

Maria Kivimäki

TYÖHYVINVOINTI NELJÄSSÄ SUURIKOKOISESSA PORISSA  
SIJAITSEVASSA PÄIVÄKODISSA

Sosiaalialan koulutusohjelma  
2015

TYÖHYVINVOINTI NELJÄSSÄ SUURIKOKOISESSA PORISSA  
SIJAITSEVASSA PÄIVÄKODISSA

Kivimäki, Maria  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Sosiaali-alan koulutusohjelma  
Marraskuu 2015  
Ohjaaja: Ahomäki, Merja  
Sivumäärä: 54  
Liitteitä: 1

Asiasanat: työhyvinvointi, työyhteisö, varhaiskasvatus, päiväkotit

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Porin päiväkotien henkilökunnan työhyvinvoinnin tilaa. Tutkimukseen valikoitui mukaan neljä suurikokoista Porissa sijaitsevaa päiväkotia, joissa työskentelee yhteensä n. 100 henkilöä. Päiväkodit saavat käyttöönsä tutkimuksen tulokset päiväkodeittain sekä yhteenvetona. Tulosten avulla päiväkodit pystyvät arvioimaan ja kehittämään työhyvinvoinnin tilaa omissa yksiköissään.

Teoriaosuudessa lähestyn työhyvinvointia kahdesta eri näkökulmasta. Ensimmäinen kokonaisuus hahmottaa työhyvinvointia yksilön hyvinvoinnin kannalta. Tässä kokonaisuudessa työhyvinvointi on jaettu neljään eri osa-alueeseen. Toisessa kokonaisuudessa käsittelen työhyvinvointia viiden portaan mallin mukaisesti. Malli käsittelee työhyvinvointia laajemmin kuin ensimmäinen kokonaisuus ja mallissa tulee esille työpaikan näkökulma työhyvinvointiin. Teoriaosuuden lopussa käyn läpi vielä päiväkotia työympäristönä sekä päiväkotityöhön liittyviä työhyvinvoinnin erityispiirteitä.

Opinnäytetyöni on muodoltaan määrällinen ja tutkimuksellinen osuus toteutettiin viemällä kyselyt päiväkoteihin. Kohderyhmänä oli päiväkotien koko henkilökunta. Kyselylomake sisälsi numeeristen kysymysten lisäksi kaksi avointa kysymystä. Kysely toteutettiin syys-lokakuussa 2015 ja kyselyyn vastasi yhteensä 78 työntekijää. Opinnäytetyöni on tehty yhteistyössä Porin kaupungin varhaiskasvatuksen kanssa.

Tutkimukseen osallistuneissa neljässä päiväkodissa työhyvinvointi on vastausten perusteella yleisesti hyvällä tasolla. Etenkin ilmapiiri ja työyhteisö ovat erinomaiset. Suurimmat haasteet ovat henkilökunnan kokemukset työn stressaavuudesta, liian suuresta työmäärästä sekä turhan työn tekemisestä.

Avoimiin kysymyksiin tulleiden vastausten perusteella päiväkotien henkilökuntaa kuormittavat eniten erilaisten paperitöiden tekeminen, henkilökunnan sairauspoissaolojen suuret määrät, isot lapsiryhmät sekä jatkuvat muutokset. Työhyvinvointia merkittävästi parantavia asioita ovat hyvä työilmapiiri ja työyhteisö, mukavat työkaaverit ja lapset sekä hyvä johtaja.

# OCCUPATIONAL WELLBEING IN FOUR LARGE KINDERGARTENS BASED IN PORI

Kivimäki, Maria

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Social Services

November 2015

Supervisor: Ahomäki, Merja

Number of pages: 54

Appendices: 1

Keywords: occupational wellbeing, work community, early childhood education, kindergarten

---

The objective of the present thesis was to determine the state of occupational wellbeing of the staff working at kindergartens based in Pori. Four sizeable Pori-based kindergartens, which comprise approximately 100 staff members in total, were selected for the study. The kindergartens will receive the results of this study in the form of a summary and are, furthermore, provided with kindergarten-specific results. The results will aid the kindergartens in assessing and developing the occupational wellbeing of their own unit.

In the theoretical section, I will approach occupational wellbeing from two different aspects. In the first section, it will be approached from the perspective of individual wellbeing. In this section, I shall divide occupational wellbeing into four categories. In the second section, I will examine occupational wellbeing by applying a five-step model. The model discusses occupational wellbeing on a larger scale than the first section and the role of one's workplace in occupational wellbeing. The theoretical section will be concluded by a discussion on kindergartens as a working environment and the specific characteristics of kindergartens in terms of occupational wellbeing.

My thesis is quantitative and the empirical portion was executed by delivering the questionnaire to the kindergartens. The focus group consisted of the entire staff of the kindergartens. In addition to numerical questions, the survey included two open questions. The questionnaire was filled out by 78 staff members in September and October 2015. My thesis has been done in collaboration with the early childhood education of the city of Pori.

Based on the answers, the occupational wellbeing in the four kindergartens participating in this study is generally wholesome. Particularly the working atmosphere and the work community receive praise. The most significant challenges of the staff are work-related stress, excessive workloads and doing unnecessary work.

Based on the answers to the open questions, the kindergarten staff is primarily stressed as a result of varying types of paper work, the substantial amount of staff sick leaves, large groups of children and constant changes. Factors notably contributing to occupational wellbeing are wholesome working atmosphere and work community, and pleasant co-workers, children and manager.

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TYÖHYVINVOINTI OSANA KOKONAISVALTAISTA HYVINVOINTIA .....	8
2.1	Kokonaisvaltainen hyvinvointi .....	8
2.2	Työhyvinvointi.....	9
3	KOKONAISVALTAINEN TYÖHYVINVOINTI .....	12
3.1.1	Fyysinen .....	12
3.1.2	Psyykinen .....	12
3.1.3	Sosiaalinen .....	14
3.1.4	Henkinen .....	15
4	TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT .....	17
4.1	Maslowin tarvehierarkia .....	17
4.2	Viisi vaikuttavaa askelta .....	18
4.2.1	Terveys .....	19
4.2.2	Turvallisuus .....	20
4.2.3	Yhteisöllisyys .....	21
4.2.4	Arvostus .....	22
4.2.5	Osaaminen .....	23
5	PÄIVÄKOTI TYÖYMPÄRISTÖNÄ .....	24
5.1	Päiväkodin henkilökunnan työhyvinvointi osana varhaiskasvatusta.....	24
5.2	Henkinen ympäristö .....	25
5.3	Fyysinen ympäristö ja työturvallisuus .....	26
6	TYÖHYVINVOINTIKYSELY PORIN PÄIVÄKOTEIHIN.....	28
6.1	Tutkimuksen tausta .....	28
6.2	Määrällinen tutkimus ja kysely .....	28
6.3	Aineiston keruu ja kohderyhmä .....	30
6.4	Aineiston analysointi, luotettavuus ja eettisyys .....	31
7	KYSELYN TULOKSET.....	32
7.1	Vastaajaprofiili.....	32
7.2	Työhyvinvointi neljässä porin suurimmassa päiväkodissa .....	36
7.2.1	Aihealue terveys .....	37
7.2.2	Aihealue turvallisuus .....	40
7.2.3	Aihealue yhteisöllisyys.....	42
7.2.4	Aihealue arvostus .....	46
7.2.5	Aihealue osaaminen.....	48

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	52
LÄHTEET .....	55
LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Ihminen viettää suuren osan aikuisiän elämää työpaikalla työyhteisössä. Työhyvinvointi on ihmisen kokonaisvaltaisen jaksamisen kannalta äärimmäisen tärkeää. Aiheena työhyvinvointi on jatkuvasti otsikoissa ja valitettavasti yleensä negatiivisessa mielessä. Monet esimerkit kertovat, miten Suomessa työhyvinvointiin liittyvät asiat ovat retuperällä. Euroopan laajuiset työpaikkakiusaamistilastojen kärkisijat ovat suomalaisten osalta häpeällistä luettavaa. (Ylen www-sivut 2012). Nurinkurista työhyvinvoinnin huonossa tilassa näinä tehostamisen aikoina on se, että hyvinvoiva työyhteisö on kaikkien etu, niin työntajan, työntekijän kuin koko yhteiskunnankin. Hyvinvoiva työntekijä tekee työnsä paremmin, tuottoisammin ja tehokkaammin. Useiden eri laskelmien mukaan työhyvinvointiin laitettu euro maksaa itsensä kuusinkertaisena takaisin. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2015). Miksi siis niin monilla työpaikoilla laiminlyödään työhyvinvointiin liittyvät asiat?

Työhyvinvointi on kiinnostanut minua jo pitkään, joten opinnäytetyöni aihevalinta ei ole yllättävä. Olen suuntautunut varhaiskasvatukseen ja suoritan lastentarhanopettajan pätevyyttä, joten päätin liittää työhyvinvoinnin päivähoitoon ja toteuttaa päiväkoteihin työhyvinvointikyselyn. Alusta asti tavoitteena oli tehdä opinnäytetyö, josta olisi hyötyä kohderyhmälle. Päiväkodit tulevat saamaan tutkimuksen tulokset käyttöönsä ja voivat vastausten avulla parantaa työhyvinvoinnin tilaa yksikössään. Ylemmälle tasolle opinnäytetyöni antaa viitteitä päivähoidon henkilökunnan yleisestä työhyvinvoinnista sekä mahdollisesti vinkkiä parannusta vaativista asioista. Kohderyhmäksi valikoitui neljä suurikokoista Porissa sijaitsevaa päiväkotia. Juuri neljä sen vuoksi, että saisin sopivan määrän vastauksia kyselyyni. Päiväkotien henkilökunta vastasi kyselyyni yllättävän aktiivisesti ja vastaajamäärä oli loppujen lopuksi niin suuri, että se vastaa jo jonkinmoista otosta koko Porin kaupungin päivähoidon henkilöstöstä. Aiheen ajankohtaisuudesta ja tärkeydestä kertoo päiväkotien innostunut ja kiinnostunut vastaanotto ehdottaessani tutkimusta. Myös henkilökunnan vastaamisinnostus

kertoo, että aihe on heille tärkeä. Opinnäytetyöni on tehty yhteistyössä Porin kaupungin varhaiskasvatuksen kanssa.

Tavoitteena opinnäytetyössäni on kartoittaa neljän suurikokoisen Porissa sijaitsevan päiväkodin työhyvinvoinnin tilaa sekä henkilökunnan omia näkemyksiä siitä, millä tavoilla työhyvinvointia voisi parantaa heidän työpaikallaan. Erityisesti haluan tutkimuksessani korostaa henkilökunnan omaa kokemusmaailmaa, koska työhyvinvointi on pitkälti subjektiivinen kokemus. Lisäksi opinnäytetyöni tavoitteena on luoda peruspaketti siitä, mitä työhyvinvointi on ja miten siihen voi vaikuttaa eri näkökulmista. Olen koonnut työni teoriaosuuteen kaksi eri kokonaisuutta, joissa tarkastelen työhyvinvointia eri näkökulmista. Näiden kokonaisuuksien avulla kohderyhmän on helppo hahmottaa ja kehittää omalla työpaikallaan työhyvinvoinnin tilaa.

## 2 TYÖHYVINVOINTI OSANA KOKONAISVALTAISTA HYVINVOINTIA

### 2.1 Kokonaisvaltainen hyvinvointi

Hyvinvointi on subjektiivinen kokemus, eikä ole olemassa yksiselitteisiä keinoja, joilla ihminen saadaan kokemaan olonsa hyvinvoivaksi. Yleispäteviä teemoja hyvinvoinnin saavuttamiseksi on kuitenkin olemassa. Yksi hyvä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin osa-alueiden jaottelu on Leskisen ja Hultin kirjoittamassa Kokonaisvaltainen hyvinvointi - kristallisoitua toimintaa. Saavuta tavoitteesi. -kirjassa. Leskinen ja Hult jakavat hyvinvoinnin viiteen yläkäsitteeseen; henkinen hyvinvointi, fyysinen hyvinvointi, ravitsemus, lepo ja palautuminen sekä työssä onnistuminen. (Leskinen & Hult 2010, 29–30.)

Henkinen hyvinvointi koostuu esimerkiksi minäkuvasta, ajatuksista, kokemuksista, tunteista ja niiden ilmaisemisesta sekä elämän mielekkyydestä. Henkisesti hyvinvoivalla ihmisellä on eheä minäkuva, kyky tunnistaa mitkä asiat tekevät elämästä mielellisemmän, käsitys mitkä arvot ohjaavat hänen elämäänsä ja käyttäytymistään sekä rohkeus tehdä päätöksiä ja muutoksia. Fyysinen hyvinvointi sisältää fyysisen kunnon ja terveyden. Harjoittelemalla säännöllisesti sekä kestävyysliikuntaa että lihaskuntoa keho pärjää paremmin arkisissakin tilanteissa, esimerkiksi sietää paremmin stressiä. Liikunta ehkäisee tehokkaasti myös yleisiä sairauksia kuten diabetesta ja sydän- ja verisuonitauteja. Ravitsemus on oleellinen osa yleistä oloa, jaksamista ja suorituskykyä. Monipuolinen, terveellinen ja säännöllinen ruokailu on perusedellytys hyvinvoinnille. Levon ja palautumisen alakategorioiksi luokitellaan uni, stressinhallinta ja stressistä palautuminen. Riittävä ja hyvälaatuinen uni on näistä tärkein ja edesauttaa palautumista. Stressinhallintaan auttaa rentoutuminen ja päivän rytmittäminen sopivin väliajoin tauoilla. Työssä onnistumisen osa-alueeseen kuuluu ammattitaito, oman osaamisen tunnistaminen, työn mielekkääksi kokeminen, kuormittavuuden tunnistaminen sekä työn arvostaminen ja merkitykselliseksi kokeminen. (Leskinen & Hult 2010, 31–72,133.)



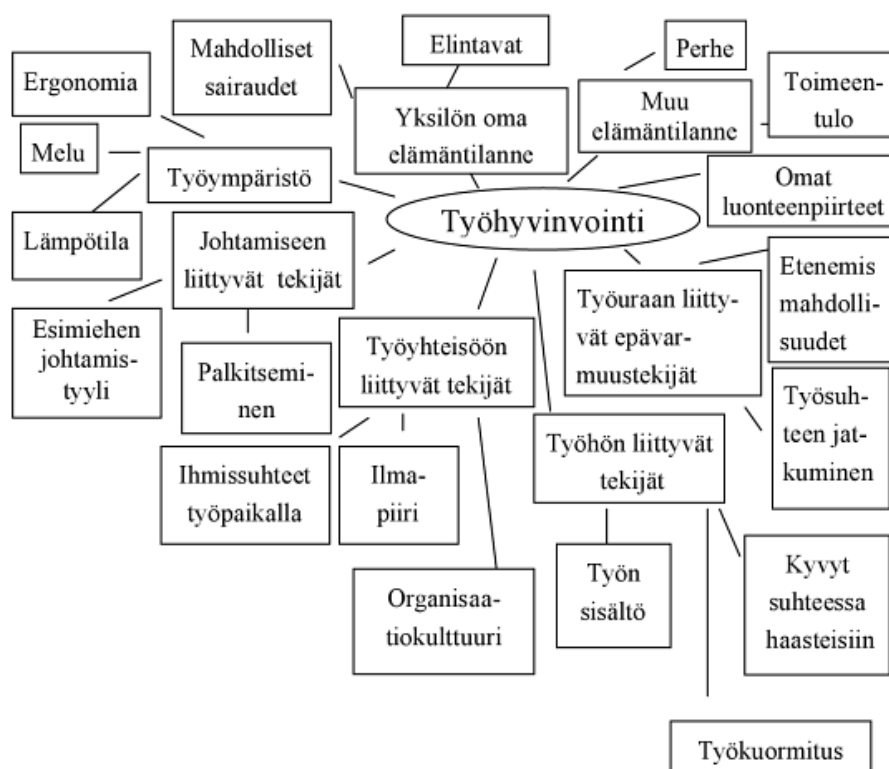
Kokonaisvaltaista hyvinvointia on vaikea tarkastella yksittäisinä osa-alueina, koska osa-alueet ovat osittain riippuvaisia toisistaan ja vaikuttavat toisiinsa. Esimerkiksi hyvään unenlaatuun vaikuttaa säännöllinen liikunta ja terveellinen ruokavalio. (Leskinen & Hult 2010,74.) Hyvinvointiin vaikuttavat lisäksi ihmisen persoonallisuustekijät, tarpeet ja niiden tyydyttyminen sekä henkilökohtaiset arvot ja tavoitteet. Hyvinvointia on siis mahdoton määritellä yksiselitteisesti tai antaa selkeää kaavaa hyvinvoinnin saavuttamiselle, koska meille kaikille hyvinvointi on eri asia ja jokainen määrittelee sen eri tavalla. (Rauramo 2012, 10.)

## 2.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on merkittävä osa aikuisen ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia ja sitä ei voi käsitellä täysin irrallisena osana muusta hyvinvoinnista. Itse työn, työpäivän ja työyhteisön lisäksi yksilön työhyvinvointiin vaikuttavat menneisyys, nykytila, arvot, asenteet, elintavat, terveydentila ja muu elämäntilanne. Lisäksi nykypäivänä työn ja vapaa-ajan suhde on enenevässä määrin häilyvä mm. etätyöpäivät ja kotona tehtävä työ sekoittavat työ ja vapaa-aikaa. (Leskinen & Hult 2010, 82; Virolainen 2012, 12, 63.) Työ on kautta aikojen ollut keskeinen hyvinvoinnin lähde ja suuri osa aikuisiän elämää. Työssä käyminen jo itsessään luo hyvinvointia mahdollistamalla toimeentulon sekä rytmittämällä ja ryhdistämällä elämää. Hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työ koetaan mielekkäänä tekemisenä ja työskentelyilmapiiri on hyvä. (Rauramo 2012, 10.)

Kuten hyvinvointi yleensäkin, niin myös työhyvinvointi on henkilökohtainen kokemus ja muodostuu monien eri tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Yksistään jo ihmisen positiivinen tai negatiivinen elämänasenne ja persoonallisuus vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemiseen voimakkaasti. (Virolainen 2012, 12.) Työhyvinvoinnin käsitettä ei ole helppo määritellä yksiselitteisesti ja kattavasti. Mielestäni Työterveyslaitos on kuitenkin onnistunut kokoamaan kohtuullisen kattavan ja yleispätevän määritelmän käsitteen henkilökohtaisuuden huomioiden. Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan: "Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän

mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa." (Anttonen ym. 2009, 18). Alla oleva kuva 1. havainnollistaa hyvin, kuinka monitahoinen asia työhyvinvointi on. Tähän moniulotteiseen palettiin kun lisätään vielä jokaisen ihmisen yksilöllisyys, niin voidaan todeta, että työhyvinvoinnin määritelmiä on yhtä monta kuin ihmisiä, joita työhyvinvointi koskettaa.



Kuva 1. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi (Virolainen 2012, 13)

Jotta kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnista saadaan edes jonkinlainen selkeä kuva, kannattaa se paloitella osiin. Otan tähän opinnäytetyöhön tarkasteluun kaksi mielestäni hyvää kokonaisuutta, joiden avulla työhyvinvoinnin kirjavaa kenttää on helpompi lähestyä. Ensimmäinen kokonaisuus on Harri Virolaisen kirjasta Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Työhyvinvoinnin käsite on tässä mallissa jaettu neljään yleispätevään osaan; fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja henkinen. Kaikki nämä osa-alueet ovat riippuvaisia toisistaan ja niitä tulisi tarkastella kokonaisuutena työhyvinvoinnin saavuttamiseksi. (Virolainen 2012, 11.) Toinen kokonaisuus on Päivi Rauramon viiden portaan malli, joka pohjautuu Abraham Maslowin kehittämään tarvehierarkiaan sekä tunnettuihin työhyvinvoinnin teorioihin ja malleihin. Malli ottaa huomioon yksilön, työyhteisön ja koko organisaation työhyvinvoinnin kehittämisen. Mallin ideana

on, että työhyvinvoinnin kehittäminen tapahtuu portaittain. Päästäkseen seuraavalle portaalle, edellisen portaan asiat on oltava kunnossa. (Rauramo 2012, 9.) Ensimmäinen malli on yksilön hyvinvoinnin kannalta katsottuna työhyvinvointia yleisesti kartoittava. Toinen malli tuo laajemman näkökulman työhyvinvointiin ja malli ottaa huomioon myös työpaikan näkökulman työhyvinvointiin. Viiden portaan mallin avulla työpaikoilla voi seurata millä portaalla mennään ja mitkä asiat pitää laittaa ensisijaisesti kuntoon, jotta voidaan päästä seuraavalle tasolle työhyvinvoinnin kehittämisessä. Malli tuo myös esille työntekijän sekä työnantajan roolit ja vastuut. Seuraavaksi avaan tarkemmin mitä nämä mallit pitävät sisällään.

### 3 KOKONAISVALTAINEN TYÖHYVINVOINTI

#### 3.1.1 Fyysinen

Fyysisen työhyvinvoinnin osa-aluetta katsottaessa tulee ottaa huomioon mm. fyysiset työolosuhteet, fyysinen kuormitus, ergonomia, työpaikan siisteys, lämpötila, melu ja työvälineet. Työpaikasta ja työtehtävistä riippuen työntekijän kokema fyysinen kuormitus on hyvinkin erilaista. Esimerkiksi toimistotyöntekijän ja rakennusmiehen kuormitus on kovin erilaista määrältään ja laadultaan. (Virolainen 2012, 17.)

Toimistotyöntekijän tulee kiinnittää huomiota tarkoituksenmukaisiin kalusteisiin, kalusteiden sijoitteluun työhuoneessa, hyvään työskentelyasentoon, asennon vaihteluihin, ajoittaiseen venyttelyyn ja riittäviin jaloittelutaukoihin. Pidemmän päälle istumatyö kuormittaa kehoa yksipuolisesti ja aiheuttaa tuki- ja liikuntaelimestön sairauksia, ranne- ja kyynärvarsi ongelmia sekä lihasjäykkyyttä. Rakennusmiehen kannattaa olla tarkkana nostaessaan painavia asioita, jotta nostoasento ei lipsahda vääräksi, työvälineiden ja suojavarusteiden tulisi olla oikeanlaiset ja tarkoituksenmukaiset sekä työskentelyalueen järjestyksessä, ettei tule turhia kompastumisia tai muita tapaturmia. Työtehtävien vaihtelu on hyvä tapa ehkäistä yksipuolista työasentoa ja aina samoina toistuvien liikkeiden aiheuttamia rasitusvammoja. Tarkkuutta vaativissa töissä on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota oikeanlaiseen valaistukseen, melutasoon ja lämpötilaan, jotta keho ei stressaantuisi ja keskittymiskyky heikkenisi. (Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2015; Virolainen 2012, 17.)

Monilla työpaikoilla on käytössä työkierto, mikä on osoittautunut hyväksi tavaksi fyysisen työhyvinvoinnin lisäksi psyykkisen työhyvinvoinnin parantamiseksi. Työkierrosta tulee päättää yhdessä työntekijöiden kanssa ja heidän suostumuksellaan, jotta sillä saavutetaan työhyvinvointiin liittyvät tavoitteet. (Virolainen 2012, 17.)

#### 3.1.2 Psyykkinen

Psyykkiseen työhyvinvointiin liittyy keskeisesti henkilön kokemus mm. työn stressaavuudesta, työpaineista, työn mielekkyydestä ja työilmapiiristä. Työpahoinvointia

aiheuttavia psyykkisiä ongelmia on vaikeampi todeta ja korjata kuin fyysisiä ongelmia. Esimerkiksi on huomattavasti helpompaa vaihtaa epätarkoituksenmukainen työtuoli parempaan kuin parantaa työilmapiiriä tai edes tunnistaa, että työilmapiiri aiheuttaa ongelmia. Usein työpaikoilla fyysisiin puitteisiin on kiinnitetty huomiota ja mm. ergonomiaan liittyvät asiat ovat hyvällä mallilla, mutta psyykkiseen kuormittavuuteen ei ole osattu puuttua. Kokonaistyöhyvinvointia tarkastellessa monesti nimenomaan psyykkisen puolen ongelmien vuoksi työntekijät eivät koe työpaikkaansa viihtyisänä ja heillä on paljon sairauspoissaoloja. (Virolainen 2012, 18.)

Psyykinen työpahoinvointi on nykyisin melko yleistä ja suurimmaksi syyksi työntekijät nimeävät kiireen. Kiire aiheuttaa haitallista stressiä ja kokemuksen hallinnantunteen menettämisestä. Haitallinen stressi aiheutuu siitä kun ympäristön vaatimukset koetaan suuremmiksi kuin omat selviytymiskeinot. Mikäli asiaan ei puututa seurauksena saattaa olla työn ilon katoaminen, väsymys, toimintakyvyn menettäminen, kyyntyminen, itsetunnon romahtaminen ja lopulta uupuminen jopa masennus. Työstä aiheutuvaa psyykkistä pahoinvointia voidaan ehkäistä mm. jakamalla töitä henkilöstön kesken, työnopastuksella, tarvittavalla lisäkoulutuksella, huolehtimalla riittävästä tauoista sekä työn ja vapaa-ajan suhteesta, tukemalla henkilöstöä esimerkiksi kuuntelemalla heidän tunteuksiaan ja mielipiteitään, ratkomalla henkilökunnan välisiä ristiriitoja ja huolehtimalla riittävästä levosta. (Työturvallisuuskeskuksen [www-sivut 2015](#); Virolainen 2012, 18–22.)

Hyvinvoinnin näkökulmasta tavoitteena on, että työntekijä kokee tekemänsä työn hyvin järjestettynä, mitoitukseltaan sopivana ja mielekkäänä sekä sopivan haastavana oppimis- ja kehittymismahdollisuuksia antaen. Erittäin hyvä asia on, mikäli työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työnsä määrään, työskentelytahtiin ja -tapoihin. Psyykkisesti hyvinvoiva työntekijä tarvitsee sopivasti päätösvaltaa ja vastuuta työtään koskien. Työtä koskevien odotusten, vaatimusten ja mahdollisuuksien tulisi olla tasapainossa. Huomionarvoista on se, että yhtäläillä liian vähäinen työmäärä tai liian alhainen vaatimustaso aiheuttavat kuormitusta ja työpahoinvointia. (Työturvallisuuskeskuksen [www-sivut 2015](#))

### 3.1.3 Sosiaalinen

Sosiaalinen hyvinvointi kulkee käsi kädessä hyvien ja riittävien sosiaalisten suhteiden kanssa. Työssä viihtymisen kannalta sosiaaliset suhteet ovat avainasemassa. Usein jaksamme tehdä hieman ikävämpääkin työtä, kunhan työkaverit ovat mukavia ja heidän kanssaan viihtyy hyvin. Sosiaalisesti hyvässä työpaikassa on mm. mahdollisuus keskustella työasioista vapaasti työkavereiden kanssa, työntekijöiden välit ovat toimivat, työkavereita on helppo lähestyä, työkavereihin tutustutaan ihmisinä ja tiedetään heidän perheistään ja harrastuksistaan, työpäivän aikana on lämminhenkisiä kohtaamisia työkavereiden kesken sekä työpaikalla vallitsee positiivinen henki työntekijöiden kesken. (Virolainen 2012, 24.)

Sosiaalisen hyvinvoinnin edistämiseksi avainasemassa ovat lounas- ja kahvitauot, joiden aikana työntekijöillä on aikaa sosiaaliseen kanssakäymiseen toistensa kanssa. Kiire on jälleen yksi syy siihen, etteivät työntekijät koe pystyvänsä muodostamaan siinä laajuudessa sosiaalisia suhteita työkavereihin, mitä haluaisivat. Yhteisöllisyyden ja me-hengen luomisessa on erityisen tärkeää, että työntekijät tuntevat toisensa hyvin ja kokevat pystyvänsä jakamaan myös henkilökohtaisia asioita keskenään. Työkaveria on helpompi lähestyä myös työasioiden kanssa, kun hänet tuntee henkilökohtaisella tasolla paremmin. (Virolainen 2012, 24.) Sosiaalinen työhyvinvointi, hyvä työyhteisö ja työilmapiiri saavat työntekijässä aikaan työniloa, innostumista ja hyvää mieltä. Nämä asiat taas saavat työntekijät sitoutumaan paremmin työhönsä, olemaan tehokkaampia ja tekemään työnsä paremmin. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 8.)

Sosiaalisesti pahoinvoivassa työyhteisössä ei ole sananvapautta, työntekijöiden välit ovat kiristyneet, ei sallita epäonnistumisia, piikitellään, puhutaan selän takana pahaa toisista, liittoudutaan, ei ole luottamusta, tasa-arvoa, ei avoimuutta eikä vapautta. Epämiellyttävä ilmapiiri estää uusien ideoiden syntymistä, positiivisia muutoksia, uuden oppimisen ja halun kehittää työtä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 18.) Toisaalta myös liiallinen yhteisöllisyys ja me-henki ovat haitaksi työnteolle. Esimerkiksi työntekijöiden intensiivinen keskittyminen sosiaalisiin suhteisiin saattaa haitata työnteoa

tai esimiehen ja alaisen välinen syvä ystävyys aiheuttaa epätasa-arvoa muita työntekijöitä kohtaan. (Virolainen 2012, 25.)

#### 3.1.4 Henkinen

Henkinen ja psyykinen työhyvinvointi katsotaan usein yhdeksi isoksi kokonaisuudeksi. Osa-alueilla on kuitenkin selvä ero ja siksi niitä käsitellään tässä erikseen. Psyykinen hyvinvointi keskittyy enemmän työn aiheuttamaan kuormitukseen kiireen, työn vaativuuden ja työmäärän näkökulmasta, kun taas henkinen työhyvinvointi pitää sisällään mm. työpaikan arvomaailman, ilmapiirin, harmonian, työstä nauttimisen, iloisuuden, yhteisöllisyyden ja välittämisen. Henkisesti hyvinvoivaan työyhteisöön on mukava tulla aamulla, työntekijä kokee pystyvänsä toteuttamaan itseään ja kehittymään ihmisenä. (Virolainen 2012, 26–27.)

Työntekijälle henkistä työpahoinvointia aiheuttavat mm. ristiriidat työpaikan ja oman arvomaailman ja moraalikäsitteiden välillä. Esimerkiksi työntekijä saattaa joutua valehtelemään, rikkomaan lakia, luovuttamaan vääriä tietoja tai toimimaan muutoin vastoin omaa moraalikäsitteistöä ja arvomaailmaa. Tällöin työntekijä kuormittuu henkisesti ja saattaa jopa kokea, ettei voi tehdä annettua työtä. Työpaikalla on tärkeää osoittaa arvostusta henkilökuntaa ja heidän tekemäänsä työtä kohtaan. Arvostuksen kokemus edesauttaa myös oman työnsä merkitykselliseksi kokemista ja työstä nauttimista. Päinvastoin taas välittämisen puute aiheuttaa kokemuksen, ettei työntekijää ja hänen tekemäänsä työtä arvosteta, jolloin työntekijä suhtautuu itsekin välinpitämättömästi työhönsä. (Virolainen 2012, 26–27.)

Työyhteisöllä on omat tehtävänsä hyvän henkisen ilmapiirin luomiseksi. Ihmisellä on luontainen tarve kokea yhteisöllisyyttä ja työpaikka on monille keskeinen yhteisöllisyyden kokemiseen. (Virolainen 2012, 27). Henkisen työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijä kokee kuuluvansa työyhteisön jäseneksi ja voivansa olla mukana kaikenlaisessa toiminnassa. Myönteinen työyhteisö hyväksyy erilaisuuden ja kääntää sen voimavaraksi hyödyntäen työntekijöiltä syntyvät erilaiset ideat. Työntekijät toimivat innostuneemmin ja kykenevät luovempiin ratkaisuihin työpaikan ilmapiirin niin salliessa. Kielteistä yhteisöllisyyttä ylläpitävät työntekijöiden kielteiset

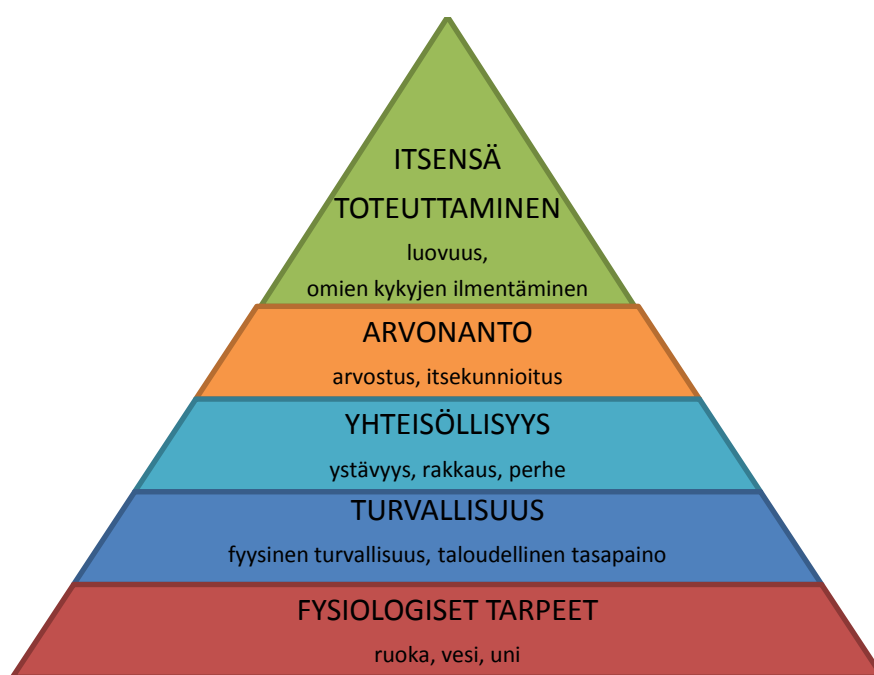
tunteet ja toiminta esimerkiksi viha, kateus, katkeruus, epäluottamus, muiden mitätöinti ja mustamaalaaminen. Uhkana on myös, että yhteisöllisyys kääntyy liian tiiviiksi samanmielisyydeksi, jolloin työntekijöiden oma identiteetti katoaa, eikä työntekijä enää osaa tuoda omia aitoja mielipiteitään ja näkemyksiään esille. Yhteisöllisyys kääntyy itseään vastaan myös, mikäli yhteisöllisyys on tennäistä. Esimerkiksi työntekijät vaikenevat ristiriidoista ja lakaisevat ongelmat maton alle peläten näennäisen yhteisöllisyyden romahtamista. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 49–50.)



## 4 TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT

### 4.1 Maslowin tarvehierarkia

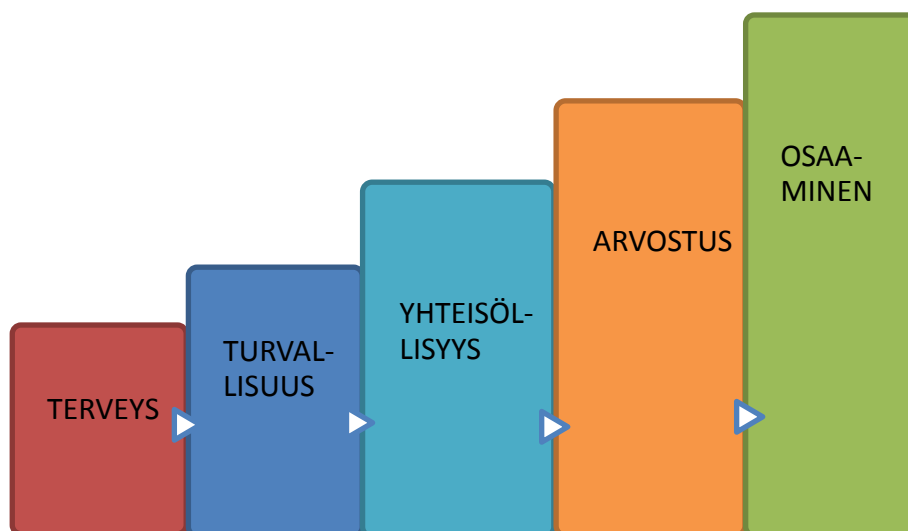
Maslowin tarvehierarkia on Abraham Maslowin 1940-luvulla kehittämä motivaatio-teoria. Teorian lähtökohtana on, että ihmisen tarpeet kasvavat tasoittain. Vasta ensimmäisen tason tarpeiden tyydyttymisen jälkeen ihminen pystyy keskittymään seuraavan tason tarpeiden tyydyttämiseen. Tyydytetyt tarpeet eivät ole enää aktiivisia motivaatiotekijöitä, joten teorian mukaan vallitseva tarve hallitsee ihmisen käyttäytymistä. Esimerkiksi, jos ihmisellä on kova nälkä, hänen toimintansa keskittyy nälän poistamiseen, eikä hän pysty teorian mukaan saavuttamaan muita hyvinvoinnin tasoja ennen kuin nälän tunne on saatu pois. Maslowin teoriassa tasoja on yhteensä viisi. Ensimmäinen taso on fysiologiset perustarpeet mm. ruoka, vesi, uni, lämpö ja hengittäminen. Toinen taso on kokemus turvallisuudesta mm. fyysinen koskemattomuus, vakaa henkilökohtainen taloudellinen tilanne ja vakaat ihmissuhteet. Kolmas taso on yhteisöllisyyden ja rakkauden taso, johon kuuluu mm. ystävyysuhteet, perhe ja yhteenkuuluvuus. Neljäs taso on arvostus, johon liittyy itsekunnioitus, saavutukset sekä ihmisen tarve kokea hyväksyntää yhteisössään. Viides ja viimeinen taso on itsensä toteuttamisen taso. (Rauramo 2012, 8,13.)



Kuva 2. Maslowin tarvehierarkia.

## 4.2 Viisi vaikuttavaa askelta

Työhyvinvoinnin portaat -malli on mukaelma Maslowin tarvehierarkiasta. Mallin tekemisessä on hyödynnetty jo olemassa olevia työhyvinvoinnin malleja ja määritelmiä vertailemalla ja yhdistelemällä. Malli toimii samalla tavalla kuin Maslowin tarvehierarkia eli työhyvinvoinnin kokonaisuus on jaettu portaisiin, joita etenemällä mennään kohti huippua. Mitä ylemmäs kiivetään, sitä paremmalla tasolla työhyvinvointi on, sillä jokainen askel vaatii edellisen askeleen tavoitteiden saavuttamista. Mallissa on viisi porrasta, jotka on nimetty työelämään sopiviksi; terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Kullakin portaalla on omat haasteensa työnantajan, organisaation ja yksilön näkökulmasta. On tärkeää muistaa, että yksi osa työhyvinvointia on työntekijän oma panostus. Työntekijä ei voi olettaa, että kaikki työhyvinvointia parantavat asiat tulevat työnantajalta tai organisaatiolta, vaan työntekijän on kannettava oma kortensa kehoon työhyvinvoinnin saavuttamiseksi. (Rauramo 2012, 13.) Kuva 3. on tehty Päivi Rauramon kirjan pohjalta ja havainnollistaa työhyvinvoinnin portaat -mallia. Seuraavaksi kerron tarkemmin mallin tasoista ja mitä kullekin askelmalle kuuluu.



Kuva 3. Työhyvinvoinnin portaat. (Rauramo 2012, 15)

#### 4.2.1 Terveys

Terveys on kaiken toiminnan lähtökohta. Kuten Maailman terveysjärjestö WHO:n tunnetun määritelmän mukaan terveys ei ole vain sairauden puutetta vaan terveyteen liittyy täydellinen fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvoinnin tila. Työpaikoilakaan terveyttä ei voi siis tuijottaa pelkästään sairauksien kautta vaan katseen täytyy olla kokonaisuudessa. Työpaikoilla terveyden osa-alueen tavoitteena on työtapaturmien, työhön liittyvien sairauksien, kansantautien ja ennenaikaisten eläkkeiden vähentäminen sekä terveyden ja toimintakyvyn lisääminen. Työnantajan tehtävänä on huolehtia mahdollisuuksien mukaan työterveyshuollon, työpaikkaruokailun ja työpaikkaliikunnan toteuttamisesta sekä tarpeellisten taukojen määrästä, lomille pääsemisestä ja työn kuormittavuuden kohtuullistamisesta. Työntekijän vastuulle jää terveellisten elämäntapojen ylläpito mm. hyötyliikunta, terveellinen ruokavalio, levon määrä ja päihteiden käytön minimointi, avun hakeminen ajoissa sekä työnantajan ja organisaation tarjoamien työhyvinvointiin liittyvien palveluiden hyödyntäminen. (Rauramo 2012, 25–37, 67.)

Haastetta tällä portaalla tuo vuorotyö, yötyö ja työantajien eritasoiset mahdollisuudet panostaa terveydellisiin asioihin. Vuorotyö ja etenkin yötyö on ihmisen terveydelle haitaksi. Työnantajan tulisikin huolehtia, että työntekijällä on riittävästi aikaa palautua ja levätä työvuorojen välillä. Esimerkiksi yövuoron jälkeen työntekijälle olisi hyvä antaa ainakin yksi kokonainen vuorokausi aikaa tasoittaa rytmiä ja levätä ennen aamu- tai päivävuoroa. Työantajilla on kovin erilaiset resurssit työhyvinvoinnin kehittämiseksi ja esimerkiksi työpaikkaliikunnan toteutustavat ovat todella kirjavia. Pääasia on kuitenkin, että työntekijöitä tuetaan edes jollain tasolla liikkumaan työnantajan toimesta esimerkiksi ilmaisella kuntosalin käyttömahdollisuudella tai liikuntasetelillä. (Rauramo 2012, 33–34, 66.)

Työterveyshuolto on avainasemassa tällä portaalla. Työterveyshuollolla on mahdollisuus seurata työntekijöiden työkykyä ja antaa varhaista sekä ennaltaehkäisevää tukea niin sairauksien hoidossa kuin yksityiselämän kriiseissä ja työn käydessä liian kuormittavaksi. Työnantajan ja organisaation tulee huolehtia, että työterveyshuolto on laadukasta, saatavilla riittävässä laajuudessa, toimivaa ja tehokasta. Työntekijöiden

terveyden arvioinnissa hyviä tapoja ovat erilaiset mittaukset ja kyselyt mm. kunnon ja toimintakyvyn mittaukset, ergonomia-analyysi, terveystarkastukset, terveydentiläkyselyt, työilmapiiri- ja työtyytyväisyyskyselyt sekä ihan päivittäiset keskustelut työntekijöiden kanssa. (Rauramo 2012, 38–40, 67.)

#### 4.2.2 Turvallisuus

Työn tekemisen ja työpaikalla olemisen tulee olla turvallista niin, ettei työntekijä kärsi tapaturmista, työperäisistä sairauksista, epäasiallisesta kohtelusta, häirinnästä tai työpaikkakiusaamisesta. Lisäksi toimeentulo ja työsuhteen pysyvyys lisäävät turvallisuuden tunnetta ja työhyvinvointia. Turvallisuuden kannalta on tärkeää, että työnantaja ja työyhteisö tunnistavat riskit ja osaavat varautua niiden varalle. Jälleen ennaltaehkäisevä toiminta on tärkeässä roolissa. Työtapaturmien ja työväkivallan osalta työyhteisössä kannattaa pitää nollaperiaatetta, eli yksikään tapahtuma ei ole hyväksyttävä ja jokainen voidaan estää. Nollaperiaatetta tavoiteltaessa on tärkeää, että koko työyhteisöä on tiedotettu ja koulutettu turvallisuusasioihin liittyen. Lisäksi tärkeää on tarkka dokumentointi ja jälkiselvittely, mikäli tapaturma tai väkivallanteke on tapahtunut tai oli lähellä tapahtua. (Rauramo 2012, 70–75.)

Turvallisuuteen liittyen työnantaja vastaa työsuhteesta, työoloista, turvallisesta työympäristöstä, tarpeellisista koulutuksista, oikeudenmukaisesta ja tasa-arvoisesta ilmapiiristä sekä yhdenvertaisesta työyhteisöstä. Työntekijä puolestaan vastaa turvallisesta ja ergonomisesta tavasta työskennellä, työympäristön turvallisuudesta itselleen ja muille työskennellessään, omalta osaltaan hyvästä hengestä työyhteisössä, yhteisten pelisääntöjen, ohjeiden ja määräysten noudattamisesta sekä ilmoittamisesta työnantajalle huomatessaan puutteita. Turvallisuutta työpaikoilla edesauttavat mm. yleinen siisteys, järjestys, työtilan tarkoituksenmukaisuus ja oikeanlainen valaistus. Turvallisuuteen liittyvät arvot, asenteet ja osaaminen tulisi istuttaa koko työyhteisöön. Kriisitilanteissa on erittäin tärkeää kunnollinen jälkihoito. Esimerkiksi työterveyshuollon järjestämät keskustelumahdollisuudet, joissa käydään traumaattista kokemusta läpi. (Rauramo 2012, 69, 79, 81, 92, 102.)

Työsuojelu on tärkeässä roolissa työpaikoilla. Työsuojelu mm. edistää työntekijöiden ja työnantajan välistä vuorovaikutusta sekä antaa mahdollisuuksia vaikuttaa työpaikan turvallisuuteen, terveellisuuteen ja hyvinvoinnin edistämiseen liittyvissä asioissa. Jokaisella työpaikalla pitää olla esimiehen nimeämä työsuojelupäällikkö. Työsuojeluviranomaisten lisäksi, työterveysviranomaiset tarjoavat erinäisiä asiantuntijapalveluita työturvallisuuteen liittyvissä asioissa. Turvallisuuden arvioinnissa hyviä tapoja ovat mm. laatuarvioinnit, vaaratilanteiden seurantaraportit, riskien arviointi, terveystarkastukset sekä työpaikkaselvitykset. (Rauramo 2012, 100, 102.)

#### 4.2.3 Yhteisöllisyys

Jokainen ihminen haluaa kuulua yhteisöön ja kokea olevansa tarpeellinen, hyväksyty, rakastettu sekä huomattu. Hyvän itsetunnon rakentamiseksi nämä ovat perusasioita. Työyhteisö on monesti ihmisen tärkeimpiä yhteisöjä elämän aikana. Työpaikalla ihminen kaipaa yhtäläisiä näitä asioita ja kokemus yhteenkuuluvuudesta työyhteisössä on äärimmäisen tärkeää työhyvinvoinnin kannalta. Työyhteisöstä eristäminen, häirintä tai kiusaaminen polttaa työntekijän loppuun. Kaikilla on oikeus hyvään kohteluun ja jokaisen meistä tulisi voida lähteä töistä kotiin hyvillä mielin. Hyvä työyhteisö lisää merkittävästi myös työmotivaatiota, työn tuloksellisuutta, työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Hyvän työyhteisön lähtökohtana on avoimuus, luottamus, positiivinen ja kannustava työilmapiiri, aktiivinen puuttuminen epäkohtiin, erilaisuuden ja monikulttuurisuuden hyväksyminen ja kääntäminen rikkaudeksi, tasa-arvo, toimiva viestintä ja yhteistyö. (Rauramo 2012, 104–114.)

Työnantajan tehtävänä on huolehtia yhteishenkeä tukevista toiminnoista. Esimerkiksi liikunta- ja kulttuuritapahtumat, harrastepiirit, virkistystoiminta, perehdytys ja erilaisten käytäntöjen kehittäminen yhteisöllisyyttä tukevaksi ovat hyviä tapoja sosiaalisten hetkien mahdollistamiseksi. Työntekijän vastuulle jää mm. aktiivinen osallistuminen, hyvän ilmapiirin ylläpitäminen omalta osalta, työyhteisön normien noudattaminen, omien toimintatapojen kehittäminen ja epäkohtiin puuttuminen. Haastetta yhteisöllisyyden luomiseen tuo nykypäivänä työpaikoilla ja yleisestikin elämässä ilmeisen usein kiireen syyksi langetettu yhteisöllisyyden katoaminen. Nykypäivänä ihmisten arki on työn lisäksi täynnä harrastuksia ja muuta toimintaa ja yhteisöllisyy-

delle ei jää enää aikaa. Lisäksi nykyisin ihmiset muuttavat paikkakunnalta toiselle ja vaihtavat työpaikkaa tiheämmin kuin ennen, minkä vuoksi yhteisöllisyys ei pääse kehittymään niin voimakkaaksi. Yhteisöllisyyden arvioinnissa paras tapa on keskustelut työntekijöiden kanssa esimerkiksi kehityskeskustelun yhteydessä. Muita tapoja ovat työilmapiirimittaukset sekä työtyytyväisyys- ja toimivuuskyselyt. (Rauramo 2012, 103–105, 121–122.)

#### 4.2.4 Arvostus

Arvostuksen kokeminen työssä ja elämässä yleensäkin on ihmiselle tärkeää. Arvostuksen kokeminen johtaa itsetunnon vahvistumiseen, itsearvostukseen ja itsekunnioitukseen. Mikäli ihmistä ei kohdella arvostavasti, johtaa se alemmuuden, avuttomuuden ja heikkouden kokemuksiin. Arvostuksessa on kaksi ulottuvuutta; itsearvostus ja muiden arvostus itseä kohtaan. Molemmat ulottuvuudet vaikuttavat toisiinsa. Esimerkiksi, jos työntekijä ei itse arvosta omaa työtään ja itseään työntekijänä, muidenkin on vaikea arvostaa ja päinvastoin, jos muut eivät arvosta työntekijää ja hänen työtään, myös työntekijän on vaikea arvostaa muita. Tärkeimmäksi ihminen kokee itselleen tärkeiden ihmisten arvostuksen. Oman työnsä arvostamisessa auttaa työn kokeminen mielekkäänä, merkityksellisenä ja palkitsevana. Työn mielekkyyteen ja merkityksellisyyteen liittyvät mm. työn kokeminen hyödyllisenä, myönteisten ihmissuhteiden luominen, työn vastaaminen työntekijän osaamistaitoon, työntekijän kykyjen hyödyntäminen työssä ja riittävän toimeentulon saaminen työstä. Työn palkitsevuuteen liittyy kannustavan palautteen saaminen esimieheltä ja työkavereilta, työpaikan mahdolliset palkitsemisjärjestelmät sekä työn kokeminen itsessään palkitsevana. (Rauramo 2012, 123–127, 135–137.)

Työnantaja on avainasemassa arvostavan työkuulttuurin luomisessa. Lähtökohta on tietysti se, että työpaikalla on hyvät esimies-alaisuus suhteet, eikä työpaikalla tapahdu kyykytystä. Ilmapiirin tulisi olla keskusteleva ja kuunteleva sekä työkuulttuurin positiivista ja rakentavaa palautetta antava. Työnantaja osoittaa arvostusta järjestämällä terveelliset ja turvalliset työolot, asettamalla selkeät päämäärät, varmistamalla toiminnan eettisyyden, antamalla vaikutusmahdollisuuksia, tukemalla sekä pitämällä huolen työn sopivasta kuormittavuudesta ja haasteellisuudesta. Työntekijän puoles-

taan täytyy vastata työpaikan arvoihin sitoutumiseen, toisten arvostavaan kohteluun, avun ja tuen tarjoamiseen, työpaikan toimintamallien ja työkulttuurin mukaiseen toimintaan sekä ongelmia havaitessaan niihin puuttumiseen. Arviointivälineiksi sopivat kehityskeskustelut, työilmapiirimittaukset ja työtyytyväisyyskyselyt. (Rauramo 2012, 127–135, 143.)

#### 4.2.5 Osaaminen

Viides ja viimeinen porras on osaamisen porras. Osaamisen porras pitää sisällään itsensä toteuttamisen tarpeen. Ihminen haluaa olla enemmän ja parempi, löytää itseltään uusia kykyjä, puolia ja ulottuvuuksia, ylittää itsensä, nauttia älyllisistä haasteista, oivalluksista ja uuden oppimisesta, ihminen haluaa päästä hyödyntämään ja käyttämään koko olemassa olevaa potentiaaliaan, saavuttaa unelmia sekä kehittyä ihmisenä. Ideaali tilanne on, että työ tuottaisi ihmiselle näitä kokemuksia. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työ vastaa yksilön ominaisuuksia, arvoja, tavoitteita ja sopii kaikkineen yksilön muuhun elämäntilanteeseen. Työnantajan kannalta työhyvinvoinnissa tällä portaalla olevat työntekijät ovat erittäin tuottavia. He nauttivat työstään, ovat aikaansaavia, motivoituneita, innovatiivisia ja heillä on vähän sairauspoissaoloja. (Rauramo 2012, 145, 156.)

Työnantajan tehtävänä tällä portaalla on mahdollistaa työntekijän osaamisen hyödyntäminen. Hyviä tapoja siihen ovat mm. kannustus koulutukseen, mentorointi, työnohjaus ja työkierto. Työnantajan tehtävänä on myös luoda innovatiivinen, oppimiseen kannustava ja luoville prosesseille myönteinen työskentelyilmapiiri. Työntekijän harjoituksilla on oman työn suunnittelu ja kehittäminen, myönteinen suhtautuminen uusiin kokeiluihin ja muutoksiin, oman osaamisen ylläpito ja tarvittaessa lisäkoulutus sekä kokeileva työote. Arviointivälineinä toimivia ovat mm. osaamiskartoitukset, laatujärjestelmät, osaamisprofiilit ja kehityskeskustelut. (Rauramo 2012, 146, 168–169.)

## 5 PÄIVÄKOTI TYÖYMPÄRISTÖNÄ

Päivähoito työllistää Suomessa lähes 55 000 henkilöä. Suurimmaksi osaksi työntekijät työskentelevät päiväkodeissa lastentarhanopettajina, lastenhoitajina ja päiväkotiapulaisina. Lastentarhanopettajien osuus on n. 12 000 henkilöä ja lastenhoitajien sekä päiväkotiapulaisten osuus yhteensä n. 23 500 henkilöä. Suurin osa työntekijöistä on naisia. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2015.)

Lastentarhanopettajat vastaavat päiväkodissa lasten kasvatus- ja opetustyöstä. Lastenhoitajien ja päiväkotiapulaisten työkenttää taas ovat lasten kasvatus ja perushoito. Lastentarhanopettajien koulutustausta on joko yliopistossa suoritettu kasvatustieteen kandidaatin tutkinto tai ammattikorkeakoulussa suoritettu varhaiskasvatukseen suuntautunut sosionomin tutkinto. Lastentarhanopettajat voivat työskennellä myös erityislastentarhanopettajina ja päiväkodin johtajina. Erityislastentarhanopettaja toimii erityistä tukea tarvitsevien lasten kasvatus- ja opetustehtävissä. Erityistä tukea tarvitsevilla lapsella saattaa olla esimerkiksi fyysisen, tiedollisen, tunne-elämän tai sosiaalisten taitojen kehittymisen alueilla tuen tarvetta. Päiväkodin johtaja vastaa koko päiväkodin toiminnan suunnittelusta, kehittämisestä ja toteuttamisesta. Päiväkoteja löytyy niin kunnalliselta kuin yksityiseltäkin puolelta. Yleisimmin päiväkotityö on päivätyötä, mutta vuoropäiväkodeissa työ saattaa olla kaksi tai kolmivuorotyötä. (Ammattinetti 2015.)

### 5.1 Päiväkodin henkilökunnan työhyvinvointi osana varhaiskasvatusta

Päivähoidon tavoitteena on tukea lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista. Jotta tähän tavoitteeseen päästään työympäristön tulee olla päivähoidossa hyvinvoiva ja turvallinen. Hyvinvoivat aikuiset luovat parhaat edellytykset lasten tasapainoiselle kasvulle. Työhyvinvointi tulee olla koko henkilökunnan yhteinen päämäärä ja yhteistyön tulos. Jokainen on osaltaan vastuussa työhyvinvoinnin toteutumisesta. Työhyvinvointia edistävät toimiva ja rakenteeltaan selkeä organisaatio sekä hyvä, selkeä ja oikeudenmukainen johtaminen. (Ristioja & Tamminen 2010, 4–5.)



Päivähoitoa ohjaavat useat lait ja säädökset, jotka antavat pohjan hyvinvoivalle ja turvalliselle päivähoidon toteuttamiselle. Pääasialliset lait päivähoidon toteuttamisessa ovat päivähoitolaki (36/1973) ja -asetus (239/1973), esiopetuksen osalta perusopetuslaki (628/1998) ja -asetus (852/1998), lastensuojelulaki (417/2007), laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002), laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000), työturvallisuuslaki (738/2002) sekä salassapito ja vaitiolosäännökset. Riittävä ja hyvä yhteistyö terveys-, opetus- ja sosiaalitoimen, työterveyshuollon ja työsuojelun yhteistoimintaorganisaation kanssa on merkityksellistä turvallisen ja hyvinvoivan päivähoidon toteuttamiseen. (Ristioja & Tamminen 2010, 9–13, 28–29.)

Lasten turvallisuuden ja työntekijöiden hyvinvoinnin takaamiseksi lasten määrässä ja henkilöstömitoituksessa tulee noudattaa lasten päivähoidosta annettua asetusta. Asetuksessa määrätään, että alle kolmevuotiaiden kokopäiväryhmässä saa olla enintään 12 lasta ja yli kolmevuotiaiden kokopäiväryhmässä enintään 21 lasta. Henkilöstömitoituksen puolesta enintään neljää alle kolmevuotiasta kokopäivähoidossa olevaa lasta kohden täytyy olla vähintään yksi aikuinen. Yli kolmevuotiaiden kokopäiväryhmässä täytyy olla vähintään yksi aikuinen seitsemää lasta kohden. (Asetus lasten päivähoidosta 239/1973, 6 §.)

## 5.2 Henkinen ympäristö

Päiväkodeissa tehtävä työ on muodoltaan tiimityötä. Yhdessä lapsiryhmässä työskentelee lasten päivähoidosta annetun asetuksen mukainen määrä sekä lastenhoitajia että lastentarhanopettajia. Päiväkodissa tehtävä työ on tyypiltään sekä henkisesti että fyysisesti kuormittavaa. Henkistä kuormitusta aiheuttavat ennen kaikkea ihmissuhdetöiden vaatimukset, liiallinen työmäärä, mahdollinen huono työyhteisö sekä mahdollisesti esiintyvä väkivallan uhka. Päiväkotityössä henkilökunta tekee yhteistyötä oman tiimin, koko työyhteisön, lasten ja lasten vanhempien kanssa. Välillä arjessa voi tulla ristiriitatilanteita, jotka kuormittavat työntekijöitä ja jopa koko työyhteisöä. Pahimmassa tapauksessa kärjistynyt tilanne saattaa muuttua uhkaavaksi. (Ristioja & Tamminen 2010, 5, 17.)

Liiallista työmäärää päiväkodissa aiheuttavat lisääntyneet paperityöt mm. lasten varhaiskasvatussuunnitelmien tekeminen, liian suuret lapsiryhmät esimerkiksi henkilökunnan sairauspoissaolojen vuoksi sekä käytänteiden jatkuva muuttuminen. Päiväkotiti on työympäristönä hektinen ja arkeen kuuluu ryhmien vetämistä, ruokailua, ulkoilua, askartelua ja leikkiä. Päiväkodista tehdään usein retkiä esimerkiksi kirjastoon, puistoon, museoon tai muihin vastaaviin paikkoihin. Henkistä kuormitusta lisää vastuu lapsista, heidän turvallisuudestaan ja arjen sujumisesta. Jatkuvat sisälle ja ulos menemiset, retket ja siirtymät kuormittavat henkilökuntaa varsinkin, jos työntekijöitä ei ole tarpeeksi. (Ammattinetti 2015.)

Henkisen kuormittavuuden vähentämisessä työyhteisö on merkittävässä roolissa. Eriytyisen tärkeää on, että työntekijät voivat purkaa ja keskustella luottamuksellisesti mieltä askarruttavista asioista työyhteisön muiden jäsenten tai esimiehen kanssa. Ryhmässä työskennellessä on tärkeää myös, että jokainen työntekijä tietää oman roolinsa ja työtehtävänsä. Koulutus on erinomainen tapa lisätä työntekijöiden valmiuksia kohdata ongelmaperheitä, ottaa huoli puheeksi ja selviytyä kärjistyneistä tilanteista. (Ristioja & Tamminen 2010, 17, 35–36.)

### 5.3 Fyysinen ympäristö ja työturvallisuus

Fyysistä kuormitusta aiheuttavat lapsille mitoitettusta ympäristöstä johtuvat väärät ja hankalat työasennot sekä lasten nostamisesta aiheutuva fyysinen rasitus. Päiväkodit ovat usein vanhoissa rakennuksissa ja huonekalut ovat miniatyyrikokoa. Aiemmin oli vallalla lapsilähtöinen näkökulma huonekalujen kokoluokkaa valitessa, mutta samalla unohtui aikuisten ergonomian huomioiminen. Nykyään päiväkodin kalusteet tehdään sekä aikuisille että lapsille sopiviksi. Vanhat rakennukset saattavat tilojen puolesta olla epäkäytännölliset, niissä on helposti huono sisäilma puutteellisen ilmanvaihdon vuoksi tai jopa homeongelmia. Päiväkodissa on paljon siirtymisiä päivän aikana ja lapsia täytyy pukea, riisua, nostella, pestä jne. Fyysiseen kuormitukseen tulee siis kiinnittää aktiivisesti huomiota ja henkilökuntaa kouluttaa ergonomisiin työskentelytapoihin. Fyysisellä ympäristöllä voidaan vaikuttaa myös päiväkodeissa yleiseen meluongelmaan. Pintamateriaaleilla ja tekstiileillä saadaan äänimaailmaa vaimennettua, jotta melutaso ei nouse korvia särkeväksi. Erilaisilla tilaratkaisuilla ja

ryhmien jaoilla eri tiloihin voidaan ehkäistä melutason nousu. Fyysisen hyvinvoinnin takaa työntekijän oma aktiivinen elämäntapa, mitä työpaikan kannattaa kannustaa. (Ristioja & Tamminen 2010, 34–36.)

Päiväkodin yleisimpiä työturvallisuuteen liittyviä seikkoja ovat huono sisäilman laatu, melu, riittävän valaistuksen puute, epäsopivat työvälineet, epäasiallinen kohtelu sekä uhkaavat ja väkivaltaiset tilanteet. Työtapaturmista yleisimpiä pienten lasten kanssa työskennellessä ovat liukastumiset, kaatumiset, horjahtamiset sekä lasten nostelusta aiheutuvat vammat. Jokaisella meillä on oikeus turvalliseen työympäristöön. Parhaiten turvallinen työympäristö saavutetaan tekemällä säännöllisin väliajoin perusteellinen riskienarviointi sekä kouluttamalla henkilökuntaa. Työturvallisuutta tulisi myös jatkuvasti ennakoida, suunnitella, toteuttaa, seurata ja arvioida, jotta varmistetaan työturvallisuuden ajantasaisuudesta. Mikäli työturvallisuus syystä tai toisesta vaarantuu, tapahtuu läheltäpiti -tilanne tai jokin onnettomuus, tulee asiasta tehdä kirjallinen selvitys. Etenkin traumaattisissa tapaturmissa on erittäin tärkeää huolehtia henkilökunnan jälkihoidosta sekä käydä tilannetta läpi yhdessä keskustellen. Päiväkodissa on oltava selkeä, helppolukuinen ja ajantasainen pelastussuunnitelma kaikkien saatavilla. Pelastussuunnitelmassa on oltava ohjeistus ja yleiset toimintatavat erilaisia vaaratilanteita varten. Perusteellinen perehdytys luo pohjan työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden rakentamiseksi. (Ristioja & Tamminen 2010, 22, 36–38, 42–43.)

## 6 TYÖHYVINVOINTIKYSELY PORIN PÄIVÄKOTEIHIN

### 6.1 Tutkimuksen tausta

Nykyään arvostetaan enenevässä määrin työssä viihtyvyyttä, työn tarjoamia uusia haasteita, mahdollisuutta kehittää itseään ja työtään sekä uuden oppimista. Tämän päivän trendinä on, että korkeaa palkkaa tärkeämpää on henkinen hyvinvointi työssä. Sen lisäksi, että työhyvinvointi mahdollistaa jo olemassa olevien työntekijöiden täyden kapasiteetin käytön, niin hyvästä työhyvinvoinnista tunnettu työpaikka houkuttaa uusia osaavia ammattilaisia. Työhyvinvoinnista on tullut tärkeä rekrytointiargumentti. Työhyvinvointi on avainasemassa myös työntekijöiden pysyvyyden takaamisessa. Työpahoinvointi on nimittäin suurin yksittäinen syy vaihtaa työpaikkaa. Hyvinvoivissa työpaikoissa on jopa 50 % pienempi työntekijöiden vaihtuvuus. Työilmapiirillä on suurempi vaikutus sairauspoissaoloihin kuin työntekijän elintavoilla. (Virolainen 2012, 52, 123; Jabe 2012, 6.)

Tällä hetkellä työelämästä tulee jatkuvasti viestiä työntekijöiden pahoinvoinnista, uupumisesta, kiireestä, paineesta ja väsymyksestä. Tutkimukseni on erittäin ajankohdainen vastaamaan tähän viestiin ja antamaan keinoja päivähoidon henkilökunnan työhyvinvoinnin parantamiseen. En myöskään löytänyt aiemmin tehtyä vastaavaa tutkimusta Porin päiväkotien työhyvinvoinnista. Kiinnostavan tutkimuksestani tekee henkilökunnan omien ajatusten esille tuominen. Uskoisin, että samaisesta syystä henkilökunta itse pitää tutkimusaiheittani tärkeänä ja merkityksellisenä. Monesti henkilökunnan ajatukset jäävät tuntemattomiksi, koska niiden esille tulemiseen ei ole mitään kanavaa ja niistä ei ehkä uskalleta sanoa ääneen. Tutkimuksessa saadaan myös henkilökunnan näkemys siitä, miten työpaikalla asiat voisivat olla paremmin ja niitä tietoja voidaan hyödyntää päivähoidon työntekijöiden työhyvinvoinnin parantamiseksi.

### 6.2 Määrällinen tutkimus ja kysely

Opinnäytetyöni tutkimuksellisen osuuden tein kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää käyttäen. Määrällisen tutkimuksen ominaispiirteitä ovat mitattavuus

ja objektiivisuus. Määrällisen tutkimuksen tyypillinen tutkimusaineiston keräämistapa on kysely. Tarkasti strukturoitu haastattelu tai systemaattinen havainnointi ovat myös hyviä tapoja kerätä määrällisen tutkimuksen aineistoa. Määrällisen tutkimuksen tulokset saadaan ja esitetään aina numeerisesti. Määrällisessä tutkimuksessa on tärkeää laatia tutkimusaineiston kysymykset puolueettomasti ja tulkita saatuja tuloksia puolueettomasti, jotta tutkittavasta asiasta ei nouse esille vain esimerkiksi tutkijan ennakoasenteita vastaavat tulokset. Kysymysten asettelussa pyritään myös siihen, että kaikki vastaajat ymmärtävät kysymykset samalla tavalla. Tulosten luotettavuuden ja yleispätevyyden saavuttamiseksi määrällisessä tutkimuksessa vastaajien määrä on yleensä suuri. (Vilkkä 2007, 13-17.)

Tutkimukseni on survey-tutkimus, eli aineiston keruu toteutettiin kyselyllä. Määrällistä tutkimusta tehdessä kyselyssä kysymysten muodon tulee olla standardoitu eli vakioitu. Tämä tarkoittaa sitä, että kaikilta vastaajilta kysytään samat kysymykset, samassa muodossa ja samassa järjestyksessä. (Vilkkä 2007, 28.)

Tein kyselyn Rauramon viiden portaan mallin mukaisesti jakamalla työhyvinvoinnin viiteen aihealueeseen; terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Osa-alueisiin jakaminen luo kyselyyn selkeän rungon, varmistaa sen, että työhyvinvoinnin eri näkökulmat otetaan huomioon sekä selkeyttää kysymyksen näkökulmaa vastaajalle. Työhyvinvointi on niin laaja-alainen aihe, että kyselystä oli vaarana tulla aivan toivottoman pitkä. Tein päätöksen, että tähtään viiteen kysymykseen per aihe-alue välttääkseni ylipitkän kyselyn. Joistakin aihe-alueista en millään halunnut jättää jotakin kysymystä pois, joten lopullisessa kyselyssä on hieman eri määrä kysymyksiä aihe-alueittain.

Kysymykset ovat tässä opinnäytetyössä käytettyjen lähdeaineistojen työhyvinvoinnin teoriasta muotoiltuja. Halusin kysymyksissä korostaa vastaajan omaa kokemusmaailmaa, koska työhyvinvointi on mitä suurimmissa määrin nimenomaan subjektiivinen kokemus. Muotoilin kysymykset niin, että vastaaja miettisi vastaustaan nimenomaan oman kokemuksen kautta. Lisäsin kyselyn loppuun vielä kaksi avointa kysymystä siitä mitä asioita työntekijät pitävät jo hyvinä työpaikallaan ja mihin voitaisiin vielä kiinnittää huomiota työhyvinvoinnin kannalta. Työhyvinvointi on niin laaja-alainen

tutkimuskohde, ettei siitä voi millään kysyä kaikkea. Halusin lisätä vapaamuotoisen kohdan, johon vastaajat voivat tuoda esille asioita, joita kyselyssä ei kysytä. Lisäksi vapaamuotoinen kohta selittää numeerisia vastauksia. Tekemäni kysely löytyy kokonaisuudessaan liitteistä (LIITE 1).

### 6.3 Aineiston keruu ja kohderyhmä

Valitsin kyselyn aineistonkeruutavaksi, koska mielestäni se sopi parhaiten tähän tutkimukseen. Tutkimukseni on aihealueena arka ja esimerkiksi haastatteluna toteutettuna vastaajat eivät välttämättä haluaisi tuoda asioita esille niin kuin ne ovat. Vastaukset saattaisivat olla vääristeltyjä, vähätteleviä, peitteleviä tai joitain asioita saatettaisiin jättää mainitsematta. Kysely tehtiin nimettömänä ja kysely toteutettiin niin, että tunnistamattomuus taataan. Vaikeat asiat on myös helpompi kirjoittaa paperille kuin kertoa niistä ääneen kasvotusten. Näen, että kysely on ehdottomasti vastaajien ja tutkimuksen tuloksen kannalta paras vaihtoehto. Kyselyn toteutin viemällä tutkimukseen osallistuviin päiväkodeihin kyselylomakkeet ja suljetun palautuslaatikon. Vastausaika oli 28.9–5.10.2015. Vastausajaksi olin alun perin ajatellut viikkoa, mutta päiväkodeista tuli toive hieman pidemmästä vastausajasta.

Kohderyhmänä tutkimuksessani on neljän suurikokoisen Porin kaupungin päiväkodin koko henkilökunta. Kohderyhmä valikoitui sillä ajatuksella, että saisin hyvän läpileikkauksen Porin kaupungin päivähoidon henkilökunnan työhyvinvoinnista. Olin sähköpostilla yhteydessä päiväkotien johtajiin ja kysyin halukkuutta osallistua tutkimukseeni. Vastaanotto oli erittäin hyvä. Johtajat totesivat aiheeni olevan mielenkiintoinen ja tarpeellinen. Mielenkiinnosta kertoo sekin, että heti kolme neljästä päiväkodista oli halukkaita osallistumaan. Tutkimukseeni osallistuvissa päiväkodeissa on 5-7 lapsiryhmää. Päiväkodeissa toimii päiväryhmiä, avoimen päiväkodin ryhmiä sekä vuoropäiväkodin ryhmiä.

#### 6.4 Aineiston analysointi, luotettavuus ja eettisyys

Aineiston analysoinnin aloitin siirtämällä kyselylomakkeiden numeeriset vastaukset Exceliin. Excelissä loin jokaiselle päiväkodille oman välilehden ja taulukoin vastaukset. Lisäsin vielä yhden välilehden, johon laitoin yhteenvedona kaikki vastaukset. Taulukoista sai helposti tehtyä kaavioita ja ristiintaulukointia. Avointen kysymysten vastaukset kirjoitin Wordiin.

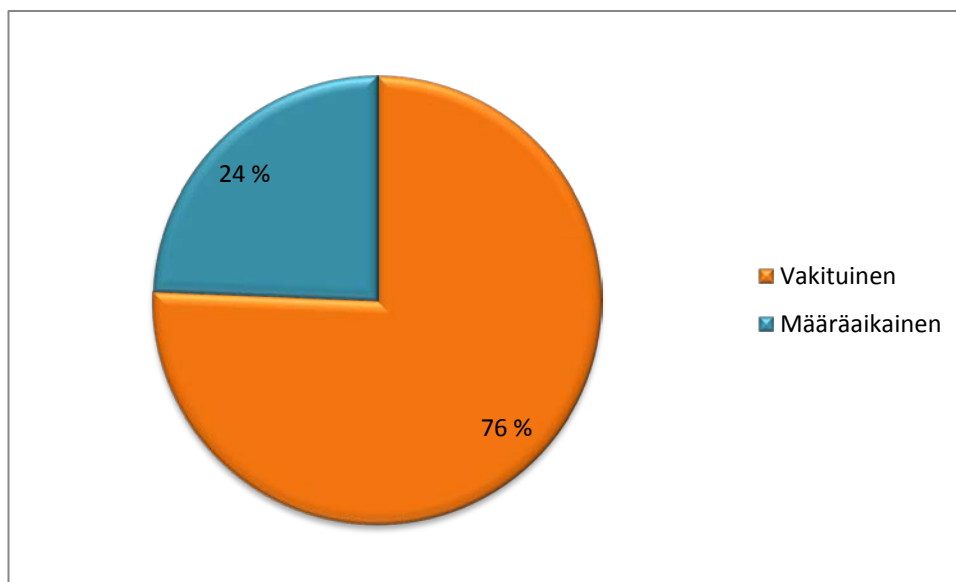
Kyselyyn vastasi niin suuri osa tutkimukseen osallistuvien päiväkotien henkilökunnasta, että tutkimuksen tulokset kertovat varmasti näiden päiväkotien työhyvinvoinnin tilasta erinomaisesti. Työhyvinvointi on suurilta osin päiväkotikohtaista, joten tämän tutkimuksen perusteella ei voida kovin luotettavasti arvioida yleisesti Porin päiväkotien henkilökunnan työhyvinvointia.

Kyselylomakkeiden kysymykset olen pyrkinyt laatimaan niin, etteivät ne olisi johdattelevia. Avoimet kysymykset lisäsin, jotta vastaaja voi kirjoittaa mielipiteensä myös sellaisista työhyvinvointiin liittyvistä kysymyksistä, jotka eivät ole kyselylomakkeeseen mahtuneet. Tällä tavoin halusin varmistaa, että kaikki työhyvinvointiin liittyvät asiat, jotka päiväkotien henkilökunta haluaa nostaa esille, tulevat myös esille. Tärkeää kyselyn toteuttamisessa oli, että saan taattua vastaajien tuntemattomuuden. Vein päiväkoteihin suljetut palautuslaatikot, joihin vastaaja saattoi turvallisesti jättää vastauksensa. Päiväkotikohtaisiin raportteihin en myöskään laittanut taustatietoja, jotta tunnistamattomuus taattiin. Avointen kysymysten vastaukset kirjoitin koneelle täsmälleen samalla tavalla, mitä vastaaja on kirjoittanut. Näin varmistettiin vastaajan haluaman merkityksen säilyminen.

## 7 KYSELYN TULOKSET

### 7.1 Vastaajaprofiili

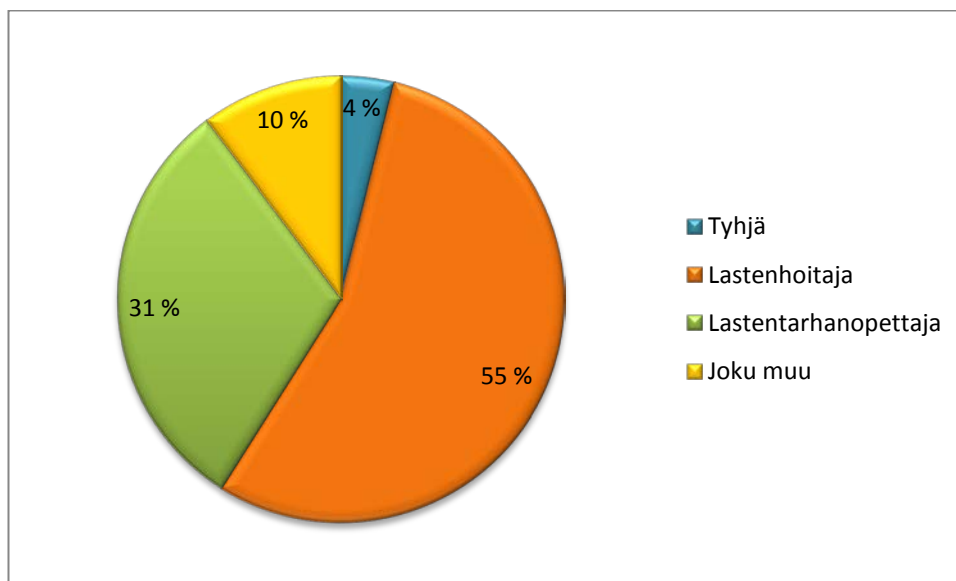
Kyselyyn vastasi yhteensä 78 henkilöä. Vastausprosentti ylitti kaikki odotukset ollessaan jopa 80 %. Yleensä määrällisissä tutkimuksissa vastausprosentti jää 50 % tai alle. Kyselylomakkeita jätin päiväkoteihin yhteensä 110 kpl. Tutkimukseeni osallistuvissa päiväkodeissa arvioin henkilökuntaa olevan vajaa 100 henkeä perustuen päiväkotien ryhmämääriin. Vastausprosentti kertoo omalta osaltaan tutkimuksen tärkeydestä.



Kaavio 1. Työsuhteen muoto

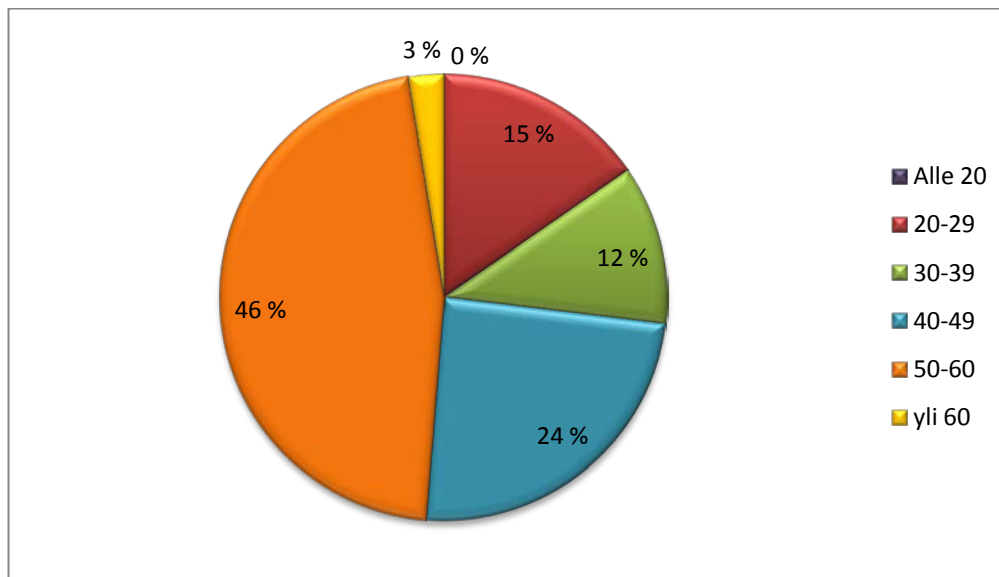
Vastaajista 76 % toimii vakituisessa työsuhteessa ja 24 % määräaikaisessa työsuhteessa.





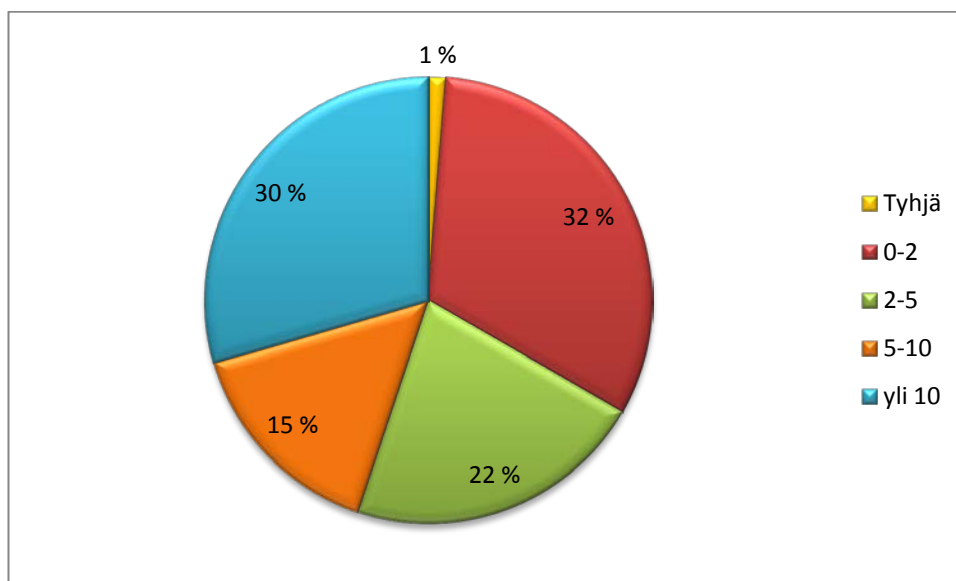
Kaavio 2. Vastaajien tehtävänimikkeet.

Vastaajista 55 % toimii tehtävänimikkeellä lastenhoitaja ja 31 % lastentarhanopettajina. 10 % vastaajista on ilmoittanut toimivansa jollain muulla nimikkeellä ja 4 % on jättänyt kohdan tyhjäksi.



Kaavio 3. Vastaajien ikäryhmät.

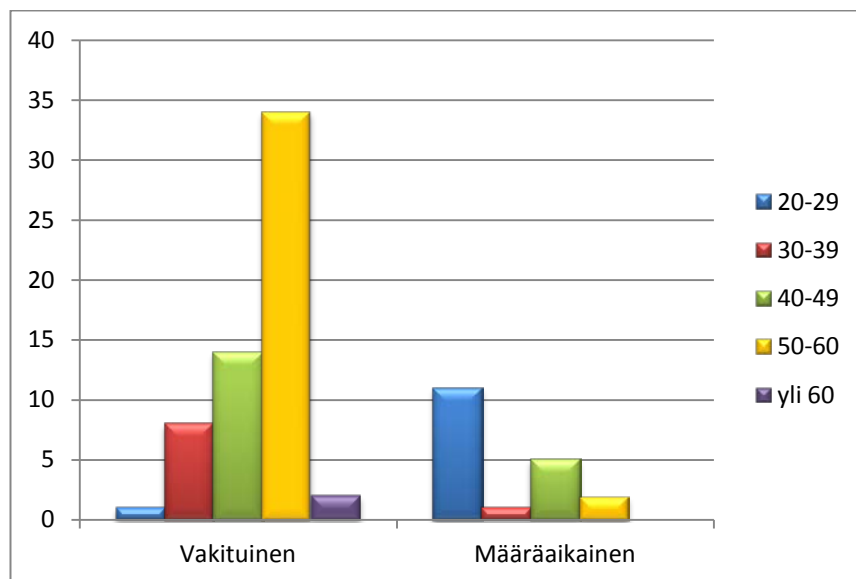
Lähes puolet 46 % vastaajista on iältään 50–60 -vuotiaita. Seuraavaksi eniten 24 % vastaajista on ilmoittanut kuuluvansa ikäryhmään 40–49 -vuotiaat. 30–39 ja 20–29 -vuotiaita vastaajien joukossa on lähes saman verran 12 % ja 15 %. Yli 60 -vuotiaita vastaajien joukossa on 3 % ja alle 20 -vuotiaita ei ainuttakaan.



Kaavio 4. Työsuhteen kesto.

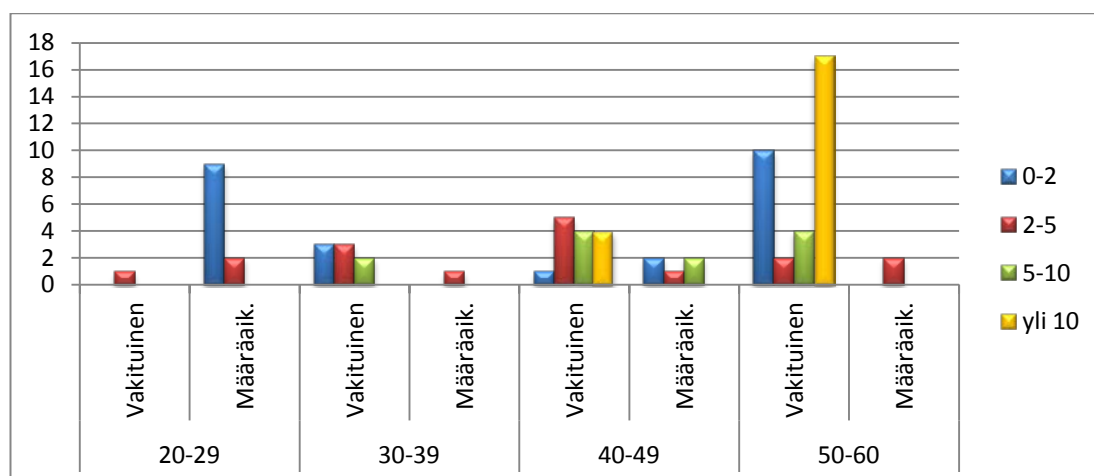
Yleisin työsuhteen kesto työpaikassa, jossa tätä kyselyä tehtäessä työskennellään parhaillaan, on 0-2 vuotta. Vastaajista 32 % ilmoitti tämän työvuosikseen. Heti perässä tulevat 30 % yli 10 vuotta samassa työpaikassa työskennelleet vastaajat. 22 % vastaajista on ilmoittanut työskennelleensä 2-5 vuotta tässä työpaikassa ja 15 % 5-10 vuotta. Yksi vastaaja on jättänyt kohdan kokonaan täyttämättä.

Vastaajaprofiilissa itseäni yllätti eniten vastaajien korkea ikä ja toisaalta se, että alle 20 -vuotiaita ei ollut ainuttakaan. Positiivinen löytö on se, että määräaikaista työsopimuksia on vain 19 kappaletta kokonaismäärästä. Toisaalta tätä aikaa kuvastaa hyvin se, että ainoastaan yhdellä alle 30 -vuotiaalla vastaajalla on vakituinen työsopimus (kaavio 5). Todennäköisesti vakituisten työsopimusten määrä korreloi suoraan vastaajien ikäryhmään eli mikäli tutkimuksessani olisi ollut enemmän alle 30 -vuotiaita vastaajia, niin määräaikaisten työsopimustenkin määrä olisi ollut suurempi.



Kaavio 5. Työsuhteen muoto ikäryhmittäin.

Työsuhteen kestoksi tässä työpaikassa suurin osa vastaajista oli laittanut 0-2 vuotta, mikä on mielestäni yllättävän vähän. Yksi tutkimukseen osallistuneista päiväkodeista on uusissa toimitiloissa ja sinne on palkattu uusia työntekijöitä, mikä alentaa hieman työsuhteen kestoa kokonaistuloksissa. Yksittäin päiväkotien tuloksia tarkasteltaessa muissa kolmessa päiväkodissa suurin osa vastaajista oli vastannut työsuhteen kestoksi yli 10 vuotta. Kuitenkin yksittäin tarkasteltunakin 0-2 vuotta on lähes jokaisessa päiväkodissa toiseksi eniten vastattu määrä.



Kaavio 6. Vakituisten ja määräaikaisten työsuhteiden määrä ikäryhmittäin ja työvuosittain.

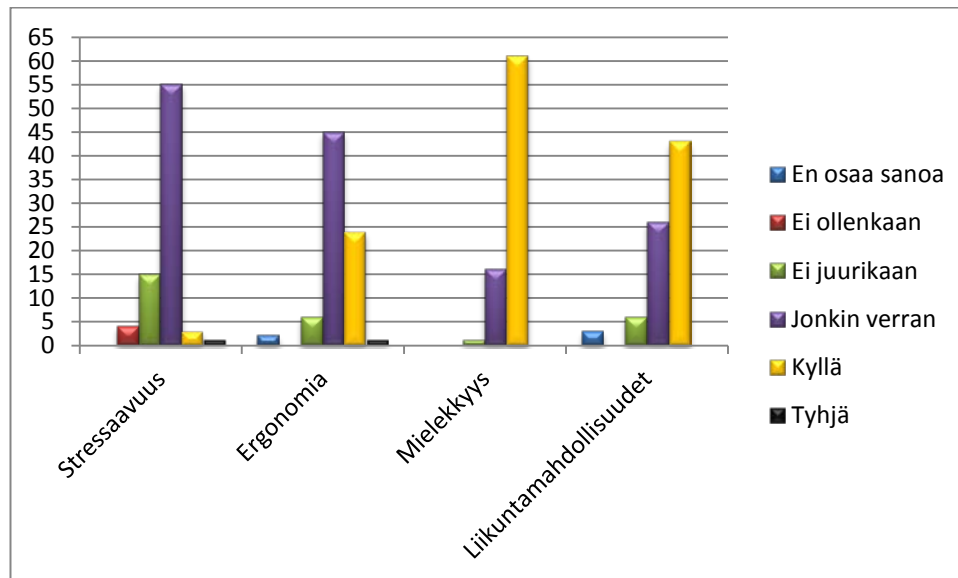
Jostain syystä ikäryhmässä 50–59 -vuotiaat on paljon työntekijöitä, jotka ovat olleet samassa työpaikassa vain 0-2 vuotta. Samassa ikäryhmässä toinen suuri joukko vastaajista on ilmoittanut työvuosikseen tässä työpaikassa yli 10 vuotta. Yllättävää on myös se, että ryhmässä 50–59 -vuotiaat 0-2 vuotta samassa työpaikassa olleiden, yleisin työsuhteen muoto on vakituinen työsuhde (kaavio 6). Positiivista sinänsä, että palkataan yli 50 -vuotiaita vakituisiin työsuhteisiin, mutta mikä on syynä siihen, että tämä ikäryhmä on vaihtanut työpaikkaa. Onko päiväkodeissa näin paljon henkilösiirtoja yksiköstä toiseen? Vai onko kyse vain nykyajan trendistä, jossa työpaikkaa halutaan vaihtaa? Vai onko kyse kenties siitä, ettei yksiköissä haluta työskennellä pitkään? Toisaalta kolmessa yksikössä selkeä enemmistö on ollut samassa työpaikassa yli 10 vuotta, mikä kertoo siitä, ettei siellä ainakaan kauhean huonosti asioiden työhöyvinvoinnin kannalta voi olla.

Kaaviossa 6 silmiin osuu myös kahden vastaajan vastaus 40–49 -vuotiaiden määräaikaisten sopimusten työvuosien pituudesta. Nämä kaksi vastaajaa ovat vastanneet tekevänsä työtä määräaikaisella työsopimuksella, vaikka heillä on tässä samassa työpaikassa työvuosia takana 5-10.

## 7.2 Työhyvinvointi neljässä porin suurimmassa päiväkodissa

Analysoin kyselyn tulokset aihealueittain. Pääasiassa keskityn kaikkien neljän päiväkodin henkilökunnan vastauksiin yhdessä, mutta mikäli tuloksissa on jokin mielenkiintoinen poikkeama, joka esiintyy vain yhdessä päiväkodissa, otan sen esille. Kaavioissa olevat palkit kertovat vastaajien vastauksia kappalemäärinä.

### 7.2.1 Aihealue terveys



Kaavio 7. Aihealueen terveys kysymysten tulokset.

Aihealueen ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin kokeeko vastaaja työnsä stressaavana. Vastausten perusteella henkilökunta kokee työnsä jonkin verran stressaavana. 78 vastaajasta 55 on vastannut kokevansa työnsä jonkin verran stressaavana ja 15 vastaajaa kokee, ettei työ päiväkodissa ole juurikaan stressaavaa. Neljä vastaajaa ei koe työtään ollenkaan stressaavana, kolme vastaajaa kokee työnsä stressaavana ja yksi vastaaja on jättänyt vastaamatta.

Itse jäin miettimään, mitkä kaikki asiat saavat työntekijät kokemaan työnsä päiväkodissa stressaavana. Ensinnäkin päiväkodissa työympäristö on varmasti stressaava; lapsia, menoa ja meteliä on koko päivän paljon. Toisekseen työntekijöillä on aika-moinen vastuu lapsista ja päiväkodissa tehdään esimerkiksi paljon retkiä. Lisäksi kyselyn avointen kysymysten vastauksista löytyy myös muutama selitys sille, miksi päiväkodin henkilökunta kokee työnsä stressaavana. Työntekijät haluaisivat keskittyä enemmän perustehtäväänsä, useimmilla lasten hoitoon, ja etenkin erilaisten paperitöiden tekeminen tuntuu stressaavan monia. Työpäivä ei tunnu myöskään riittävän paperitöiden tekemiseen ja työpaikalla ei pystytä keskittymään. Tässä muutama esimerkki vastauksista: "Paperitöiden ja tietokoneen käyttö on lisääntynyt ja se lisää stressiä.", "Papereiden täyttöä on paljon, aika ei aina tahdo riittää. Joskus teen hommia kotona omassa rauhassa, vaikkei se ole työaikaa."

Avointen kysymysten vastausten perusteella stressiä lisää myös kiireen tuntu päivässä: "Tuntuu, että päivät menevät tosi nopeasti, eikä aika riitä millään.", "... kiireen läsnäolo työpäivässä.", liian suuret lapsiryhmät: "Ylisuuret ryhmät lisäävät stressiä ja riittämättömyyden tunnetta." sekä jatkuvat muutokset ja epävarmuus tulevaisuudesta: "Tällä hetkellä liikaa muutosta, uusia käytänteitä tulee "koko ajan", vaikea pysyä ajan tasalla.", "Virastotasolla pitkäjänteistä suunnittelua, jolloin välttyttäisiin turhilta muutoksilta." Henkilökunnan sairauspoissaolojen suuri määrä ja sijaisten vähyys tuotiin esille myös useissa vastauksissa ja nämä tuntuvat aiheuttavan ilmeisen usein stressaavia työpäiviä: "Työntekijän sairastuttua ei sijaisia oteta, joten vajaalla henkilökunnalla vedetään isoakin ryhmää --> riskialtista ja stressaavaa."

Aihealueen toisessa kysymyksessä tiedusteltiin ergonomiaan kiinnitetyn huomion riittävyyttä vastaajan kokemuksen mukaan. Vastausten perusteella ergonomiaan on kiinnitetty jonkin verran huomiota. 45 vastaajaa on kokenut työpaikallaan ergonomiaan kiinnitetyn huomiota jonkin verran, 24 on vastannut olleensa täysin tyytyväisiä ergonomian tasoon ja kuusi on vastannut, ettei ole juurikaan tyytyväinen. Kaksi ei ole osannut sanoa ja yksi on jättänyt kokonaan vastaamatta.

Yksi tutkimukseen osallistuneista päiväkodeista toimii uusissa, nimenomaan päiväkodiksi suunnitellussa rakennuksessa, mikä näkyy tässä kysymyksessä hieman parempina vastauksina verrattuna muihin päiväkoteihin. Yllätyksekseni ero ei kuitenkaan ole merkittävä, mikä kertoo siitä, että ergonomiaan on panostettu paljon myös päiväkodeissa, jotka toimivat vanhemmissa rakennuksissa. Avointen kysymysten vastauksissa näkyy kuitenkin vanhan rakennuksen ja uuden rakennuksen ergonomiaerot; vanhassa rakennuksessa työskentelevä vastaaja: "Työpiste on ergonomisesti rasittava, mutta sille ei mitään mahda.", uudessa rakennuksessa työskentelevä vastaaja: "Ergonomia on erinomainen."

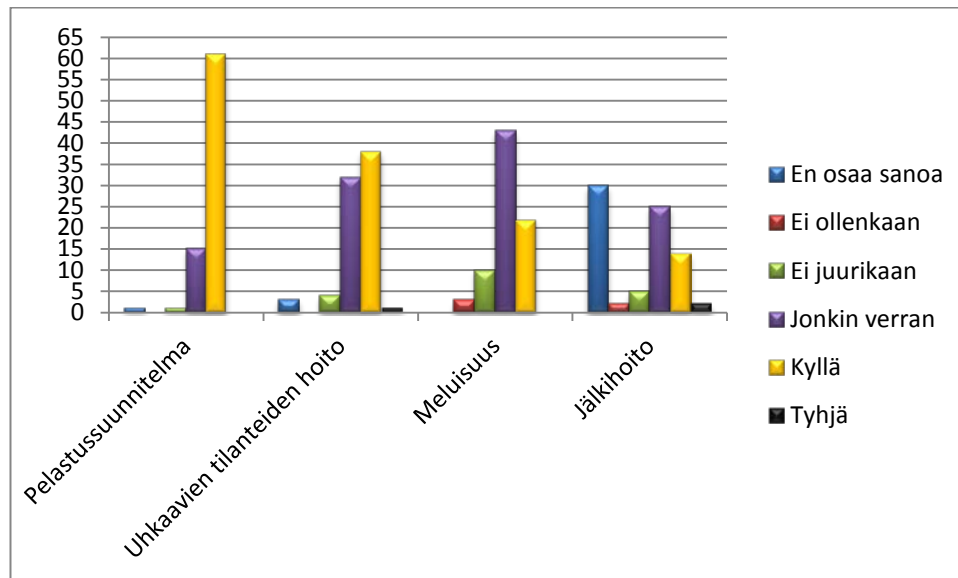
Aihealueen kolmannessa kysymyksessä tiedusteltiin vastaajan kokemusta työn mielekkyydestä. Huimat 61 vastaajaa kokevat työnsä mielekkäänä. 16 vastaajaa kokee työnsä jonkin verran mielekkäänä ja ainoastaan yksi ei juurikaan mielekkäänä.

Vastaukset kuvastavat hyvin henkilökunnan korkeaa tyytyväisyyttä työhönsä. Ilmeisesti aihealueen ensimmäisessä kysymyksessä esiin tullut kokemus työn stressaavuudesta ei mene kuitenkaan liiallisuuksiin, koska työn mielekkyys ei näytä vastausten perusteella kärsivän. Olin itse ehkä hieman yllättynekin siitä, kuinka mielekkääksi päiväkodin henkilökunta kokee työnsä. Päiväkoteja yksittäinkin tarkasteltuna tulos on yhtä hyvä kaikissa neljässä päiväkodissa. Työn mielekkyyteen näyttäisi vaikuttavan se, että työntekijät nauttivat lasten kanssa työskentelystä: "Mielekäs, motivoiva, antoisa työ lasten kanssa." sekä lähes joka vastauksessa avoimissa kysymyksissä tulleet hyvä työyhteisö ja -ilmapiiri.

Aihealueen neljännessä kysymyksessä kysyttiin vastaajan kokemusta siitä, tukeeko työpaikka tarpeeksi liikunnan harrastamista vapaa-ajalla. Suurin osa, 43 vastaajaa, kokee, että työpaikka tukee liikunnan harrastamista vapaa-ajalla. 26 vastaajaa kokee työpaikan tukevan jonkin verran liikunnan harrastamista vapaa-ajalla ja kuusi kokee, ettei työpaikka tue juurikaan. Lisäksi kolme vastaajaa ei ole osannut sanoa.

Huomionarvoista on se, että yksikään vastaaja ei vastannut kysymykseen "ei ollenkaan", mikä kertoo siitä, että kaikissa tutkimukseen osallistuneissa päiväkodeissa on huomioitu jollain lailla liikunnan harrastaminen vapaa-ajalla. Kysymykseen on kuitenkin muutama vastaaja vastannut "en osaa sanoa". Kertooko tämä siitä, ettei välttämättä olla tietoisia ollenkaan, tarjoaako työpaikka liikuntamahdollisuuksia? Mahdollisesti siitä, ettei vastaajaa kiinnosta asia? Vai kenties siitä, ettei vastaaja tiedä mitä kysymyksellä haetaan takaa?

## 7.2.2 Aihealue turvallisuus



Kaavio 8. Aihealueen turvallisuus kysymysten tulokset.

Toisen aihealueen ensimmäisessä kysymyksessä tiedusteltiin tunteeko vastaaja työpaikkansa pelastussuunnitelman sisällön. Vastausten perusteella pelastussuunnitelman tuntemus on erinomaisella tasolla päiväkodeissa ja ilmeisesti pelastussuunnitelmaa käydään säännöllisesti työntekijöiden kanssa läpi. Peräti 61 vastaajaa on ilmoittanut tuntevansa työpaikkansa pelastussuunnitelman sisällön. 15 vastaajaa on vastannut tuntevansa jonkin verran ja ainoastaan yksi on vastannut, ettei tiedä juurikaan. Yksi vastaaja on myös vastannut, ettei osaa sanoa. Hyvä asia on se, ettei yksikään vastaaja ole vastannut, ettei tunne ollenkaan.

Aihealueen toisessa kysymyksessä kysyttiin vastaajan kokemusta siitä, onko työpaikalla kiinnitetty riittävästi huomiota uhkaavien ristiriitatilanteiden hoitamiseen. Vastausten perusteella päiväkodeissa käydään työntekijöiden kanssa myös tätä asiaa läpi. 38 vastaajaa on täysin tyytyväisiä uhkaavien ristiriitatilanteiden hoitamiseen kiinnitetyn huomion tasoon ja 32 vastaajaa on jonkin verran tyytyväisiä. Neljä vastaajaa ei ole juurikaan tyytyväisiä, kolme ei osaa sanoa ja yksi on jättänyt kohdan tyhjäksi. Hienoa on se, ettei yksikään vastaaja ole vastannut "ei ollenkaan". Toisaalta muutama on vastannut "en osaa sanoa", mikä kertoo todennäköisesti siitä, ettei heillä ole tietoa työpaikkansa toimintatavoista uhkaavien ristiriitatilanteiden varalle. Määrä on kuitenkin marginaalinen, joten tilanne on kokonaisuutena erittäin hyvä.



Aihealueen kolmannessa kysymyksessä ollaan kiinnostuneita työntekijöiden kokemuksesta työpaikkansa melutasosta. Vastausten perusteella työntekijät kokevat melutason olevan jonkin verran liian kova, minkä suurin osa, 43 vastaajaa, on vastannut. Jopa 22 vastaajaa kokee melutason olevan aivan liian kova. Melutaso ei ole juurikaan liian kova 10 vastaajan mielestä ja kolme vastaajaa ei koe melutasoa ollenkaan liian kovaksi.

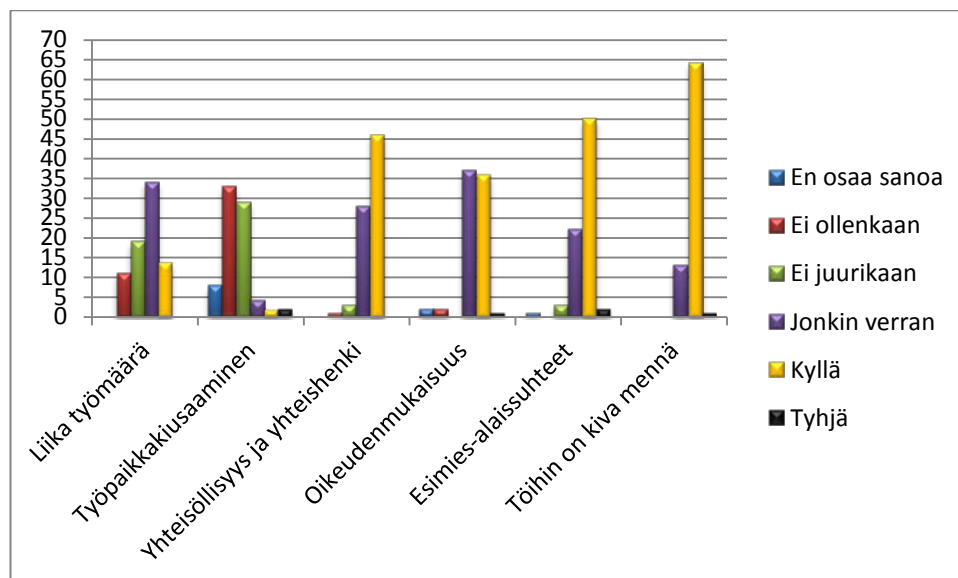
Melutaso päiväkodeissa on ollut ja varmasti tulee olemaan ikuisuusongelma. Tämä kysely vahvistaa entuudestaan työntekijöiden kokemusta siitä, että melutaso työpäivän aikana on liian korkea. Toki vastaukset voisivat olla vieläkin karumpaa luettavaa. Päiväkodeissa on paljon yritetty puuttua melutasoon erilaisin keinoin, mutta tästä huolimatta ainakin ajoittain melutaso on häiritsevän kova. Tässä pari esimerkkiä avointen kysymysten vastauksista: "Melutaso on kuormittavaa niin lapsille kuin aikuisille.", "Huutaminen aikuisilta sekä lapsilta, on kaikkein uuvuttavinta!"

Toisen aihealueen viimeisessä kysymyksessä tiedusteltiin vastaajan kokemusta riittävästä huomion kiinnittämisestä työntekijän tarvitsemaan jälkihoitoon tapahtuneiden vaaratilanteiden tai läheltäpiti -tilanteiden käsittelemiseksi. Tämän kysymyksen vastaukset yllättivät, sillä suurin osa vastaajista, 30 vastaajaa, ei ole osannut sanoa. Kuitenkin 25 vastaajaa on kokenut huomion olleen jonkin verran riittävää ja 14 vastaajan mielestä täysin riittävää. Viisi on vastannut, ettei huomio ole ollut juurikaan riittävää, kaksi ei ole kokenut, että huomio olisi ollenkaan riittävää ja kaksi on jättänyt kohdan tyhjäksi.

Kysymys on selkeästi ollut vastaajille vaikea. Hyvää vastauksissa on se, että kyselyyn osallistuneissa päiväkodeissa ei ilmeisesti tällaisia tilanteita ole ollut, koska vastaajat eivät osaa vastata siihen, miten jälkihoito toteutetaan. Huonoa on tietenkin se, että työntekijöillä ei ole asiasta tietoa. Herää kysymys onko päiväkodeissa mietitty tätä asiaa ollenkaan ja onko olemassa valmiita toimintatapoja jälkihoidon toteuttamiseksi? Erikseen tarkasteltunakin vastaukset jakaantuvat samalla tavalla, eli kyse ei ole myöskään vain yhden päiväkodin tietämättömydestä. Toisaalta jokaisessa päiväkodissa joku on vastannut "kyllä" tai "jonkin verran", mikä kertoo taas siitä, että

joillekin asia on tiedossa ja selkeä. Onko tiedottamisessa ongelma vai pidetäänkö vaaratilanteita niin epätodennäköisinä tapahtumina, että ei katsota tarpeelliseksi käydä työntekijöiden kanssa toimenpiteitä läpi? Lähtökohtaisesti kaikkeen täytyisi kuitenkin varautua ja tapahtuneen vaaratilanteen jälkeen jälkihoidon pitäisi tapahtua viivytystä. Mikäli työntekijöillä ei ole tietoa, tai mikäli päiväkodilla ei ole edes suunnitelmaa jälkihoidon toteuttamiseksi, avun saaminen henkilökunnalle saattaa viivästyä, mikä taas saattaa vaikuttaa ratkaisevasti työntekijöiden työkykyyn kriisitilanteen jälkeen.

### 7.2.3 Aihealue yhteisöllisyys



Kaavio 9. Aihealueen yhteisöllisyys kysymysten tulokset.

Kolmannen aihealueen ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin työntekijöiden kokemusta työmäärän liiallisuudesta. Vastausten perusteella työntekijät kokevat, että heillä on jonkin verran liikaa töitä. Vastaajista 34 on sitä mieltä, että heillä on jonkin verran liikaa töitä, 19 on sitä mieltä, ettei heillä ole juurikaan liikaa töitä ja 14 vastaajaa on sitä mieltä, että heillä on liikaa töitä. 11 ilmoittaa kokevansa, ettei heillä ole ollenkaan liikaa töitä.

Aihealueen vastaukset näyttävät kulkevan käsi kädessä ensimmäisessä aihealueessa vastaajien kokeman työn stressaavuuden kanssa. Yksittäin tarkasteltuna kahdessa

päiväkodissa oli selvästi koettu olevan enemmän liikaa töitä kuin kahdessa muussa. Toisen päiväkodin osalta tämä selittynee sillä, että se on isompi ja siellä on myös enemmän lapsia. Mutta miksi myös siellä toisessa koetaan olevan liikaa töitä? Olisiko siellä suurempia ryhmäkokoja tai haasteellisempia ryhmiä? Mahdollisesti siellä voi olla myös talon sisäisiä käytänteitä jotka lisäävät työmäärää. Todennäköisesti jo aiemmin stressitekijöinä mainitut paperityöt ovat myös tässä kysymyksessä olennaisessa osassa aiheuttamassa kokemuksen liiallisesta työmäärästä varsinkin, kun vastaajat eivät avointen kysymysten perusteella niistä erityisesti pidä. Seuraava kommentti kuvastaa hyvin sitä, mitä työntekijät työltään toivovat: "Saisinpa vain hoitaa ja kasvattaa lapsia, muu on ihan ylimääräistä..." Tietenkin myös jatkuvat sairauspoissaolot vaikuttavat työntekijöiden kokemukseen työmäärästä. Päiväkodin johtajien osalta useamman talon johtaminen koetaan kuormittavana: "Kahden ison talon johtajana minulla on liikaa töitä."

Aihealueen toisessa kysymyksessä tiedustellaan vastaajan arviota siitä, onko hänen työpaikallaan esiintynyt työpaikkakiusaamista. 33 vastaajan arvioin mukaan heidän työpaikoillaan ei ole esiintynyt ollenkaan työpaikkakiusaamista. 29 vastaajaa arvioi, että kiusaamista ei ole esiintynyt juurikaan. Kahdeksan ei osaa sanoa, neljä vastaajaa arvioi, että kiusaamista on tapahtunut jonkin verran ja kahden vastaajan arvion mukaan työpaikkakiusaamista on tapahtunut heidän työpaikallaan. Kaksi on jättänyt vastaamatta kysymykseen.

Vastaukset yllättivät hieman, sillä olisin olettanut, että "ei ollenkaan" -vastaukset olisivat olleet heittämällä suurin joukko. Jostain syystä kuitenkin "ei juurikaan" -vastaukset yltävät melkein samalle tasolle. Tämä kertoo siitä, että vastaajat eivät ole puhtaasti sitä mieltä, etteikö heidän työpaikallaan kiusaamista tapahtuisi. Suuri ongelma asia ei näyttäisi olevan, vaikka tietenkin täytyy ottaa vakavasti nuo muutamat "kyllä" ja "jonkin verran" -vastaukset. "Kyllä" -vastaus on sen verran vahva, että vaikka sen olisi vastannut vain yksi henkilö päiväkodissa, niin asia tulisi ottaa henkilökunnan kanssa esille. "En osaa sanoa" -ryhmä mietityttää myös. Onko kyse siitä, että ei haluta vastata tähän kysymykseen? Ajattelisin kuitenkin, että jos vastaaja vastaa "en osaa sanoa", niin ei hän ainakaan suoralta kädeltä sano "ei ollenkaan", mikä viittaa siihen, että kiusaamista on mahdollisesti tapahtunut. Avointen kysymysten

vastauksissa ei ilmennyt kiusaamiseen viittaavia kommentteja, mutta yksi toive pisti silmään: "Asioista puhuttaisiin suoraan."

Erittäin positiivista on kuitenkin se, että aihealueen kolmatta kysymystä vastaajan kokemusta työpaikkansa yhteisöllisyydestä ja yhteishengestä sekä neljättä kysymystä vastaajan kokemusta työpaikkansa oikeudenmukaisuudesta kysyttäessä vastaajat kokevat työpaikoillansa olevan yhteisöllisyyttä ja yhteishenkeä sekä kokevat työpaikkansa olevan oikeudenmukainen.

Vastaajista 46 kokee työpaikallansa olevan yhteisöllisyyttä ja yhteishenkeä ja 28 kokee työpaikallansa olevan jonkin verran yhteisöllisyyttä ja yhteishenkeä. Ainoastaan kolme ei koe työpaikallansa olevan juurikaan yhteisöllisyyttä ja yhteishenkeä ja yksi ei koe ollenkaan. Oikeudenmukaisuutta kokee olevan jonkin verran työpaikallaan 37 vastaajaa ja melkein yhtä moni, 36 vastaajaa, kokee työpaikkansa täysin oikeudenmukaiseksi. Kaksi vastaajaa kokee, ettei heidän työpaikkansa ole ollenkaan oikeudenmukainen, kaksi ei osaa sanoa ja yksi on jättänyt kohdan tyhjäksi.

Päiväkoteja erikseen tarkasteltuna vastaukset ovat molemmissa kysymyksissä hyvin samansuuntaiset. Tartun kuitenkin yhteen yhtäläisyyteen; samat kaksi päiväkotia, joissa henkilökunta koki olevan enemmän liikaa töitä, kokevat työpaikallansa olevan vähemmän yhteisöllisyyttä ja yhteishenkeä kuin näissä kahdessa muussa päiväkodissa, joissa henkilökunta koki olevan vähemmän liikaa töitä. Tämän otoksen perusteella vaikuttaa siis siltä, että työmäärä vaikuttaa yhteisöllisyyden ja yhteishengen kokemiseen niin, että liika työmäärä vähentää yhteisöllisyyttä ja yhteishenkeä.

Jännä huomio on myös se, että ne kaksi päiväkotia, joissa oli vastattu "kyllä" työpaikkakiusaamiseen, niin kukaan ei ollut vastannut yhteisöllisyyttä ja yhteishenkeä kysyttäessä "ei ollenkaan". Ilmeisesti jonkun kokemasta työpaikkakiusaamisesta huolimatta näissä päiväkodeissa on yhteisöllisyyttä ja yhteishenkeä. Kahdessa muussa päiväkodissa, joissa ei oltu vastattu kiusaamiskysymykseen ollenkaan "kyllä", niin taas yhteisöllisyyteen ja yhteishenkeen on vastattu useampi "ei ollenkaan".

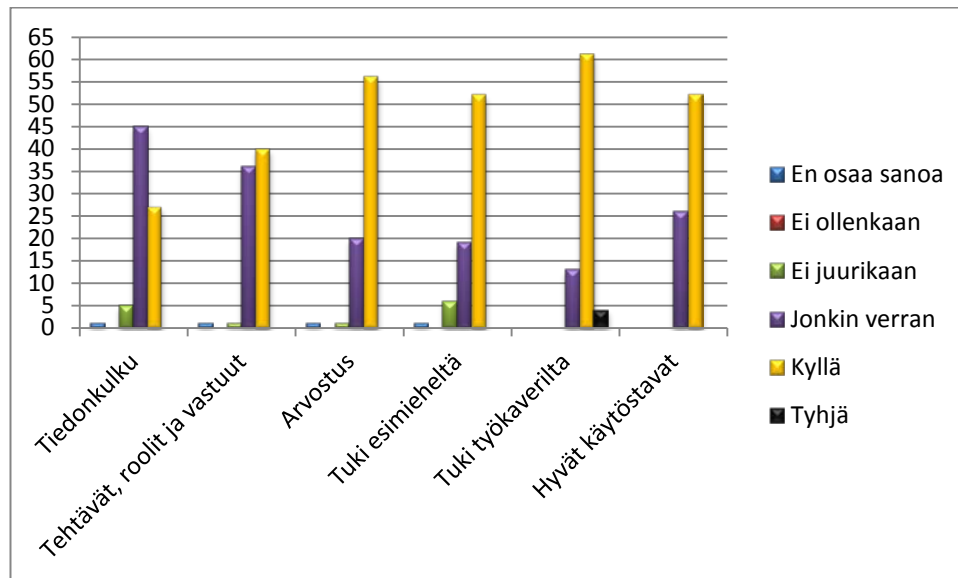
Oikeudenmukaisuutta kysyttäessä silmiin pisti, että vain yhdestä päiväkodista on tullut nuo kaikki "ei ollenkaan" -vastaukset. Avointen kysymysten vastauksissa joku vastaa näin: "Vastuiden tasapuolinen jako.", voisiko tämä selittää osittain tätä. Muuten on vaikea lähteä analysoimaan vastauksia tuntematta asiaa sen paremmin.

Aihealueen viidennessä kysymyksessä ollaan kiinnostuneita vastaajan kokemuksesta esimies-alaisuudesta. Vastausten perusteella esimies-alaisuudet ovat todella hyvällä tasolla päiväkodeissa. 50 vastaajaa on ilmoittanut esimies-alaisuutensa olevan hyvät, 22 vastaajaa kokee suhteiden olevan jonkin verran hyvät ja ainoastaan kolme on sitä mieltä, etteivät suhteet ole juurikaan hyvät. Yksi ei ole osannut sanoa ja kaksi on jättänyt vastaamatta kysymykseen. Erikseenkin tarkasteltuna kaikissa kyselyyn osallistuneissa päiväkodeissa "kyllä" vastauksia oli selkeästi eniten. Avointen kysymysten useassa vastauksessa tulee myös esille hyvät esimies-alaisuudet. Tässä yksi esimerkki: "Tuttu ymmärtäväinen pomo, joka ottaa huomioon alaisen toiveet."

Aihealueen viimeisessä kysymyksessä tiedusteltiin vastaajan kokemusta siitä, onko töihin pääsääntöisesti kiva mennä. Vastauksissa ei ole paljon tulkinnan varaa, 78 vastaajasta 64 kokee, että töihin on pääsääntöisesti kiva mennä. 13 vastaajaa kokee, että töihin on pääsääntöisesti jonkin verran kiva mennä. Yksi on jättänyt vastaamatta kysymykseen.

Tämän kysymyksen vastaukset kertovat tutkimukseen osallistuneiden päiväkotien henkilökunnan työhyvinvoinnista kokonaisuutena ja vastausten perusteella työhyvinvointi on erinomainen. On ilahduttavaa lukea, että kaikki kyselyyn vastanneet vastaajat pitävät pääsääntöisesti töihin menemisestä. Mielestäni tämä kertoo siitä, että työ, työpaikka ja työyhteisöt ovat vastaajille mieleiset ja vastaavat vastaajien tarpeisiin. Myös avointen kysymysten lukuisat samankaltaiset vastaukset työpaikan hyvistä puolista kertovat tyytyväisyydestä: "Hyvä ilmapiiri. Mukavat lapset. Mukavat työkaaverit. Mukava johtaja.", "Avoimuus, huumori, selvät tehtävänjaot, luottamus ja rakentavat keskustelut."

### 7.2.4 Aihealue arvostus



Kaavio 10. Aihealueen arvostus kysymysten tulokset.

Neljännän aihealueen ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin vastaajan kokemusta tiedonkulun toimivuudesta työpaikallaan. Vastausten perusteella tiedonkulku toimii jonkin verran hyvin kyselyyn osallistuneissa päiväkodeissa. Jonkin verran hyvin on vastannut 45 vastaajaa, 27 vastaajaa on ilmoittanut, että tiedonkulun taso työpaikallaan on hyvä ja vain viisi on sitä mieltä, ettei tiedonkulku ole juurikaan hyvällä tasolla. Yksi vastaaja ei ole osannut sanoa.

Tiedonkulku näyttäisi olevan päiväkodeissa hyvällä tasolla. Vastauksia erikseen tarkasteltuna yhdessä tutkimukseen osallistuneessa päiväkodissa tiedonkulku on jopa erittäin hyvällä tasolla. Parantamisen varaakin löytyy ja avointen kysymysten vastauksissa pari vastaajaa toivoo parempaa tiedonkulkua: "Tiedon kulku, tiedottaminen... missä mikäkin tieto on. Mikä tieto on tärkeää, olennaista tietää / muistaa??", "Tiedonkulkua parannettava."

Aihealueen toisessa kysymyksessä vastaajaa pyydettiin pohtimaan kokemustaan tehtävien, roolien ja vastuiden selkeydestä työpaikallaan. Tehtävä, rooli ja vastuut ovat vastausten perusteella selkeät. 40 vastaajaa pitää tehtäviä, rooleja ja vastuita selkeinä työpaikallaan, 36 vastaajaa on sitä mieltä, että tehtävät, roolit ja vastuut ovat jonkin

verran selkeät ja vain yksi vastaaja on sitä mieltä, etteivät tehtävät, roolit ja vastuut ole juurikaan selkeät. Yksi vastaaja ei ole osannut sanoa.

Kahdessa päiväkodissa tehtävät, roolit ja vastuut ovat hieman epäselvemmät kuin kahdessa muussa. Avoimissa kysymyksissäkin yksi vastaaja otti asian puheeksi: "Vielä enemmän selkeyttä joka osastolle työnjakoon...". Vastauksia kokonaisuutena tarkasteltuna tehtävät, roolit ja vastuut näyttäisivät olevan kuitenkin ihan selkeät.

Aihealueen lopuissa kysymyksissä kysyttiin vastaajan kokemuksta siitä arvostetaanko häntä työyhteisössä, kokeeko vastaaja saavansa tukea esimieheltään ja työkavereiltaan sitä tarvitessaan ja kokeeko vastaaja, että hänen työpaikallaan on hyvät käytötavat.

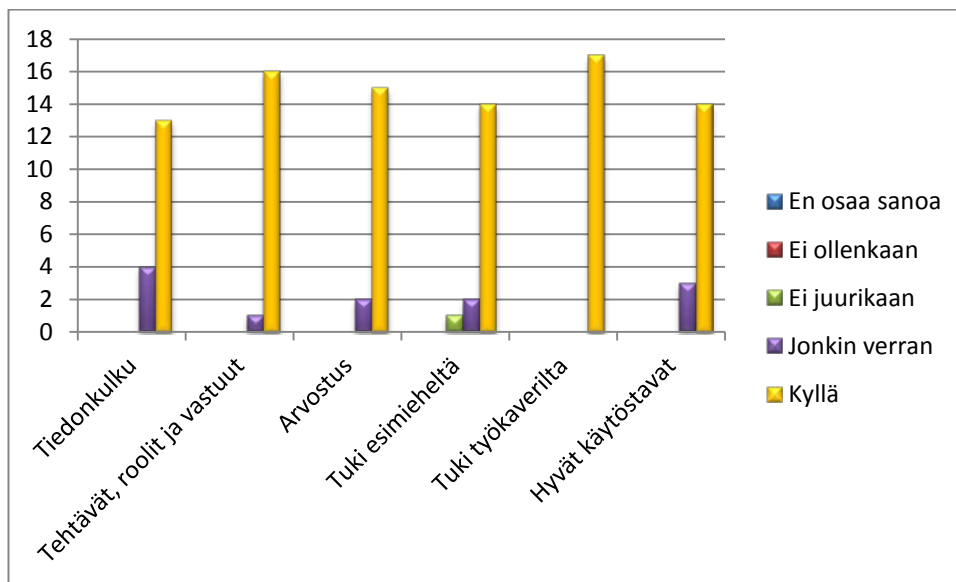
Vastaukset ovat yksiselitteisen hyvällä tasolla. 56 vastaajaa kokee, että häntä arvostetaan työyhteisössään, 20 vastaajaa kokee, että häntä arvostetaan jonkin verran työyhteisössään ja vain yksi on kokenut, ettei häntä arvosteta juurikaan. Yksi vastaaja ei ole osannut sanoa.

Tukea esimieheltään kokee saavansa 52 vastaajaa, 19 vastaajaa kokee saavansa jonkin verran tukea esimieheltään ja kuusi kokee, ettei saa juurikaan tukea. Tähänkään kysymykseen yksi ei ole osannut sanoa. Työkavereilta tukea kokee saavansa 61 vastaajaa, 13 kokee saavansa jonkin verran tukea ja neljä on jättänyt kohdan tyhjäksi.

Käytöstavat työpaikallaan hyväksi kokee 52 vastaajaa ja jonkin verran hyväksi käytöstavat kokee 26 vastaajaa.

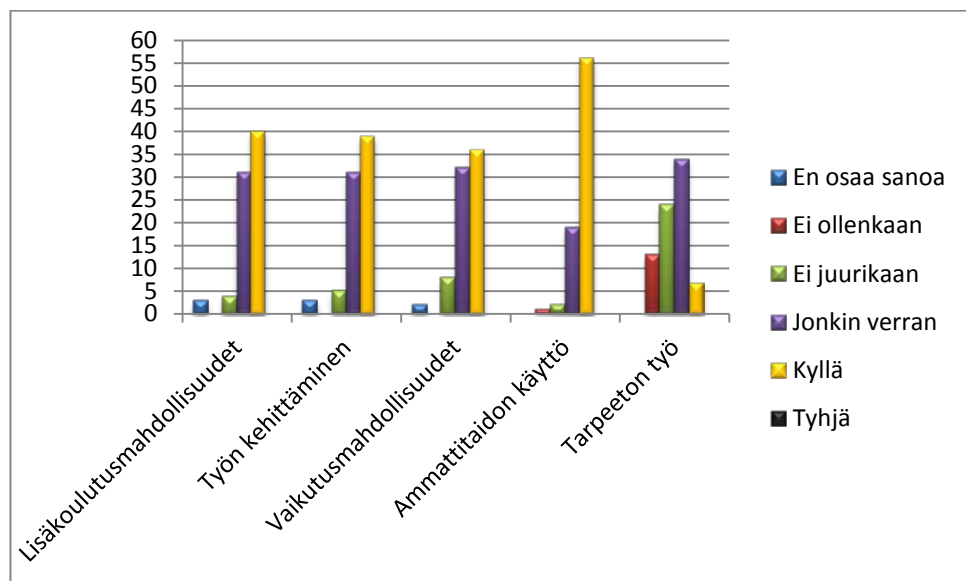
Päiväkoteja yksittäinkään tarkasteltuna vastauksissa ei ole oikeastaan eroavaisuuksia muiden kuin viimeisen kysymyksen osalta. Käytöstapoja kysyttäessä yhden tutkimukseen osallistuneen päiväkodin henkilökunnan enemmistö on vastannut "jonkin verran" eli käytöstavoissa taitaisi olla parantamisen varaa. Muissa kolmessa päiväkodissa "kyllä" -vastaukset ovat selkeä enemmistö.

Yhden päiväkodin vastaukset ovat niin erinomaiset tässä aihealueessa, että haluan nostaa sen tähän esille (kaavio 11). Etenkin työkavereilta tarvittaessa saatavaa tukea kysyttäessä vastausten puhdas "kyllä" -rivistö kertoo erinomaisesta työyhteisön tilasta.



Kaavio 11. Yhden päiväkodin arvostus -aihealueen kysymysten tulokset.

### 7.2.5 Aihealue osaaminen



Kaavio 12. Aihealueen osaaminen kysymysten vastaukset.



Viidennen ja viimeisen aihealueen ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin kokeeko vastaaja, että hänen työpaikallaan on tarpeeksi mahdollisuuksia lisäkoulutukseen. Vastausten perusteella lisäkoulutusmahdollisuudet ovat hyvät. 40 vastaajaa on ilmoittanut kokevansa, että työpaikalla on tarpeeksi mahdollisuuksia lisäkoulutukseen, 31 vastaajaa kokee, että työpaikalla on jonkin verran mahdollisuuksia lisäkoulutukseen ja neljä vastaajaa ei ole juurikaan kokenut, että työpaikalla olisi mahdollisuuksia lisäkoulutukseen. Kolme vastaajaa ei ole osannut sanoa.

Aihealueen toisessa kysymyksessä tiedusteltiin vastaajan kokemusta siitä, pääseekö hän kehittämään tarpeeksi työtään. Vastaukset menevät suurin piirtein samassa linjassa aihealueen ensimmäisen kysymyksen kanssa. 39 vastaajaa on ilmoittanut, että pääsevät kehittämään työtään tarpeeksi, 31 vastaajaa kokee, että pääsee kehittämään työtään jonkin verran ja viisi vastaajaa kokee, ettei pääse kehittämään työtään juurikaan. Kolme vastaajaa ei osannut sanoa.

Huomioni kiinnittyi päiväkotien vastauksia erikseen katsoessani siihen, että päiväkodeissa näyttäisi menevän päinvastoin ensimmäisen ja toisen kysymyksen vastaukset. Eli jos, ensimmäiseen kysymykseen lisäkoulutusmahdollisuuksista suurin osa on vastannut "kyllä", niin toiseen kysymykseen työn kehittamisestä suurin osa on vastannut "jonkin verran" ja päinvastoin. Olisiko kyse siitä, että ensimmäisessä kysymyksessä hyvin lisäkoulutukseen päässeet työntekijät eivät pääse toteuttamaan oppimiaan asioita käytännön työssä siinä määrin mitä haluaisivat.

Aihealueen kolmannessa kysymyksessä pyydettiin vastaajaa arvioimaan kokemustaan vaikutusmahdollisuuksien riittävydestä työpaikallaan. Vastausten perusteella vaikutusmahdollisuudet koetaan hyviksi. 36 vastaajaa on ilmoittanut kokevansa, että hänen työpaikallaan on hyvät vaikutusmahdollisuudet, 32 vastaajaa kokee, että hänen työpaikallaan on jonkin verran vaikutusmahdollisuuksia ja kahdeksan vastaajaa kokee, ettei heillä ole juurikaan vaikutusmahdollisuuksia työpaikallaan. Kaksi vastaajaa ei ole osannut sanoa.

Vaikutusmahdollisuudet ovat mielestäni yllättävän hyvät, vaikka päiväkodeissa tehtävä työ on muodoltaan tiimityötä. Tiimeissä monesti yksittäisen työntekijän vaiku-

tusmahdollisuudet ovat vähäisemmät kuin yksilötyössä. Tuloksista päätellen tutkimukseen osallistuneissa päiväkodeissa työntekijöiden mielipiteitä kuunnellaan yksilötasolla. Tämän aihealueen ensimmäiseen kolmeen kysymykseen on kerääntynyt muutamia "en osaa sanoa" -vastauksia. Vastaukset ovat tulleet jokaiseen kolmeen kohtaan samoista kahdesta päiväkodista. Tämä ryhmä on marginaalinen, mutta tuli mieleen, että eivätkö vastaajat tiedä työpaikkansa toimintatavoista.

Aihealueen neljännessä kysymyksessä selvitetään vastaajan kokemusta siitä, pääseekö hän hyödyntämään työssään ammattitaitoaan siinä määrin, mitä haluaisi. Vastauksen perusteella henkilökunta näyttäisi pystyvän erinomaisesti hyödyntämään ammattitaitoaan siinä määrin, mitä haluavat. 56 vastaajaa kokee pääsevänsä hyödyntämään siinä määrin mitä haluavat ja 19 vastaajaa kokee pääsevänsä hyödyntämään jonkin verran siinä määrin ammattitaitoaan, mitä haluavat. Vain kaksi vastaajaa kokee, ettei pääse juurikaan hyödyntämään ammattitaitoaan ja yksi vastaaja, ettei ollenkaan hyödyntämään ammattitaitoaan.

Avoimista kysymyksistä ei löydy selitettä siihen, miksi kolme vastaajaa kokee, etteivät pääse juurikaan tai ollenkaan hyödyntämään ammattitaitoaan. Mieleeni tulee, että ovatko vastaajat mahdollisesti alalla, johon he eivät varsinaisesti ole kouluttautuneet.

Aihealueen mielenkiintoisimmat vastaukset tulevat viidennestä ja viimeisestä kysymyksestä, jossa tiedusteltiin vastaajan kokemusta siitä, joutuuko hän tekemään tarpeetonta työtä. Suurin osa vastaajista kokee tekevänsä jonkin verran tarpeetonta työtä. 34 vastaajaa ilmoitti joutuvansa tekemään jonkin verran tarpeetonta työtä, 24 vastaajaa kokee, ettei joudu juurikaan tekemään tarpeetonta työtä ja 13 vastaajaa kokee, ettei joudu tekemään ollenkaan tarpeetonta työtä. Seitsemän vastaajaa kokee tekevänsä tarpeetonta työtä.

Erikseen tarkasteltuna tulokset ovat päiväkodeittain samanlaiset. Tarpeettoman työn tekeminen on kustannustehotonta ja työntekijöiden motivaatiotasoa laskevaa. Avointen kysymysten perusteella jo aikaisemmin mainitsemani erinäiset paperityöt vaikuttavat varmasti tarpeettoman työn tekemisen kokemiseen. Tässä pari esimerkkiä vastauksista: "Liikaa palavereja yms. Vie aikaa ryhmässä (lapsilta ja aikuisilta)", "Se,

että teen jonkin verran tarpeetonta työtä erilaisten ylhäältä määrättyjen raporttien, koontien, arviointien, tms. myötä."

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tulosten perusteella kyselyyn osallistuneiden neljän suurikokoisen Porissa sijaitsevan päiväkodin työhyvinvointi on hyvällä tasolla. Suurimmat ongelma-alueet olivat henkilökunnan kokemus työn stressaavuudesta, liiallisesta työmäärästä, jatkuvista henkilöstövajeista sairauspoissaolojen vuoksi sekä turhan työn tekemisestä. Nämäkään alueet eivät tulosten valossa ole mitenkään kriittisellä tasolla. Toki tuloksissa tuli esille myös yksittäisiä hälyttäviä vastauksia, mutta niihin tartutaan varmasti päiväkotikohtaisesti ja löydetään henkilökunnan kanssa yhdessä hyvä ratkaisu. Yleisesti yllätyin, että tulokset olivat näin positiiviset. Olisin odottanut, että työilmapiirit eivät olisi olleet näin hyvät ja työyhteisöt näin toimivia, koska päiväkodeissa tehtävä työ on tyypiltään helposti ristiriitoja tuottavaa. Vastaajaprofiiliin olisin odottanut olevan myös nuorempi.

Vastauksista tuli hyvin voimakas viesti paperitöiden turhauttamisesta ja liiallisesta määrästä. Näiden vastausten perusteella lähtisin kyllä ylemmällä tasolla pohtimaan, miten asiaa voitaisiin kehittää. Toki laadunvalvonnasta ei voi tinkiä, mutta voisiko paperitöitä kuitenkin jollain lailla keventää. Ainakin päiväkoteihin tulisi saada useampi hyvin toimiva tietokone, tulostimet ja rauhallinen työskentelytila, jotta paperitöiden tekeminen ei kuormittaisi henkilökuntaa niin paljon. Tulosten perusteella paperitöiden vähentäminen vähentäisi henkilökunnan kokemusta liiasta työmäärästä sekä turhan työn tekemisestä. Lisäksi henkilökunnalla olisi enemmän aikaa perustehävänsä hoitamiseen, mikä olisi lasten hyvinvoinnin kannalta tärkeää. Jatkuvat muutokset ja epäselvyydet tulevasta stressaavat vastausten perusteella päiväkotien henkilökuntaa. Ylemmällä tasolla tulisikin pyrkiä tekemään pitkän linjan päätöksiä sekä tiedottamaan tarpeeksi hyvin kentällä työskenteleviä. Sairauspoissaolojen vuoksi sijaishankintaa pitäisi tehostaa. Liian pieni henkilökuntamäärä suhteessa lapsiin kuormittaa työntekijöitä ja on riskialtista. Lasten turvallisuus on kuitenkin ensisijainen asia päivähoidon järjestämisessä.

Avointen kysymysten vastauksista huokuu, miten tärkeää hyvä työyhteisö, kivat työ-kaverit, avoin työilmapiiri ja toimiva tiimi ovat. Lähes jokainen avoimiin kysymyk-siin vastannut työntekijä koki nämä asiat tärkeimmäksi työhyvinvointinsa kannalta.

Päiväkodeissa tulisikin panostaa ajallisesti henkilökunnan keskinäisiin keskustelumahdollisuuksiin ja ajatusten jakoon. Vastaajat kokivat erittäin tärkeänä niin työasioiden kuin henkilökohtaistenkin asioiden jakamisen työkavereiden kesken. Rakentavat keskustelut ja ajatusten vaihto työpäivän aikana todennäköisesti vähentävät myös työntekijän kokemaa stressiä. Vastausten perusteella yksilön työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työkaverit ovat ammattitaitoisia, motivoituneita ja suhtautuvat työhönsä positiivisesti. Positiivinen ilmapiiri auttaa jaksamaan raskaidenkin päivien yli.

Asettamani tavoitteet opinnäytetyölle täyttyivät mielestäni hyvin. Kyselyyn sain vastauksia jopa enemmän kuin osasin unelmoida, mikä kertoo henkilökunnan kokemuksesta aiheen tärkeydestä. Aihe on todella paljon mediassa esillä ja on ajankohtainen. Päiväkodit olivat tutkimuksestani todella kiinnostuneita ja halukkaita osallistumaan. Opinnäytetyöni on myös työelämää palveleva, sillä annan tutkimuksen tulokset jokaiselle päiväkodille päiväkotikohtaisesti. Niiden avulla päiväkodit voivat tarttua esille tulleisiin asioihin. Lisäksi päiväkodit saavat käyttöönsä tämän opinnäytetyön, jossa on peruspaketti työhyvinvoinnista.

Tutkimuksen olisi voinut tehdä vielä useammalle päiväkodille. Ainakin yksi suurehko päiväkotisi olisi ollut hyvä olla mukana. Tällöin olisi voinut tehdä vieläkin paremmin johtopäätöksiä päiväkotien yleisestä työhyvinvoinnista. Hieman jäin myös miettimään, että osuinko juuri niihin neljään porilaiseen päiväkotiin, joissa työhyvinvointi on näin hyvällä tasolla vai onko todellisuudessa suurimmassa osassa päiväkodeista tilanne näin hyvä. Kyselylomaketta olisi voinut myös vielä hieman muokata. Kysymyksiä oli vaikea valita laajasta aihe-alueesta, mutta tuloksia analysoidessani huomasin, että pari kysymystä kysyi ehkä turhan paljon samankaltaista asiaa. Toki tuntuu, että olisiko kyselylomakkeen muokkaamisesta tullut ikuinen kierre - nimitään joka kerta, kun katsoin kyselyä, niin halusin siihen jonkin muutoksen.

Tuloksista nousi kiinnostavia asioita esille, esimerkiksi nämä henkilökunnan inhoamat paperityöt ja stressaavuus. Olisi mielenkiintoista tutkia näiden ongelmakohtien sisältöä henkilökunnan näkökulmasta ja tehdä kehittämissuhteita mahdollisista

muutoksista, joita päiväkodeissa voidaan tehdä. Tässä voisi olla mahdollisuus uudelle opinnäytetyölle.

Itse koen, että opinnäytetyön kirjoittaminen on ollut minulle ammatillisesti hyödyllinen. Valitsemani aihe on mielestäni erittäin kiinnostava ja on ollut mielenkiintoista perehtyä työhyvinvoinnin teoriaan. Tulevaisuudessa todennäköisesti tulen hyötymään aihevalinnastani. Pidän tärkeänä myös sitä, että tutkimuskohteelleni aihe on hyödyllinen. Toteutin opinnäytetyöni niin, että tutkimukseni tulokset ovat suoraan hyödynnettävissä päiväkodeissa henkilökunnan työhyvinvoinnin parantamiseksi. Aihetta valitessani toiveeni oli nimenomaan, että pystyisin antamaan tulevalle kohde-ryhmälle tietoa, jonka avulla he voivat parantaa asioita.

Tähän loppuun haluan vielä erityisesti kiittää tutkimukseeni osallistuneita päiväkotereijoja kiinnostuksesta aihettani kohtaan sekä henkilökuntaa vastauksista.

## LÄHTEET

- Anttonen, H., Räsänen, T., Aaltonen, M., Husman, P., Lindström, K., Ylikoski, M., Jokiluoma, H., Van Den Broek, K., Haratau, T., Kuhn, K., Masanotti, G. & Wynne, R. 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Helsinki. Viitattu 30.6.2015.  
[http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/BWW\\_ty%C3%B6hyvinvointi\\_web.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/BWW_ty%C3%B6hyvinvointi_web.pdf)
- Ammattinetti. 2015. Lastentarhanopettaja. Viitattu 29.10.2015.  
<http://www.ammattinetti.fi/>
- Ammattinetti. 2015. Lähihoitaja, lastenhoitaja. Viitattu 29.10.2015.  
<http://www.ammattinetti.fi/>
- Asetus lasten päivähoidosta. 1973. A16.3.1973/239.
- Jabe, M. 2012. Työhyvinvoinnin työkirja: Voitko hyvin työssäsi?. Helsinki: Yrityskirjat.
- Leskinen, H. & Hult, H. M. 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi - Kristallisoitumintasi. Saavuta tavoitteesi. Helsinki: Tammi.
- Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat - viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo: Edita.
- Ristioja, J. & Tamminen, H. 2010. Työturvallisuus ja työhyvinvointi päivähoidossa. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Työterveyslaitoksen www-sivut. 2015. Viitattu 6.7.2015. <http://www.ttl.fi/>
- Työturvallisuuskeskuksen www-sivut. 2015. Viitattu 30.6.2015 ja 26.10.2015.  
<http://www.tyoturva.fi/>
- Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa - Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD - Books on Demand.
- Ylen www-sivut. 2012. Viitattu 9.11.2015. <http://www.yle.fi/>

## LIITE 1

**TAUSTATIEDOT** (eivät tule päiväkodeille jaettavaan raporttiin näkyviin tunnistamattomuuden takaamiseksi)

## 1. Tehtävänimike

Lastenhoitaja  
Lastentarhanopettaja  
Joku muu

## 2. Ikä

alle 20  
20-29  
30-39  
40-49  
50-60  
yli 60

## 3. Työvuodet tässä työpaikassa

0-2  
2-5  
5-10  
yli 10

## 4. Työsuhteen muoto

Vakituinen  
Määräaikainen



**AIHEALUE 1 TERVEYS**

	Kyllä	Jonkin verran	Ei juurikaan	Ei ollenkaan	En osaa sanoa
1. Koetko työsi stressaavana?	4	3	2	1	0
2. Koetko, että työpaikallasi on riittävästi huomioitu ergonomiaan liittyvät asiat?	4	3	2	1	0
3. Koetko työsi mielekkäänä?	4	3	2	1	0
4. Koetko, että työpaikkasi tukee tarpeeksi liikunnan harrastamista vapaa-ajalla esim. tarjoamalla liikuntamahdollisuuksia?	4	3	2	1	0

**AIHEALUE 2 TURVALLISUUS**

	Kyllä	Jonkin verran	Ei juurikaan	Ei ollenkaan	En osaa sanoa
1. Oletko tietoinen työpaikkasi pelastussuunnitelman sisällöstä?	4	3	2	1	0
2. Koetko, että työpaikallasi on kiinnitetty riittävästi huomiota mahdollisten uhkaavien ristiriitatilanteiden hoitamiseen?	4	3	2	1	0
3. Koetko työpaikkasi liian meluisana?	4	3	2	1	0
4. Koetko, että työpaikallasi on riittävästi huomioitu työntekijöiden tarvitsema jälkihoito tapahetimitilanteiden ja lähtöpiti -tilanteiden käsittelemiseksi?	4	3	2	1	0

**AIHEALUE 3 YHTEISÖLLISYYS**

	Kyllä	Jonkin verran	Ei juurikaan	Ei ollenkaan	En osaa sanoa
1. Koetko, että sinulla on liikaa töitä?	4	3	2	1	0
2. Onko työpaikallasi esiintynyt arviosi mukaan työpaikkakiusaamista?	4	3	2	1	0
3. Koetko työpaikallasi olevan yhteisöllisyyttä ja yhteishenkeä?	4	3	2	1	0
4. Koetko työpaikkasi olevan oikeudenmukainen?	4	3	2	1	0
5. Koetko, että työpaikallasi esimies-alaisuus suhteet ovat hyvät?	4	3	2	1	0
6. Koetko, että töihin on pääsääntöisesti kiva mennä?	4	3	2	1	0

**AIHEALUE 4 ARVOSTUS**

	Kyllä	Jonkin verran	Ei juurikaan	Ei ollenkaan	En osaa sanoa
1. Koetko, että tiedonkulku toimii tarpeeksi hyvin työpaikallasi?	4	3	2	1	0
2. Koetko, että tehtävät, roolit ja vastuut ovat työpaikallasi selkeät?	4	3	2	1	0
3. Koetko, että sinua arvostetaan työyhteisössäsi?	4	3	2	1	0
4. Koetko saavasi tarvittaessa tukea esimieheltäsi	4	3	2	1	0
entä työkavereiltasi?	4	3	2	1	0
5. Koetko, että työpaikallasi on hyvät käytöstavat?	4	3	2	1	0

**AIHEALUE 5 OSAAMINEN**

	Kyllä	Jonkin verran	Ei juurikaan	Ei ollenkaan	En osaa sanoa
1. Koetko työpaikallasi olevan tarpeeksi mahdollisuuksia lisäkoulutukseen?	4	3	2	1	0
2. Koetko pääseväsi tarpeeksi kehittämään työtäsi?	4	3	2	1	0
3. Koetko, että sinulla on riittävästi vaikutusmahdollisuuksia työpaikallasi?	4	3	2	1	0
4. Koetko pääseväsi hyödyntämään työssäsi ammattitaitoasi siinä määrin, mitä haluat?	4	3	2	1	0
5. Koetko joutuvasi tekemään tarpeetonta työtä?	4	3	2	1	0

**VAPAA SANA**

1. Mikä tai mitkä asiat työpaikallasi tukevat kaikkein eniten työhyvinvointiasi?

2. Mitkä asiat ovat huonosti tai mihin asioihin haluaisit muutosta työpaikallasi työhyvinvointisi kannalta?

