.) Näissä sosiaalisissa hetkissä myös psyykinen hyvinvointi sekä työteho ajatuksien ja ideoiden vaihdon myötä voivat kohentua huomattavasti.

Sosiaalisen työhyvinvoinnin alla puhumme myös työyhteisötaidoista. Tämä termi pitää sisällään niin esimies-, kuin alaistaidotkin ja sillä tarkoitetaan työssä tapahtuvaa vuorovaikutusta. Oleellisesti organisaation työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia työyhteisötaitoja ovat muun muassa vastuun ottaminen omista tehtävistä, palautteenanto sekä vastaanotto, ryhmätyötaidot, empaattisuus, kiinnostus muiden töitä kohtaan sekä uskallus tuoda oma mielipide esille. Nämä kaikki tekijät edesauttavat hyvää sekä toimivaa yhteistyötä työpaikalla. (Suutarinen ym. 2010, 112–115.)

Työturvallisuuskeskuksen julkaisussa työturvallisuus ja työhyvinvointi päivähoidossa (Ristioja & Tamminen 2010) kerrotaan, että ”hyvä vuorovaikutus työpaikalla on edellytys yhteistyölle”. Vuorovaikutus on paljon muutakin kuin vain sanallista viestintää. Se sisältää myös esimerkiksi eleillä, ilmeillä ja äänenpainolla itsensä ilmaisemisen. Vuorovaikutus voidaan jakaa kuuntelemiseksi ja kuulluksi tulemiseksi. (Ristioja & Tamminen 2010, 17.) Näitä taitoja tarvitaan, kun työpaikalla rakennetaan yhteisöllisyyttä. Huomiointavaa työyhteisöjen sisällä on, että niin negatiiviset kuin positiiviset tunteet tarttuvat. Tällainen tunnereaktioiden peilaaminen voi saada aikaan paljon hyvää, mutta myös pahaakin. Ikävintä ehkä on se, että työyhteisön sisäiset negatiiviset tunteet välittyvät helposti asiakkaille ja häiritsevät varsinkin asiakaspalvelutyötä. (Larjovuori & Manka 2013.)

4 TYÖHYVINVOINTI LASTENTARHANOPETTAJAN TYÖSSÄ

4.1 Lastentarhanopettajan työ

Lastentarhanopettajan työnkuvaan kuuluu alle 6-vuotiaiden lasten opetus- ja kasvatus-tehtävät päiväkodissa. Työllään lastentarhanopettajat pyrkivät tukemaan lapsen kasvua ja kehitystä. Oleellista osaa lastentarhanopettajan työssä näyttelee myös yhteistyö lasten vanhempien kanssa. Yksi tärkeimmistä lastentarhanopettajan ominaisuuksista on aito kiinnostus lasten kasvua ja hyvinvointia kohtaan. (Ammattinetti 2014.)

Lastentarhanopettajan työnkuvaan kuuluu pedagoginen vastuu lapsiryhmästä. Pääsääntöisesti päiväkodeissa pyritään siihen, että jokaisessa ryhmässä on ainakin yksi lastentarhanopettaja, jonka rinnalla työskentelee lastenhoitajia. Lastentarhanopettajan työtehtävät ovat todella monipuoliset. Sen lisäksi, että lastentarhanopettaja suunnittelee ja kehittää arjen toimintaa, vastaa varhaiskasvatussuunnitelman tekemisestä ja toimii kasvatuskumppanina yhdessä lasten huoltajien kanssa, on heidän arkinen työ yhdistelmä lasten hoitoa, opetusta sekä kasvatusta. Päivittäisiä töitä päiväkodeissa ovat muun muassa lasten kanssa ulkoilu, lasten lepoaikat, ruokailut sekä vapaan leikin mahdollistaminen. (Ammattinetti 2014.)

Työssään lastentarhanopettajilla on vastuu lapsien valvonnasta, erityisohjeiden, kuten ruokavalion, noudattamisesta sekä lapsen luovuttamisesta hoitopäivän jälkeen. Päiväkodin työntekijöillä on rikosoikeudellinen vastuu, jos heidän huolimattomuudesta tai varomattomuudesta johtuen seuraa lapselle ruumiinvamma tai lapsen kuolema. Rikosoikeudelliseen vastuuseen voi joutua myös valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä tai siitä, että tekee sellaisia työtehtäviä, joihin ei ole ammattitaitoa (esimerkiksi liian vaativat lääkehoidolliset toimenpiteet). (Ristioja & Tamminen 2010, 14.)

Lain sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista mukaan lastentarhanopettajaksi voi pätevöityä kahdella tapaa. Lastentarhanopettajaksi voi päästä hankkimalla yliopistosta vähintään kasvatustieteen kandidaatin tutkinnon, johon sisältyy lastentarhanopettajan koulutus. Toinen tapa taas on opiskella sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto, sosionomi (AMK), johon sisältyy opinnot, jotka suuntautuvat varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan. (Finlex 2005). On myös huomioi-

tavaa, että he, joilla on ollut kelpoisuus ennen tätä asetusta (1.8.2005.) lastentarhanopettajan työhön, omaavat sen myös vastedes (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005).

4.2 Työhyvinvointi päiväkodissa

Työturvallisuuskeskus (2001) painottaa hyvinvoivan ja ammattitaitoisen henkilöstön olevan varhaiskasvatustalouden tärkein voimavara. Julkisten ja hyvinvointialojen liiton julkaisun mukaan työ varhaiskasvatuksen parissa on kuormittavaa sekä fyysisesti että henkisesti. Ergonomiset asiat kuten lasten nostamiset tai matalat työtasot vaikuttavat fyysiseen hyvinvointiin samoin kuten huono sisäilma tai kova melu pienissä tiloissa. Henkisesti kuormittavia tekijöitä varhaiskasvatuksessa voivat olla ihmissuhdetyön monenlaiset vaatimukset, suuri vastuu sekä ristiriidat työyhteisössä. (JHL 2012.)

Varhaiskasvatustyötä ohjaavat monet eri säädökset ja lait, kuten perusopetuslaki, päivähoitolaki ja työturvallisuuslaki. Säädöksiä asettamien raamien mukaan on mahdollista tarjota laadukasta ja eettistä varhaiskasvatusta. Päivähoidon säädösten edellyttämä lapsen etu tulee täytetyksi osaltaan sen kautta, että työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta huolehditaan. Jokaisella työntekijällä on vastuu omasta turvallisuudestaan siinä määrin, että jokaisen on opeteltava turvallisuuden perusasiat esimiehen johdolla. (Ristioja & Tamminen 2010.)

Päivähoidon parissa työskentely on erittäin sosiaalista ja päivän aikana henkilökunta on sosiaalisessa vuorovaikutuksessa lasten ja vanhempien lisäksi erityisesti työyhteisönsä kanssa. Työturvallisuuskeskuksen julkaisussa painotetaan työyhteisötaitojen merkitystä koko työryhmän hyvinvointiin. Työyhteisötaitojen edellytyksiä ovat rakentava asenne, tiedolliset valmiudet sekä hyvä ja asiallinen käytös. Työturvallisuuskeskuksen mukaan vastuu hyvästä työyhteisöstä ei ole ainoastaan esimiehellä vaan myös työntekijöillä. (Ristioja & Tamminen 2010.) Hyvä työyhteisö päivähoitossa edellyttää myös toimivaa tiimityötä, josta lastentarhanopettaja on vastuussa oman ryhmänsä osalta ja velvoitettu viemään tarpeen vaatiessa asiaa eteenpäin lähiesimiehelleen, eli päiväkodin johtajalle.

Päivähoitoympäristön terveellisyys ja turvallisuus käsittää monta eri tekijää. Sen alla puhutaan muun muassa ympäristöstä sijainnillisesti, sisäilmasta, melusta, valaistuksesta, tilaratkaisuista sekä hygieniasta. Näitä asioita valvoo kunnan terveydensuojeluviran-

omainen. Ne kaikki vaikuttavat osaltaan päiväkodissa työskentelevien henkilöiden työhyvinvointiin. (Työturvallisuuskeskus 2001.)

5 HAASTATTELUN ANTI

5.1 Kokemukset fyysisestä työhyvinvoinnista

Kartoittaaksemme haastateltavien kokemuksia työhyvinvointiin vaikuttavista fyysisistä osatekijöistä käytimme haastattelukysymystä miten lastentarhanopettajan työn fyysiset puolet ovat vaikuttaneet työhyvinvointiisi. Kysymyksellä pyrimme saamaan vastauksia muun muassa työn ergonomiaan ja työtiloihin liittyen. Jokainen haastateltava löysi helposti lastentarhanopettajan työstä fyysisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin ja jaksamiseen.

Jokainen kuudesta haastateltavasta nosti esiin erilaisten työskentelyasentojen vaikutuksen hyvinvointiin. Lasten kanssa työskentely tapahtuu yleisesti erittäin matalalla tasolla, esimerkiksi pukiessa tai lasten kanssa leikkiessä. Erityisesti pienten puolella työskentelevät kolme lastentarhanopettajaa korostivat asentojen vaikutusta ergonomiaan, sillä pienten ryhmässä suuri osa työskentelystä tapahtuu lattiatasossa ja lapsia joutuu kantamaan ja nostelemaan paljon. Asentojen vaikutus näkyi haastateltavien keskuudessa selkä-, hartia- ja niskakipuina.

Matalat työskentelytasot, kuten pöydät ja tuolit, nousivat esiin jokaisessa haastattelussa. Niiden äärellä työskentely tapahtuu epäergonomisissa asennoissa, esimerkiksi hieman kyyryssä. Yksi haastateltavista totesikin, että *”meillähän on ammattitautina, että kun joutuu kyyristymään, matalien pöytien ääreen työskentelemään ja sitten matalilla tuoleilla istumaan, että sitten on niitä selkävaivoja ja muuta..”* Kaksi haastateltavaa mainitsi, että tiedostavat oikeaoppiset ergonomiset asennot, mutta arjessa ja työn nopeissa tilanteissa he eivät aina pysty toteuttamaan niitä. Matalat tasot näkyivät haastateltavien keskuudessa selkäkipuina.

Neljä haastateltavaa mainitsi tilojen vaikutuksen työhyvinvointiin. Yksi näistä neljästä kertoi työtilojen olevan riittävän suuret ja vaikuttaen näin positiivisesti työhyvinvointiin siten, että työskentelylle ja lapsille on tarpeeksi tilaa. Kolme haastateltavaa koki tilat liian pieninä lapsilukuun nähden, jolloin ryhmän jakaminen ja pienryhmätyöskentely koettiin haastavaksi. Nämä kolme haastateltavaa kokivat pienet tilat syynä myös meteliin, joka omalta osaltaan kuormitti työhyvinvointia ja aiheutti päänsärkyä ja väsymystä.

Yksi haastateltavista kertoi tilan valoisuuden ja sisäilman laadun vaikuttavan hänen kohdallaan hyvinvointiin. Riittämätön valo ja huonolaatuinen sisäilma aiheuttavat hänen kohdallaan päänsärkyä ja tukkoisuutta.

Vain yksi haastateltavista nosti esiin tartuntataudit ja niiden merkityksen fyysiseen työhyvinvointiin. Lasten kanssa työskennellessä ”*altistuu kaikille mahdollisille flunssapö-pöille ja muillekin pö-pöille ja välillä onkin sitten itsekin kipeänä*”, jolloin työstä joutuu pitämään sairauslomaa, joka saattaa aiheuttaa ylimääräistä stressiä itselle ja työyhteisölle kasaantuvien tehtävien muodossa. Sairauslomien fyysinen kuormittavuus nousi esiin useammassa haastattelussa. Juurikin tehtävien kasaantuminen muille työryhmän jäsenille koettiin kuormittavana tekijänä ”*et vaikka sairauslomille ei voi mitään niin sittenhän se työ kasaantuu niille jotka sitä täällä pyörittää*”.

Erikoiset, päiväkotikäyttöön suunnittelemattomat tilat, vaikuttivat yhden haastateltavan työhyvinvointiin. Päiväkodissa ei ole erillisiä sosiaali-tiloja, joten vaatteidenvaihdot ja kahvitauot tapahtuvat lasten kanssa samassa tilassa, jolloin työpäivän aikana ei ole mahdollisuutta irrottautua kunnan tauolle: ”*Yrittää rauhassa tehdä jotain niin ainahan ne lapset tähän sit haluaa jutteleen ja muuta*”. Ryhmän aikuisilla ei ole myöskään omaa wc-tilaa, joten lapset käyttävät heidän kanssaan samaa tilaa. Haastateltavamme painotti kuitenkin, että erikoinen järjestely koskee vain heidän ryhmäänsä.

Yksi haastateltavista sanoi päivittäisen ulkoilun olevan ehdoton ”*plussa*” lastentarhanopettajan ammatissa. Ulkoilu ja ulkona liikkuminen on osa lastentarhaopettajan ammatia ja päivittäistä työtä, mikä vaikuttaa hänen mielestään positiivisesti yleiseen jaksamiseen ja hyvään oloon. Välillä päivään mahtuu kaksikin ”*happihyppelyä*”, jolloin pääsee nauttimaan raittiista ulkoilmasta.

5.2 Kokemukset psyykkisestä työhyvinvoinnista

Lastentarhanopettajien työn psyykkiset puolet vaikuttivat haastateltavien mielestä niin positiivisesti, kuin myös negatiivisesti työhyvinvointiin. Näistä asioista puhuessa esille nousi lähes jokaisen puheissa juuri se, että suuri vaikutus on omalla asenteella ja sillä kuinka itse asiat ottaa. Tästä hyvänä esimerkkinä toimii työn stressaavuus, josta puhuttiin jokaisen haastateltavan kanssa. Haastateltavista puolet kertoi kokevansa aika ajoin

paljonkin stressiä, kun taas puolet sanoi osaavansa ottaa työn pääsääntöisesti ilman huomattavaa stressiä. He, jotka eivät työstään niin paljoa stressanneet, kertoivat kuitenkin tietävänsä monien kollegoiden suuresta stressimäärästä.

Stressiä työssä lastentarhanopettajien kertomana aiheutti lisääntynyt työn määrä lapsiryhmien suurentuessa. Kolme haastateltavista kertoi, että ryhmiin on tullut lisää lapsia, jonka myötä myös muun muassa paperityöt ovat lisääntyneet. Yksi haastateltavista sanoi kokevansa välillä riittämättömyyttä, sillä ei kerkiä antaa jokaiselle lapselle niin paljon aikaa kuin haluaisi ja yksi haastateltavista mainitsi tunteen jopa ajoittaisesta ”*liukuhihnatyöstä*”. Tämä on asettanut paineita työstä selviytymisestä aikataulullisessa näkökulmassa. Kiire tuli selkeästi esille ja suurin osa haastateltavista nostikin esiin, että sitä löytyy jokaiselta työpaikalta aika ajoin esimerkiksi, kun useampi työkaveri voi olla sairaslomalla yhtä aikaa ja on monenlaisia asioita hoidettavana päivittäisen työn ohella, kuten esimerkiksi eri palaverit.

Psyykkistä kuormittavuutta lastentarhanopettajien työssä aiheuttaa haastateltavien mielestä työpaikan ilmapiiri sekä se millainen ryhmä vuosittain on (niin työntekijät, kuin myös lapset). Kaikki haastateltavista kertoivat tällä hetkellä olevansa työpaikassa, jossa ilmapiiri on työn teolle suotuisa ja henkistä hyvinvointia tukeva. Yksi haastateltavista kertoi aiemmasta huonosta kokemuksesta siitä, kuinka vain yksi työntekijä negatiivisella käytöksellään pystyi myrkyttämään koko työpaikan ilmapiirin. Jokaisessa haastattelussa nousi jollain tapaa esiin se, että vaikka työskentelee samassa päiväkodissa, jokainen vuosi voi olla henkiseltä kuormittavuudelta hyvin erilainen. Haastateltavat puhuivat siitä, kuinka joskus lapsiryhmässä on useampi haastava lapsi/perhe, jonkin verran vaihtuvien työntekijöiden kemiat eivät aina kohtaa niin hyvin ja siitä miten vuosi voi muuttua täysin pääläelleen vaikkapa yhden työntekijän pitkän sairasloman takia.

Jokaisen lastentarhanopettajan puheissa nousi esille oman asennoitumisen sekä työmotivaation vaikutus psyykkiseen työhyvinvointiin. Suurin osa haastateltavistamme mainitsi erikseen sen, että työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää tehdä työtä josta pitää ja jota arvostaa. Puolet haastateltavistamme puhui omasta aidosta kiinnostuksesta alaa kohtaan ja jatkuvasta halusta kehittää itseä. Kaksi haastateltavaa kertoi, että heille on tärkeää tunne siitä, että voi itse myös vaikuttaa työhönsä.

Työpaikan ja työkavereiden vaikutus psyykkiseen työhyvinvointiin nousi selkeästi esille haastatteluissamme. Useat haastateltavistamme kertoivat kokevansa erittäin tärkeäksi sen, että tietää työpaikalla olevan apua saatavilla. Kaksi haastateltavistamme puhui siitä, että talon sisällä olisi hyvä olla yhtenäiset näkemykset arvoista lapsen kasvatuksessa ja työmoraalista. Näitä asioita, sekä yleisesti psyykkistä työhyvinvointia tukemaan nosti jokainen haastateltava yhteiset keskusteluhetket työpaikalla. Jokainen haastateltava koki tärkeäksi esimerkiksi pienet kahvihetket joiden ääressä voi keskustella kaikesta muustakin kuin vain työasioista. Suurin osa nosti esille myös huumorin merkityksen työssä jaksamiseen.

Yksi haastateltavista nosti esille sen, kuinka lastentarhanopettajan työssä oma persoona toimii työväliseinä. Tällä hän halusi nostaa esille sen, että tätä työtä tehdessä tulisi olla sinut itsensä kanssa. Yksi haastateltavista taas mainitsi työn monipuolisuuden positiivisen vaikutuksen psyykkiseen työhyvinvointiin. ”*Monipuolisuus pitää mielen virkeänä*”. Puolet haastateltavista nosti esille psyykkisten huolien ja murheiden ohella sen, että vaikka moni asia painaa mieltä ja välillä niitä miettii kotonakin, niin kantavana voimana ja tärkeimpänä päämääränä tässä työssä on lasten hyvinvointi sekä heidän kasvu ja kehitys.

5.3 Kokemukset sosiaalisesta työhyvinvoinnista

Haastateltaessa sosiaalialalla työskenteleviä lastentarhanopettajia oli odotettavissa, että työn sosiaaliset vaikutukset työhyvinvointiin ovat hyvin moninaisia. Haastateltavista yksi kertoikin siitä, kuinka työpäivän jälkeen on usein ihanaa rauhoittua vain hiljaiseen kotiin, kun koko päivän on ollut välittömässä kontaktissa niin lapsiin, vanhempiin, työkavereihin kuin myös muihin yhteistyötahoihin.

Jokaisessa haastattelussamme puhuttiin työpaikalla syntyvistä ystävyysuhteista. Suurin osa haastateltavista oli sitä mieltä, että on mukavaa kun voi työaikana puhua työkavereiden kanssa muustakin kuin työasioista ja viettää joskus vapaa-aikaa työkavereiden kanssa. Tämän koettiin säilyttävän tietynlaisen rentouden työssä. Yksi haastateltavista ilmaisi, ettei näe niinkään tarpeelliseksi enää vapaa-ajalla nähdä työkavereita, jotta pystyy oikeasti irtautumaan työstä. Toinen haastateltavista taas sanoi löytäneensä parhaat ystävänsä työkavereiden joukosta.

Johtajan roolista ja merkityksestä työhyvinvointiin puhuimme myös kaikkien haastateltavien kanssa. Jokaisella haastateltavallamme oli tällä hetkellä mielestään hyvä johtaja ja suurin osa tunsi saavansa häneltä riittävästä tukea työhönsä. Puolet haastateltavista mainitsi, että haluaisi johtajalta lisää palautetta työstään. Kaksi haastateltavista kertoi johtajan suuresta merkityksestä koko työpaikan ilmapiiriin, työhenkeen ja siihen milaista työskentelyä kyseisessä työpaikassa on.

Kuten jo psyykkisten asioiden puolella mainitsimme, työpaikan ilmapiiri koettiin haastateltaviemme kohdalla hyväksi. Haastateltavat listasivat monia asioita, jotka tähän vaikuttavat. Näitä asioita olivat muun muassa työyhteisön keskeinen luottamus, ymmärrys, huumori ja leikin lasku työpaikalla, toisten tukeminen, auttaminen ja huomiointi sekä työtehtävien selkeä jako. Yksi haastateltavista totesi, että *”On tärkeää, että on tunne siitä, että aina saa puhua ja kysyä neuvoa”*. Kaikkien kanssa toimeen tuleminen nousi myös esille useammassa haastattelussa sekä arvostus jokaisen tekemää työtä kohtaan. Puolet haastateltavista puhui myös yhteisten illanviettojen, kuten pikkujoulujen vieton positiivisesta vaikutuksesta. Yksi haastateltavista totesi työyhteisön olevan *”suuri positiivinen voima”*, kunhan vain ilmapiiriin vaikuttavat asiat ovat kunnossa.

Kaikki haastateltavat pitivät sosiaalista työhyvinvointia tukevana tekijänä sitä, että aikaa jää yhteiselle avoimelle keskustelulle. Haastateltavat nostivat esille keskustelut yhteisistä kasvatuskäsitteistä sekä arvoista, mutta myös työhön liittymättömistä asioista *”hömpästä”*. Kaksi haastateltavistamme mainitsi yhteiset koulutukset ja palaverit tärkeänä sosiaalisena voimana. Yksi haastateltavistamme taas nosti esille juuri vain lastentarhanopettajille suunnatut koulutukset ja lastentarhanopettajien väliset keskustelut ja tiedon jaot. Näistä hän koki saavansa vertaistukea, joka on tärkeää työn kehityksen ja oman työhyvinvoinnin kannalta.

Kuten aiemmin mainitsimme, yksi haastateltavistamme kertoi, että lastentarhanopettajan työpäivä sisältää runsaasti erilaisia kohtaamisia. Nämä kohtaamiset voivat osaltaan vaikuttaa niin positiivisesti kuin negatiivisesti työhyvinvointiin. Kaksi haastateltavistamme mietti sitä, kuinka erilaisia jokainen lapsi ja perhe ovat. He pohtivat sitä, miten toisien kanssa asiat sujuvat *”helpommin”*, kun taas toisien kanssa työskentelyyn on käytettävä paljon enemmän aikaa, jolloin ne ovat myös kuormittavampia. Toisaalta haasta-

teltavat näkivät erilaiset sosiaaliset tilanteet myös positiivisena voimavarana ja kokivat, että ne haastavat työssä sopivalla tavalla sen mielekkyyden säilymiseksi.

5.4 Työhyvinvoinnin tukeminen

Haastatteluissa kysyttäessä työpaikoilta työhyvinvointiin saatavasta tuesta pari haastateltavista pohti ovatko heidän esiin nostamansa asiat suoraa ja tietoisesti työhyvinvoinnin tukemiseksi suunnattuja asioita. Suurin osa osasi kuitenkin mainita melko suoraa useamman seikan, joiden avulla nimenomaan työpaikka pyrkii kohentamaan heidän hyvinvointia ja jaksamista.

Johtajan merkitys työhyvinvoinnin tukemisessa nousi esiin neljässä haastattelussa. Haastateltavat kertoivat, että he saavat johtajalta tukea ja kannustusta työhönsä, ja että johtajaa on helppo lähestyä tarvittaessa. He saavat myös palautetta työstään suoraa johtajalta. Johtajien kerrottiin olevan kiinnostuneita haastateltavien työstä ja haluavan olla mukana sen kehittämisessä. Yksi haastateltava mainitsi, että aikaisemmassa työpaikassa johtaja on aiheuttanut jopa pahaa oloa työssä.

Fyysistä työhyvinvointia tukevat erilaiset työtilaratkaisut työpaikan tukitoimena mainitsi kolme haastateltavaa. Tällaisiksi tukitoimiksi haastateltavat näkivät korotetut työtasot ja lavuaarit, jotka helpottavat pesemistä ja työskentelyä, satulatuolit, joissa istutaan ergonomisesti oikeaoppisessa asennossa sekä pukemispöydät, jotka helpottavat jokapäiväisiä pukemistilanteita. Yksi haastateltava mainitsi, että kyseisiä hankintoja varten heillä on määräraha, jonka käyttötarkoituksen he saavat itse päättää, mutta *”ne on sit muualta pois eli et mihin sit haluaa satsata”*. Kaksi haastateltavaa kertoi saaneensa ergonomiaa tukevan koulutuksen oikeaoppisista työasunnoista.

Puolet haastateltavista mainitsi, että työpaikan kautta järjestetään tai on helppoa päästä erilaisiin koulutuksiin ja saada sitä kautta tukea työhyvinvointiin. Koulutuksien koettiin antavan uuden tiedon lisäksi lisää motivaatiota ja innostusta omaa työtä kohtaan. Työyhteisön yhteiset koulutukset nähtiin myös yhteishenkeä lisäävänä tekijänä, sillä ne luovat yhteistä kasvatusnäkemystä ja tavoitteita.

Yleisesti yhteishengen ylläpito mainittiin työpaikan antamana tukena myös erilaisten ”*pulinaperjantaiden*” ja yhteisten kahvihetkien muodossa. Puolet haastateltavista koki saavansa kyseisten asioiden kautta tukea omaan työhyvinvointiinsa työyhteisöltä ja työpaikalta. Haastateltavat kokivat, että asioista avautuminen ja sitä kautta tuen saaminen ovat erittäin tärkeitä oman jaksamisen ja työyhteisön ilmapiirin kannalta. Yksi haastateltava kertoi, että heidän työyhteisönsä oli ollut mukana ilmapiirikoukutuksessa, johon heille oli noussut tarve työyhteisön keskuudessa. Kaksi haastateltavaa mainitsi, että heidän työpaikallaan työhyvinvointia tuetaan välttämällä alimiehitystä esimerkiksi sairaustapauksissa hankkimalla nopeasti sijaisia. Alimiehityksen välttämällä vähennetään työntekijöiden stressiä riittämättömyydestä sekä tuetaan täten myös yhteishenkeä, kun työtehtävät eivät kasaudu epätasaisesti.

Lisäksi haastatteluissa nousi esiin työterveyshuolto, joka koettiin yhtenä työpaikan mahdollistamana tukitoimena. Myös ”*kaupungin tukema vakuutuskassa*”, josta on mahdollista saada avustusta esimerkiksi hierontamaksuihin tai muihin vastaaviin mainittiin yhdessä haastattelussa. Lisäksi yksi haastateltava mainitsi työhyvinvointirahan, jota saadaan tukemaan virkistystoimintaa. Yhden haastateltavan kokemuksen mukaan myös se, että saa lomaa halutessaan on työpaikan keino tukea henkilöstön työhyvinvointia.

Keskusteltaessa haastateltavien kanssa siitä, millaista tukea he vielä haluaisivat, lähes jokainen mainitsi vähintään yhden asian mitä toivoisi. Yksi haastateltavista kuitenkin sanoi, ettei tällä hetkellä kaipaa enempää tukea kuin mitä jo saa työpaikaltaan. Puolet haastateltavista nosti esiin toiveen suuremmasta palkasta. Toivetta perusteltiin työn vastuullisuudella ja henkisellä kuormittavuudella. Haastateltavat kokevat palkan olevan turhan alhainen koulutustasoon ja työn haasteellisuuteen suhteutettuna. Puolet haastateltavista toivoi myös enemmän palautetta työstään esimerkiksi esimieheltään tai työryhmältään kehittääkseen omaa työtänsä. Myös toive työyhteisön yhteisten keskustelujen lisäämisestä nousi esiin useammassa haastattelussa.

Lisäksi haastatteluista nousi yksittäisiä toiveita kuten esimerkiksi toive työyhteisön arvopohjan yhtenäistämisestä. Haastateltavat toivoivat myös muutosta työpäivän rakenteeseen kuten seitsemän tunnin vakinaista työaikaa sosiaalisen työn kuluttavuuden takia, parempaa työaikajoustavuutta esimerkiksi toimistoaikojen puitteissa hoidettaviin lääkäriasiointeihin sekä työpäivään sisällytettyä yhtäjaksoista rauhallista työskentelyaikaa

paperi- ja suunnittelutöiden tekemiseen. Palkkatoiveiden lisäksi yksi haastateltava esitti toiveen työvaate-edusta, joka voitaisiin toteuttaa esimerkiksi erillisenä lisänä palkassa. Hän perusteli toivetta siten, että lastentarhanopettajan ammatissa altistuu kaikille mahdollisille sääoloille, joihin varustautuminen tulee kalliiksi. Yksi haastateltava nosti esiin toiveen pedagogisen vastuun jakamisesta eli kahden lastentarhanopettajan palkkaamisesta samaan ryhmään. Perusteena toiveelleen hän käytti sitä, että ryhmä ei olisi niin haavoittuvainen lastentarhanopettajan ollessa pois vaan toinen lastentarhanopettaja ottaa asian hoitaakseen. Yksi haastateltava pohti olisiko mahdollista saada kaupungilta liikunta- ja kulttuuriseteleitä ja totesi niiden voivan vaikuttaa suotuisasti työhyvinvointiin.

Jokainen haastateltava tiedosti hyvin, miten itse voi tukea omaa työhyvinvointiaan sekä työpaikallaan että vapaa-ajallaan aiheesta kysyttäessä. Jokainen haastateltava mainitsi työstä irrottautumisen ja vapaa-ajan ja työn erottamisen tärkeänä osana työhyvinvointiansa. Yksi haastateltava tarkensi kuitenkin, ettei työtä ja vapaa-aikaa voi pitää tietenkään täysin erillään ”*jos tulee joku hyvä laulu tai esitys niin sit tulee, että täähän ois hyvä töihin..*”. Työstä irrottautumisen keinoiksi haastateltavat mainitsivat rentoutumisen, neulomisen, television katselun, harrastukset sekä sosiaalisen elämän. Neljä haastateltavista nosti esiin erilaisia terveellisiä elämäntapoja merkittäväksi tekijäksi työhyvinvoinnin tukemisessa työn ulkopuolella. Heistä jokainen mainitsi riittävän unen sekä liikunnan, jonka avulla on mahdollista tukea ergonomiaa. Kaksi heistä mainitsi myös ”*perusterveellisen ruokavalion*”. Kaksi haastateltavista korosti työn ulkopuolisten sosiaalisten suhteiden, eli perheen ja ystävien, merkitystä oman jaksamisensa kannalta. Heidän kauttaan koettiin myös pystyttävän irrottautumaan työstä. Yksi haastateltavista mainitsi ammatillisen kirjallisuuden lukemisen vapaa-ajalla työhyvinvointia parantavana tekijänä. Lukeminen tukee ammatillisuutta ja sen kautta oppii uutta.

Työpaikalla haastateltavat kokivat voivansa vaikuttaa työhyvinvointiinsa omalla ajattelutavallaan ja asennoitumisellaan. Puolet haastateltavista mainitsi, että omalla ajattelutavalla on suuri merkitys siihen, miten työn ja hyvinvoinnin kokee, ei saisi olla liikaa ”*mutkutusta*”. Yksi edellä mainitusta kolmesta haastateltavasta nosti esiin mielipiteensä siitä, että omalla ajattelutavalla pystyy ehkäisemään myös kiirettä. Hänen mukaansa me itse luomme kiireen, ja ajatuksella ”*Meillä ei oo kiire minnekkään*” voi vähentää kiireen tuntua. Toinen haastateltava mainitsi asioiden priorisoinnin työpaikalla myös tärkeäksi tekijäksi työhyvinvoinnin tukemisessa. Oman asennoitumisen lisäksi puolet haastateltavista uskoi voivansa vaikuttaa sekä omaan että muiden työhyvinvointiin omalla avoi-

muudellaan työyhteisössä ja työpaikalla. He painottivat avointa keskusteluilmapiiriä. Avoimuuden lisäksi yksi haastateltava korosti asioiden esille tuomista ja rohkeaa puheeksi ottoa. Yksi haastateltava mainitsi tauoista huolehtimisen tärkeänä tekijänä työhyvinvoinnin tukemisessa työpaikalla. Vaikka ei kahvia joisikaan, olisi hyvä päästä irrottautumaan työstä hetkeksi päivän aikana.

5.5 Kokemukset tämänhetkisestä työhyvinvoinnista

Suurin osa haastateltavistamme koki tämänhetkisen työhyvinvointinsa melko hyväksi. Tähän kokemukseen heidän osaltaan vaikutti muun muassa mukavat tiimikaverit, ihanat lapset sekä oma innostus ja motivaatio lastentarhanopettajan työtä kohtaan. Yksi haastateltavista kertoi kokevansa oman työhyvinvointinsa muutoin hyväksi, mutta tällä hetkellä useamman työkaverin ollessa sairaslomalla työt ovat kasaantuneet sen verran paljon, että niitä tulee mietittyä kotonakin.

Yksi haastateltavistamme ei määritellyt työhyvinvointiaan hyväksi eikä huonoksi, mutta hän kertoi, että pitkällä iällä monien työvuosien jälkeen useat asiat ovat alkaneet vaivamaan. Hän sanoi myös, että hänellä on jonkin verran lisääntynyt keskittymisvaikeudet ja muistamattomuus työssä. Hän totesi myös olevansa työpäivien jälkeen paljon väsyneempi kuin ennen ja että viikonloput eivät enää oikein tunnu riittävän työstä palautumiseen.

Omaa tämänhetkistä työhyvinvointia miettiessä puolet haastateltavistamme listasi asioita joita itse muuttamalla he voisivat sitä vielä parantaa. Näitä asioita olivat huomion kiinnittäminen ergonomiaan, tauoista huolehtiminen ja työasioiden unohtaminen lomaaikana. Yksi haastateltava mainitsi, että jos on huonosti nukuttu yö takana tai joku koti-asia painaa, niin se vaikuttaa heti työhön. Yksi haastateltavista totesi kaikkien asioiden olevan todella hyvin, vaikka työura onkin jo todella pitkällä. Ainoastaan palkan lisäyksen hän keksi työhyvinvointiaan voivan kohentavan.

Sosiaalinen kanssakäyminen työpaikalla nähtiin voimavarana, joka tällä hetkellä on oleellinen osa omaa työhyvinvointia. Kun haastateltavat kertoivat oman työhyvinvointinsa olevan hyvä, ainut perustelu tälle saattoi olla se, että heidän mielestään on kiva

tulla töihin. Kaikki haastateltavat kokivat olevansa omalla alallaan, joka osaltaan on tärkeä osa työhyvinvointia.

6 AINEISTON ANALYSOINTI

6.1 Työhyvinvoinnin kannalta kehitettävät asiat

Haastatteluissa selkeimmin muutosta vaativaksi osatekijäksi nousivat lastentarhanopettajan työn fyysiset puolet. Erottelimme fyysiset tekijät analyysissämme tiloihin, ergonomiaan ja sairauslomiin. Esitämme kappaleissa myös muutosehdotuksia tilanteen parantamiseksi.

Haastattelut vahvistivat ajatustamme siitä, että päiväkotikäytössä olevien tilojen tulisi olla suunniteltu nimenomaista käyttötarkoitusta varten. Tämä ei tällä hetkellä toteutunut kaikissa haastattelupaikoissamme ja yleisimmäksi ongelmaksi näemme tilojen pienuuden. Lapsimäärät ovat kasvaneet, mutta tilat ovat pysyneet samoina, jolloin moni päiväkoti kärsii tämän yhtälön aiheuttamista ongelmista. Pienet tilat aiheuttavat vaikeuden jakaa lapsia pienryhmätoimintaan, joka taas mielestämme hankaloittaa pedagogisen työn toteuttamista. Pienryhmätyöskentely on saanut jalansijaa varhaiskasvatuksessa ja se mahdollistaa yksilöllisemmän opetuksen ja sen avulla niin lasten kuin aikuistenkin on helpompi keskittyä työhönsä.

Pienet päiväkotitilat aiheuttavat helposti melua, joka voi pidemmällä aikavälillä vaurioittaa työntekijöiden kuuloa ja osa haastateltavistamme kertoikin sen aiheuttavan jo päänsärkyä työpäivän päätteeksi. Tiloista puhuttaessa haastatteluissa nousivat esiin myös riittävä valoisuus ja sisäilmanlaatu. Riittävä valo työskennellessä ehkäisee näön heikkenemistä ja auttaa jaksamista työpäivän aikana. Sisäilman laatu oli yhdellä haastateltavalla johtanut jo pidempiaikaiseen sairasteluun. Jäimmekin miettimään kuinka yleinen tämä ongelma on erityisesti vanhemmissa tiloissa työskentelevien keskuudessa.

Ergonomiset asiat nousivat niin suuresti esiin jokaisessa haastatteluissamme, ettemme voineet sivuuttaa niiden pohtimista analyysissämme. Ergonomia ongelmia aiheuttivat erityisesti tasojen mataluus, lasten kantaminen sekä nostelu ja äkkinäiset liikkeet työskennellessä. Työhyvinvoinnin kannalta näemme, että jos kyseiset asiat kuormittavat työssä pitkään, voivat ne olla suureksi haitaksi fyysiselle terveydelle ja jopa esteenä työskentelylle. Moni saattaa mieltää selkävaiivat vanhempien ihmisten ongelmaksi, mutta haastattelummekin vahvistivat sitä, ettei väite pidä paikkaansa. Nuoretkin haastatelta-

vamme kokivat rasitusta selässään ja yksi olikin jo joutunut jopa sairauslomalle tämän takia.

Sairauslomia aiheuttivat päiväkodeissa myös erilaiset taudit kuten helposti tarttuvat flunssat ja oksennustauti, joille altistuminen on ominaista lastentarhanopettajan ammatissa. Sairauslomat ovat jo sinänsä riski työhyvinvoinnille yksilön terveyden kannalta. Lisäksi ne kuormittavat muuta työyhteisöä, sillä sijaisia ei aina ole saatavilla. Vaikka haastateltavamme kertoivat, että sairauslomatilanteet hoidetaan melko hyvin, oli silti havaittavissa, että kyseinen tilanne on aina epämieluisa. Töiden kerrottiin kasaantuvan ja haastattelussa mainittiin myös lastentarhanopettajan tietynlainen ”korvaamattomuus” ryhmässä.

Fyysisten osatekijöiden tukemiseksi päiväkodeissa tulisi keskittyä entistä enemmän ergonomiaan tukeviin tilaratkaisuihin. Uusia tiloja päiväkotikäyttöön hankittaessa ja niitä suunnitellessa tulisi mukana olla joku alan ammattilainen, kuten lastentarhanopettaja tai lastenhoitaja, joka osaisi kiinnittää huomiota niihin asioihin, jotka voivat haitata arjen jokapäiväistä työtä. Päiväkodin johtajan tulisi kerätä aika-ajoin palautetta työtiloista ja suunnata määrärahoja mahdollisten puutteitten korjaamiseksi. Päiväkotien sijaiskäytännön kehittämistä voisi myös miettiä kehitettävän siihen suuntaan, että palkattavalle sijaiselle kyseinen päiväkotitoimi olisi jo ennestään tuttu. Nämä kehitysehdotukset parantaisivat yksilön työhyvinvointia tukemalla perustyön sujuvuutta päiväkodeissa.

Lastentarhanopettajan työn psyykkisistä osatekijöistä puhuttaessa esille nousi monta työhyvinvointia kuormittavaa asiaa, joiden seurauksena on useimmiten stressi. Haastateluistamme poimimme stressiä aiheuttaviksi asioiksi muun muassa tunteen työn kiireellisyydestä, lapsilukumäärän lisääntymisen, lastentarhanopettajan moninaiset työtehtävät sekä töiden viemisen kotiin. Stressin kokeminen on hyvin yksilöllistä ja kaikki haastateltavistamme eivät sitä kertoneet kokevansa, mutta silti näitä edellä mainittuja asioita ilmeni jokaisessa haastattelussa. Mietimme, että stressi voi olla myös osaltaan asia, jonka olemassaolon tunnustaminen itselleen saattaa olla haastavaa.

Osittain kiire päiväkodissa koettiin haastateltaviemme joukossa seuraukseksi lasten määrän lisääntymisestä, joka taas tuo muun muassa lisää paperityötä. Siihen oli kuitenkin muitakin vaikuttavia tekijöitä, kuten sairauslomat sekä oma asennoituminen työhön. Esille siis nousi myös se, ettei kiire aina ole todellista, vaan ennemminkin oman pään

sisällä tuotettua. Mielestämme erittäin merkitykselliseen rooliin päiväkotimaailmassa nousee yhden haastateltavammekin esiin nostama asennoituminen työhön niin, että asiat hoidetaan tärkeysjärjestyksessä ja kaikki se tehdään mihin kyetään. Päivähoidossa tärkeimpänä asiana ovat aina lapset.

Näihin työssä kuormittaviin asioihin haastateltavammekin osasivat nostaa monta hyvää kehitysehdotusta. Niistä haluaisimme nostaa vielä esille varsinkin toiveen yhtäjaksoisesta rauhallisesta työajasta hoitaa esimerkiksi paperitöitä ja pedagogista suunnittelua työpäivän aikana. Lastentarhanopettajat kokevat, että vaikka heille on työaikaan merkattu aikaa tähän suunnitteluun, ei sille arjessa löydy omaa tilaa, vaan se toteutetaan joko omalla ajalla tai muun työn ohella. Tämän merkittävän työn pitäisi saada enemmän tilaa ja aikaa, jonka mahdollistamiseen päiväkodinjohdon olisi puututtava. Päiväkodin johtoakin ylempää tulee päätökset lapsien määrästä päiväkotiryhmässä. Toivomme todella, että tuleva uusi hallitus paneutuu myös päivähoitoon liittyvään kehitystyöhön. Kaikkiin näihin työhyvinvointia psyykkisesti kuormittaviin tekijöihin ei voida saada parannusta vain järjestelmää, lakia ja säädöksiä muuttamalla. Moni näistä ongelmista kun valitettavista lähtee itsestään ja omasta tavasta suhtautua asioihin.

Palkkaus, erityisesti sen matala taso, on puhututtanut sosiaali- ja terveystalalla pitkään ja se nousi selvästi esiin myös meidän haastatteluissamme. Nimenomaan lastentarhanopettajan palkasta puhuttaessa esille nostetaan työn vaativuus sekä suuri vastuu. Vaikka toisinaan julkisessa keskustelussa päiväkodin työntekijät saavat arvostustaan tekemästään työstä, ei tämä arvostus näy palkkauksessa. Huolestuttavia asioita nostaa esille myös viime vuosien sisällä eri lehdissä kirjoitetut uutiset lastentarhanopettajien huonosta palkkauksesta. (MTV 2014; Yle 2011.) Näissä uutisissa nostetaan esiin muun muassa luokanopettajan palkkaus, joka voi olla kuukausitasolla jopa 1000 euroa korkeampi kuin lastentarhanopettajilla. Huolestuttava piirre onkin ollut se, että lastentarhanopettajat ovat ahkerasti jatkokouluttaneet itseään luokanopettajiksi tai tämä koulutus on ollut jopa tavoiteltu reitti koulumaailmaan pääsyyn. Uutisissa esiin nousee lastentarhanopettajien liiton huoli pätevien lastentarhanopettajan työn tekijöiden vähydestä. Uutiset nostavat syyksi tähän tilanteeseen juuri kehnon palkkauksen.

Vaikka moni ei välttämättä näe palkkauksen suoraa yhteyttä työhyvinvointiin, on sillä kuitenkin merkitys yksilön elämään pitkässä juoksussa. Haastattelumme perusteella on selvää, ettei tähän työhön lähdetä rahan perässä, vaan yleensä lastentarhanopetta-

jilla on jonkinlainen kutsumus nimenomaiseen työhön. Palkkaus on silti oleellinen osa työelämää. Toiset työntekijät kokevat saavansa arvostusta palkalla ja palkan ollessa pieni, arvostus on heikko. Toisien hyvinvointia taas kohentaa se, että vapaa-ajalla ei tarvitse niin paljon miettiä raha-asioiden sujumista, kuten palkan riittämistä esimerkiksi lainanlyhennyksiin, autoon ja yleiseen perheen elättämiseen. Emme sano, etteikö lastentarhanopettajan palkka näihin riitä, mutta toteamme sen, että jollain tavalla asia lastentarhanopettajien mieltä todella painaa.

Haastatteluitamme yhteen vetäessä huomasimme myös jonkinlaista epätietoisuutta siitä, mitä tukia työpaikka työhyvinvointiin tarjoaa. Koska kaikki haastateltavat olivat töissä Tampereen kaupungin päiväkodeissa, oletettavaa on että jokaiselle kuuluu samat edut kuten työterveyshuolto ja määrärahat arjen työn kehittämiseen. Emme tiedä onko kyse siitä, ettei näistä asioista puhuta ja tarpeeksi hyvin informoida työpaikoilla, vai onko kyse oman kiinnostuksen puutteesta näitä asioita kohtaan.

6.2 Hyvät käytänteet, joita ei tule unohtaa

Teoriaosuudessamme puhuimme johtajuuden merkittävästä roolista työhyvinvointiin. Myös haastattelumme tukivat tätä teorian tietoa, sillä kaikissa haastatteluissamme aihe nousi esille luonnollisesti osana työhyvinvoinnin tukemista. Haastateltaviemme kokemukset johtajista olivat pääsääntöisesti positiivisia, mutta kuitenkin samaan aikaan työn vaatimusten kasvaessa suuremmallekin tuelle olisi tarvetta.

Tulimme siihen tulokseen, että työhyvinvointia tukevan johtajan tulee olla helposti työntekijöiden saatavilla. Saatavilla oloon ei riitä pelkästään kontakti puhelimen tai sähköpostin välityksellä, vaan työntekijät tarvitsevat kontaktia kasvotusten päiväkodin arjessa. Hyvä käytäntö olisi, että päiväkodinjohtaja työskentelisi konkreettisesti lähellä ryhmiä ja vierailisi niissä säännöllisin väliajoin niin, että lapsetkin tunnustaisivat hänen kasvonsa.

Johtajan tulee olla aidosti kiinnostunut itse työn lisäksi työntekijöiden henkilökohtaisistakin asioista. Johtajan on hyvä tietää myös työntekijöidensä muiden elämän osa-alueiden sujumisesta siinä määrin mikä voi vaikuttaa heidän työskentelyynsä ja työhyvinvointiinsa. Työntekijällä tulee olla tunne, että häntä kuunnellaan ja hänestä ollaan

aidosti kiinnostuneita. Aidosta kiinnostuksesta kertoo myös se, että työntekijöiden toiveet ja tarpeet otetaan huomioon muun muassa työvuoroja suunniteltaessa. Työntekijän tulee saada myös palautetta työstään tasaisin väliajoin, jotta hän pystyy kehittämään itseään.

Tutkimustamme tehdessä meille tuli selväksi työyhteisön ensiarvoinen merkitys työhyvinvoinnille. Työyhteisön ilmapiiri on asia, jolla on vaikutus sekä itse työn sujuvuuteen, että omaan viihtymiseen työssä. Hyvää ilmapiiriä tukee muun muassa luonnollinen kanssakäyminen (tervehtiminen, kuulumisten kysyminen jne.), yhteiset illanvietot kuten pikkujoulut sekä avoin keskustelukulttuuri. Jokaisella yksilöllä on vaikutus työilmapiiriin ja jo yhden henkilön negatiivinen suhtautuminen yhteisiin asioihin voi sen myrkyttää.

Päiväkotien työyhteisössä, joka tukee työhyvinvointia, panostetaan yhteisten palaverien säännölliseen toteuttamiseen. Näiden avulla pyritään luomaan kaikkien kesken yhteinen kasvatuskäsitys. Yhteisissä keskusteluissa tulisi käydä säännöllisin väliajoin läpi myös päiväkodin arvolähtökohtia sekä tavoitteita. Palaverit ovat myös sitä varten, että sovitetaan työn jaosta ja selkeytetään jokaisen omia tehtäviä. Niissä on myös mahdollisuus purkaa omia paineita ja keskustella mieltä kuormittavista asioista. Nämä keskustelut vähentävät käytännön ristiriitoja ja selkeyttävät työntekoa, joka tukee huomattavasti yksilön psyykkistä työhyvinvointia.

Työn imua käsitelimme tarkemmin teoriaosuudessamme työhyvinvoinnin käsitteestä puhuttaessa. Se ei sanana noussut ilmi missään haastattelussamme, mutta useat aihealueet joista puhuimme, linkittyvät sen alle. Tutkimuksemme myötä, meille molemmille vahvistui käsitys siitä, että lastentarhanopettajan työ on jollain tapaa kutsumusammatti. Kaikkien haastatteluista oli tulkittavissa, että jokaiselle heistä tämä työ on mielekästä ja he kokevat sen yhteiskunnallisesti merkitykselliseksi. Työn mielekkyys on suorassa yhteydessä siihen, miten jaksaa työskennellä sekä omaan motivoitumiseen työtä kohtaan.

Kiinnostuksesta omaa työtä kohtaan, kertoo myös se, että on halu käydä mahdollisissa jatkokoulutuksissa ja tukea omaa ammatillisuutta kehittämällä itseään myös muilla keinoin. Työhyvinvoinnin tukemisen kannalta on siis tärkeää, että työpaikka järjestää/mahdollistaa pääsyn erilaisiin koulutuksiin. Työn imussa työskentelevä lastentarhan-

opettaja haluaa kokea voivansa vaikuttaa työhönsä ja sen tuloksiin. Hänellä on kehittävä ote työhön ja hän haluaa haastaa itseään. Lastentarhanopettajan työssä haasteellisuutta tuokin jo sen monipuolisuus. Monipuolisuudella tarkoitamme erilaisten tehtävien kirjoa sekä erilaisia sosiaalisia kohtaamia, joita päivän sisällä voi olla suuri määrä. Jotta nämä asiat ovat positiivisia kokemuksia päiväkotimaailmassa, tarvitsee yksilö ympärilleen tukevan työyhteisön sekä oikeanlaisen asennoitumisen asioita kohtaan.

Oman asennoitumisen merkitystä ei voi olla ohittamatta lastentarhanopettajien työhyvinvointia käsitellessä. Haastatteluissa nousi esille se, kuinka työpaikoilla kiire ja negatiivisuus luodaan usein itse. Tätä asiaa tarkemmin pohdittuamme tulimme siihen tulokseen, että asennoitumisen merkitys näkyy sekä omassa työssä ja sitä kautta myös ulospäin niin työkavereille, yhteistyökumppaneille, kuin myös asiakkaille. Siksi omien asenteiden ja ajattelutavan tiedostaminen on tärkeää, esimerkiksi jos kotiasiat painavat mieltä, tulisi nämä asiat pystyä jättämään työpaikan ulkopuolelle tai ainakin kahvihuooneeseen.

Lastentarhanopettajat, joita haastattelimme, tiedostivat hyvin, kuinka he itse voivat tukea työhyvinvointiaan ja vaikuttaa siihen. Heillä oli paljon ajatuksia myös siitä, kuinka työpaikka voisi tukea heitä entistä paremmin. Pohdimme kuitenkin, että pidetäänkö juuri esimerkiksi terveellistä ravintoa, unta ja liikuntaa itsestänselvyyksinä, joita ei kuitenkaan välttämättä toteuteta omassa arjessa? Moni haastateltavista, kun kertoi, että näissä asioissa olisi vielä itsellään parannettavaa. Mietimme myös, voisiko näistä asioista juuri työhyvinvoinnin käsitteen alla keskustella enemmän työyhteisössä. Työntekijöiden ideat ja tiedot tulisivat näin kaikkien tietoon, jolloin niitä voisi hyödyntää muutkin ja päiväkodin johto voisi tarttua ja panostaa työkentällä syntyneisiin kehitysideoihin.

Vaikka nämä edellä mainitut asiat olivat siis suurimmalta osin haastateltaviemme kohdalla hyvissä kantimissa, ei niiden tukemista ja ylläpitämistä tule unohtaa tai vähätellä jatkossa. Kyseiset asiat ovat siis jo haastateltavissamme päiväkodissa olevia hyviä käytänteitä ja niihin keskittyminen on panostamista työhyvinvoinnin ylläpitoon sekä tukemiseen. Mitään asioista ei nähty täysin virheettöminä, vaan kaikkiin näihin asioihin toivottiin lisää kehitystä. Esimerkiksi vaikka johtajalta saatiin palautetta työstä ja työyhteisön kesken koettiin olevan hyviä keskusteluja, näitä molempia toivottiin jatkossa entistä enemmän.

6.3 Eettisyys ja luotettavuus

Tässä luvussa pohdimme tutkimuksemme eettisyyttä ja luotettavuutta. Tämä on tärkeä osa jokaista tutkimustyötä, sillä omat valinnat ja niiden seuraukset tulee kyetä perustelemaan vakuuttavasti. Aiomme arvioida muun muassa sitä kuinka siirrettävissä olevaa ja luotettavaa työstämämme aineisto on. Koska tutkimuksessamme on ollut mukana myös muita henkilöitä, kuin vain me kaksi (haastateltavat ja osaltaan myös lähteiden kirjoittajat), on tärkeää, että pohdimme olemmeko tehneet eettisesti oikeita ratkaisuja myös heidän kannaltaan.

Pyrimme tekemään tutkimuksemme hyvien tieteellisten käytänteiden mukaisesti (Tuomi & Sarajärvi 2013, 132). Näitä asioita huomioimme muun muassa seuraavia esille nostamiamme asioita pohtiessa. Ensimmäisen eettisen pohdinnan työssämme nosti esille tutkimuskysymyksiä aseteltu. Emme halunneet niillä johdatella tutkimustamme mihinkään ennalta oletettuun suuntaan mahdollisten ennakkokäsityksiemme pohjalta. Samaa periaatetta noudatimme myös haastattelukysymyksiämme muodostaessamme, joilla emme taas halunneet johdatella haastattelun antia mihinkään tiettyyn suuntaan. Pyrimme pitämään neutraalin linjan, painottamatta mitään osa-aluetta ennalta toisia suuremmaksi.

Tampereen ammattikorkeakoulun ohjeistuksen mukaisesti haimme työllemme tutkimuslupaa Tampereen kaupungilta, jotta aiheitamme koskeva taho (Tampereen kaupungin varhaiskasvatuksen ja päivähoidon yksikkö) on tietoinen tulevasta tutkimuksesta ja hyväksyy sen toteuttamisen. Haastateltavia lastentarhanopettajia hakiessa yhtenä kriteerinä meillä oli se, että kummallakaan meistä ei ollut aiempaa yksilöityä tietoa päiväkodeista, joissa he työskentelevät. Teimme haastateltaville heti selkeästi selväksi, mitä haastattelumme koskee ja mihin sitä tullaan käyttämään. Haastateltavillemme toimitimme haastattelukysymykset ennakkoon, jotta he saivat valmistautua tulevaan haluamallaan tavalla. Jokainen haastateltavamme oli tutkimuksessamme mukana täysin vapaaehtoisesti ja teimme heille selväksi, että he ovat siinä mukana anonymisti. Anonymiuden halusimme taata sillä, ettemme julkaise edes päiväkotien nimiä joissa haastattelut teimme. Jotta äänittämämme haastattelut tai litteroimamme aineisto ei joutuisi väärin käsiin, olimme tarkkoja sen säilytyksestä, käsittelystä ja tuhoamisesta.

Opinnäytetyötämme kirjoittaessa olimme huolellisia lähdeaineistomme oikeanlaisesta käyttämisestä. Tällä tarkoitamme sitä, ettemme plagioineet esimerkiksi teoriaosuuttamme suoraan mistään kirjasta ja mitä vain lähdettä käyttäessämme, teimme viittaukset niin, että jokainen työmme lukija pystyy löytämään lähdeaineiston. Haastattelun antia auki kirjoittaessamme pyrimme nostamaan esille mahdollisimman kattavasti kaiken sen aineiston, jonka haastatteluistamme saimme. Tämän osuuden kirjoitimme mitään asioita merkityksellisesti muuntelematta ja relevantteja seikkoja pois jättämättä. Tästä osuudesta jätimme pois myös oman tulkintamme, joka kuuluu vasta analyysiimme. Vaikka Analyysiä tehdessämme teimme myös omia johtopäätöksiämme, pyrimme olemaan rehellisiä aineistollemme korostamatta sellaisia asioita, jotka eivät todellisuudessa aineistossamme painottuneet.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa luotettavan tutkimustiedon saavuttaminen ja esittäminen nähdään usein haastavampana kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Tämän pohjaamme siihen, että aineisto näissä kahdessa tutkimuksessa on todella erilaista. Kvantitatiivisesta tutkimuksesta saatavat ”tulokset” ovat usein yksiselitteisempiä, eikä niissä ole tulkinnan varaa, kuten taas kvalitatiivisessa tutkimuksessa on. (Tuomi & Sarajärvi 2013.) Tätä mietimme myös omaa työtä tehdessä ja käytimmekin paljon aikaa siihen, että löysimme aineistostamme mielestämme olennaisimmat sekä tutkimuksemme kannalta merkityksellisemmät asiat.

Tutkimuksemme siirrettävyyden kannalta tulee ottaa huomioon, että haastateltavia oli vain kuusi ja tieto perustui heidän omiin henkilökohtaisiin kokemuksiinsa. Näin ollen tutkimuksestamme ei saa yleistettävää tietoa, joka vastaisi yleisesti kaikkien lastentarhanopettajien työhyvinvointia. Analyysia tehdessämme pohdimme, saattoiko tuloksiimme vaikuttaa se, miten haastateltavat työhöemme valikoituivat. Esiin nousi kysymys, lähtikö tutkimukseemme mukaan ainoastaan päiväkotiteja, joissa voidaan pääsääntöisesti hyvin, jolloin työstä karsiutui lastentarhanopettajia joiden työhyvinvointi saattaa olla erittäin huonolla mallilla.

7 POHDINTA

Koemme, että saimme opinnäytetyöhömmе asettamiin tutkimuskysymyksiin tutkimuksellamme vastaukset. Ensimmäinen tutkimuskysymyksemme oli millaiseksi lastentarhanopettajat kokevat oman työhyvinvointinsa. Tämän kysymyksen mukaan oli lähes suoraan muotoiltu myös yksi haastattelukysymyksistämme, joten oli selvää, että tästä aiheesta puhumme myös haastatteluissa. Yleinen kokemus omasta työhyvinvoinnista haastateltavillamme oli melko hyvä.

Toiseen tutkimuskysymykseemme mitkä osa-alueet lastentarhanopettajan työssä koetaan kuormittaviksi ja millä lailla, emme saaneet niin yksiselitteisiä vastauksia. Yhteneväisiä piirteitä löytyi kuitenkin muun muassa ergonomisten asentojen huonosta toteutumisesta päiväkodeissa, työn mielekkyydestä ja samalla myös stressaavuudesta sekä työilmapiirin merkityksestä. Kysyessämme haastateltaviltamme mikä lastentarhanopettajan työn osatekijöistä (fyysinen, psyykinen, sosiaalinen) nousee esiin selkeimmin päivittäisessä työssä, vastaukset jakaantuivat niin tasaisesti, ettei mitään osatekijää voi nostaa ylitse muiden.

Viimeinen tutkimuskysymyksemme miten työssä jaksamista tuetaan ja onko se riittävä, sai haastatteluaineistossamme laajasti vastauksia. Haastateltaviltamme nousi esille paljon eri asioita, kuinka työpaikka jo tukee työhyvinvointia, mutta heiltä tuli myös useita hyviä kehitysideoita asioiden parantamiseksi. Lastentarhanopettajat tiedostivat kuinka he itse voivat tukea työhyvinvointiaan ja kertoivat meille omista keinoistaan arjen keskellä. Siitä onko tuki riittävää, saimme hieman ristiriitaisia vastauksia. Sinänsä tuki koettiin riittäväksi, sillä sen avulla pärjättiin työssä, mutta toisaalta lähes jokainen mainitsi myös tuen muotoja joita voisi olla enemmän.

Vaikka tutkimuksemme ei anna yleistettävää tietoa lastentarhanopettajien työhyvinvoinnista, koimme silti tärkeäksi tehdä näkyväksi yksilöiden kokemuksia. Usein asioita tutkitaan siinä valossa miten niiden kuuluisi olla tai miltä ne paperilla näyttäivät. Tällä työllä halusimme nostaakin esille rehellisiä näkemyksiä asioiden todellisesta laidasta. Koemme saaneemme vastauksia, joihin ei vaikuttanut esimerkiksi johdon painostus tiettyyn suuntaan. Tiedostamme, että työmme jättää kuitenkin tilaa useille jatkotutkimuksille, mutta siinä on hyvä pohja laajemmalle työhyvinvoinnin kartoitukselle.

Mahdollisista jatkotutkimusta ensimmäiseksi haluaisimme nostaa esille laajennetun tutkimuksen tekemisen meidän työtämme pohjana käyttäen. Tässä työssä tutkittava aihe voisi olla sama, mutta se toteutettaisiin kvantitatiivisena tutkimuksena (esimerkiksi laaja kyselylomake), jolloin otanta olisi suurempi ja tulokset olisivat siirrettävissä suurempaan joukkoon lastentarhanopettajia. Mielestämme otollinen aihe tutkimukseen päiväkotimaailmassa jatkossa olisi myös ryhmäkoon vaikutus työhyvinvointiin. Tarkennettuja tutkimuksia työhyvinvointiin liittyen voisi tehdä myös valiten käsiteltäväksi aiheeksi ainoastaan yhden työhyvinvoinnin osatekijän; fyysinen, psyykkinen tai sosiaalinen.

Opinnäytetyömme oli meidän molempien ensimmäinen laajempi virallinen tutkimustyö. Moni asia sen tekemisessä, oli siis meille täysin uutta. Opimme muun muassa laadullisen tutkimuksen periaatteet, sisällönanalyysin erilaisia menetelmiä sekä lähteiden laajempaa käyttöä sekä niihin viittaamista. Vaikka haastateltavien saaminen tuntui välillä jopa mahdottomalta, omalta osaltaan se kuitenkin kasvatti meitä molempia pitkäjänteiseen työskentelyyn. Tutkimuksemme jälkeen tiedostamme itse, kuinka tärkeä merkitys työhyvinvoinnilla on tulevaa työelämäämme ajatellen. Erityisesti suuntautuessa lastentarhanopettajaksi tiedämme nyt, millaisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä kyseisellä työkentällä ilmenee. Tiedostamme entistä paremmin millä tavoin itse voimme tukea työhyvinvointiamme ja tiedämme myös lisää asioista, joita voimme tulevilta työnantajiltamme työmme tueksi vaatia.

LÄHTEET

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 4. painos. Riika: Inprint.

Ammattinetti. Lastentarhanopettaja. Luettu
26.3.2015. http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/98_ammatti

Davies, M. 2007. Doing succesful research project; Using qualitative or quantitative methods. New York: Palgrave Macmillan.

Eskola, J. & Vastamäki, J (2001) Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Aalto-la, J & Valli, R (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä PS-kustannus.

Finlex. Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista. 2005. [http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050272?search\[type\]=pika&search\[pika\]=lastentarhanopettaja#P7](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050272?search[type]=pika&search[pika]=lastentarhanopettaja#P7)

Finlex. Työturvallisuuslaki. 2002. Luettu
17.3.2015. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.

Harjanne, K., Penttinen, A. & Työturvallisuuskeskus. 2004. Työsuojelulle hyvinvointia ja tulosta. Edita Prima Oy.

Julkisten ja hyvinvointialojen liiton julkaisu Varhaiskasvattajana päivähoidossa. 2012. Kirjapaino Jaarli.

Kela. Työterveyshuolto. 2015. Luettu 5.4.2015. <http://www.kela.fi/tyoterveyshuolto>

Larjovuori, R-L & Manka M-L. Yhteisöllisyydellä menestykseen – opas työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseen. 2013. Luettu
19.4.2015. http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/Yhteis%C3%B6llisyydell%C3%A4_netiti_sivutettu.pdf

Manka, M-L. 2011. Työn ilo. WSOYpro Oy.

MTV. Huono palkka karsii lastentarhanopettajia. 2014. Luettu
20.4.2015. <http://www.mtv.fi/uutiset/kotimaa/artikkeli/huono-palkka-karsii-lastentarhanopettajia/2490620>

Niiranen, V. Seppänen-Järvelä, R. Sinkkonen, M. & Vartiainen, P. 2010. Johtaminen sosiaalialalla. Hakapaino Oy.

Oulasmaa, M. & Riihonen, R. 2013. Ammattikasvattajien kielletyt tunteet. Helsinki: Fram Oy

Peda.net. Itsensä toteuttaminen. 2013. Luettu
18.4.2015. <http://www.peda.net/veraja/projekti/centraali/verkkokurssit/tunnealy/paa/1/e>

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.

Ristioja, J. & Tamminen, H. 2010. Työturvallisuuskeskuksen julkaisu Työturvallisuus ja työhyvinvointi päivähoitossa. Painojussit Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaalihuollon uudet kelpoisuusvaatimukset KT 7/2005. 2005. Luettu 27.3.2015. <http://www.stm.fi/tiedotteet/kuntainfot/kuntainfo/-/view/1241411>

Suonsivu, K. 2014 Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIpress

Suutarinen, M & Vesterinen P-L. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Terveyskirjasto. Fyysinen hyvinvointi. Luettu 18.4.2015. http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00040

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 10. painos. Vantaa: Hansaprint Oy

Työsuojeluhallinto. Ergonomia. 2013. Luettu 17.3.2015. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/ergonomia>

Työterveyshuolto. Työterveyshuollon tehtävät. 2015. Luettu 5.4.2015. <http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/mita/sivut/default.aspx>

Työterveyslaitos. Työn imu. Luettu 25.3.2014. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/Sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. Mitä on työkyky? 2014. Luettu 18.4.2015. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx

Työturvallisuuskeskus. 2001. Päivähoidon työsuojelu- ja kehittämisopas. Helsinki: Otavan Kirjapaino Oy.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen- strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand.

Yle. Lastentarhanopettajat pakenevat huonoa palkkaa muihin töihin. 2011. Luettu 20.4.2015. http://yle.fi/uutiset/lastentarhanopettajat_pakenevat_huonoa_palkkaa_muihin_toihin/5437731

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Hei!



Olemme kaksi Tampereen Ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijaa. Olemme suuntautuneet opinnoissamme lastentarhanopettajiksi ja opinnäytetyöprosessimme on nyt työn alla. Opinnäytetyömme aiheena on lastentarhanopettajien työhyvinvointi Tampereen kaupungin päiväkodeissa. Tarkoituksenamme on tehdä näkyväksi lastentarhanopettajien omia kokemuksia, ei niinkään sitä kuinka työhyvinvointiin liittyvien asioiden pitäisi olla.

Suunnitelmissamme on toteuttaa tutkimuksemme haastattelujen avulla. Haluaisimme haastateltaviksemme kaksi lastentarhanopettajaa jokaiselta Tampereen kolmelta eri palvelualueelta. Toivoisimme siis, että kaikki lastentarhanopettajat työskentelevät eri päiväkodeissa, jotta saamamme aineisto olisi mahdollisimman kattava. Yhtenä kriteerinämme on, että haastateltavan tulee olla toiminut lastentarhanopettajana Tampereen kaupungilla useamman vuoden ajan (enemmän kuin 2 vuotta). Haastattelut tulevat olemaan kvalitatiivisia, eli laadullisia ja ne toteutetaan teemahaastatteluina, jotka tullaan myös äänittämään. Valmiit haastattelukysymykset lähetämme ennen varsinaista haastattelua tutkimuksiin osallistuvillemme.

Haastattelut tulemme toteuttamaan tammi-helmikuun aikana. Toivoisimmekin nyt teiltä vastausta siihen, että löytyisikö teidän päiväkodistanne halukasta lastentarhanopettajaa lähtemään mukaan yhteistyöhön kanssamme? Vastausta teiltä odottaisimme mahdollisimman pian.

Ystävällisin terveisin

Essi Lehtiö
p. [REDACTED]
essi.lehtio@soc.tamk.fi

Terhi Lamminaho
p. [REDACTED]
terhi.lamminaho@soc.tamk.fi

Liite 2. Haastattelukysymykset

Tutkimuksemme aiheena on lastentarhanopettajien työhyvinvointi. Tavoitteenamme on tehdä näkyväksi lastentarhanopettajien henkilökohtaisia kokemuksia työhyvinvoinnistaan. Toivomme, että työmme kautta voimme nostaa esiin päiväkotityön positiiviset sekä negatiiviset puolet, jotta kehitys vielä parempaan olisi mahdollista.

Työhyvinvointi voidaan määritellä monella tapaa. Käytämme työssämme työterveyslaitoksen määritelmää työhyvinvoinnista:

'Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sopivaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä.'

1. Työ

- **Miten lastentarhanopettajan työn fyysiset puolet ovat vaikuttaneet työhyvinvointiisi? (esim. ergonomia, tilat)**
- **Miten lastentarhanopettajan työn psyykkiset puolet ovat vaikuttaneet työhyvinvointiisi? (esim. työn stressaavuus, ilmapiiri, työn kokeminen mielekkääksi)**
- **Miten lastentarhanopettajan työn sosiaaliset puolet ovat vaikuttaneet työhyvinvointiisi? (esim. sosiaalinen kanssakäyminen työyhteisön kanssa, mahd. ystävyys-suhteet)**
- **Mikä edellä mainituista työn osatekijöistä nousee selkeimmin esille päivittäisessä työssäsi?**

2. Työpaikka

- **Millä tavalla työpaikkasi tukee työhyvinvointiasi?**
- **Millaista tukea toivoisit saavasi työpaikaltasi?**

3. Minä itse

- **Millaiseksi koet yleisen työhyvinvointisi?**
- **Millä lailla koet itse voivasi tukea työhyvinvointiasi työssä sekä vapaa-ajalla?**