

Jaana Kumpusalo

VARHAISKASVATTAJIEN TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvoinnin tilan selvitys
Mikkelin kaupungin päiväkodeissa
ja työhyvinvointisuunnitelmamallin laatiminen

Opinnäytetyö
Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen,
ylempi AMK



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tekijä/Tekijät	Tutkinto	Aika
Jaana Kumpusalo	Sosionomi (ylempi AMK)	Marraskuu 2018
Opinnäytetyön nimi		
Varhaiskasvattajien työhyvinvointi Työhyvinvoinnin tilan selvitys Mikkelin kaupungin päiväko- deissa ja työhyvinvointisuunnitelmamallin laatiminen		85 sivua 11 liitesivua
Toimeksiantaja		
Mikkelin kaupunki, varhaiskasvatus		
Ohjaaja		
Virve Jussila		
Tiivistelmä		
<p>Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työhyvinvointia varhaiskasvatuksen kontekstissa. Tavoitteena oli selvittää Mikkelin kaupungin päiväkodeissa työskentelevien varhaiskasvattajien työhyvinvoinnin tila ja laatia työhyvinvointisuunnitelmamalli helpottamaan varhaiskasvatusyksiköissä tehtävää työhyvinvointityötä. Opinnäytetyössä tutkittiin, miten työhyvinvoinnin eri osa-alueet toteutuvat Mikkelin kaupungin varhaiskasvattajien arvion mukaan. Lisäksi selvitettiin, mitkä tekijät tukevat ja heikentävät varhaiskasvattajien työhyvinvointia.</p>		
<p>Opinnäytetyö toteutettiin kyselytutkimuksena. Sähköisesti toteutettuun työhyvinvointikyselyyn vastasi noin kolmannes Mikkelin kaupungin päiväkotien henkilöstöstä. Työhyvinvoinnin tilaa mitattiin työn kuormittavuuden ja työstä palautumisen, työn ja työympäristön turvallisuuden, työyhteisötekijöiden, esimiestyön sekä osaamisen näkökulmien kautta. Kysely koostui matriisikysymyksistä sekä avoimista kysymyksistä. Kyselyaineiston analyysivaiheessa tarkasteltiin sekä matriisien että yksittäisten väittämien keskiarvoja ja korrelaatioita. Lisäksi vastaukset ristiintaulukoitiin taustamuuttujien kanssa. Avointen kysymysten vastaukset teemoiteltiin ja määrällistettiin.</p>		
<p>Tulosten mukaan kolme neljästä vastaajasta arvioi työhyvinvointinsa tilan kokonaisuudessaan hyväksi tai erittäin hyväksi. Neljännes vastaajista puolestaan arvioi työhyvinvointinsa kokonaistilan korkeintaan kohtalaiseksi. Joka kahdeksas vastaaja koki, ettei energiaa jää työn ulkopuoliseen elämään. Vahvimmiksi osa-alueiksi vastaajat arvioivat työn hallinnan sekä osaamisen. Työhyvinvoinnin kehittämiskohteina havaittiin esimiestyö, palautuminen työpäivän aikana, työyhteisötekijät, tiedonkulku sekä ergonomia. Työhyvinvointia tukevana tekijöinä näyttäytyivät työkaverit, lapset ja perheet, ilmapiiri sekä esimiehen toiminta. Tuloksissa ilmeni, että kokemus työhyvinvoinnin tilasta vaihteli erikokoisissa varhaiskasvatusyksiköissä. Tätä opinnäytetyötä voidaan hyödyntää pohjamateriaalina varhaiskasvattajien työympäristön ja -olosuhteiden kehittämisessä ja työhyvinvoinnin edistämisessä.</p>		
<p>Työhyvinvointia koskevan teorian tiedon sekä työhyvinvointikyselyn keskeisten tulosten pohjalta laadittiin varhaiskasvatusyksiköille suunnattu työhyvinvointisuunnitelmamalli. Malli on konkreettinen ja yksinkertainen työväline, jota lähiesimies voi yhdessä työyhteisön kanssa hyödyntää työhyvinvoinnin tilan seurannassa ja kehittämisessä.</p>		
Asiasanat		
varhaiskasvatus, työhyvinvointi, työhyvinvointisuunnitelma		

Author (authors)

Jaana Kumpusalo

DegreeMaster of
Social Services**Time**November 2018

Thesis title

Work-related well-being of the early childhood professionals.
A study of the work-related well-being in kindergartens of the
Finnish City of Mikkeli and developing a model for improving
work-related well-being

85 pages
11 pages of appendices

Commissioned byCity of Mikkeli, early education

SupervisorVirve Jussila

Abstract

The objective of this thesis was to examine work-related well-being in the context of early childhood education by surveying the early childhood professionals (ECP) in the Finnish City of Mikkeli. Factors that support or impair the occupational well-being of the ECPs were identified. A simplified work-related well-being model was created to help the daily work of the ECPs.

The research for this thesis was conducted as an electronic survey, which measured the status of work-related well-being from the perspectives of work-related stress and recovery, working environment safety, work community, supervisory work and occupational skills. The survey consisted of matrix questions and open questions. The answers were cross tabulated and examined in terms of average and correlation. The open answers were arranged thematically and quantified.

Three out of four respondents estimated the status of their work-related well-being as good or very good. One quarter felt their well-being to be average at most. Every eighth respondent felt no energy was left for life outside workplace. The respondents estimated their work control and know-how to be the strongest areas of well-being, while leadership, stress recovery during working hours, work community factors, communications and ergonomics were identified as areas of development.

The factors supporting the well-being of the ECPs were work colleagues, children and family, work atmosphere and actions of the superior. Surprisingly, the results also revealed differences in the experience of well-being in different-sized workplaces.

This thesis may be utilized as a base study in developing work environment, conditions and work-related well-being. Based on the existing theory and results of the survey, a model for work-related well-being was developed. The model acts as a concrete and simple tool, which the superiors may, together with their work communities, use to monitor and develop the state of work-related well-being.

Keywords

early childhood education, work-related well-being, model for work-related well-being

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TYÖHYVINVOINNIN RAKENTUMINEN.....	8
2.1	Työhyvinvointi henkilökohtaisena kokemuksena	10
2.2	Työhyvinvoinnin lainsäädännöllinen perusta	11
2.3	Työhyvinvoinnin eettiset perustelut ja arvopohja	11
2.4	Työhyvinvoinnin kehittäminen ja työhyvinvointisuunnitelma	12
3	TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT -MALLI.....	13
3.1	Terveys.....	14
3.2	Turvallisuus	18
3.3	Yhteisöllisyys	19
3.4	Arvostus.....	21
3.5	Osaaminen	22
4	VARHAISKASVATTAJIEN TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT AIEMPIEN TUTKIMUSTEN MUKAAN	23
4.1	Fyysinen kuormitus varhaiskasvattajan työssä.....	25
4.2	Henkinen kuormitus varhaiskasvattajan työssä	26
4.3	Työhyvinvointia tukevat tekijät varhaiskasvattajan työssä	28
5	OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, MENETELMÄKUVAUS JA TOTEUTUS	30
5.1	Työhyvinvointikysely Mikkelin kaupungin päiväkotien varhaiskasvattajille.....	30
5.2	Aineiston kerääminen	32
5.3	Kyselylomake.....	33
5.4	Kyselyn testaaminen.....	37
5.5	Aineiston analysointi	37
6	TYÖHYVINVOINTIKYSELYN TULOKSET	39
6.1	Turvallisuus työssä ja työympäristössä.....	41
6.2	Työn vaatimukset ja hallinta	44
6.2.1	Fyysinen kuormitus	45

6.2.2	Henkinen kuormitus	47
6.3	Työstä palautuminen	49
6.4	Osaaminen ja kehittyminen	51
6.5	Työyhteisötekijät	53
6.6	Esimiestyö	56
6.7	Kysymysten väliset korrelaatiot.....	57
6.8	Työhyvinvointia tukevat tekijät	58
6.9	Työhyvinvointia heikentävät tekijät	61
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	62
7.1	Varhaiskasvattajia kuormittavat ja kannattelevat tekijät	65
7.2	Työstä palautuminen työhyvinvoinnin edistäjänä.....	66
7.3	Työympäristöä kehittämällä kohti parempaa työhyvinvointia	67
7.4	Hyvinvointia yhteisöllisyydestä.....	67
7.5	Esimiestyön vaikutus henkilöstön hyvinvointiin.....	69
8	TYÖHYVINVOINTISUUNNITELMAMALLI	70
8.1	Työhyvinvoinnin pikatesti	73
8.2	Pikatestin tulkinta.....	75
8.3	Työhyvinvoinnin huoneentaulu	77
9	POHDINTA.....	78
	LÄHTEET.....	81

KUVALUETTELO

TAULUKKOLUETTELO

LIITTEET

LIITE 1. Varhaiskasvattajien työhyvinvointikysely

LIITE 2. Työhyvinvointisuunnitelmamalli

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on puhuttanut työpaikoilla koko 2000-luvun, ja se on edelleen ajankohtainen teema. Kauhasen (2016, 29) mukaan mielenkiinto työhyvinvointia kohtaan ei ole mennyt hukkaan, sillä yleisellä tasolla työhyvinvoinnin tilan on vuosien saatossa todettu kohentuneen ja esimerkiksi työn henkisen rasittavuuden sekä stressioireiden vähentyneen.

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työhyvinvointi-ilmiötä varhaiskasvatuksen kontekstissa. Varhaiskasvatus on yhteiskunnan perheille järjestämä palvelu, johon jokaisella lapsella on oikeus. Varhaiskasvatustalain (540/2018, 2. §) mukaan kyseessä on suunnitelmallinen ja tavoitteellinen lapsen kasvatuksen, opetuksen ja hoidon kokonaisuus, jossa pedagogiikalla on erityinen painoarvo. Varhaiskasvatus toimii huoltajien tukena kasvatustyössä edistäen kokonaisvaltaisesti lapsen hyvinvointia, kasvua, kehitystä ja oppimista. Varhaiskasvatuksella pyritään edistämään lasten tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta, osallisuutta ja aktiivista toimijuutta yhteiskunnan jäsenenä. Yleisimmin varhaiskasvatusta toteutetaan ryhmämuotoisesti päiväkodissa. (Opetushallitus 2016, 14, 17.)

Päiväkodeissa tehtävä työ ja varhaiskasvattajien työssä jaksaminen ovat saaneet viime aikoina runsaasti tilaa lehtien palstoilla. Useimmiten kuva on kovin kielteinen ja siksi huolestuttava. Nislin (2016a, 218 - 219) toteaa huolen keskittyvän erityisesti varhaiskasvattajien jaksamiseen: siinä missä opettajien työhyvinvointia on tutkittu paljon, päiväkotien henkilöstöä koskeva tutkimus on toistaiseksi ollut vähäistä.

Ristiojan ja Tammisen (2011, 3, 6 - 7.) mukaan varhaiskasvatus on työnä laajentunut niin yhteiskunnallisesta, sosiaalisesta kuin pedagogisesta näkökulmasta katsottuna. Yhteiskunnalliset ilmiöt, kuten muutokset perherakenteissa ja työelämässä sekä lasten ja perheiden monimuotoistuneet palvelutarpeet, toiveet ja vaatimukset, edellyttävät työntekijöiltä joustavuutta, sopeutumista ja monipuolista osaamista.

Pietarinen, Soini ja Pyhältö (2008) ovat todenneet varhaiskasvatustyön olevan

palkitsevaa mutta toisaalta monella tapaa haastavaa. Hakasen (2009) mukaan työn haasteellisuus liittyy muun muassa vaatimukseen ja odotuksiin lasten ja heidän huoltajiensa sekä yhteiskunnan taholta. (Nislin ym. 2015, 44.) Esimerkki yhteiskunnan taholta tulevista vaatimuksista on uusi varhaiskasvatuslaki (540/2018), joka väljensi lasten ja varhaiskasvattajien suhdeluvaatimuksia päiväkotiryhmissä. Tämä on näkynyt ryhmäkokojen kasvuna. Samaan aikaan uudet Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (Opetushallitus 2016) ovat tuoneet entistä tarkempia vaatimuksia ja velvoitteita varhaiskasvatuksen sisällölle ja toteuttamiselle.

Varhaiskasvatus on luonteeltaan tiivistä ja vuorovaikutteista ihmissuhdetyötä. Työ vaatii herkkyyttä, havainnointikykyä, nopeaa reagoitua ja vastaamista lasten erilaisiin tarpeisiin ja muuttuviin tilanteisiin. Nämä tekijät voivat aiemmin mainittujen lisäksi haastaa varhaiskasvattajan työssäjaksamista. Myös ammatillinen itsetunto ja kokemus omasta riittävydestä voivat ajoittain olla koetuksella varhaiskasvattajan arjessa. (Nislin 2016a, 219.)

Työn luonteen ja kuormittavuuden sekä viimeaikaisten muutosten vuoksi varhaiskasvattajien hyvinvointiin on kiinnitettävä erityistä huomiota. Ristioja ja Tamminen (2011, 4) toteavat, että yksi laadukkaan varhaiskasvatuksen tärkeä resurssi ja menestystekijä on hyvinvoiva ja osaava henkilöstö. Myös Karila (2016, 5) toteaa, että henkilöstön työoloilla on merkitystä varhaiskasvatuksen laadun kannalta.

Kuten Virolainen (2012, 52) sekä Manka ja Manka (2016, 51) toteavat, työhön vaikuttavat ja sitä ohjaavat väistämättä monet sellaiset asiat, joihin ei organisaatio- tai työyhteisötasolla voida vaikuttaa. Tällaisia ovat esimerkiksi lainsäädännön ja muiden puitetekijöiden tuomat velvoitteet, henkilöresurssien määrä sekä palkkaus. Varhaiskasvatuksessa varmasti moni toivoisi lapsiryhmien pienentämistä tai lisää työntekijöitä lapsiryhmiin, mutta tämänhetkinen suunta yhteiskunnassa on varsin toinen. Työn tekemisen edellytyksiä, työoloja ja tätä kautta työhyvinvointia on siis keskityttävä tukemaan muilla keinoilla.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä sekä tehdä selvitys Mikkelin kaupungin päiväkodeissa työskentelevien varhaiskasvattajien työhyvinvoinnin tilasta. Opinnäytetyöhön kerättiin

aineistoa sähköisellä kyselyllä, johon vastasi 95 varhaiskasvattajaa. Työhyvinvointia koskevan teorian tiedon sekä varhaiskasvattajille tehdyn työhyvinvointikyselyn keskeisten tulosten pohjalta laadittiin varhaiskasvatustyksiköille suunnattu työhyvinvointisuunnitelmamalli. Luvussa 8 esiteltävä ja liitteestä 2 löytyvä malli on konkreettinen ehdotus siitä, miten työhyvinvointityötä voitaisiin varhaiskasvatustyksiköiden arjessa tehdä.

2 TYÖHYVINVOINNIN RAKENTUMINEN

Työhyvinvointia on määritelty useista eri näkökulmista, ja käsitteen painotukset ovat vaihdelleet eri aikakausina. Tämänhetkinen suomalainen käsitys työhyvinvoinnista on varsin kokonaisvaltainen: terveyden ja työkyvyn lisäksi työhyvinvoinnin ajatellaan sisältävän myös työn tekemisen mahdollistavat edellytykset ja rakenteet. Viime vuosina työhyvinvointia on alettu lähestyä ongelmien, stressin ja kuormittavuuden sijaan ratkaisukeskeisesti yksilöiden ja yhteisöjen voimavaroja ja aktiivista toimijuutta korostaen. (Manka & Manka 2016, 68, 75.)

Työterveyslaitoksen (2017) 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”*.

Otala ja Ahonen (2005) puolestaan ovat sanoittaneet työhyvinvointia seuraavasti: *”Työhyvinvointi tarkoittaa toisaalta jokaisen yksilön hyvinvointia eli henkilökohtaista tunnetta ja viretilaa. Toisaalta se tarkoittaa koko työyhteisön yhteistä vireystilaa. Työhyvinvointi on ennen kaikkea ihmisten ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä sellaiseksi, että jokaisella on mahdollisuus olla mukana onnistumassa ja kokea työn iloa.”* (Kauhanen 2016, 26.)

Virolainen (2012, 11 - 12) vertaa työhyvinvoinnin käsitettä Maailman terveysjärjestö WHO:n terveys-käsitteen määrittelyyn, jossa terveys nähdään täydellisenä fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilana. Samalla tavoin myös työhyvinvointia voidaan tarkastella kokonaisvaltaisena ilmiönä: työhyvin-

vointi rakentuu fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja henkisestä työhyvinvoinnista. Kaikki nämä osa-alueet vaikuttavat toisiinsa. Työn luonne vaikuttaa siihen, millaisen painoarvon eri osa-alueet kokonaisyhyvinvoinnin kannalta saavat.

Fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttavat niin fyysinen työympäristö ja työolosuhteet välineineen kuin työn aiheuttama fyysinen kuormituskin. Fyysistä työhyvinvointia tukevat esimerkiksi ergonomiset työskentelyolosuhteet, vaihtelevat työasennot ja -tehtävät sekä ympäristön siisteys, lämpötila, valaistus ja äänimaailma. (Virolainen 2012, 17.)

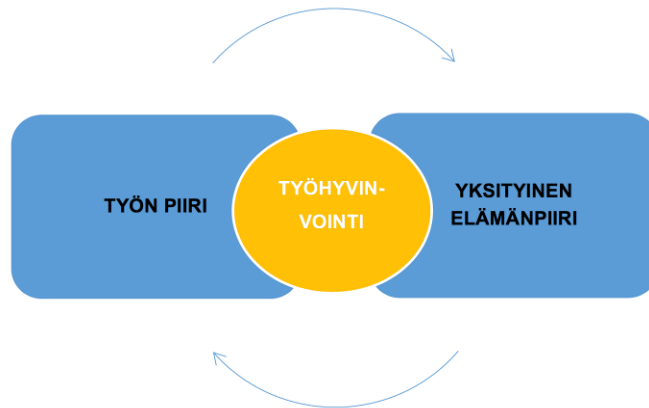
Psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttavat muun muassa työn koettu mielekkyys, työn määrän ja aikataulujen aiheuttamat paineet sekä työyhteisössä vallitseva ilmapiiri. Psyykkistä työhyvinvointia voidaan edistää huolehtimalla työtehtävien tarkoituksenmukaisesta jakamisesta työntekijöiden kesken, huolehtimalla työstä palautumisesta, rakentamalla avointa, keskustelevaa, tunteet sallivaa ja toista ihmistä arvostavaa ilmapiiriä ja tarjoamalla työntekijöille riittävää tukea ja ohjausta. (Virolainen 2012, 18 - 21.)

Sosiaalinen työhyvinvointi rakentuu työyhteisön jäsenten vuorovaikutuksen ja koetun yhteisöllisyyden kautta. Myönteiset ja toimivat ihmissuhteet työyhteisössä, työkavereihin tutustuminen, mahdollisuudet kohtaamisiin ja kuulumisten vaihtoon työn lomassa sekä työyhteisön avoin keskustelukulttuuri tukevat yksilön sosiaalista työhyvinvointia. (Virolainen 2012, 24.)

Henkisen työhyvinvoinnin syntymiseen vaikuttavat muun muassa työn kautta tapahtuva itsensä toteuttaminen ja kehittyminen, kokemukset työn merkityksellisyydestä sekä oman ja työyhteisön tai organisaation arvomaailman ja moraalikäsitteen yhteneväisyydestä. Henkistä työhyvinvointia edistävät yhteisöllisyys ja myönteisyys sekä välittävä ja arvostava asenne niin työntekijöitä kuin asiakkaita kohtaan. (Virolainen 2012, 26 - 27.)

2.1 Työhyvinvointi henkilökohtaisena kokemuksena

Työhyvinvointi on aina henkilökohtainen kokemus. Sen rakentumiseen vaikuttavat sekä yksilön henkilökohtaiseen olemukseen ja elämänpiiriin kuuluvat tekijät ja voimavarat että työstä, työorganisaatiosta, työyhteisöstä ja toimintaympäristöstä nousevat tekijät ja ilmiöt. Yksityiselämä ja työ vaikuttavat toisiinsa sekä kuormituksen että voimavarojen kautta. Parhaimmillaan nämä kaksi elämäneluetta ovat tasapainossa ja tukevat toisiaan. Työhyvinvointi ei ole pysyvä tila, vaan se rakentuu tilannekohtaisesti monen tekijän summana. (Rauramo 2012, 10; Tarkkonen 2012, 10, 13, 61 - 62.)



Kuva 1. Työn ja yksityisen elämänpiirin vuorovaikutussuhde (mukaiillen Tarkkonen 2012)

Vaikka yksityisen elämänpiirin vaikutus työn tekemiseen on väistämätön, työhyvinvointi liittyy Tarkkosen (2012, 14, 22, 74 - 75, 77) mukaan aina ensisijaisesti työorganisaatioon. Työhyvinvoinnin syntymiselle Tarkkonen näkee kolme edellytystä, jotka ovat työturvallisuus, työkyky ja työssä jaksamisen sekä henkinen hyvinvointi. Olennaisimmaksi toiminnoksi työhyvinvoinnin rakentumisessa Tarkkonen mainitsee johtamisen; työhyvinvointia tukevien työn järjestelyjen, käytäntöjen ja periaatteiden varmistamisen ja vakiinnuttamisen työyhteisöön sekä niiden seurannan ja tarvittavan ohjauksen antamisen.

Myös Rauramo (2012, 130) painottaa vuorovaikutuksellista ihmisten johtamista työhyvinvoinnin taustatekijänä. Systemaattisen johtamisen rinnalla työhyvinvointityö vaatii työyhteisötaitoja ja toimivaa vuorovaikutusta koko henkilöstön kesken (Ristioja & Tamminen 2011, 5; Manka & Manka 2016, 76).

2.2 Työhyvinvoinnin lainsäädännöllinen perusta

Henkilöstön työturvallisuudesta ja -terveydestä sekä työkyvystä ja työssä jaksamisesta huolehtimiselle on laissa säädettyjä tavoitteita ja velvoitteita (Tarkkonen 2012, 50). Keskeisiä lakeja työhyvinvoinnin kannalta ovat työturvallisuuslaki (738/2002) ja työterveyshuoltolaki (1383/2001). Myös esimerkiksi työsopimuslakiin (55/2001) on kirjattu työhyvinvointiin liittyviä velvoitteita. (Manka ym. 2010, 20.)

Työturvallisuuslaki (738/2002 1. §, 8. §, 18. §) velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta huomioimalla ja seuraamalla jatkuvasti työhön, työolosuhteisiin ja -ympäristöön sekä työntekijän yksilöllisiin edellytyksiin liittyviä asioita. Työnantaja on velvollinen ennaltaehkäisemään työstä ja työympäristöstä aiheutuvia fyysistä ja henkistä terveyttä uhkaavia tekijöitä. Lakiin on kirjattu myös työntekijän velvoite toimia työssään turvallisuutta ja terveellisyttä ylläpitäen.

Työterveyshuoltolaki (1383/2001 1. §) ohjaa työnantajaa yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa ennaltaehkäisemään työhön liittyviä tapaturmia ja sairauksia, edistämään työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, työntekijän terveyttä ja työkykyä sekä työyhteisön toimintaa.

Työsopimuslaki (55/2001 2. luku 1 - 3. §) muun muassa velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijöiden työturvallisuudesta, tasapuolisesta kohtelusta sekä työntekijän kyvystä suoriutua työstään ja kehittyä työssään. Lakiin on kirjattu niin ikään työntekijän velvollisuus huolehtia omasta ja toisten työntekijöiden työturvallisuudesta (3. luku 2. §). Lain luvussa 12 (1. §) määritellään myös molemminpuolinen vahingonkorvausvelvollisuus tahallaan tai huolimattomuudella aiheutetun vahingon korvaamiseksi.

2.3 Työhyvinvoinnin eettiset perustelut ja arvopohja

Työhyvinvoinnilla voidaan nähdä olevan kolme eettistä perustetta. Nämä ovat *huolenpito, totuus ja kohtuus*. Huolenpito sisältää työnantajan ja esimiehen veloitteen huolehtia työntekijöiden hyvinvoinnista. Totuusperuste tarkoittaa sitä, että työhyvinvointia edistävä ja ylläpitävä toiminta rakentuu pätevän tiedon varaan. Tämä toteutuu, kun työyhteisön ja työolosuhteiden tilaa sekä

niistä aiheutuvia seurauksia selvitetään ja arvioidaan säännöllisesti ja luotettavasti. Kohtuudella puolestaan tarkoitetaan sitä, että työn vaatimukset ja yksilön työstä suoriutumisen edellytykset kohtaavat. (Tarkkonen 2012, 26 - 28, 31.)

Työhyvinvoinnin arvoperustan voidaan ajatella rakentuvan edellä mainituille eettisille näkökulmille. Tarkkonen (2012, 28 - 33) on muotoillut työhyvinvointia luovan, ylläpitävän ja kehittävän toiminnan keskeisiksi arvoiksi seuraavat: 1) totuuden selvittäminen, vastuullisuus, huolenpito 2) työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistyö, 3) tasa-arvoinen, oikeudenmukainen ja reilu kohtelu, 4) kohtuullisuus, 5) suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus 6) järjestelmällisyys ja ennakoiminen sekä 7) osaaminen.

2.4 Työhyvinvoinnin kehittäminen ja työhyvinvointisuunnitelma

Virolainen (2012, 12) näkee vastuun työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä jakautuvan kolmelle osapuolelle: yhteiskunnalle, työorganisaatioille sekä yksilöille. Yhteiskunta tukee yksilöiden työkykyä ja työkyvyn ylläpitämistä esimerkiksi lakien, terveyttä edistävien palvelujen sekä koulutuksen avulla. Organisaatioiden tehtävä on muun muassa pitää huoli siitä, että työtä ohjaavia lakeja noudatetaan ja työn tekemisen puitteet ovat kunnossa. Tähän kuuluvat esimerkiksi työturvallisuudesta ja ilmapiiristä huolehtiminen. Yksilön itsensä vastuulla puolestaan on työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen esimerkiksi elintapojen kautta. Yksilön tehtävä on myös toimia työpaikalla olemassa olevien ohjeistusten mukaan.

Työhyvinvoinnin kehittämistyön on oltava järjestelmällistä, tavoitteellista ja ennakoivaa. Sen tulee olla osallistava ja yhteistoiminnallinen, työyhteisön lähtökohdista rakentuva jatkuva prosessi, ei vain yksittäisiä irrallisia tekoja. Tärkeää on sekä esimiehen että työntekijöiden aktiivinen osallistuminen työhyvinvointityön suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. (Tarkkonen 2012, 32; Mäkinen ym. 2015, 18.)

Työhyvinvoinnin kehittämisen perusta on vallitsevan työhyvinvoinnin tilan tarkastelu. Työhyvinvoinnin tilaa voidaan selvittää esimerkiksi tekemällä henki-

löstökyselyjä ja -haastatteluja, itsearviointeja sekä fyysisen terveyden kartoituksia. Lisäksi voidaan tarkastella sairauspoissaolojen määrää ja muita henkilölostötunnuslukuja, joskin niistä saatava tieto kuvaa mennyttä aikaa, eivätkä ne näin välttämättä anna työhyvinvoinnin ennakoimisen ja kehittämisen näkökulmasta tarvittavaa tietoa. Työhyvinvoinnin kehittämiskohteet valitaan alkuselvi-tyksestä saatujen tulosten pohjalta. (Mäkinieni ym. 2015, 10, 14; Manka & Manka 2016, 95.)

Kun työpaikalla vallitsevat olosuhteet, työhyvinvoinnin tila ja ajankohtaiset kehittämiskohteet on selvitetty, voidaan työyhteisöön laatia työhyvinvointisuunnitelma. Työhyvinvointisuunnitelma on työväline, johon kirjataan esiin nousseista kehittämiskohteista muotoillut tavoitteet, toimenpiteet, joilla tavoitteisiin pyritään, toimenpiteistä vastaavat tahot tai henkilöt, toimenpiteiden suunniteltu aikataulu sekä se miten suunnitelman toteutumista seurataan. (Mäkinieni ym. 2015, 14.) Manka ja Manka (2016, 95) ehdottavat työhyvinvointisuunnitelman laatimista esimerkiksi kalenterivuositain. Rauramo (2009, 1) puolestaan painottaa, että työhyvinvoinnille asetettavien tavoitteiden tulee olla realistisia ja toteutettavissa olevia.

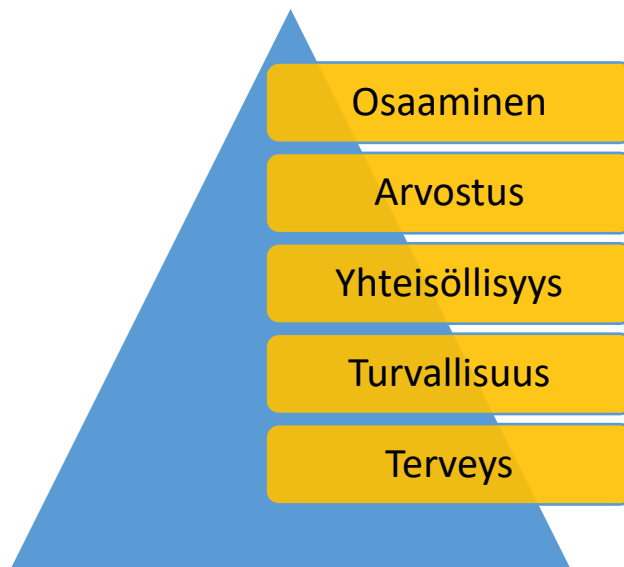
Tämän opinnäytetyön yhtenä tavoitteena oli laatia varhaiskasvatusyksiköiden arkeen sopiva työhyvinvointisuunnitelmamalli, joka helpottaisi yksiköissä tehtävää työhyvinvointityötä. Malli esitellään luvussa 8, ja se voidaan ottaa käyttöön tulostamalla liitteen 2 sivut 1 – 6.

3 TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT -MALLI

Tämän opinnäytetyön teoreettisena viitekehystenä ja aineistonkeruun jäsentäjänä käytettiin Rauramon (2012) Työhyvinvoinnin portaat -mallia. Malli perustuu Abraham Maslowin vuonna 1943 luomaan tarvehierarkiaan, jonka mukaan ihmisellä on tietynlaisia perustarpeita ja motivaatiotekijöitä, jotka hän pyrkii tyydyttämään. Nämä viisi perustarvetta ovat fysiologiset tarpeet, turvallisuuden, yhteisöllisyyden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeet. (Rauramo 2012, 13.)

Maslowin tarvehierarkiaa mukaillen Rauramo (2012) on nimennyt Työhyvin-

voinnin portaat -mallin askelmat seuraavasti: *terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen* (kuva 2). Keskeinen ajatus porrasmallissa on se, että alempien tasojen saavuttaminen on edellytys seuraaville siirtymiselle. Työhyvinvoinnin portaat -malli kuvaa monipuolisesti työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja työhyvinvointia edistäviä toimintoja sekä yksilön että työorganisaation näkökulmasta. (Rauramo 2012, 13.) Seuraavissa alaluvuissa kuvataan tarkemmin Työhyvinvoinnin portaat -mallin askelmia ja niistä tähän opinnäytetyöhön valittuja teemoja.



Kuva 2. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012)

3.1 Terveys

Työhyvinvoinnin perusta rakentuu ensimmäisen portaan, fysiologisten perustarpeiden tyydyttymisen ja terveyden varaan. Yksilön kannalta vaikuttavia tekijöitä tällä portaalla ovat elintavat, kuten terveyttä edistävät ruokailu- ja liikuntatottumukset sekä riittävä lepo ja sairauksien ehkäisy ja hoito. Työorganisaation puolestaan on vastattava työn sopivasta mitoituksesta ja kuormituksesta sekä työterveyshuollon järjestämisestä. Terveys-portaan toteutumisen tilaa voidaan arvioida ja mitata esimerkiksi henkilöstökyselyin, terveystarkastuksin, fyysisen kunnan mittauksin sekä työpaikkaselvityksin. (Rauramo 2012, 14 - 15, 25.)

Yksilön terveyden ja työkyvyn säilymisen sekä työssä jaksamisen kannalta on tärkeää, että työn vaatimukset ovat tasapainossa työntekijän voimavarojen kanssa. Asiasta voidaan puhua työkuormituksen käsitteellä. Työkuormitus voi

olla joko myönteistä ja työstä suoriutumista tukevaa tai haitallista, työstä suoriutumista heikentävää. Työn aiheuttaman kuormituksen voidaan ajatella olevan myönteistä ja sopivaa silloin, kun työ vastaa yksilön voimavaroja, tuntuu mielekkäältä, tarjoaa sopivia haasteita ja mahdollisuuksia oppia uusia asioita. Tällöin työ ei tunnu liian raskaalta tai vaikealta, mutta ei myöskään liian kevyeltä tai helpolta, annetuista työtehtävistä on mahdollista selvitä kohtuullisilla ponnistuksilla ja työstä voi nauttia. Työtehtävissä tulisi myös olla riittävästi vaihtelua: ihanteellista on, jos työ koostuu sekä helpommista että haastavammista työtehtävistä. (Rauramo 2012, 43, 54 - 55.)

Rauramo (2012, 47 - 48) jakaa työkuormituksen fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen kuormitukseen. Fyysistä kuormitusta aiheuttavat tekijät liittyvät työympäristöön tai työskentelyasentoihin ja -liikkeisiin. Liiallinen tai haitallinen fyysinen kuormitus työntekijän yksilöllisiin edellytyksiin nähden voi johtaa fyysisiin oireisiin, sairastumiseen ja jopa työkyvyttömyyteen. Työn fyysiseen kuormittavuuteen voidaan vaikuttaa esimerkiksi huomioimalla tilojen ja kalusteiden ergonomia ja hankkimalla työtä helpottavia apuvälineitä.

Psyykkistä työkuormitusta aiheuttavat esimerkiksi työtehtävien määrä tai työskentelytahti, työn tuoma vastuu sekä keskeytykset ja häiriöt. Psyykkistä kuormitusta helpottavat muun muassa vaikutusmahdollisuudet omaan työhön sekä työstä saatu palaute ja arvostus. Sosiaalinen työkuormitus liittyy ihmisten väliseen vuorovaikutukseen työssä ja työyhteisössä. Haitallista sosiaalista kuormitusta aiheuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi jatkuva yksintyöskentely, tiedonkulun ongelmat, työyhteisön ratkaisemattomat ristiriidat, epäasiallinen kohtelu ja vahvoja tunteita herättävät asiakastilanteet. Työn aiheuttamaa sosiaalista kuormitusta voidaan hillitä esimerkiksi huolehtimalla työyhteisön ilmapiiristä sekä toimivasta yhteistyöstä ja tiedonkulusta. (Rauramo 2012, 54 - 55.)

Tunnettu työn kuormittavuutta kuvaava malli on kuvassa 3 esitelty Karasekin (1979) työn vaatimusten ja hallinnan malli (the Job Demand – Control model, JDC model). Karasekin mallin perusajatus on, että yksilö voi työssään hyvin silloin, kun työn vaatimukset ja työn hallinta kohtaavat sopivalla tavalla. Tilanteessa, jossa työn vaatimukset ovat vähäiset mutta työn hallinta suuri, työ on kuormittamatonta ja tämä voi johtaa pitkästymiseen. Jos taas sekä työn hal-

linta että vaatimukset ovat vähäisiä, työ on passiivista ja tästä voi seurata välinpitämättömyyttä. (Virolainen 2012, 83.)

Mikäli yksilön työn hallinta on vähäistä ja samaan aikaan työn vaatimukset ovat suuret, on työ kuormittavaa. Tällainen yhtälö johtaa herkästi työntekijän väsymiseen. Yksilön kannalta työ on optimaalisinta silloin, kun kokemus työn hallinnasta on vahva ja työ tarjoaa sopivia haasteita. Tuloksena on aktiivinen työ, jossa yksilö on motivoitunut, kehittyy ja oppii uutta. (Virolainen 2012, 83.)



Kuva 3. Karasekin (1979) Työn vaatimusten ja hallinnan malli (mukaillen Virolainen 2012, 84)

Kuten Virolainen (2012, 84) toteaa, kokemus työn vaatimusten ja hallinnan tasapainosta eli työn kuormittavuudesta on yksilöllinen ja tilanteesta riippuva. Samankin työn voi toinen kokea sopivia haasteita tarjoavana ja motivoivana, kun taas toinen voi kuormittua jopa niin että sairastuu. Rauramon (2012, 46) mukaan kuormittumiseen vaikuttavat esimerkiksi työntekijän elämäntilanne, terveydentila, persoonallisuus, motivaatiotekijät, taipumus suhtautua muutoksiin ja sietää painetta. Myös sosiaaliset taidot, ammatillisen osaamisen taso ja työkokemuksen määrä vaikuttavat työn kuormittavuuden hallintaan.

Työkuormituksen yhteydessä on syytä tarkastella palautumista, joka on keskeinen työkuormituksen hallintaan ja tätä kautta terveyteen ja hyvinvointiin liittyvä tekijä. Rauramo (2012, 43) toteaa työkuormituksen ja palautumisen olevan tasapainossa, kun yksilö kokee palautuvansa työn tuottamasta rasituksesta kohtalaisen nopeasti työpäivän jälkeen ja energiaa ja voimavaroja jää

myös työn ulkopuoliseen elämään.

Meijmanin ja Mulderin (1998) sekä Zijlstran ja Sonnentagin (2006) mukaan palautumisessa on kyse fysiologisesta ja psykologisesta prosessista, jossa yksilön voimavarat palautuvat koetusta kuormituksesta. Psykologinen palautuminen tarkoittaa yksilön tunnetta siitä, että jaksaa palata takaisin työn pariin. Fysiologinen palautuminen puolestaan tarkoittaa elimistön tilan, kuten stressihormonitason ja energiavarantojen palautumista normaaliksi. (Kinnunen & Feldt 2009, 8.)

Meijmanin ja Mulderin (1998) mukaan palautuminen vaikuttaa siihen, miten yksilö kohtaa seuraavan työpäivän haasteet ja kuinka hän niistä selviää. Koettu palautuminen on myös yhteydessä siihen, kuinka myönteiseltä työhön lähteminen tuntuu. Mikäli palautumista ei tapahdu riittävästi, työstä selviytymisen voimavarat ja energia ovat heikolla tasolla. Tämä voi ilmetä muun muassa unohteluna, keskittymisvaikeuksina, haluttomuutena jatkaa työtehtäviään tai olla vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Pahimmillaan palautumisen pulmat voivat johtaa uupumiseen. (Kinnunen & Feldt 2009, 10, 12, 14, 23, 25.)

Palautumista tapahtuu, kun yksilöllä on mahdollisuus riittävään lepoon ja työstä irrottautumiseen (Kinnunen & Feldt 2009, 9). Ihminen pystyy väliaikaisesti työskentelemään kovalla tahdilla ja pitkiä työpäiviä. Pitkään jatkuva tai säännöllisesti kiivas työtahti kuitenkin kuormittaa haitallisesti ja voi johtaa väsymiseen. Työjakson pituus sinänsä ei vielä aiheuta ylikuormittumista. Kyse on työtehtävien vaativuudesta suhteessa yksilön kokemukseen työn hallinnasta ja siitä, onko työstä mahdollista irrottautua. (Virolainen 2012, 94.)

Jaksamisen kannalta on tärkeää, että työstä palautumista tapahtuu päivittäin pitkin työviikkoa, ei vain viikonloppuisin (Virolainen 2012, 95; Manka & Manka 2016, 182). Palautumiseen tulee olla mahdollisuus myös työpäivän aikana. Riittävät tauot, sosiaalinen kanssakäyminen työkavereiden kanssa, työtehtävien vaihtelevuus sekä työn jaksottaminen vaativampiin ja helpompiin vaiheisiin työpäivän aikana virkistävät ja palauttavat sekä kehoa että mieltä. (Virolainen 2012, 94). Myös saatu sosiaalinen tuki, oikeudenmukainen kohtelu ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön liittyen helpottavat palautumista työssä (Rauramo 2012, 43, 55).

Levon ohella palautumista edistää virikkeellinen vapaa-aika. Sonnentag ja Fritz (2007) esittävät neljä työstä palautumisen mekanismeista. Nämä ovat psykologinen irrottautuminen, rentoutuminen, taidon hallintakokemukset sekä kontrolli vapaa-ajalla. (Rauramo 2012, 47; Kinnunen & Feldt 2009, 18.)

Psykologisella irrottautumisella tarkoitetaan tilaa, jossa sekä konkreettinen työn tekeminen että työhön liittyvä ajatustyö lopetetaan ja keskitytään muihin itselle tärkeisiin ja työstä poikkeaviin asioihin. Rentoutumisella puolestaan tarkoitetaan tilaa, jossa elimistön virittymisen taso laskee. Rentoutumisen keinot ovat luonnollisesti yksilöllisiä, mutta esimerkiksi hiljaisuus, musiikin kuunteleminen tai luontoympäristössä liikkuminen koetaan tyypillisesti rentouttaviksi. Rentoutumisen kautta saavutetaan myönteisiä tunnetiloja, jotka suojaavat työkuormitukselta. (Kinnunen & Feldt 2009, 18 - 19.)

Taidon hallintakokemuksilla Sonnentag ja Fritz (2007) tarkoittavat sellaisia vapaa-ajalla tehtäviä asioita, joiden kautta yksilön on mahdollista oppia uusia asioita, kehittyä ja toteuttaa itseään. Taidon hallintakokemukset kasvattavat yksilön sisäisiä voimavaroja, kuten tietoja ja taitoja, uskoa itseen sekä myönteistä mielialaa, joiden on todettu auttavan työstä palautumisessa. Neljäs palautumista edistävä mekanismi, kontrolli vapaa-ajalla, liittyy yksilön mahdollisuuden päättämään, miten vapaa-aikansa viettää. (Kinnunen & Feldt 2009, 19.)

Palautumiseen vaikuttaa osaltaan kokemus työn mielekkyydestä. Mielenkiintoiselta ja antoisalta tuntuva työ, jossa saa toteuttaa itseään ja hyödyntää osaamistaan, antaa energiaa ja toimii voimaannuttavana. (Virolainen 2012, 95). Kinnusen ja Feldtin (2009) mukaan innostavasta ja mielekkäästäkin työstä on kuitenkin tärkeä irrottautua, sillä liiallinen sitoutuminen työhön kuormittaa pidemmän päälle (Manka & Manka 2016, 182, 184).

3.2 Turvallisuus

Työhyvinvoinnin toinen perustavanlaatuinen porras on *turvallisuus*. Käsitteenä turvallisuus tarkoittaa sitä, että yksilöön ei kohdistu uhkia tai vaaroja tai niitä esiintyy hyväksyttävässä määrin. Turvallisuus-portaan ydin on työn, työympäristön ja toimintatapojen järjestämisessä siten, että työtä on niin fyysisesti kuin henkisesti turvallista tehdä (Rauramo 2012, 70, 75). Rauramon (2012, 70)

sanoin ”*Jokaisella on oltava oikeus ja mahdollisuus tulla terveenä töistä kotiin, kärsimättä tapaturmista, työperäistä sairauksista, kiusaamisesta, häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta*”. Turvallisuus-portaan teemoista säädetään työturvallisuuslaissa (738/2002) sekä työterveyshuoltolaissa (1383/2001).

Mutasen (2010) mukaan turvallisuudessa voidaan erottaa kaksi näkökulmaa, subjektiivinen ja objektiivinen. Subjektiivisessa näkökulmassa on kyse yksilön tai yhteisön kokemuksesta ja tunteesta tilanteessa. Objektiivisella turvallisuudella puolestaan tarkoitetaan sitä, että uhkaavat tilanteet, kuten väkivalta, on tunnistettu ja niiden torjumiseksi tai hallitsemiseksi on ryhdytty riittäviin toimenpiteisiin. (Fagerström ym. 2015, 6.) Olennaista on työssä, työympäristössä ja -olosuhteissa esiintyvien fyysistä sekä psyykkistä terveyttä ja turvallisuutta uhkaavien tekijöiden tunnistaminen, tilanteiden ennaltaehkäiseminen ja toimintaohjeiden laatiminen uhkaaviin tilanteisiin. Näillä keinoilla työntekijöiden turvallisuudentunnetta voidaan vahvistaa. (Rauramo 2012, 74, 91.)

Rauramon (2012, 70) mukaan koettu turvattomuus, epävarmuus tai suoranaisten pelko heikentävät merkittävästi hyvinvointia. Virtanen ja Sinokki (2014, 145) toteavat, että turvallisuudentunnetta voivat heikentää esimerkiksi työssä tapahtuvat muutokset sekä työsuhteeseen ja tätä kautta taloudelliseen toimeentuloon liittyvä epävarmuus.

Työntekijän turvallisuudentunteeseen vaikuttavat suuresti työyhteisö ja siellä vallitseva vuorovaikutus. Rauramo (2012, 86) summaa, että turvallisessa työyhteisössä jokaista työntekijää arvostetaan ja kohdellaan asiallisesti, oikeudenmukaisesti ja yhdenvertaisesti. Turvallisessa työyhteisössä apua saa ja sitä uskalletaan pyytää. Turvallisuudentunnetta vahvistavat myös riittävä ja oikea-aikainen puuttuminen ristiriitoihin ja ongelmatilanteisiin.

3.3 Yhteisöllisyys

Kolmas työhyvinvoinnin porras, *yhteisöllisyys*, liittyy ihmisen sosiaalisiin tarpeisiin. Ihmisellä on luontainen tarve liittyä ryhmään ja olla vuorovaikutuksessa toisten kanssa samoin kuin osallistua yhteiseen toimintaan, saada osakseen huomiota ja tuntea olevansa tärkeä osa yhteisöä. Työpaikalla vallitsevilla ih-

missuhteilla on suuri vaikutus yksilön työmotivaatioon ja hyvinvointiin. Myönteiset ihmissuhteet, toisilta saatu sosiaalinen tuki ja koettu yhteisöllisyys ovat tärkeä osa työhyvinvoinnin rakentumista. (Rauramo 2012, 104 - 105.)

Olennainen osa yhteisöllisyyttä on työyhteisössä vallitseva ilmapiiri, joka rakentuu monen tekijän summana. Rauramon (2012, 108) mukaan hyvän työilmapiirin pohjana toimivat yhtenevä arvomaailma, yhteiset tavoitteet ja jaettu ymmärrys työn merkityksestä. Virolainen (2012, 184) puolestaan toteaa ilmapiirin muotoutuvan työyhteisön jäsenten välisessä vuorovaikutuksessa ja sen heijastelevan työpaikalla vallitsevia arvoja, normeja ja asenteita.

Työilmapiirin kannalta on tärkeää, että työnjako on selkeä ja jokaisella on työrauha. Ilmapiiriin vaikuttavat myös työyhteisön jäsenten käytöstavat, tiedonkulun ja viestinnän toimivuus sekä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet. (Rauramo 2012, 108.) Työilmapiiriin vaikuttavat ristiriidat tulisi Rauramon (2012, 109) mukaan korjata nopeasti. Nopea puuttuminen edistää turvallisuudentunnetta ja luottamusta ja vapauttaa työyhteisön voimavaroja työn tekemiseen. Aina ristiriitojen ratkaiseminen ei ole mahdollista heti, vaan tilanteessa voidaan tarvita pidemmän ajan suunnitelma toimenpiteineen ja aikatauluineen.

Rauramo (2012, 113) mainitsee, että kohtelun oikeudenmukaisuus ja tasa-arvoisuus ovat osa hyvää työilmapiiriä. Huomattavaa on, että tasa-arvoinen kohtelu ei tarkoita sitä, että kaikkia kohdellaan samalla tavalla. Kyse on siitä, että ihmiset tulevat huomioiduiksi ja hyväksytyiksi yksilöinä tarpeineen ja ominaisuuksineen. Kun yksilöiden kyvyt, tarpeet ja vahvuudet otetaan huomioon, voidaan työssä hyödyntää työyhteisön monimuotoisuutta.

Yhteisöllisyyden rakentumista tukevat muun muassa välittävä johtaminen, selkeä ja sisäistetty perustehtävä, toimiva viestintä ja dialogiset palaverikäytännöt sekä työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet. Myös epävirallisemmilla sosiaalisilla tilanteilla, kuten yhteisillä kahvitauoilla ja työajan ulkopuolisella yhteisellä virkistystoiminnalla on tärkeä roolinsa yhteisöllisyyden edistäjänä. Yksittäinen työntekijä voi edistää yhteisöllisyyttä kehittämällä työyhteisö- ja vuorovaikutustaitojaan, osallistumalla aktiivisesti ja noudattamalla työyhteisön sääntöjä. Yhteisöllisyys-portaan toteutumista voidaan arvioida esimerkiksi kehityskeskusteluista sekä erilaisista ilmapiiri- ja työtyytyväisyysmittauksista saadun

tiedon kautta. (Rauramo 2012, 14 - 15, 103 - 106, 108, 110, 121 - 122.)

3.4 Arvostus

Neljäs työhyvinvoinnin porras on *arvostus*. Tällä portaalla on kyse työn arvostuksesta ja merkityksestä. Tähän kuuluvat sekä toisilta saatu sosiaalinen arvostus että itsearvostus. Arvostus näkyy esimerkiksi siinä, että työyhteisön jokaisen jäsenen tekemä työ huomioidaan ja kaikki saavat osakseen arvostavaa ja kunnioittavaa kohtelua. Arvostusta synnyttävät myös palkitseminen ja mahdollisuus hyödyntää omaa osaamistaan työssä. Arvostus-portaan toteutumista voidaan arvioida yhteisöllisyys-portaan tapaan kehityskeskustelujen yhteydessä sekä erilaisilla ilmapiiri- ja tyytyväisyyskyselyillä. (Rauramo 2012, 123 - 124, 143.)

Rauramo (2012, 14) kiteyttää, että tällä portaalla *”tavoitteena on arjessa näkyvä ja tuntuva arvostus omaa ja toisten töitä kohtaan”*. Arvostuksen osoittaminen tukee työpaikalla vallitsevaa yhteisöllisyyttä ja vaikuttaa tätä kautta myönteisesti yhteistyön onnistumiseen. Avainasemassa ovat vuorovaikutustaidot, toimiva työyhteisöviestintä sekä rakentava palaute. Palaute viestii työntekijälle, että hänen tekemänsä työ on huomattu ja tehdyllä työllä on merkitystä. Palautteen antaminen kuuluu hyvään johtamiseen ja on työhyvinvoinnin kannalta tärkeää. (Rauramo 2012, 128, 135.)

Arvostukseen liittyy kiinteästi yksilön oma suhtautuminen työhön sekä työn merkityksen ja mielekkyyden kokemukset, jotka ovat tärkeitä työhyvinvoinnin ja työmotivaation kannalta. Rauramo (2012, 125) avaa arvostus-portaan yhteydessä työn merkityksen käsitettä Kahnin ja Wienerin (1960) luokittelun kautta. Tämän kuusi näkökulmaa sisältävän luokittelun mukaisesti työ voi olla tekijälleen vain *keikka*, välttämätön paha, toimeentulon turvaava *homma*, *ammatti*, jossa saa harjoittaa taitojaan, jatkuvasti kehittyvä *ura*, itsensä toteuttamiseen ja toisten palvelemiseen liittyvä *kutsumus* tai jopa *elämäntehtävä*.

Kokemus työn mielekkyydestä on henkilökohtainen, joskin siihen vaikuttavat suuresti työn luonne ja työskentelyolosuhteet. Työn mielekkyyden ulottuvuuksina Rauramo mainitsee kokemuksen työn hyödyllisyydestä, työn moraalisen

oikeutuksen, aikaansaamisen ilon, mahdollisuuden itsenäiseen päätöksentekoon työssä, työstä saadun tunnustuksen ja toimeentulon sekä työn kautta solmitut myönteiset ihmissuhteet. Työn mielekkyyttä tukevat muun muassa yksilön ja organisaation yhtenevät arvot ja odotukset, työn hyvä organisointi, selkeät tavoitteet sekä työssä saatu tuki. Myös esimiestyöllä on yhteys työn mielekkyyden kokemukseen. (Rauramo 2012, 126 - 127.)

Rauramo (2012, 130) mainitsee tärkeänä työkyvyn ja -hyvinvoinnin vaikuttajana toimivan esimies-alaisuuden. Esimieheltä edellytetään paitsi työtehtävään liittyvää tuntemusta ja hallinnollista osaamista, ennen kaikkea vuorovaikutustaitoja. Arvostava, oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen johtaminen tukee henkilöstön hyvinvointia. Virtasen ja Sinokin (2014, 147, 152) mukaan tällainen johtamistapa vahvistaa myös henkilöstön turvallisuudentunnetta.

Myös Mäkinieniemi ym. (2015, 19 - 21) esittävät, että työhyvinvointia näyttää tutkimusten valossa lisäävän oikeudenmukainen, reilu, avoin ja aito johtamistyyli. Esimies voi vahvistaa työhyvinvointia johtamistyyliensä ohella esimerkiksi työoloihin vaikuttamalla, antamallaan esimerkillä sekä kehittämällä työyhteisöä. Rauramo (2012, 131) toteaa, että työhyvinvoinnin johtaminen edellyttää esimiehen kiinnostusta työntekijöiden hyvinvointia kohtaan, halua kehittää työyhteisöä, uskallusta arvioida omaa toimintaansa ja kehittää sitä.

3.5 Osaaminen

Työhyvinvoinnin ylin porras on *osaaminen*. Kyse on itsensä toteuttamisen tarpeesta: yksilön mahdollisuudesta hyödyntää omia kykyjään ja edellytyksiään työssä, kokea onnistumisen ja aikaansaamisen tunteita, halusta kehittyä edelleen ja oppia uutta. Osaaminen ja sen kehittäminen vahvistavat yksilön kilpailukykyä työelämässä, tukevat työn hallintaa ja tätä kautta työhyvinvointia, työssä jaksamista ja motivaatiota. Työpaikan kannalta ylläpitämällä ja uudistamalla osaamista tuetaan vision ja yhteisten tavoitteiden toteutumista ja voidaan ennakoida tulevaa. (Rauramo 2012, 145 - 146, 156.)

Osaaminen liittyy vahvasti työn kuormittavuuden ja hallinnan kokemukseen.

Jotta ihminen voi hyvin työssään, on työn vaatimusten sekä työntekijän ominaisuuksien ja osaamisen oltava tasapainossa. Toisin sanoen työntekijällä tulee olla tunne, että hänellä on riittävä osaaminen työtehtäviin nähden ja työn kuormitus tuntuu kohtuulliselta. Työn on myös oltava sopivan haasteellista ja mahdollistaa vahvuuksien ja mielenkiinnon kohteiden hyödyntäminen. Vain hyvinvoiva työntekijä jakaa parasta osaamistaan ja kykenee kehittymään edelleen. Osaamisen ja työhyvinvoinnin välillä vallitsee siis kaksisuuntainen yhteys: Osaaminen tuottaa hyvinvointia ja hyvinvointi edelleen osaamista. (Viitala 2005, 105; Viitala 2014, 145.)

Rauramo (2012, 149) toteaa, että esimiehen tehtävä on mahdollistaa työntekijöiden työssä kehittyminen ja tarvittavan uuden osaamisen hankkiminen. Vastuu oppimisesta ja uuden omaksumisesta sekä ammattitaidon ylläpitämisestä on kuitenkin työntekijällä itsellään. Viitala (2014, 142 - 143) muistuttaa, että työyhteisössä pelkkä yksilötason osaaminen ei riitä. Olennaista on työyhteisön jäsenten osaamisen yhdistäminen ja laajentaminen vuorovaikutuksen kautta. Osaamisen taso kasvaa, kun sekä kouluttautumisen että kokemuksen kautta hankittua osaamista ja hiljaista tietoa jaetaan avoimesti työyhteisössä.

Osaamisen edistämisen käytäntöjä ovat esimerkiksi kehityskeskustelut, koulutukset ja opiskelu eri muodoissaan, työnohjaus, työnkierto, mentorointi ja vertaisoppiminen sekä tiedon ja osaamisen avoin jakaminen työyhteisössä. Osaamisen arviointia tukevat muun muassa asiakaspalautteet, osaamiskartoitukset sekä syntyneet innovaatiot. (Rauramo 2012, 14, 168 - 169.)

4 VARHAISKASVATAJIEN TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT AIEMPIEN TUTKIMUSTEN MUKAAN

Ristioja ja Tamminen (2011, 5, 15) toteavat, että varhaiskasvatuksen kirkkaimman päämäärän eli lapsen edun toteutumista voidaan edistää huolehtimalla varhaiskasvattajien työn tekemisen edellytyksistä, terveydestä ja hyvinvoinnista sekä työympäristön turvallisuudesta. Henkilöstön olemassa olevia voimavaroja tulee hyödyntää ja kehittää edelleen.

Varhaiskasvattajien työhyvinvoinnin tukeminen kannattaa, sillä kuten Ylitapio-Mäntylä ym. (2012, 459) toteavat, varhaiskasvatuksessa lasten ja aikuisten

hyvinvointi vaikuttavat toisiinsa. Työntekijöiden innostuneisuus ja työn ilo vaikuttavat myönteisesti lapsiin ja päinvastoin: lasten hyvinvointi ja ilo puolestaan ruokkivat työntekijöiden hyvinvointia.

Varhaiskasvattajan työtehtävät ovat vaihtelevia ja työstä löytyy niin fyysisesti kuin henkisesti kuormittavia tekijöitä (Ristioja ja Tamminen 2011, 5). Jotta varhaiskasvattajien työolosuhteita, työn tekemisen edellytyksiä ja tätä kautta kokonaisvaltaista työhyvinvointia voidaan edistää ja ylläpitää, on tiedostettava, mitkä tekijät työhyvinvointia haastavat. Schaufeli, Bakker ja van Rhenen (2009) mainitsevat esimerkiksi työn määrän, kiireiset työpäivät ja fyysisen työympäristön puutteet varhaiskasvattajien työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä (Nislin ym. 2015, 44).

Tuore suomalainen varhaiskasvattajien työhyvinvointiin liittyvä tutkimus on Mari Nislin (2016b) väitöskirja *”Hermostavaa vai palkitsevaa?”* Nislin (2016b, 21) selvitti monitieteellisessä tutkimuksessaan, millaisena pääkaupunkiseudun päiväkodeissa työskentelevien varhaiskasvattajien työssä jaksaminen, stressin säätely ja pedagogisen työn laatu näyttäytyvät ja miten nämä vaikuttavat toisiinsa. Tutkimuksessa selvitettiin, mitkä tekijät kuormittavat ja toisaalta kannattelevat varhaiskasvattajia työssään. Lisäksi tarkasteltiin työn imun ja uupumisen kokemuksia.

Arvokasta tietoa varhaiskasvattajien arjesta on tuonut myös Väestöliiton tutkimus (Oulasmaa & Riihonen 2013), joka selvitti ammattikasvattajien kokemuksia työnsä haasteista ja työn aiheuttamista kielteisistä tuntemuksista. Tutkimuksen tulokset ilmentävät ammattikasvattajien kokemuksia työn kuormittavista tekijöistä.

Seuraavissa alaluvuissa käsitellään varhaiskasvattajan työssä fyysistä ja henkistä kuormitusta aiheuttavia sekä työhyvinvointia tukevia tekijöitä edellä mainittujen tutkimusten pohjalta. Lisäksi lähteinä käytettiin Työterveyslaitoksen (2013) tuottamaa materiaalia, Ristiojan ja Tammisen (2011) sekä Fagerströmin ym. (2015) julkaisuja.

4.1 Fyysinen kuormitus varhaiskasvattajan työssä

Fyysistä kuormitusta varhaiskasvattajan työssä aiheuttavat ennen kaikkea kumarat työasennot, lasten nostamiset ja kantamiset sekä matalien lapsille mitoitettujen kalusteiden ääressä työskenteleminen. Ergonomisesti haastavat työskentelyasennot kuormittavat erityisesti liikuntaelimestöä ja aiheuttavat yleisesti niska-hartiaseudun, selän sekä alaraajojen vaivoja. Tämän vuoksi onkin tärkeää kiinnittää huomiota työympäristön ergonomisiin ratkaisuihin, joilla varhaiskasvattajien työtä voidaan keventää. Tällaisia ovat esimerkiksi normaalkokoiset kalusteet, pukemispennit ja muut apuvälineet sekä kalusteiden sijoittaminen työtehtävien kannalta tarkoituksenmukaisesti. (Työterveyslaitos 2013.)

Varhaiskasvattajan työympäristö on tyypillisesti meluisa. Melussa työskentely voi vaurioittaa kuuloaistia sekä aiheuttaa äänihäiriöitä, mikäli työntekijä joutuu jatkuvasti puhumaan kovalla äänellä. (Ristioja & Tamminen 2011, 36 - 37.)

Työ ja terveys Suomessa (2012) -kyselyyn vastanneista 34 % koki työympäristön meluisuuden olevan haitallista. Jatkuvassa melussa työskentely voi johdattaa myös stressin tunteisiin ja keskittymisvaikeuksiin. (Työterveyslaitos 2013.) Melutasoa voidaan hallita esimerkiksi akustisilla rakenteilla, pehmeillä sisustusmateriaaleilla sekä pedagogisin keinoin (Ristioja & Tamminen 2011, 36 - 37).

Työturvallisuutta vaarantavia tekijöitä varhaiskasvattajan työympäristössä ovat muun muassa kulkuväylillä olevat lelut sekä talviaikaan liukkaus ulkona työskenneltäessä (Työterveyslaitos 2013). Ristiojan ja Tamminsen (2011, 37) mukaan yleisimpiä pienten lasten kanssa työskentelevien työtapaturmia ovat juuri liukastumiset ja kaatumiset.

Fyysistä ja henkistä kuormittumista voivat aiheuttaa myös väkivalta tai sen uhka, jotka ovat Ristiojan ja Tamminsen (2011, 39) mukaan tänä päivänä varsin yleisiä varhaiskasvattajan työssä. Myös Fagerströmin ym. (2015, 3, 6, 8) mukaan väkivaltatilanteiden ja turvattomuuden määrä on selvästi lisääntynyt viime vuosina opetus- ja kasvatusalalla. Esimerkiksi OAJ:n työolobarometrin (2014) mukaan 26 % päiväkotien opettajista tai esimiehistä on ilmoittanut kohdanneensa väkivaltaa. Saman selvityksen mukaan opetus- ja kasvatusalalla

työskentelevät kokevat, ettei turvallisuutta edistäviä järjestelyjä ja väkivallan hallintaan liittyvää koulutusta ole ollut riittävästi.

Väkivallan ilmentymiä ovat tavaroiden tai ympäristön rikkominen, ihmisiin kohdistuva fyysisesti vahingoittava käytös tai henkinen vahingoittaminen esimerkiksi uhkailemalla. Väkivaltatilanteet, joissa opetus- ja kasvatustilan henkilöstö tyypillisesti on osallisena, liittyvät lasten keskinäisiin konflikteihin tai yksittäisen lapsen aggressiiviseen käyttäytymiseen. Väkivaltaa tai sen uhkaa voi kohdistua myös työntekijään joko lasten, huoltajien tai ulkopuolisten toimesta. (Fagerström 2015, 8 - 9.)

4.2 Henkinen kuormitus varhaiskasvattajan työssä

Virolaisen (2012, 32, 34) mukaan stressioireita eli työn haitallista kuormittavuutta esiintyy paljon sellaisissa ammateissa, joille on ominaista intensiivinen läsnäolo ja vuorovaikutus ihmisten kanssa, tunteiden aktivoituminen sekä jatkuvan tarkkaavuuden ja nopeiden reaktioiden vaatimus. Opetus- ja kasvatustilan sekä sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset kuuluvat juuri tällaiseen ammattiryhmään.

Nislinin (2016b, 33, 40) tutkimuksessa varhaiskasvattajien stressinsäätely näyttäytyi yleisesti ottaen hyvänä. Pääsääntöisesti tutkittavat kokivat työnsä myönteisenä ja voimavaransa riittävinä. Tuloksista ilmeni, että 43,5 % vastaajista oli erittäin sitoutuneita työhönsä. Tutkimuksessa kuitenkin havaittiin, että osalla työntekijöistä työssäjaksaminen ja työhön sitoutuminen ovat heikolla tasolla ja he kokivat työn kuluttavana. Näillä työntekijöillä havaittiin työssä uupumista ja heikompaa työn imun kokemusta. Matalan työhön sitoutumisen tason todettiin lisäävän uupumisen riskiä.

Väestöliiton tutkimuksen mukaan ammattikasvattajia kuormittavat työssään kiire ja yllättävät tilanteet (Oulasmaa & Saloheimo 2013, 81). Varsin yleinen ammattikasvattajien kokema tunne on se, että ryhmän lasten riittävään, tasa-
puoliseen ja yksilölliseen kohtaamiseen ei aina arjessa ole mahdollisuutta. Työntekijät kokevat stressiä, syyllisyyden, riittämättömyyden ja turhautumisen tunteita, kun työtä ei ole mahdollista tehdä niin hyvin kuin haluaisi tai työssä ei

voi hyödyntää täysipainoisesti omaa ammatillista osaamistaan. Pitkään jatkessaan kielteiset tunteet vaikuttavat työmotivaatioon ja jaksamiseen. (Riihonen & Tuukkanen 2013, 71 - 72, 75.)

Kunnallisissa päiväkodeissa työskentelevien kokemat haasteelliset tunteet liittyivät ennen kaikkea kokemukseen resurssien vähyydestä (Rotkirch 2013, 14). Resurssien puutteena voi näyttäytyä esimerkiksi se, että käytettävissä olevat tilat eivät ole tarkoitukseensa sopivat. Tyypillisesti resurssivajeella kuitenkin tarkoitettiin kokemusta siitä, että lapsiryhmien koot ovat liian suuret tai henkilökuntaa ei ole riittävästi lasten määrään ja tarpeisiin nähden. (Riihonen & Tuukkanen 2013, 64.)

Henkilöstömitoituksen tuomat pulmat ja sijaisten puuttuminen ovat Väestöliiton tutkimukseen vastanneiden mukaan yksiköissä arkipäivää. Työntekijän äkillinen poissaolo aiheuttaa keskeytyksiä ja uudelleen suunnittelun tarvetta lapsiryhmän toimintaan. Työntekijät joutuvat myös usein siirtymään lapsiryhmästä toiseen sekä joustamaan työajoissa nopealla varoajalla. (Riihonen & Tuukkanen 2013, 68 - 69.)

Toiseksi eniten haasteellisten tunteiden ja tilanteiden ilmoitettiin liittyvän työn kohteeseen eli lapseen (Rotkirch 2013, 14). Vastauksissa nousivat esiin toisia lapsia sekä kasvattajia kohtaan aggressiivisesti, huomionhakuisesti, uhmakkaasti, vetäytyvästi ja välinpitämättömästi käyttäytyvät lapset ja heidän kanssaan toimiminen lapsiryhmässä. Tutkimuksen mukaan ammattikasvattajat kokivat työssään lasten parissa muun muassa turhautumisen, riittämättömyyden ja syyllisyyden tunteita. (Cacciatore ym. 2013, 24 - 35.)

Kolmas haastavien tunteiden ja tilanteiden aiheuttaja oli Väestöliiton tutkimuksen mukaan erilaiset työyhteisön pulmat kuten ilmapiiri (Rotkirch 2013, 14). Resurssien niukkuuden nähtiin vaikuttavan työyhteisön toimintaan: kiireinen arki ja vaativat työtilanteet voivat tuottaa kielteisiä tunteita, ja mikäli niitä ei ole mahdollista käsitellä riittävästi, voi seurauksena olla ilmapiirin heikkeneminen. Työyhteisöön ja sen ilmapiiriin liittyvinä haasteina mainittiin muun muassa esimiehen läsnäolon sekä saadun tuen ja palautteen vähäisyys, kokemukset epäoikeudenmukaisesta kohtelusta ja ammattitaidon kyseenalaistamisesta

sekä työntekijöiden keskinäisen kunnioituksen ja arvostuksen puute. (Oulasmaa & Saloheimo 2013, 80, 82.)

Neljänneksi eniten kunnallisten päiväkotien ammattilaiset ilmoittivat haasteellisten tunteiden liittyvän vanhempien tai huoltajien kanssa tehtävään yhteistyöhön (Rotkirch 2013, 14). Haastavat tunteet johtuivat vastanneiden mukaan esimerkiksi vanhempien esittämistä vaatimuksista, välinpitämättömyydestä, ammattilaisten työn arvostelemisesta tai vähättelemisestä, kasvatuksellisista erimielisyyksistä sekä vaikeiden asioiden puheeksi ottamisesta. (Laru ym. 2013, 47 - 53.)

4.3 Työhyvinvointia tukevat tekijät varhaiskasvattajan työssä

Zhai, Raver ja Li-Giring (2011) toteavat, että varhaiskasvattajana työskentelevät altistuvat stressille, mutta samaan aikaan työ on inspiroivaa ja motivoivaa. Työhyvinvointi edellyttää näiden tekijöiden tasapainoa. Samanlaisia tuloksia ovat saaneet Estola, Erkkilä ja Syrjälä (2003) sekä Rantala ja Määttä (2011): työn kuormittavista puolista huolimatta varhaiskasvattajat pitävät työtään lasten parissa mielekkäänä sekä työtyytyväisyyttä ja iloa tuottavana. (Nislin ym. 2015, 43–44.)

Nislinin (2016b, 33 - 34, 36, 44) väitöstutkimuksessa saatu sosiaalinen tuki todettiin yhdeksi tärkeimmistä työssäjaksamisen voimavaroista. Esille nousi erityisesti myönteisen esimies-alaisuuden merkitys: esimieheltä saadun tuen todettiin vähentävän varhaiskasvattajien henkisen kuormituksen määrää. Myös työyhteisöltä saadulla tuella todettiin olevan vastaava vaikutus.

Nislin raportoi myös stressin säätelyn ja tiimityöskentelyn välillä vallitsevasta yhteydestä. Tutkimustulosten mukaan yksilön stressinsäätely on vahvasti sidoksissa työpaikalla vallitsevaan ilmapiiriin ja saatuun sosiaaliseen tukeen. *”Ratkaisevaa on, miten työyhteisössä osataan tukea toisia työntekijöitä ja kannatella heitä haasteiden hetkellä”*, Nislin (2016a, 221) toteaa.

Toinen tärkeä voimavara varhaiskasvattajan työssä Nislinin (2016b, 33 - 34, 44) mukaan on autonomia: kokemus siitä, että voi vaikuttaa työnsä sisältöön ja toteuttamiseen. Korkean autonomian tunteen todettiin vähentävän henkistä

painetta. Autonomian kokemuksella todettiin olevan myös positiivinen yhteys tiimityön laatuun. Tutkimuksessa ilmeni, että lastenhoitajat ja avustajat kokivat vaikutusmahdollisuutensa työssään parempina kuin lastentarhanopettajat.

Nislin (2016a, 221) nostaa esiin työnjaon ja roolien epäselvyydet päiväko-deissa yhtenä mahdollisena selityksenä lastentarhanopettajien vähäisemmälle autonomian kokemukselle. Jos roolit ja työnjako eivät ole selkeät, työntekijät eivät pysty tekemään työtään toivomallaan tavalla. Samalla henkilöstön osaa-misen hyödyntäminen jää vajaaksi.

Riihosen (2013, 89) ja Tuukkasen (2013, 19 - 20) mukaan varhaiskasvatustyö on monelle niin sanottua kutsumustyötä. Usein työhön hakeudutaan ja se koe-taan mielekkääksi ja antoisaksi ennen kaikkea työn kohteen, lasten, vuoksi. Esimerkiksi saavutettu luottamus, lasten myönteiset reaktiot, lasten kehitty-misen seuraaminen, uusien asioiden oppiminen ja onnistumiset sekä lapsilta saatu aito palaute ovat ammattikasvattajien mukaan palkitsevia ja onnistumi-sen kokemuksia tuottavia tekijöitä. Myös Nislin (2016a, 219) toteaa, että juuri arjen tilanteet lasten kanssa voivat tuottaa iloa ja tukea ammatillista itsetuntoa.

Tarkasteltaessa, mitkä tekijät Väestöliiton tutkimuksessa olivat yhteydessä haasteellisten tunteiden kokemiseen, ilmeni, että merkitystä on ennen kaikkea työntekijöiden välisillä suhteilla ja työyhteisössä vallitsevalla ilmapiirillä. Hyvä ja avoin ilmapiiri, toimiva yhteistyö sekä työkavereilta saatu vertaistuki ja kan-nustus vähentävät tai ainakin lieventävät haasteellisia tuntemuksia. Vastaa-vasti toimimaton työyhteisö ja tuen puute voivat pahentaa työntekijöiden koke-mia haastavia tunteita. (Rotkirch 2013, 16 - 17; Riihonen & Tuukkanen 2013, 76.) Oulasmaa ja Saloheimo (2013, 79) toteavat, että hyvän ilmapiirin luomi-nessa esimiehellä on keskeinen rooli. Varhaiskasvatusyksikön ilmapiiriin sat-saaminen myös kannattaa, sillä ilmapiiri vaikuttaa suoraan myös työn kohtee-seen eli lapsiin.

Voimaa ammattikasvattajien työhön toivat Riihosen (2013, 89 - 90) mukaan myös samalla alalla työskenteleviltä tuttavilta, perheenjäseniltä ja ystäviltä saatu tuki. Myös työnohjauksesta koettiin olevan hyötyä voimavarojen ylläpitä-misessä, mutta sitä ei ole riittävästi tarjolla.

5 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, MENETELMÄKUVAUS JA TOTEUTUS

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä sekä tehdä selvitys Mikkelin kaupungin päiväkodeissa työskentelevien varhaiskasvattajien työhyvinvoinnin tilasta. Lisäksi tavoitteena oli laatia työhyvinvointisuunnitelmamalli helpottamaan varhaiskasvatusyksiköissä tehtävää työhyvinvointityötä.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

- Mitä varhaiskasvattajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on tunnistettu tutkimuskirjallisuudessa?
- Mitkä tekijät tukevat Mikkelin kaupungin varhaiskasvattajien työhyvinvointia?
- Mitkä tekijät heikentävät Mikkelin kaupungin varhaiskasvattajien työhyvinvointia?
- Miten työhyvinvoinnin eri osa-alueet toteutuvat Mikkelin kaupungin varhaiskasvattajien arvion mukaan?

5.1 Työhyvinvointikysely Mikkelin kaupungin päiväkotien varhaiskasvattajille

Mikkelin kaupungin varhaiskasvatuspalvelut kuuluvat sivistystoimen alaisuuteen. Kaupunki tuottaa kunnallisia varhaiskasvatuspalveluja kunnallisissa päiväkodeissa, ryhmäperhepäiväkodeissa sekä kotona työskentelevien perhepäivähoitajien toimesta. Lisäksi Mikkelin kaupunki tarjoaa avointa varhaiskasvatus toimintaa. Kaupungin tuottamia palveluja täydentävät yksityiset varhaiskasvatusyksiköt sekä perhepäivähoitajat. (Mikkelin varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 15.) Kunnallisia päiväkoteja Mikkelissä on 23.

Opinnäytetyön Mikkelin kaupungin päiväkotien varhaiskasvattajille suunnattu osio toteutettiin kysely- eli survey-tutkimuksena. Kohderyhmäksi valittiin Mikkelin kaupungin kunnallisissa *päiväkodeissa* työskentelevät varhaiskasvattajat. Ryhmäperhepäiväkotien henkilöstö ja kotona työskentelevät perhepäivähoitajat rajattiin aineistonkeruun ulkopuolelle. Tällä tavoin vastaajien toimintaympäristöjen ja työnkuvien voitiin ajatella olevan keskenään riittävän samankaltaisia ja keskenään vertailukelpoisia.

Survey-tutkimuksen tarkoitus on kuvailla, vertailla ja selittää käsiteltävää ilmiötä. Survey-tutkimuksen luonteeseen kuuluu aineiston kerääminen standardoidusti valitulta ihmisjoukolta esimerkiksi strukturoidun kyselylomakkeen avulla. Keskeistä on, että selvitettävät asiat esitetään kaikille vastaajille täsmälleen samalla tavalla. (Hirsjärvi ym. 2009, 134, 193.) Kyselytutkimukseen päädyttiin, sillä kuten Hirsjärvi ym. (2009, 195) toteavat, se mahdollistaa laajan tutkimusaineiston keräämisen hallitusti aikataulutettuna: suureltakin vastaajajoukolta voidaan kysyä useita asioita tietyssä ajassa. Sähköisesti toteutettuna kysely on myös edullinen aineistonkeruumenetelmä.

Aineisto kerättiin kertaluontoisena kyselynä Mikkelin kaupungin päiväkodeissa työskenteleviltä varhaiskasvattajilta. Kaikilla kohderyhmään kuuluvilla oli työn puolesta sähköpostiosoite, joten voitiin ennalta olettaa, että kyselyllä voidaan suhteellisen helposti tavoittaa suuri joukko työntekijöitä. Koska aineisto kerättiin yhtenä ajankohtana tietyltä vastaajajoukolta, kyseessä on poikittaistutkimus. Kerätyllä poikkileikkausaineistolla voidaan kuvailla valittua ilmiötä tai jonkin asian esiintyvyyttä, mutta ei selitä syy-seuraus-suhteita (Vastamäki 2015, 121 - 122).

Hirsjärvi ym. (2009, 186) muistuttavat, että tutkimusmenetelmän on oltava tutkittavien henkilöiden yksityisyyttä kunnioittava. Tutkimus, jossa aineisto kerättiin sähköisellä nimettömästi vastattavalla kyselyllä, mahdollisti sen, etteivät yksittäiset vastaajat ole tunnistettavissa. Vilka (2015, 95) tosin toteaa, ettei vastaajien anonymiteetin turvaaminen sähköisen kyselyn yhteydessä ole aukotonta: vastannut voidaan jäljittää esimerkiksi tietokoneen IP-numeron kautta.

Tämän opinnäytetyön kohdalla anonymiteetin turvaamisen voidaan ajatella toteutuneen hyvin. Aineistonkeruu suoritettiin sekä yksilöiden että työyhteisöjen anonymiteettia suojellen. Yksittäisten vastaajien sekä yksiköiden tunnistettavuus hävytettiin jättämällä taustakysymyksistä pois yksiköiden nimet ja yksikötyypit. Tähän menettelyyn päädyttiin, sillä ei olisi ollut korrektia nostaa opinnäytetyössä esiin tiettyihin yksiköihin tai tiettyjen esimiesten hallinnoimiin yksiköihin liittyviä asioita. Yksikkökohtaiset työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ja

niihin puuttuminen ovat yksikön sisäinen asia. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa yleisellä tasolla tietoa varhaiskasvattajien työhyvinvoinnin tilasta.

5.2 Aineiston kerääminen

Aineisto kerättiin Webropol-ohjelmalla laaditulla sähköisellä kyselyllä helmikuussa 2017. Saatekirje sekä linkki kyselyyn lähetettiin vastaajille sähköpostitse päiväkotien johtajien kautta. Päiväkodinjohtajien antamien esitietojen mukaan kohderyhmään kuuluvia varhaiskasvattajia oli 303. Varhaiskasvattajien määrään nähden oli realistista odottaa, että noin 30 - 40 % vastaisi kyselyyn. Kyselyn välitti työntekijöilleen 12 johtajaa, ja heiltä saadun tiedon mukaan kysely päättyi 265 työntekijälle. Kyselyyn saatiin määräajassa 95 vastausta. Saatutettu vastausprosentti 35,85 perustuu näihin lukumääriin.

Sähköinen kysely, jossa aineisto tulee suoraan käsiteltävään muotoon, vähentää tutkimuksen tekijän työvaiheita. Etuna on ennen kaikkea se, että vastaukset tallentuvat täsmälleen siten kuin vastaaja on asian ilmaissut. Tämä lisää aineiston luotettavuutta. (Valli & Perkkilä 2015, 110.) Sähköisesti toteutettavalla kyselyllä on myös haasteensa. Ei voida esimerkiksi tietää vastaajan motivaation ja sitoutumisen tasoa: kuinka rehellisesti tai huolellisesti kyselyyn on vastattu. Sähköiseen kyselyyn voidaan myös herkästi jättää vastaamatta, jolloin haasteena on riittävän vastausmäärän saaminen. Koska kysymysten tulkinta on vastaajan vastuulla, aineistonkeruun onnistumisen kannalta tärkeintä on muotoilla kysymykset ja vastausvaihtoehdot huolellisesti. Aineiston keräämisen ajankohta on myös harkittava tarkoin. (Hirsjärvi ym. 2009, 195 - 196, 204.)

Kyselylinkin toimittamiseen päiväkodinjohtajien kautta voidaan ajatella olevan tutkimuksen luotettavuuden kannalta joitakin etuja. Ensinnäkin tällä tavoin yksiköiden johtajat olivat tietoisia henkilöstölle tehtävästä kyselystä. Yksiköiden johtajien käyttäminen kyselyn välittäjänä oli luontevaa, ja vastaajat mahdollisesti reagoivat myönteisemmin tätä kautta tulleeseen pyyntöön vastata kyselyyn. Tällä menettelyllä voitiin taata myös se, ettei opinnäytetyön tekijä vaikuttanut vastaajiin. Myös vastaajien anonymiteetti saatiin hyvin turvattua, kun henkilökohtaiset sähköpostiosoitteet eivät tulleet opinnäytetyön tekijän tietoon.

Kyselyn toimittamiseen välikäden kautta sisältyi myös riskejä. Siihen, päätyikö kysely vastaajille, vaikutti mahdollisesti johtajien halukkuus osallistua henkilöstön työhyvinvoinnin tilan selvittämiseen. Kyselyn päätymistä vastaajille voitiin kontrolloida ainoastaan pyytämällä esimiehiä ystävällisesti välittämään saatekirje ja kysely työntekijöille. Riskinä näyttäytyy myös se, että vastauslinkki ei ollut henkilökohtainen vaan julkinen. Ei siis voida varmuudella tietää, kuka kyselyyn on vastannut.

Kysely oli avoinna kahden ja puolen viikon ajan. Kyselyn aukioajan pituudessa huomioitiin se, että esimiesten kautta toimitettuna kysely päätyi vastaajille hie- man eri aikoina. Johtajia pyydettiin muistuttamaan henkilöstöä kyselyyn vas- taamisesta vastausajan puolivälissä. Aineistonkeruun aikana Webropol-palve- luntarjoajan teknisistä ongelmista johtuen kysely oli ainakin yhden kerran het- kellisesti poissa käytöstä. Opinnäytetyön tekijän tietoon tuli myös tapauksia, joissa kyselyyn vastaaminen oli keskeytynyt virheilmoituksen vuoksi. Nämä tekniset ongelmat ovat voineet vaikuttaa saatujen vastausten määrään, eikä aineiston kerääjä ole voinut vaikuttaa asiaan.

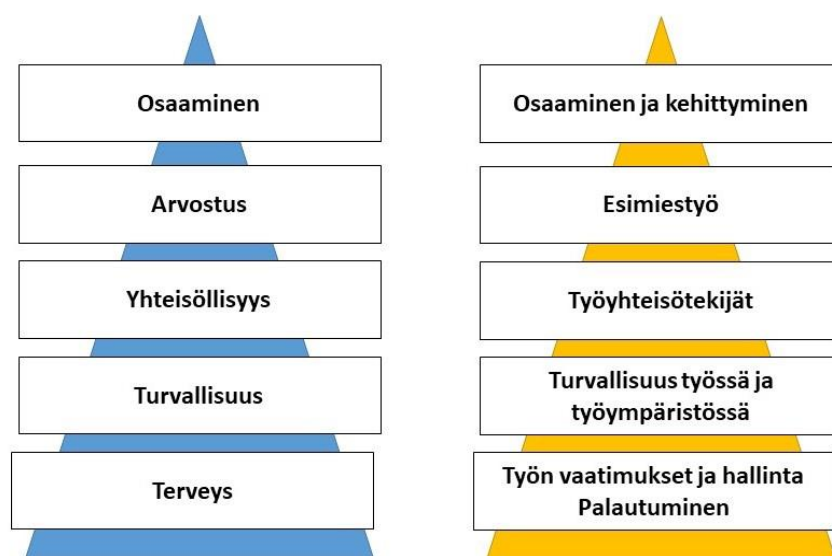
Saatujen vastausten lisäksi kysely oli avattu 60 kertaa lähettämättä vastauk- sia. Tähän lukumäärään sisältyvät teknisten ongelmien vuoksi keskeytyneet ja näin vastaamatta jääneet, mielenkiinnon lopahtamisen vuoksi vastaamatta jääneet sekä sellaiset tarkastelut, joissa ei kyselyyn ei ole ollut aikomuskaan vastata. Kuten Valli ja Perkkilä (2015, 112) toteavat, ammattikunnalla tai tieto- teknisellä osaamisella voi olla vaikutusta siihen, kuinka luontevaksi sähköi- seen kyselyyn vastaaminen koetaan, mikä puolestaan vaikuttaa saatavan ai- neiston määrään. Varhaiskasvattajien arki on hektistä ja lapsiryhmän ulkopuo- lista aikaa on niukasti. Kyselyn aukiolon loppuvaiheessa ilmeni, Mikkelin kau- pungin koko henkilöstölle kohdistama työhyvinvointikysely oli käynnissä sa- maan aikaan. Tämä on voinut osaltaan vaikuttaa saatujen vastausten mää- rään.

5.3 Kyselylomake

Kuten useiden varhaiskasvattajien hyvinvointia käsittelevien tutkimusten mu- kaan on todettu, varhaiskasvattajan työ on samalla sekä haastavaa että palkit- sevaa. Kun tavoitteena on työhyvinvointi, on yhtäältä tärkeä tunnistaa, mitkä

tekijät työntekijöiden voimia työssä vievät ja ovat näin ollen työhyvinvoinnin rakentumisen esteenä, ja toisaalta todentaa ne tekijät, jotka toimivat työhyvinvointia edistävästi ja ylläpitävästi.

Kyselylomakkeessa (liite 1) kantavana ajatuksena oli työhyvinvointi-ilmiön kokonaisvaltaisuus ja henkilökohtainen kokemus. Kyselyn teemat ja kysymykset rakentuivat Rauramon (2012) Työhyvinvoinnin portaat -mallia mukaillen (kuva 4). Kyselyssä keskityttiin sellaisiin työhyvinvoinnin teemoihin, joihin on aidosti mahdollista vaikuttaa työntekijä-, työyhteisö- ja esimiestasolla.



Kuva 4. Rauramon (2012) työhyvinvoinnin portaat -malli sovellettuna varhaiskasvattajien työhyvinvointikyselyssä.

Taustamuuttujina kyselyssä käytettiin vastaajan ammattinimikettä, työsuhteen laatua, lapsiryhmän ikäjakaumaa, työkokemusvuosia sekä yksikön kokoa. Varhaiskasvattajien työhyvinvoinnin tilaa mitattiin työn kuormittavuuden ja työstä palautumisen, työn ja työympäristön turvallisuuden, työyhteisötekijöiden, esimiestyön sekä osaamisen näkökulmien kautta. Avoimilla kysymyksillä tavoiteltiin lisätietoa fyysistä ja henkistä työkuormitusta aiheuttavista ja tätä kautta työhyvinvointia heikentävistä tekijöistä sekä työhyvinvointia tukevista työstä ja työyhteisöstä sekä henkilökohtaisesta elämänpiiristä nousevista tekijöistä.

Terveys-portaan tavoite on Rauramon (2012, 25) sanoin ”*tekijänsä mittainen*

työ, joka mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan". Terveys-portaalta teemoiksi valittiin koettu fyysinen ja henkinen työkuormitus sekä työstä palautuminen. Näistä teemoista muodostettiin kyselyyn kaksi kysymysmatriisia.

Turvallisuus-portaan tavoite on *"Turvallinen työ ja työympäristö, sekä oikeudenmukainen tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö"* (Rauramo 2012, 172). Turvallisuus-teemasta muodostettiin kyselyyn "Turvallisuus työssä ja työympäristössä" -kysymysmatriisi, jolla selvitettiin kokemuksia niin fyysisestä kuin henkisestä turvallisuudesta. Lisäksi kysyttiin, onko yksiköissä tehty vaarojen/ riskien arviointi viimeisen vuoden aikana ja löytyykö yksiköistä ajantasaiset turvallisuussuunnitelmat. Kyselyssä huomioitiin näin sekä subjektiivinen että objektiivinen turvallisuus.

Yhteisöllisyys-portaan tavoite on Rauramon (2012, 172) mukaan *"Yhteishenkeä tukevat toimet, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen sekä ulkoinen ja sisäinen yhteistyö"*. Kyselyssä yhteisöllisyys-teemaa selvitettiin "Työyhteisötekijät"-kysymysmatriisilla, johon sisältyi väittämiä muun muassa yhteisöllisyyden kokemuksesta, ilmapiiristä sekä tiedonkulun toimivuudesta. Lisäksi vastaajia pyydettiin arvioimaan työyhteisön vointia kokonaisuudessaan asteikolla 1 - 5.

Arvostus-portaan teemoja sisällytettiin kyselyssä niin työyhteisötekijät kuin esimiestyö -matriiseihin. Esimiestyöstä muodostettiin oma matriisinsa, joka sisällsi väittämiä muun muassa esimieheltä saadusta tuesta ja palautteesta sekä oikeudenmukaisesta kohtelusta. Esimiestyön yhteydessä kyselyssä tiedusteltiin myös, ovatko vastaajat käyneet kehityskeskustelun esimiehensä kanssa viimeisen vuoden aikana. Myönteinen vastaus johti lisäkysymyksiin, joilla selvitettiin, kokiko vastaaja keskustelusta olleen hyötyä ammatillisesti ja tukiko käyty keskustelu työhyvinvointia.

Osaaminen-portaan tavoitteena on Rauramon (2012, 172) mukaan *"oppiva organisaatio, omien edellytysten täysipainoinen hyödyntäminen sekä uuden tiedon tuottaminen"*. Kyselyssä osaamista selvitettiin "Osaaminen ja kehittyminen" -matriisilla. Vastaajat arvioivat muun muassa osaamisensa riittävyttä työn vaatimukseen nähden, onnistumisen kokemuksia työssä sekä omien vah-

vuuksien hyödyntämisen, työssä kehittymisen ja täydennyskoulutuksen mahdollisuuksia.

Kysely koostui monivalinta- ja matriisikysymyksistä sekä yhden kysymyksen mittareista. Näihin kysymyksiin vastaaminen oli pakollista. Matriisikysymyksissä valittua teemaa käsiteltiin useiden väittämien kautta. Foddyn (1995) mukaan strukturoitujen monivalintakysymysten etuna on vastausten helpompi käsittely, analysointi ja vertailtavuus. Kun vastausvaihtoehdot on valmiiksi avattu, vastaaminen perustuu asian tunnistamiseen eikä muistamiseen, jolloin vastaaminen voi olla helpompaa. (Hirsjärvi ym. 2009, 201.)

Matriisikysymykset laadittiin järjestysasteikkoista mittaria, Likertin asteikkoa käyttäen. Gallin, Gallin ja Borgin (2003) mukaan Likertin asteikko on tarkoituksenmukainen mitattaessa asenteita tai mielipiteitä. Likertin asteikko perustuu parittomaan määrään vastausvaihtoehtoja, joista vastaaja valitsee sopivimman. (Valli 2015b, 98 - 99.) Vastaajat arvioivat kyselyn väittämien toteutumista omalla kohdallaan annetulla asteikolla, joka oli numeroitu ja sanoitettu seuraavalla tavalla: 1= erittäin huonosti, 2= huonosti, 3= kohtalaisesti, 4= hyvin, 5= erittäin hyvin.

Matriisikysymysten luotettavuuden arvioimiseksi käytettiin kontrollikysymyksiä. Kontrollikysymysten avulla voidaan arvioida, toistuvatko vastaukset samankaltaisina, kun samaa asiaa kysytään kahteen kertaan. (Valli 2015a, 43.) Työyhteisötekijät -matriisin kontrollikysymyksenä toimi väittämä ”työyhteisöni voi kokonaisuudessaan”. Kaikkien matriisien keskiarvoja puolestaan verrattiin väittämiin ”kokonaisuutena voin tällä hetkellä työssäni”.

Matriisikysymysten lisäksi kyselyssä oli avoimia kysymyksiä, joihin vastaaminen oli vapaaehtoista. Hirsjärven ym. (2009, 201) mukaan avointen kysymysten tarkoitus on antaa vastaajalle mahdollisuus ilmaista mielipiteensä tai tietämyksensä omin sanoin, jolloin voidaan saada syvempiä merkityksiä esitettyihin teemoihin. Avoimet kysymykset voivat toimia myös poikkeavien vastausten selittäjinä. Vallin (2015b, 106) mukaan avointen kysymysten haasteena on kuitenkin se, että niihin jätetään herkästi vastaamatta, tai vastaus ei suoraan liity kysyttyyn asiaan.

5.4 Kyselyn testaaminen

Ennen aineiston keräämistä kyselyä testattiin kohderyhmään kuulumattomilla varhaiskasvattajilla kahdessa eri kunnassa. Testivastaajat käyttivät vastaamiseen erilaisia sähköisiä välineitä. Kysely todettiin toimivaksi niin tietokoneella, tablettitietokoneella kuin älypuhelimellakin. Kysely sai lopullisen muotonsa testaajien kokemusten ja testivastausten tarkastelun jälkeen.

Testivastaajien kokemusten perusteella vastaamiseen ei kulunut kohtuuttomasti aikaa, vaikka kysely muotoutuikin melko pitkäksi. Varsinaiseen kyselyyn vastaajat osoittautuivat kiitettävän aktiivisiksi ja sitoutuneiksi kyselyä kohtaan. Tätä päätelmää tukee se, että suurin osa eli 78 % vastaajista vastasi myös vapaaehtoisiksi jätettyihin avoimiin kysymyksiin.

5.5 Aineiston analysointi

Aineiston analysoinnissa hyödynnettiin Webropol-ohjelman analysointityökaluja. Lisäksi käytettiin Microsoft Excel -ohjelmaa. Kerättyä aineistoa analysoitiin tarkastelemalla tunnuslukuja sekä vertailemalla eri muuttujien välisiä yhteyksiä. Vallin (2015a, 77) mukaan tunnuslukuja tarkastelemalla saadaan yleiskuva, luku, jonka vastaajat keskimäärin ovat mitattavalle asialle antaneet.

Käytetyin tunnusluku on keskiarvo, joka saadaan jakamalla havaintoarvot havaintojen määrällä (Valli 2015a, 79). Keskiarvon tarkastelu voi kuitenkin johtaa harhaan, kun kyselyssä käytetään järjestysasteikkoista mittaria. Keskiarvo vääristää tulosta esimerkiksi siinä tapauksessa, jos suuri osa vastauksista keskittyy asteikon toiseen päähän tai mukana on keskimääräisestä huomattavasti poikkeavia vastauksia. Tästä syystä asianmukaisempi tunnusluku voi joissakin tapauksissa mediaani (Md), jolla tarkoitetaan aineiston keskimmäistä havaintoa. Mediaani löytyy, kun järjestetään vastaukset suuruusjärjestykseen ja keskiluvun molemmille puolille jää sama määrä havaintoja. (Valli 2015a, 78.) Aineiston analyysivaiheessa havaittiin, että mediaani ei ole riittävän tarkka, joten tuloksia tarkasteltiin keskiarvojen avulla.

Pelkät tunnusluvut antavat aineistosta kuitenkin suppeasti tietoa: ne eivät esimerkiksi kerro, miten erilaiset ryhmät jakautuvat aineistossa. Jotta aineistosta

saadaan mahdollisimman paljon informaatiota, on tunnuslukujen lisäksi syytä tarkastella eri muuttujien välisiä yhteyksiä. Tämä tapahtuu ristiintaulukoimalla. (Valli 2015a, 82.) Ristiintaulukoimalla tarkasteltiin esimerkiksi, miten eri ammattiryhmät, erikokoisissa työyhteisöissä työskentelevät varhaiskasvattajat arvioivat eri työhyvinvointiin vaikuttavien osa-alueiden tilaa ja onko eri ryhmien välillä eroa.

Aineiston analyysivaiheessa tarkasteltiin kysymysten välisiä korrelaatiokertoimia. Korrelaatiokerroin (r) kuvaa kahden muuttujan, tai tässä tapauksessa kysymyksen, välistä yhteyttä. Korrelaatiokertoimen ollessa 1 muuttujien välillä vallitsee täydellinen riippuvuus. Korrelaatiokertoimen ollessa 0 muuttujien välillä ei ole riippuvuutta. (Valli 2015a, 89.) Tässä opinnäytetyössä välillä 0,4 - 0,59 oleva korrelaatiokerroin määriteltiin kohtalaiseksi ja välillä 0,6 - 0,79 vahvaksi. Kun kyselyaineiston analyysivaiheessa tarkasteltiin kahden vastauksen välistä riippuvuutta, keskityttiin pääsääntöisesti vastauksiin, joiden korrelaatio oli vahvaa tai lähes vahvaa.

Korrelaatiokertoimien avulla tarkasteltiin muuttujien välisiä yhteyksiä eli yhteisvaihtelua. Kuten Heikkilä (2014, 11) toteaa, yhteisvaihtelu ei kuitenkaan ole sama asia kuin syy-seuraussuhde. Heikkilän mukaan syy-seuraussuhteen toteutuminen edellyttäisi sitä, että muun vaikuttavan tekijän mahdollisuus on suljettu pois ja yhteisvaihtelevien muuttujien välillä todetaan ajallinen järjestys.

Korrelaatioon liittyy myös merkitsevyytestaus (p -arvo), joka kertoo, millä todennäköisyydellä tiedot voidaan yleistää koskemaan koko tutkimusjoukkoa. P -arvo kuvaa sattuman mahdollisuutta: millä todennäköisyydellä tulos ei ole yleistettävissä. (Valli 2015a, 103.) Kyselyaineiston analyysissä tilastollisen merkitsevyyden osalta hyväksyttiin ainoastaan vastaukset, joiden p -arvo oli alle 0,01 eli virheen todennäköisyys tarkasteltaessa kahden vastauksen yhdenmukaisuutta on alle 1 %.

Kyselyssä olleet avoimet kysymykset analysoitiin niin ikään tilastollisesti. Vastaukset kvantifioitiin – määrällistettiin - eli sanallisessa muodossa oleva aineisto muunnettiin numeeriseen muotoon. Tämä tapahtui luokittelemalla avointen kysymysten vastaukset ryhmiin sisältönsä mukaan. (Valli 2015a, 70,

157.) Avoimiin kysymyksiin saadut vastaukset purettiin taulukkoon, johon kirjattiin vastauksissa esiintyneet havainnot sekä niiden lukumäärät.

6 TYÖHYVINVOINTIKYSELYN TULOKSET

Kysely välitettiin päiväkotien johtajilta saadun tiedon mukaan 265 varhaiskasvattajalle. Heistä 95 vastasi kyselyyn, jolloin vastausprosentiksi muodostui 35,85 %. Saatu aineisto edustaa näin kohtalaisen hyvin valittua perusjoukkoa. Tulokset piirtävät yleisellä tasolla kuvaa siitä, miten varhaiskasvattajat työssään voivat. Avointen kysymysten kautta saatiin tärkeää tietoa varhaiskasvattajia kuormittavista sekä työhyvinvointia tukevista tekijöistä.

Kyselyyn vastasi 45 lastenhoitajaa, 44 lastentarhanopettajaa, kolme avustajaa, kaksi varahoitajaa ja yksi varhaiskasvatuksen erityisopettaja. Lastenhoitajia ja lastentarhanopettajia oli lähes sama määrä, joten ammattiryhminä nämä ovat hyvin keskenään vertailukelpoisia. Varahoitajien, avustajien ja varhaiskasvatuksen erityisopettajan tulokset poikkesivat joiltain osin muista vastaajaryhmistä. Lukumääräisesti heitä oli kuitenkin vastaajina vähän, joten vastauksista ei voi tehdä koko ammattiryhmää koskevia yleistyksiä.

Vastanneista 19 (20 %) työskenteli alle 3-vuotiaiden lasten ryhmässä, 34 (35,79 %) 3 - 5-vuotiaiden lasten parissa ja 18 (18,95 %) esiopetusryhmässä. Loput 24 vastaajaa työskentelivät sellaisissa lapsiryhmissä, joissa lasten ikä vaihteli.

Vastaajista 80 (84,21 %) oli vakituksessa ja 15 (15,79 %) määräaikaisessa työsuhteessa. Vastaajien työkokemusvuodet jakoutuivat siten, että 6 vastaajaa (6,32 %) oli työskennellyt alalla alle vuoden, 21 vastaajaa (22,11 %) 1 - 5 vuotta, 19 vastaajaa (20 %) 6 - 10 vuotta, 28 vastaajaa (29,47 %) 11 - 20 vuotta ja 21 vastaajaa (22,11 %) yli 21 vuotta.

Vastaajista 58 (61,05 %) työskenteli suuressa yli 21 työntekijän työyhteisössä, 21 (22,11 %) keskikokoisessa 10 - 20 työntekijän yksikössä ja 16 (16,84 %) pienessä 2 - 9 työntekijän yksikössä. Aineistossa painottuvat siis selkeästi suurissa yksiköissä työskentelevien varhaiskasvattajien vastaukset. Pienten

yksiköiden vastausmäärä oli suppeahko, joten muutamankin vastaajan vaikutus tämän vastaajaryhmän antamiin keskiarvoihin oli suuri.

Kolme neljästä vastaajasta (75,79 %) arvioi työhyvinvointinsa tilan kokonaisuudessaan hyväksi tai erittäin hyväksi. Keskiarvoksi työhyvinvoinnin kokonaistilalle muodostui 3,92. Lastenhoitajat arvioivat työhyvinvointinsa kokonaistilan aavistuksen paremmaksi kuin lastentarhanopettajat. Ero ei kuitenkaan ollut merkittävä ja molempien ryhmien keskiarvo oli yli 4. Keskikokoisissa 10 - 20 työntekijän työyhteisöissä työskentelevät arvioivat työhyvinvointinsa kokonaistilan (ka. 4,19) jonkin verran paremmaksi kuin pienissä (ka. 3,75) tai suurissa työyhteisöissä (ka. 3,86) työskentelevät. Alle 3-vuotiaiden lasten ryhmässä työskentelevät arvioivat työhyvinvointinsa tilan jonkin verran paremmaksi kuin tätä vanhempien lasten kanssa työskentelevät. Työuran pituus näyttäytyi työhyvinvoinnin kokonaistilan arviossa siten, että uudet alle vuoden alalla olleet työntekijät antoivat hieman paremman arvion kuin kokeneemmat työntekijät.

Varhaiskasvattajien ajatus alalla pysymisestä myös tulevaisuudessa näyttäytyy vastausten perustella hyvin myönteisenä: 85,26 % vastaajista piti alalla pysymistä hyvin tai erittäin hyvin todennäköisenä. Noin joka kymmenes (9,47 %) arvioi alalla jatkamisensa kohtalaisen todennäköiseksi. Keskiarvoksi alalla pysymiselle saatiin 4,2.

Alalla pysymisestä saatiin lastenhoitajilta hieman parempi keskiarvo kuin lastentarhanopettajilta, samoin keskikokoisissa yksiköissä työskentelevät näkivät työssä jatkamisensa myönteisempänä kuin pieniin tai suuriin yksiköihin kuuluvat vastaajat. Alle vuoden alalla työskennelleet arvioivat alalla pysymisensä todennäköisemmäksi kuin kokeneemmat työntekijät. Ajatukseen alalla pysymisestä ei näyttänyt olevan merkitystä sillä, minkä ikäisten lasten parissa työtä tehdään; keskiarvot olivat yli neljän niin alle 3-vuotiaiden kuin tätä vanhempien lasten ryhmissä työskentelevien vastaajien osalta.

Aineistosta käy ilmi, että hyvistä keskiarvoista huolimatta osa varhaiskasvattajista kokee hyvinvointinsa olevan heikommalla tasolla. Noin neljännes (24,21 %) vastaajista arvioi työhyvinvointinsa kokonaistilan korkeitaan kohtalaiseksi. Joka kahdeksas vastaaja (12,63 %) koki, ettei energiaa jää työn ulkopuoliseen

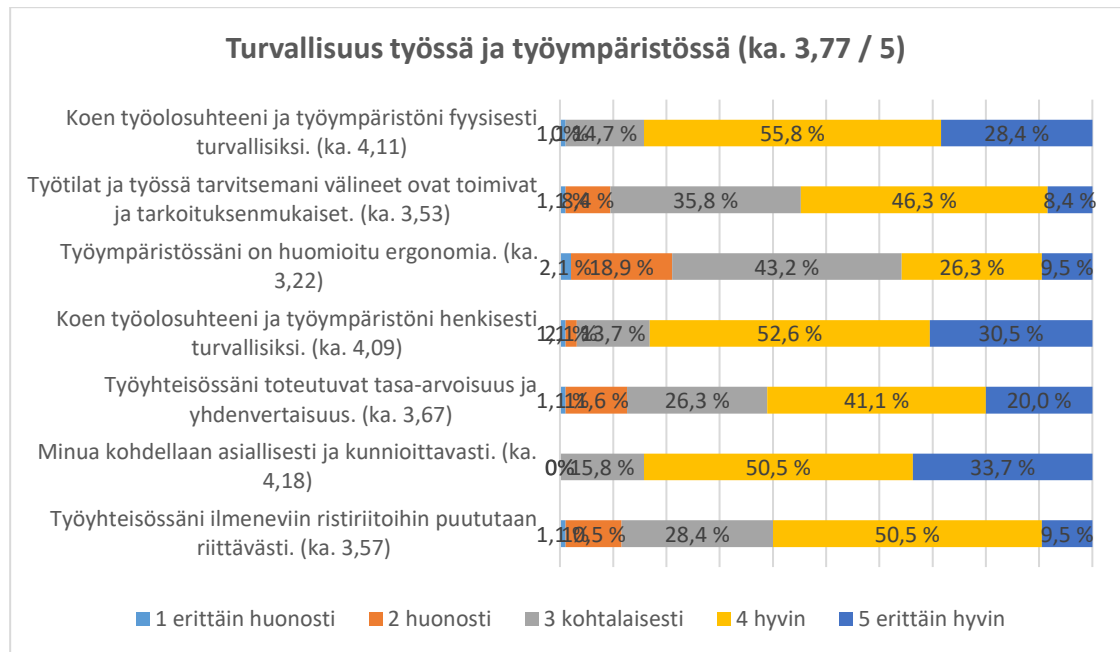
elämään. Vastaaajista viisi (5,26 %) näki alalla jatkamisensa todennäköisyyden huonona tai erittäin huonona.

Vain vajaa neljännes, 22 vastaajaa 95:stä, totesi, että omassa yksikössä on laadittu työhyvinvointisuunnitelma yhteistyössä esimiehen ja henkilöstön kanssa. Lähes yhtä moni, 21 vastaajaa, totesi, että suunnitelmaa ei ole laadittu. Reilu puolet vastaajista (54,74 %) ei osannut sanoa. Vaikka työhyvinvointisuunnitelmia ei tämän tuloksen perusteella kovin monessa yksikössä kyselyn aikaan ollut laadittu, myönteistä oli se, että yli puolet (56,84 %) vastaajista totesi, että työhyvinvoinnin tilaa selvitetään yksikössä säännöllisesti esimerkiksi kyselyin tai keskustellen. Huolestuttavaa oli kuitenkin se, että hieman vajaa neljännes (23,16 %) vastasi tähänkin väittämään kieltävästi ja joka viides (20 %) ei osannut sanoa.

Kun kyselyn tuloksia tarkastellaan ammattiryhmittäin, vastaajien työkokemusvuosiin tai yksikön kokoon peilaten, on havaittavissa eroja työhyvinvoinnin kokemisessa. Seuraavissa alaluvuissa on avattu kyselyn tuloksia matriiseittain ja eri taustamuuttujiin peilaten.

6.1 Turvallisuus työssä ja työympäristössä

Yleisesti ottaen vastaajat kokivat turvallisuuden työssä ja työympäristössä melko hyväksi (ka. 3,77). Kuva 5 kertoo, miten vastaukset kuhunkin väittämään Turvallisuus työssä ja työympäristössä -matriisissa jakautuivat asteikolla 1 - 5.



Kuva 5. Turvallisuus työssä ja työympäristössä-matriisin koonti

95 vastaajasta 80 arvioi työolosuhteensa ja työympäristönsä fyysisesti turvallisiksi (ka. 4,11). Lähes yhtä moni arvioi työolosuhteiden ja -ympäristön henkisesti turvallisiksi (ka. 4,09). Vastaajat kokivat, että heitä kohdellaan työssään asiallisesti ja kunnioittavasti (ka. 4,18). Tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden arvioitiin toteutuvan työyhteisössä kohtalaisen hyvin (ka. 3,67). Vastaajista erottui 12,5 % joukko, jotka antoivat tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevalle väittämälle arvion huono tai erittäin huono. Lähes yhtä moni, 11,5 % vastaajista, arvioi, että työyhteisössä ilmeneviin ristiriitoihin puututaan huonosti tai erittäin huonosti.

Vastaajien arvion mukaan *eniten parannettavaa on työympäristön ergonomiassa*: 21 % vastaajista arvioi ergonomian huonoksi tai erittäin huonoksi (ka. 3,22). Suurimmat ergonomian puutteet vaikuttavat olevan pienissä 2 - 9 työntekijän yksiköissä (ka. 2,75). Ammattiryhmistä erityisesti varahoitajat ja avustajat kokivat ergonomian huonoksi (ka. 2,4), mutta tulos ei ole yleistettävissä pienen vastaajajoukon vuoksi. Lasten ikä vaikutti vastaajien arvioon ergonomiasta siten, että heikoimman arvion antoivat 3 - 5-vuotiaiden lasten ryhmissä työskentelevät (ka. 3,20).

Tarkasteltaessa työn ja työympäristön turvallisuutta ei löytynyt merkittäviä eroja eri ammattiryhmien välillä ($r = 0,08$) ergonomiasta lukuun ottamatta. Eriikäisten lasten kanssa työskentelevien vastauksia verratessa ilmeni, että alle

3-vuotiaiden lasten ryhmässä työskentelevät kokivat turvallisuutensa olevan muita vastaajaryhmiä paremmalla tasolla. Suurin ero löytyi henkisen turvallisuuden kokemuksesta: alle 3-vuotiaiden ryhmässä työskentelevät arvioivat henkisen turvallisuuden yli puoli arvosanaa paremmaksi (ka. 4,53) kuin 3 - 5-vuotiaiden ryhmässä työskentelevät (ka. 3,86).

Tarkasteltaessa työkokemuksen määrän ja turvallisuudentunteen välistä yhteyttä on havaittavissa lievä negatiivinen korrelaatio: työkokemusvuosien karttuessa turvallisuudentunne näyttää heikkenevän. Erityisesti tämä on havaittavissa yli 21 vuotta alalla olleiden ryhmässä. Sen sijaan pitkän työuran tehneet arvioivat saavansa kaikista vastaajaryhmistä asiallisinta ja kunnioittavinta kohtelua.

Suurimmat erot löytyivät kun ristiintaulukoitiin yksikön koko ja turvallisuus työssä ja työympäristössä. Kun pienessä 2 - 9 työntekijän yksikössä työtilat ja ergonomia koettiin keskimääräistä huonommaksi, hävisivät suuret yli 21 työntekijän yksiköt merkittävästi tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden kokemuksessa, asiallisessa ja kunnioittavassa kohtelussa, työyhteisön ristiriitoihin puuttumisessa sekä henkisessä turvallisuudessa. Taulukko 1 esittää matriisin keskiarvot erikokoisissa yksiköissä.

Taulukko 1. Turvallisuus työssä ja työympäristössä-matriisin keskiarvot erikokoisissa yksiköissä

Turvallisuus työssä ja työympäristössä	Pieni yksikkö	Keskikokoinen yksikkö	Suuri yksikkö
Koen työolosuhteeni ja työympäristöni fyysisesti turvalliseksi	3,88	4,19	4,14
Työtilat ja työssä tarvitsevani välineet ovat toimivat ja tarkoituksenmukaiset	3,31	3,57	3,57
Työympäristössäni on huomioitu ergonomia	2,75	3,1	3,4
Koen työolosuhteeni ja työympäristöni henkisesti turvalliseksi	4,25	4,43	3,93
Työyhteisössäni toteutuvat tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus	4,06	4,24	3,36
Minua kohdellaan asiallisesti ja kunnioittavasti	4,44	4,52	3,98
Työyhteisössäni ilmeneviin ristiriitoihin puututaan riittävästi	3,94	3,81	3,38
Matriisin väittämien keskiarvo	3,80	3,98	3,68

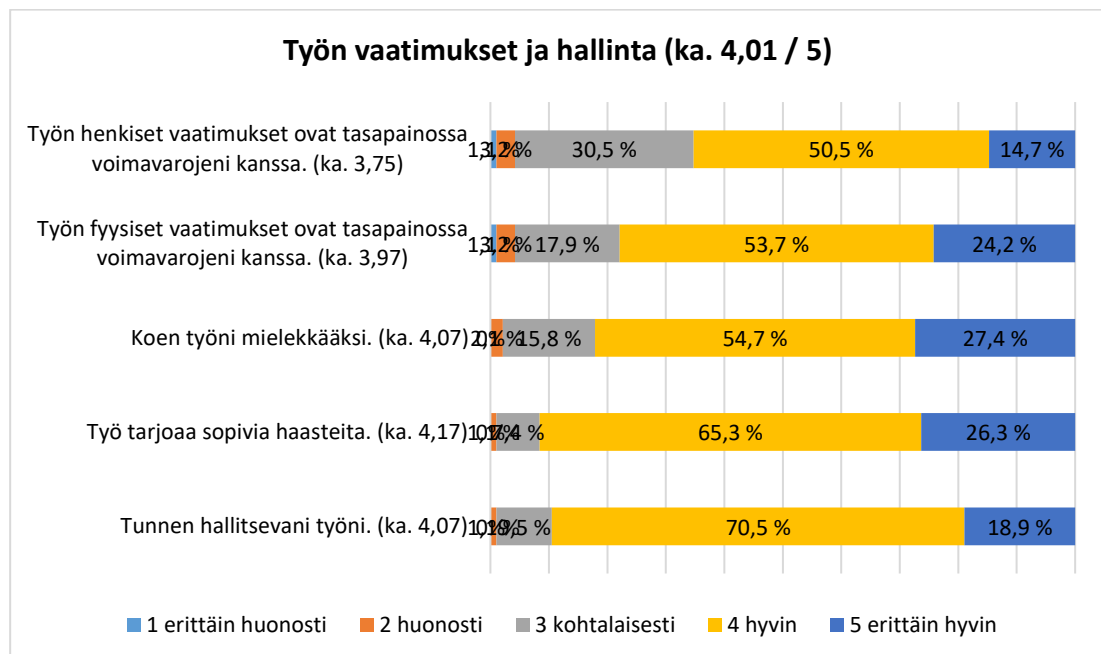
Mikkelin varhaiskasvatussuunnitelmassa (2017, 13) todetaan, että kaikkiin varhaiskasvatyksiköihin laaditaan turvallisuussuunnitelma. Kyselyssä

väittämään ”yksikössäni on ajantasainen turvallisuussuunnitelma” 87,4 % vastasi myöntävästi. Vain 5 (5,3 %) vastasi kieltävästi ja 7 (7,4 %) ei osannut sanoa. Pienissä ja keskikokoisissa työyhteisöissä kaikki vastaajat tiesivät turvallisuussuunnitelman olemassaolosta. Sen sijaan suurissa yli 21 työntekijän työyhteisöissä viidennes vastasi, ettei turvallisuussuunnitelmaa ole tehty tai ei osannut vastata kysymykseen.

Hieman alle puolet (48,42 %) vastaajista ilmoitti, että heidän yksikössään on tehty vaarojen / riskien arviointi viimeisen vuoden aikana. Vastaajista 5 (5,26 %) vastasi kieltävästi ja 46,32 % vastaajista ei osannut sanoa.

6.2 Työn vaatimukset ja hallinta

Varhaiskasvattajat arvioivat työn vaatimusten ja hallinnan olevan hyvällä tasolla: matriisin keskiarvoksi muodostui 4,01. Keskiarvo oli kaikista matriiseista korkein ja väittämien keskiarvot olivat hyvin lähellä toisiaan. Kuva 6 kertoo, miten vastaukset kuhunkin väittämään Työn vaatimukset ja hallinta-matriisissa jakautuivat asteikolla 1 - 5.



Kuva 6. Työn vaatimukset ja hallinta-matriisin koonti

Työn tuomat haasteet arvioitiin keskimäärin sopiviksi (ka. 4,17), työn hallinta hyväksi (ka. 4,07) ja työ mielekkääksi (ka. 4,07). Muita väittämiä heikoimman keskiarvon sai työn henkisten vaatimusten ja omien voimavarojen tasapaino

(ka. 3,75). Vertailtaessa eri ammattiryhmien vastauksia erot olivat pieniä. Työn hallinnan tunne näyttää olevan hieman vahvempi lastenhoitajilla ja avustajilla kuin lastentarhanopettajilla. Sen sijaan työn fyysisten vaatimusten ja omien voimavarojen tasapaino on parempi lastentarhanopettajilla.

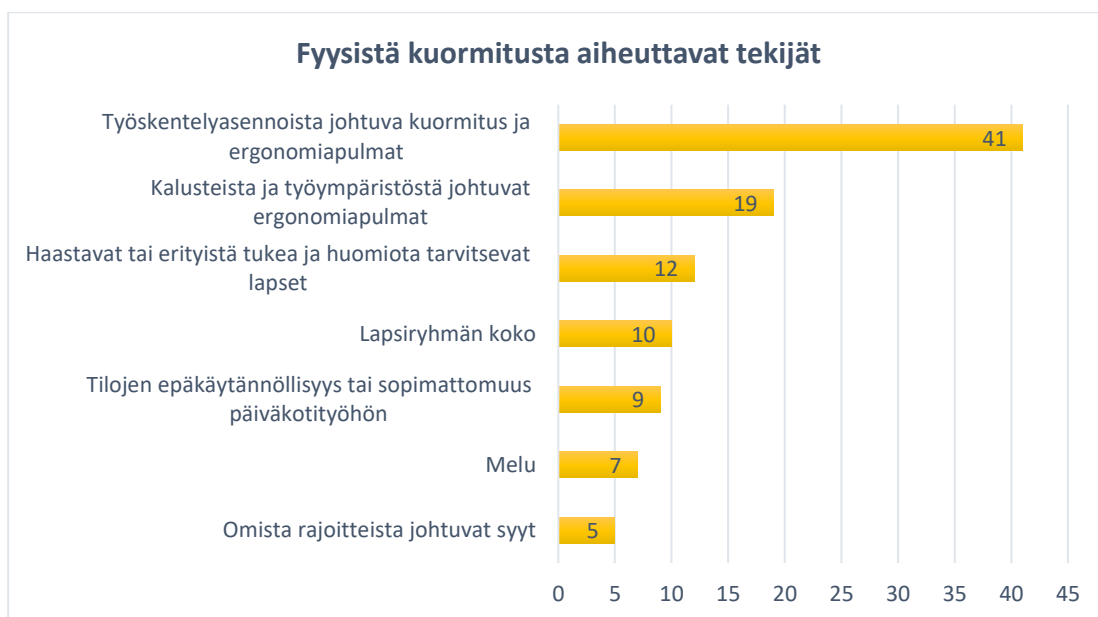
Eri-ikäisten lasten kanssa työskentelevät arvioivat työn vaatimukset ja työn hallinnan hyvin yhteneväisesti. Ainoa poikkeava tulos oli se, että alle 3-vuotiaiden lasten parissa työskentelevät arvioivat työn henkisten vaatimusten olevan paremmin tasapainossa voimavarojensa kanssa (ka. 4,00) kuin yli 3-vuotiaiden lasten kanssa työtä tekevien (ka. 3,62).

Tarkasteltaessa, miten vastaukset jakautuivat erikokoisissa yksiköissä, löytyi selkeä poikkeama työn fyysisten vaatimusten kokemuksessa. *Pienissä yksiköissä työn fyysiset vaatimukset koetaan omiin voimavaroihin nähden suuremmiksi.* Pienten yksiköiden keskiarvo tälle osa-alueelle oli 3,69, kun keskikokoisten ja suurten keskiarvo oli 4,03. Muilta osin työn vaatimukset ja hallinta koettiin yksiköissä samantasoisesti.

Työkokemusvuosilla ei ollut suurta merkitystä vastaajien arvioon työn vaatimuksista ja hallinnasta. Alle vuoden alalla olleet arvioivat työn hallinnan hieman heikommaksi kuin kokeneemmat. Sen sijaan tämä ryhmä arvioi työn fyysisten ja henkisten vaatimusten ja omien voimavarojen olevan hieman muita paremmalla tasolla. Myönteisenä näyttäytyi se, että yli 21 vuotta alalla työskennelleet antoivat työn mielekkyydestä parhaan arvosanan.

6.2.1 Fyysinen kuormitus

Avoimeen kysymykseen fyysistä kuormitusta aiheuttavista tekijöistä saatiin 77 vastausta. Kuvassa 7 on esitetty eniten mainintoja saaneet teemat ja mainintojen lukumäärät.



Kuva 7. Fyysistä kuormitusta aiheuttavat tekijät

Eniten mainintoja (41) tuli työskentelyasennoista aiheutuvasta fyysisestä kuormituksesta ja ergonomiapulmista. Tämän mainitsi yli puolet kysymykseen vastanneista. Vastausten mukaan fyysistä kuormitusta aiheutuu perushoitotilanteissa, kuten vaipanvaihtoissa, lasten ulos pukemisessa sekä ruokailutilanteissa. Kuormittumisen kerrottiin johtuvan lasten nostamisesta ja kantamisesta sekä kumartelusta ja kyykistelystä lapsia avustettaessa tai esimerkiksi lasten matalia sänkyjä pedatessa. Vastauksissa mainittiin myös lattialla istuen työskentely. Työtehtävien koettiin aiheuttavan rasitusta erityisesti selkään, niskaan ja hartiaaseutuun sekä niveliin. Eräässä vastauksessa tuotiin esiin myös lämpötilavaihtelut, jotka aiheutuvat siitä, että ensin tulee kuuma sisällä lapsia pukiessa ja sitten siirrytään ulkoilemaan talvipakkaseen.

Toiseksi eniten mainintoja kertyi kalusteista ja työympäristöstä johtuvista ergonomiapulmista. Vastauksissa kerrottiin lapsille mitoitettujen kalusteiden, kuten matalien pöytien ja tuolien sekä sänkyjen, ääressä työskentelyn rasittavan. Aikuisille mitoitettuja kalusteita toivottiin ruokailutilojen lisäksi eteistiloihin helpottamaan pukemis- ja riisumistilanteissa.

Kolmanneksi eniten fyysistä kuormitusta koettiin aiheutuvan haastavista sekä erityistä tukea tai huomiota tarvitsevista lapsista. Teema mainittiin vastauksissa 12 kertaa. Vastaajat kokivat haastaviksi tilanteet sellaisten lasten kanssa, joita täytyy tunnekuohon hetkellä pidellä tai rajoittaa ja jotka esimer-

kiksi lyövät, potkivat tai purevat. Myös isokokoisten lasten avustaminen kuormittaa fyysisesti, samoin se, jos ryhmässä on lukumääräisesti paljon vaippaikäisiä lapsia.

Lapsiryhmän koko, toisin sanoen lasten suuri määrä, mainittiin 10 vastauksessa fyysistä kuormitusta aiheuttavana tekijänä. Seuraavaksi eniten mainintoja (9) saanut teema oli tilojen epäkäytännöllisyys tai sopimattomuus päiväkotityöhön. Näissä vastauksissa oli useimmiten kyse käytettävissä olevien tilojen pienestä koosta ja ahtaudesta. Melu mainittiin vastauksissa 7 kertaa.

Lisäksi viisi vastaajaa totesi fyysisen kuormittumisen aiheutuvan henkilökohtaisista rajoitteista, kuten terveydentilasta. Muutamia mainintoja tuli vuoro-työstä tai hyvin aikaisin aamulla alkavasta työvuorosta, kiireestä ja henkilöressurssien vähydestä. Yksittäisiä mainintoja saatiin työtilojen vetoisuudesta, huonosta sisäilmasta ja lapsiryhmän ohessa tehtävistä töistä. Seitsemän vastaajaa ilmoitti, ettei koe fyysistä kuormitusta työssään.

6.2.2 Henkinen kuormitus

Avoimeen kysymykseen henkistä kuormitusta aiheuttavista tekijöistä saatiin 84 vastausta. Kuvassa 8 on esitetty eniten mainintoja saaneet teemat ja mainintojen lukumäärät.



Kuva 8. Henkistä kuormitusta aiheuttavat tekijät

Vastaajien mukaan eniten henkistä kuormitusta työssä aiheuttavat eri tavoin haastavat, vaativat tai erityistä tukea tarvitsevat lapset. Mainintoja löytyi kaikkiaan 23, eli lähes kolmasosa vastanneista koki kuormittuvansa henkisesti nimenomaan lasten kanssa kokemiensa haasteiden vuoksi. Selittävinä tekijöinä vastauksissa mainittiin muun muassa lasten haastava käyttäytyminen, usein toistuvat tilanteet ja erityistä tukea tarvitsevien lasten määrä ryhmässä.

Toiseksi eniten henkisen kuormituksen koettiin aiheutuvan lapsiryhmän koosta: vastauksissa toistui 19 kertaa maininta suurista tai edelleen kasvavista lapsiryhmistä. Kolmanneksi eniten vastaajat ilmoittivat kuormittumisen aiheutuvan haastavista vanhemmista tai perheistä ja tilanteista heidän kanssaan. Mainintoja kertyi kaikkiaan 14. Muutamassa vastauksessa kuormittumisen syyksi kuvailtiin vanhemmilta tulevat odotukset ja vaatimukset, jotka tuntuvat välillä kohtuuttomilta.

Henkilöstön vaihtuvuus, poissaolot tai puute mainittiin henkistä kuormitusta aiheuttavina tekijänä 12 vastauksessa. Seuraavaksi eniten mainintoja (10) kertyi melun aiheuttamasta henkisestä kuormituksesta. Saman verran löytyi mainintoja työntekijöiden välisten suhteiden pulmista. Tällöin oli kyse esimerkiksi ristiriidoista työyhteisössä, heikoista suhteista muihin työntekijöihin tai koetusta arvostelusta toisten työntekijöiden taholta. Kiireen kokemus mainittiin vastauksissa 9 kertaa. Kiireen todettiin johtavan esimerkiksi siihen, että työn laatu kärsii, virheiden määrä lisääntyy ja onnistumisen ilo vähenee.

Seitsemän vastaajaa mainitsi työn määrän ja perustyön ohella tehtävät työt, kuten erilaisten suunnitelmien laatimiset, raportoinnit ja muut toimistotyöt kuormittavina tekijöinä. Yhtä monen mielestä riittämättömyyden tunne synnyttää henkistä kuormitusta. Riittämättömyyden tunteiden kerrottiin liittyvän esimerkiksi tilanteisiin, joissa tuntuu, että olisi oltava useammassa paikassa yhtä aikaa, tai joissa työntekijästä tuntuu, ettei hän pysty riittävästi vastaamaan lasten yksilöllisiin tarpeisiin suuressa lapsiryhmässä.

Esimiehen toimintaan liittyviä mainintoja löytyi 7. Vastauksissa henkisen kuormituksen kerrottiin aiheutuvan muun muassa koetusta eriarvoisuudesta ja epäoikeudenmukaisuudesta, kannustuksen puutteesta ja esimieheltä tulevien

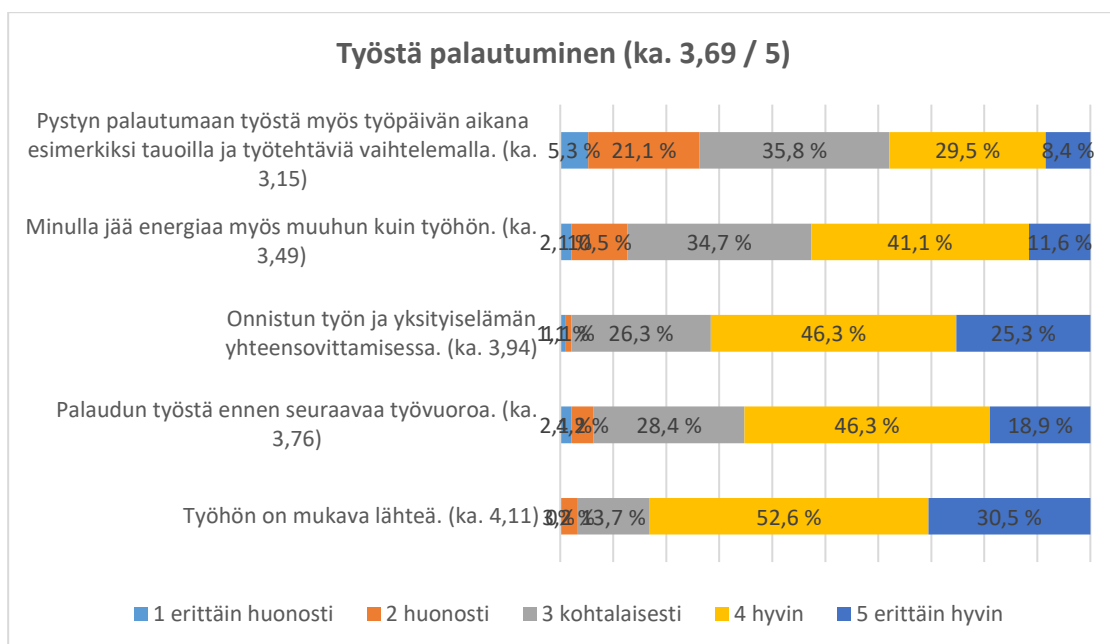
ohjeiden ja sääntöjen suuresta määrästä. Työn vaatimuksista ja niihin vastausmisesta löytyi kuusi mainintaa. Tiedonkulun pulmat ja haastaviksi koetut työajat tai työvuorot nimettiin henkistä kuormitusta aiheuttavina viidessä vastauksessa.

Työn aiheuttamaa henkistä kuormitusta koskevan kysymyksen vastauksissa nousi esille paljon erilaisia teemoja. Kuvassa 8 esitettyjen teemojen lisäksi vastauksista oli eriteltävissä vielä runsaasti pieniä alaluokkia. Vastaajia kuormittivat edellä mainittujen asioiden lisäksi esimerkiksi epävarmuus työsuhteen jatkumisesta tai työpisteen muuttumisesta, vastuu, kokemus työn vähäisestä arvostuksesta, jatkuva joustaminen, läsnäolo ja valppaus, vähäinen työkokemus sekä toimimattomista tiloista johtuvat arjen haasteet.

6.3 Työstä palautuminen

Työstä palautumiselle vastaajat antoivat kokonaisuudessaan kohtalaisen arvosanan (ka. 3,69). Kuva 9 kertoo, miten vastaukset kuhunkin väittämään Työstä palautuminen -matriisissa jakoutuivat asteikolla 1 - 5. Vastausten hajonta oli suurempaa kuin muissa matriiseissa keskimäärin.

Parhaan tuloksen sai väittämä ”työhön on mukava lähteä” (ka. 4,11). Hyvästä keskiarvosta huolimatta vastaajissa oli niitä, jotka kokivat työhön lähtemisen kielteisenä. Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen onnistuu vastaajien arvion mukaan keskimäärin hyvin (ka. 3,94) ja työstä palaudutaan kohtalaisesti ennen seuraavaa työvuoroa (ka. 3,76).



Kuva 9. Työstä palautuminen-matriisin koonti.

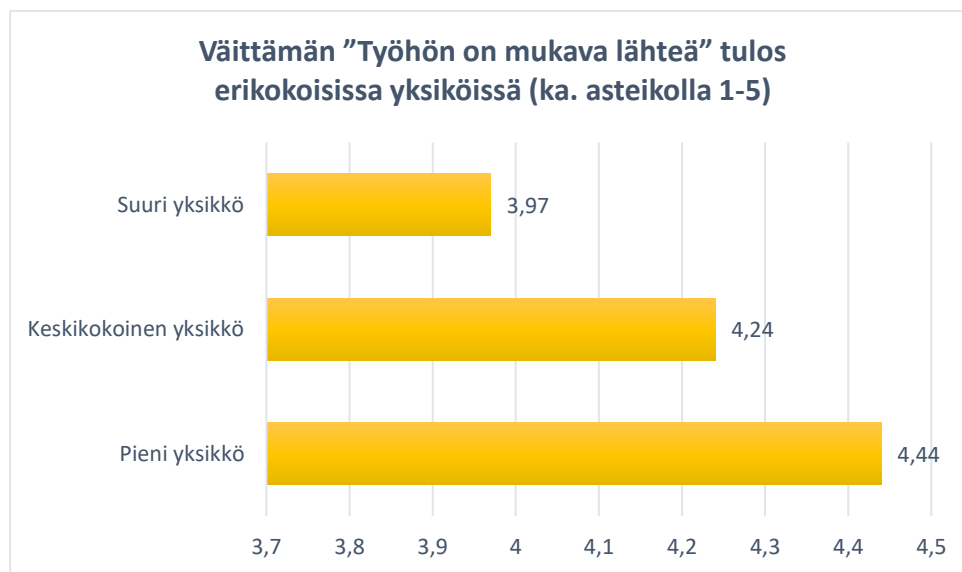
Heikoimmaksi matriisissa arvioitiin palautumisen mahdollisuus työpäivän aikana tauoilla ja työtehtäviä vaihtelemalla (ka. 3,15). Yli neljännes (26,3 %) antoi väittämälle huonon tai erittäin huonon arvion. Toinen heikomman keskiarvon (3,49) väittämä matriisissa oli ”minulla jää energiaa myös muuhun kuin työhön”.

Eri ammattiryhmien työstä palautumista tarkasteltaessa ei keskiarvoissa löytynyt merkittäviä eroja. Varahoitajien ja avustajien työstä palautuminen vaikuttaa olevan muita ammattiryhmiä paremmalla tasolla, mutta pienen vastaajaryhmän vuoksi tuloksella ei voida ajatella olevan tilastollista merkitsevyyttä. Eriikäisten lasten parissa työskentelevät arvioivat palautumisensa melko yhtenevästi. Ainoa notkahdus löytyi väittämästä ”minulla jää energiaa myös muuhun kuin työhön”, jonka keskiarvoksi esiopetuksessa työskentelevillä muodostui 3,78 ja alle 3-vuotiaiden ryhmässä työskentelevillä 3,37. Pienten ryhmä vaikuttaa siis kuluttavan työntekijöiden voimavaroja enemmän kuin isompien lasten parissa työskentely.

Keskikokoisissa 10 - 20 työntekijän yksiköissä työstä palautuminen työpäivän aikana vaikuttaa olevan muita yksiköitä paremmalla tasolla: keskiarvo väittämälle oli 3,43, kun pienten ja suurten keskiarvo oli 3,07. Myös väittämään ”minulla jää energiaa myös muuhun kuin työhön” keskikokoisten työyhteisöjen

vastaajat antoivat muita paremman arvion (ka. 3,71). Tämä on lähes puoli arvosanaa enemmän kuin pienten yksiköiden työntekijöiden arvio (ka. 3,25).

Huomionarvoista oli se, että vaikka pienten yksiköiden työntekijät näyttävät kokevan työn enemmän voimia vievänä, he lähtevät kuitenkin kaikista vastaa- jista mieluiten töihin. Tämän havainnollistaa kuva 10, josta ilmenee erikokoisista yksiköistä saadut keskiarvot väittämälle.



Kuva 10. Väittämän ”Työhön on mukava lähteä” tulos erikokoisissa yksiköissä

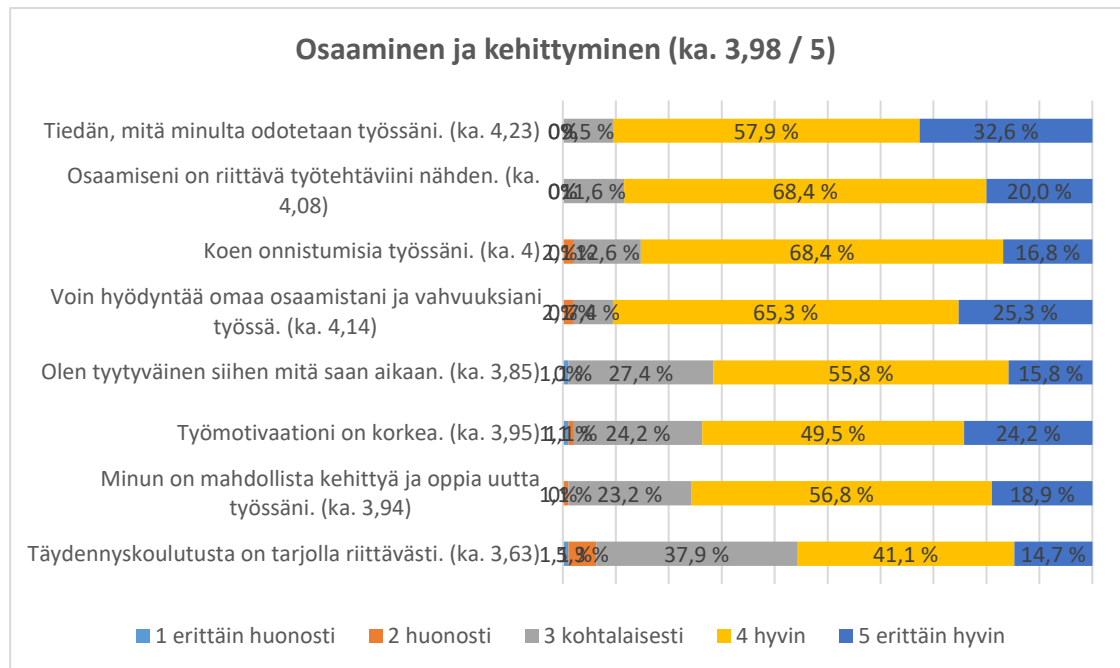
Palautuminen näyttää olevan muita paremmalla tasolla alle vuoden alalla olleilla varhaiskasvattajilla. Muutoin työuran pituudella ei vaikuttanut olevan merkitystä työstä palautumisessa. Huomattavaa oli se, että työkokemusvuosien määrä ei näytä vaikuttavan palautumisen kokemukseen heikentävästi.

6.4 Osaaminen ja kehittyminen

Varhaiskasvattajien osaaminen ja kehittyminen näyttää vastausten valossa olevan hyvällä tasolla. Matriisin keskiarvoksi muodostui 3,98. Kuva 11 kertoo, miten vastaukset kuhunkin väittämään Osaaminen ja kehittyminen -matriisissa jakoutuivat asteikolla 1 - 5.

Parhaan keskiarvon matriisissa sai väittämä ”Tiedän mitä minulta odotetaan työssäni” (ka. 4,23). Vastaajat kokivat voivansa hyödyntää osaamistaan ja vahvuuksiaan työssään (ka. 4,14). Myös osaamisen tason koettiin olevan hyvä suhteessa työtehtäviin (ka. 4,08). *Heikoimman arvion vastaajat antoivat*

väittämälle, jolla arvioitiin tarjolla olevan täydennyskoulutuksen riittävyttä (ka. 3,63). Myös tyytyväisyys omaa aikaansaannosta kohtaan sai hieman matalamman arvion (ka. 3,85).



Kuva 11. Osaaminen ja kehittyminen-matriisin koonti

Vaikka yleisesti ottaen oma osaaminen katsottiin riittäväksi, ammattiryhmien välisessä vertailussa lastentarhanopettajat antoivat muita ryhmiä heikomman arvion oman osaamisensa riittävydestä työtehtäviin nähden (ka. 3,91). Myös opettajien tyytyväisyys omaa aikaansaannosta kohtaan (ka. 3,77) oli heikompaa kuin muissa ammattiryhmissä (ka. 3,94).

Alle 3-vuotiaiden ryhmässä työskentelevien vastauksista muodostui hieman parempi keskiarvo kuin isompien lasten parissa työtään tekevien. Erot eivät kuitenkaan olleet merkittäviä. Ainoa isompi ero löytyi täydennyskoulutuksen riittävyttä käsittelevästä väittämästä: esiopetuksessa työskentelevät eivät olleet yhtä tyytyväisiä tarjolla olevan täydennyskoulutuksen määrään kuin pienempien lasten kanssa työskentelevät.

Yksikön koon mukaan tarkasteltua löytyi pieniä eroja osaamisen ja kehittymisen kokemuksissa. Pienissä yksiköissä osaamisen ja kehittymisen mahdollisuudet koettiin suuriksi yksiköitä paremmaksi lähes poikkeuksetta. Taulukko 2 kertoo väittämien keskiarvot erikokoisissa yksiköissä.

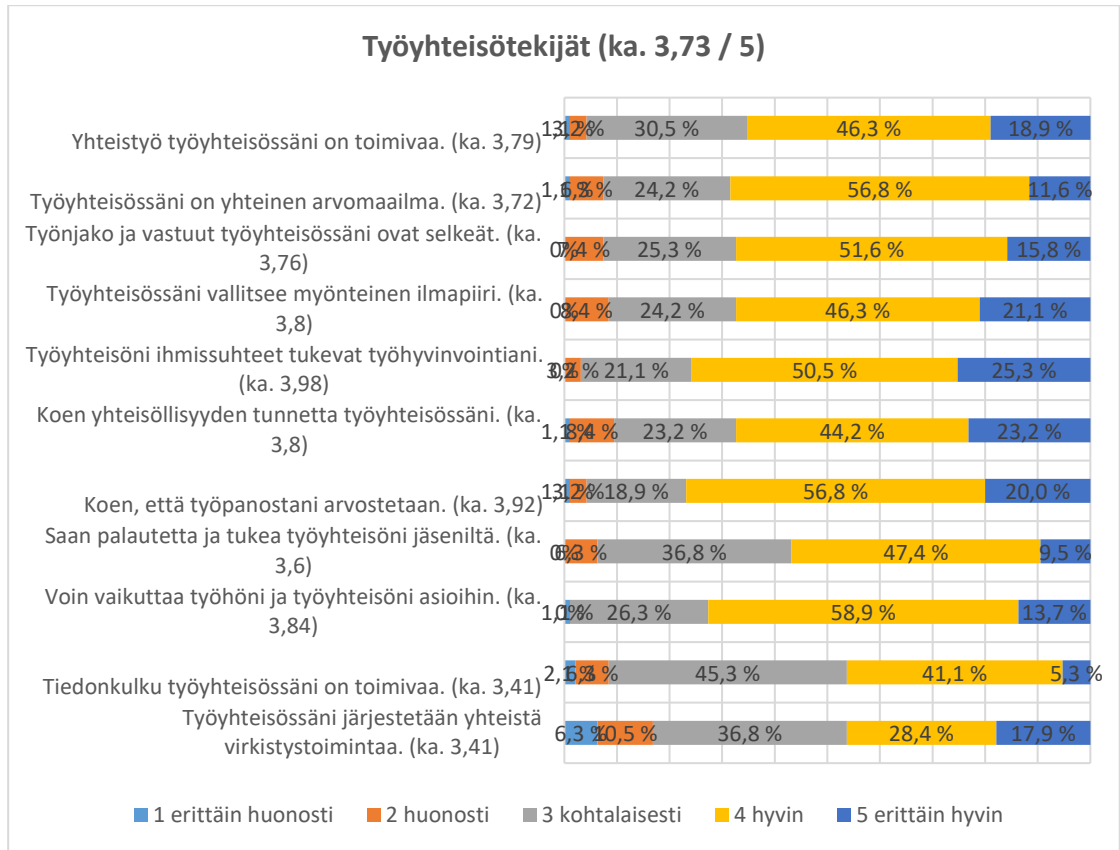
Taulukko 2. Osaaminen ja kehittyminen-matriisin tulos erikokoisissa yksiköissä

Osaaminen ja kehittyminen	Pieni yksikkö	Keskikokoinen yksikkö	Suuri yksikkö
Tiedän mitä minulta odotetaan työssäni	4,31	4,24	4,21
Osaamiseni on riittävä työtehtäviini nähden	4,25	3,95	4,09
Koen onnistumisia työssäni	4,06	4,05	3,97
Voin hyödyntää omaa osaamistani ja vahvuuksiani työssä	4,19	4,38	4,03
Olen tyytyväinen siihen mitä saan aikaan	4,06	4	3,74
Työmotivaationi on korkea	4,13	3,95	3,9
Minun on mahdollista kehittyä ja oppia uutta työssäni	4	4,1	3,86
Täydennyskoulutusta on tarjolla riittävästi	3,69	4,05	3,47
Matriisin väittämien keskiarvo	4,09	4,09	3,91

Työuran pituudella ei juuri ollut merkitystä vastaajien kokemukseen oman osaamisen tasosta ja työssä kehittymisen mahdollisuuksista. Myönteisimmät arviot matriisiin saatiin vasta alalle tulleilta työntekijöiltä sekä pitkään alalla olleilta.

6.5 Työyhteisötekijät

Työyhteisötekijät työhyvinvoinnin osa-alueena saivat vastaajilta kokonaisuudessaan kohtalaisen arvion (ka. 3,73). Kuva 12 kertoo, miten vastaukset kuhunkin väittämään Työyhteisötekijät-matriisissa jakautuivat asteikolla 1 - 5. Kaikkien väittämien keskiarvot mahtuivat hyvin pienen marginaalin sisään.



Kuva 12. Työyhteisötekijät-matriisin koonti

Parhaan arvion vastaajat antoivat työyhteisössä vallitseville ihmissuhteille (ka. 3,98). Lähes yhtä hyvään keskiarvoon ylsi kokemus työpanoksen arvostamisesta (ka. 3,92). Työhön ja työyhteisön asioihin koettiin olevan hyvin vaikutusmahdollisuuksia (ka. 3,84). Myös yhteisöllisyyden tunne ja myönteinen ilmapiiri saivat hyvät arvosanat (ka. 3,8). Työyhteisötekijöistä *eniten parannettavaa vastaajien mielestä on tiedonkulun toimivuudessa sekä yhteisen virkistystoiminnan järjestämisessä*. Molemmat väittämät saivat keskiarvon 3,41.

Kyselyyn vastanneista yli puolet arvioi työyhteisönsä voivan kokonaisuudessaan hyvin (55,79 %) tai erittäin hyvin (10,53 %). Kohtalaisen arvosanan työyhteisön voinnille antoi kolmannes (30,53 %) vastaajista. Huonoksi työyhteisön tilanteen koki 3,16 % vastaajista. Asteikolla 1 - 5 vastaajien tämänhetkisen työhyvinvoinnin tilan keskiarvoksi muodostui 3,92.

Eri ammattiryhmien arviot työyhteisötekijöistä olivat keskenään hyvin tasaisia. Myös eri-ikäisten lasten kanssa työskentelevien antamat arviot olivat hyvin lähellä toisiaan. Alle 3-vuotiaiden kanssa työtä tekevät antoivat kautta linjan hie-

man paremmat arviot kuin 3 - 5-vuotiaiden tai esiopetusikäisten lasten ryhmässä toimivat. Tulosten perusteella näyttää siltä, että yli 11 vuotta alalla olleet työntekijät kokevat voimakkaampaa yhteisöllisyyden tunnetta työyhteisössään kuin tätä vähemmän aikaa alalla työskennelleet.

Työyhteisön koko oli jälleen merkittävä tekijä. Pienten ja keskikokoisten yksiköiden vastaukset olivat keskenään yhtenevät. Sen sijaan suurten yksiköiden vastaukset poikkesivat pienistä ja keskikokoisista huomattavasti, kuten taulukosta 3 ilmenee. Matriisin keskiarvo oli suurten yksiköiden osalta yli puoli arvosanaa pienempi, ja joissakin yksittäisissä väittämässä eroa oli vielä tätäkin enemmän. Sama toistui kontrollikysymyksessä, jossa pyydettiin arvioimaan työyhteisön vointia kokonaisarvosanalla: tulos oli lähes identtinen matriisin keskiarvojen kanssa.

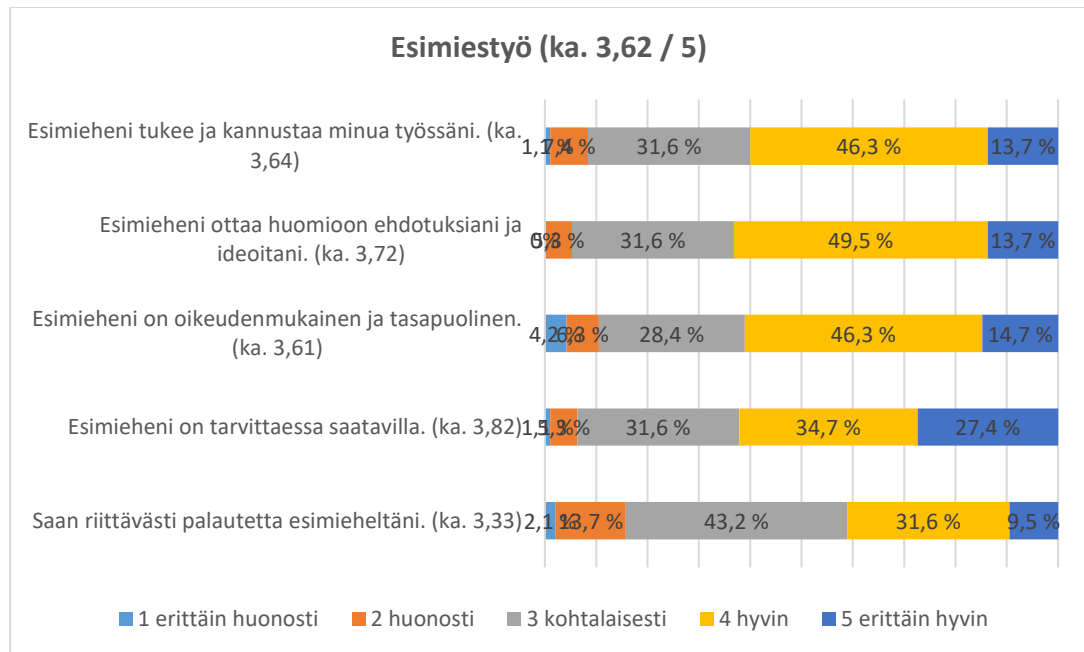
Taulukko 3. Työyhteisötekijät-matriisin väittämien keskiarvot yksikön koon mukaan

Työyhteisötekijät	Pieni yksikkö	Keskikokoinen yksikkö	Suuri yksikkö
Yhteistyö on työyhteisössäni toimivaa	4,06	4,19	3,57
Työyhteisössäni on yhteinen arvomaailma	4,13	4,05	3,48
Työnjako ja vastuut työyhteisössäni ovat selkeät	4	4,05	3,59
Työyhteisössäni vallitsee myönteinen ilmapiiri	4,13	4,29	3,53
Työyhteisöni ihmissuhteet tukevat hyvinvointiani	4,25	4,48	3,72
Koen yhteisöllisyyden tunnetta työyhteisössäni	4,25	4,33	3,48
Koen, että työpanostani arvostetaan	4,25	4,24	3,71
Saan palautetta ja tukea työyhteisöni jäseniltä	3,81	4	3,4
Voin vaikuttaa työhöni ja työyhteisöni asioihin	3,94	4,19	3,69
Tiedonkulku työyhteisössäni on toimivaa	3,69	3,67	3,24
Työyhteisössäni järjestetään yhteistä virkistystoimintaa	3,13	3,43	3,48
Matriisin kaikkien vastausten keskiarvo	3,97	4,08	3,54
Työyhteisöni voi kokonaisuudessaan	4,0	4,0	3,57

Korrelaatiotarkastelussa ilmeni, että työyhteisötekijät näyttävät olevan vahvassa yhteydessä kokemukseen tasa-arvoisuudesta ja yhdenvertaisuudesta ($r=0,7$) sekä esimiestyön oikeudenmukaisuudesta ja tasapuolisuudesta ($r=0,61$).

6.6 Esimiestyö

Esimiestyö sai varhaiskasvattajilta kohtalaisen kokonaisarvion. Keskiarvoksi muodostui 3,62, joka oli kaikista matriiseista heikoin. Kuva 13 kertoo, miten vastaukset kuhunkin väittämään Esimiestyö-matriisissa jakautuivat asteikolla 1 - 5.



Kuva 13. Esimiestyö-matriisin koonti

Esimiehen koettiin olevan melko hyvin saatavilla (ka. 3,82) ja ottavan vastaan henkilöstön ehdotuksia ja ideoita (ka. 3,72). *Vastausten perusteella kehittämisen kohteena näyttäytyy erityisesti esimiehiltä saatava palaute* (ka. 3,33). 15,8 % arvioi saadun palautteen määrän huonoksi tai erittäin huonoksi. Kokemus esimieheltä saadusta tuesta ja kannustuksesta sai vastaajilta hieman paremman arvion (ka. 3,64). *Toinen heikomman arvion saanut väittämä oli esimiehen oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus* (ka. 3,61). Noin joka kymmenes vastaaja (10,5 %) antoi kyseiselle väittämälle arvion huono tai erittäin huono.

Eri ammattiryhmiin kuuluvat arvioivat esimiestyön osa-alueet hyvin yhdenmukaisesti. Käytettäessä lapsiryhmää taustamuuttujana ilmeni, että alle 3-vuotiaiden ryhmässä työskentelevät antoivat esimiestyölle paremman arvion kuin muut vastaajaryhmät (ka. 3,76). Heikoimman arvion esimiestyölle antoivat 3 - 5-vuotiaiden lasten ryhmässä työskentelevät vastaajat (ka. 3,40). Yksittäisiä väittämiä tarkasteltaessa ilmeni, että esimieheltä saatu tuki ja kannustus koettiin pienten ryhmässä yli puoli arvosanaa vahvemmaksi (ka. 3,95) kuin 3 - 5-

vuotiailla (ka. 3,28). Esiopetuksessa työskentelevät puolestaan kokivat esimieheltä saadun palautteen riittävämmäksi kuin muut vastaajaryhmät.

Eroja löytyi jälleen, kun vastaukset ristiintaulukoitiin työyhteisön koon mukaan. Keskikokoisten työyhteisöjen vastaajat antoivat kaikkiin esimiestyön väittämiin selkeästi paremmat arvosanat kuin pienten tai suurten yksiköiden vastaajat. Taulukko 4 kertoo, miten esimiestyötä arvioitiin erikokoisissa yksiköissä.

Taulukko 4. Esimiestyö-matriisin keskiarvot yksikön koon mukaan

Esimiestyö	Pieni yksikkö	Keskikokoinen yksikkö	Suuri yksikkö
Esimieheni tukee ja kannustaa minua työssäni	3,50	4,10	3,52
Esimieheni ottaa huomioon ehdotuksiani ja ideoitani	3,75	4,14	3,55
Esimieheni on oikeudenmukainen ja tasapuolinen	3,88	4,14	3,34
Esimieheni on tarvittaessa saatavilla	3,50	4,14	3,79
Saan riittävästi palautetta esimieheltäni	3,31	3,76	3,17
Matriisin keskiarvo	3,59	4,06	3,47

75,8 % kyselyyn vastannaista ilmoitti käyneensä kehityskeskustelun esimiehensä kanssa viimeisen vuoden aikana. Vajaa neljännes (24,2 %) vastasi väittämään kieltävästi. Huomattavaa oli se, että pienissä yksiköissä kaksi kolmesta vastaajasta (69 %) ei ollut käynyt kehityskeskustelua esimiehensä kanssa viimeisen vuoden aikana. Kehityskeskustelun käyneet kokivat keskustelusta olleen kohtalaisesti hyötyä ammatillisesti (ka. 3,63). Hieman paremman arvion (ka. 3,86) vastaajat antoivat kehityskeskusteluille työhyvinvoinnin tukemisen näkökulmasta.

6.7 Kysymysten väliset korrelaatiot

Aineiston analyysissä ilmeni, että esimiestyö, henkinen turvallisuus, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen työyhteisössä sekä työyhteisössä ilmeneviin ristiriitoihin puuttuminen ovat yhteydessä toisiinsa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemus sekä ristiriitoihin puuttuminen vaikuttavat olevan yhteydessä työntekijän henkisen turvallisuuden kokemukseen ($r = 0,59$). Edelleen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemus vaikuttaa olevan yhteydessä työntekijän arvioon työyhteisön toimivuudesta ($r = 0,7$) sekä oikeudenmukaisesta ja tasapuolisesta esimiestyöstä ($r = 0,7$).

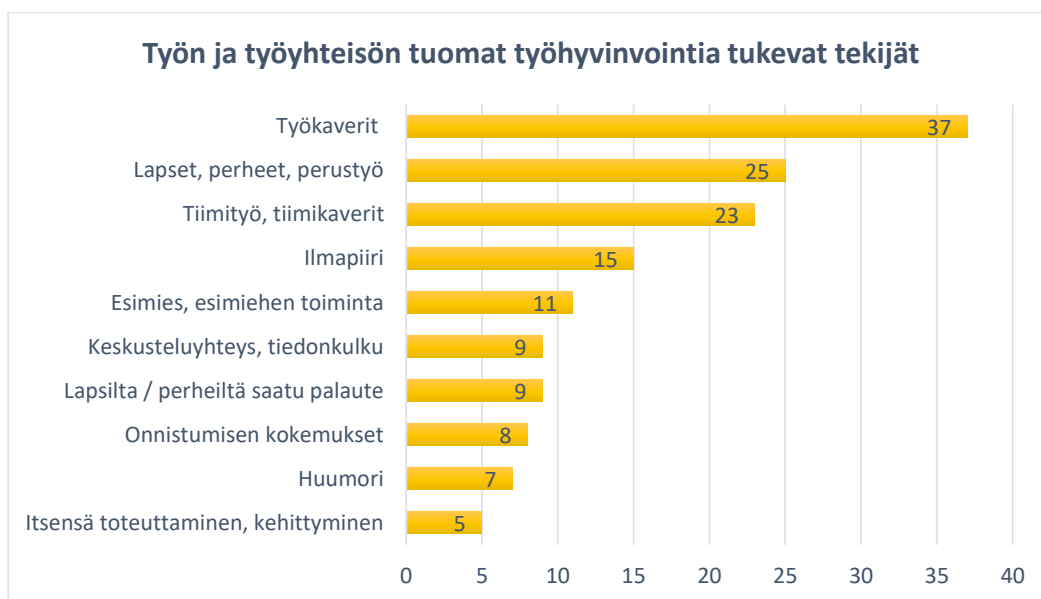
Esimestyö puolestaan korreloi kohtalaisesti tai melko vahvasti kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kokemuksen sekä työyhteisötekijöiden kanssa. Taulukko 5 kuvaa esimestyön korrelaatiota valittuihin väittämiin.

Taulukko 5. Esimestyö-matriisin yhteys ($r =$) työhyvinvoinnin kokemukseen, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemukseen, ristiriitoihin puuttumiseen ja henkiseen turvallisuuteen

Esimestyö-matriisi	"Kokonaisuutena voin tällä hetkellä työssäni"	"Työyhteisössäni toteutuvat tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus"	"Työyhteisössäni ilmeneviin ristiriitoihin puututaan riittävästi"	"Koen työolosuhteeni ja työympäristöni henkisesti turvalliseksi"
Esimieheni kannustaa minua työssäni	0,59	0,58	0,57	0,53
Esimieheni ottaa huomioon ehdotuksiani ja ideoitani	0,56	0,62	0,53	0,45
Esimieheni on oikeudenmukainen ja tasapuolinen	0,53	0,7	0,68	0,57
Esimieheni on tarvittaessa saatavilla	0,46	0,48	0,52	0,49
Saan riittävästi palautetta esimieheltäni	0,47	0,49	0,51	0,46

6.8 Työhyvinvointia tukevat tekijät

Kysymykseen työhyvinvointia tukevista *työstä tai työyhteisöstä* nousevista tekijöistä saatiin 81 vastausta. Kuvassa 14 on esitetty eniten mainintoja saaneet teemat ja mainintojen lukumäärät.



Kuva 14. Työn ja työyhteisön tuomat työhyvinvointia tukevat tekijät

Eniten kiitosta saivat työkaverit, jotka mainittiin 37 vastauksessa työhyvinvointia tukevana tekijänä. Seuraavaksi yleisin vastaus oli lapset, perheet ja perustyö, jotka mainittiin kaikkiaan 25 kertaa. Vastauksissa työtä lasten kanssa luonnehdittiin muun muassa mukavaksi, piristäväksi ja antoisaksi. Lasten kanssa koetut hetket, lasten aitous, ilo, oppiminen ja into koettiin työhyvinvointia tukevana tekijänä. Toimivasta tiimityöstä ja tiimikavereista kertyi 23 mainintaa. Perusteluina mainittiin esimerkiksi tiimissä saatu tuki ja ymmärrys sekä arjen haasteiden jakaminen.

Ilmapiiri mainittiin työhyvinvointia tukevana tekijänä 15 vastauksessa. Esimies tai esimiehen toiminta sai 11 mainintaa. Perusteluina mainittiin esimerkiksi esimieheltä saatu tuki. Keskusteluyhteys ja tiedonkulku mainittiin vastauksissa 9 kertaa. Työyhteisön jäsenten välistä viestintää luonnehdittiin muun muassa avoimeksi, rakentavaksi ja asialliseksi.

Lapsilta ja perheiltä saatu kiitos ja myönteinen palaute mainittiin 9 vastauksessa. Seuraavaksi eniten mainintoja (8) kertyi onnistumisen kokemuksista ja huumorista (7) työhyvinvointia tukevina tekijöinä. Mahdollisuus itsensä toteuttamiseen ja kehittymiseen työssä mainittiin viidessä vastauksessa. Lisäksi muutama vastaaja nimesi saadun palautteen, työn mielekkyyden, työn vaihtelevan luonteen sekä työyhteisön joustavuuden työhyvinvointia tukeviksi tekijöiksi. Yksittäisiä mainintoja löytyi muun muassa työn vaihtelevasta luonteesta, koulutuksista, virkistystoiminnasta ja osa-aikaeläkkeestä.

Kysymykseen työhyvinvointia tukevista *henkilökohtaisista* tekijöistä ja voimavaroista saatiin 79 avointa vastausta. Kuvassa 15 on esitetty eniten mainintoja saaneet teemat ja mainintojen lukumäärät. Vastauksissa esiintyneet teemat liittyivät pääasiassa sosiaalisiin verkostoihin sekä itselle mieluisaan, työn vastapainona toimivaan ja näin työstä palauttavaan toimintaan.



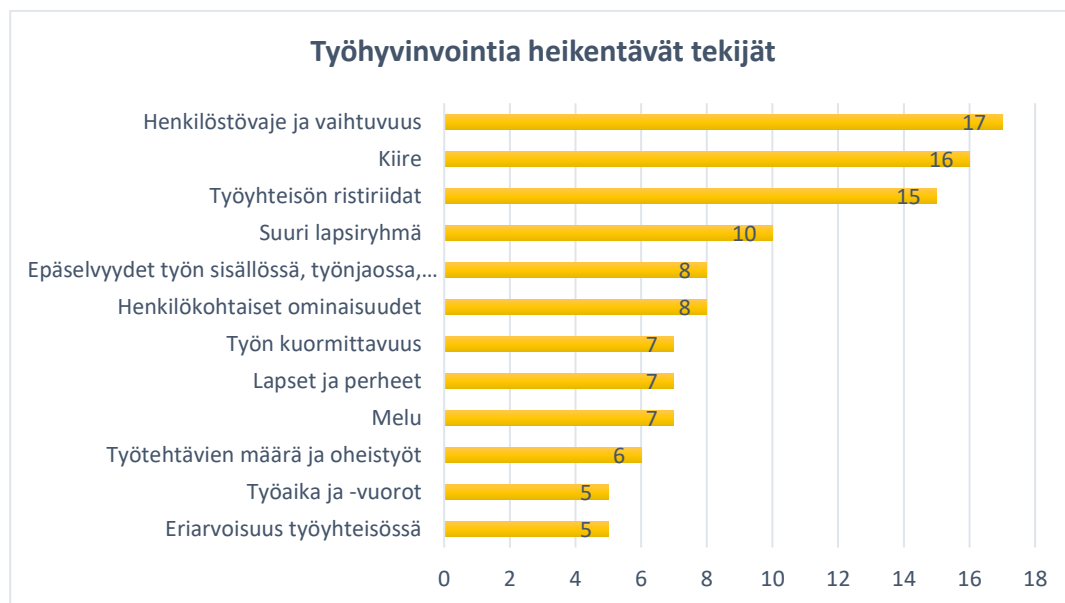
Kuva 15. Työhyvinvointia tukevat henkilökohtaiset tekijät ja voimavarat

Kyselyyn vastanneiden mukaan suurin työhyvinvointia tukeva tekijä yksityisen elämänpiirin puolelta on oma perhe ja läheiset ihmiset. Mainintoja oli kaikkiaan 39, eli lähes puolet kysymykseen vastanneista nosti tämän teeman esille. Perheeltä ja läheisiltä koettiin saatavan tukea, kannustusta, ymmärrystä sekä voimaa työhön.

Toiseksi yleisimmin mainittiin harrastukset ja muu itselle mieleinen tekeminen: mainintoja löytyi 21. Kolmanneksi eniten (19) löytyi mainintoja liikunnasta työhyvinvointia tukevana tekijänä. Myös myönteisen elämäntilanteen nähtiin tukevan työhyvinvointia. Tämä teema mainittiin vastauksissa 14 kertaa. Seuraavaksi eniten mainintoja (13) löytyi tasapainoisesta elämäntilanteesta. Näihin vastauksiin sisältyi ajatus siitä, että työssä jaksaa paremmin, kun yksityiselämä ja kotiasiat ovat kunnossa. Aiemmin mainitun perheen ohella myös ystävät mainittiin vastauksissa 12 kertaa. Hyvä terveydentila sekä hyvä fyysinen kunto mainittiin molemmat 9 kertaa.

6.9 Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Avoimeen kysymykseen työhyvinvointia heikentävistä tekijöistä saatiin 78 vastausta. Kuvassa 16 on esitetty eniten mainintoja saaneet teemat ja mainintojen lukumäärät.



Kuva 16. Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Työhyvinvointia heikentävänä tekijänä mainittiin useimmin henkilöstövaje tai henkilöstön vaihtuvuus. Henkilöstövajeen rinnalla vastauksissa puhuttiin sijais-ten saamisen vaikeudesta. Tämä teema nousi esille 17 vastauksessa. Kiire oli toiseksi useimmin mainittu teema, mainintoja löytyi vastauksista 16. Kolmanneksi useimmin (15 mainintaa) työhyvinvointia heikentävänä tekijänä mainittiin erilaiset ristiriidat työyhteisössä. Tämän teeman kohdalla kyse oli esimerkiksi selän takana puhumisesta, henkilökemioiden toimimattomuudesta ja huonosta ilmapiiristä.

10 vastauksessa nimettiin lapsiryhmän suuri koko työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi. Seuraavaksi eniten mainintoja (8) kertyi epäselvyyksistä työn sisällössä, työnjaossa ja yhteisissä säännöissä. Näissä vastauksissa peräänkuulutettiin yhteisiä pelisääntöjä ja niiden noudattamista sekä olennaiseen elilapsiin keskittymistä. Niin ikään 8 vastauksessa mainittiin työntekijän henkilökohtaisten ominaisuuksien, kuten iän ja terveydentilan, heikentävän työhyvinvointia.

Työn kuormittavuuden työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi mainitsi 7 vastaajaa. Vastauksissa kerrottiin henkisestä ja fyysisestä kuormituksesta, stressistä, työstä palautumisen vaikeuksista ja väsymyksestä. Saman verran mainintoja löytyi myös työpaikalla vallitsevasta melusta sekä lapsista ja perheistä. Vastauksissa puhuttiin esimerkiksi erityislasten suuresta määrästä ryhmässä sekä haastavista tilanteista lasten ja vanhempien kanssa.

Työtehtävien määrä ja erilaiset oheistyöt mainittiin vastauksissa 6 kertaa. Vastaajien mukaan esimerkiksi paperi- ja toimistotöiden sekä ilta-aikaan pidettävien palaverien ja tapahtumien määrä on lisääntynyt. Nämä vievät aikaa perustyöltä eli lasten kanssa olemiselta. Viisi vastaajaa koki eriarvoisuuden työyhteisössä heikentävän työhyvinvointiaan. Yhtä moni vastaaja nosti esiin työvuorot. Hyvinvointia heikentävinä koettiin muun muassa vuorotyö, hyvin aikaisin alkavat aamuvuorot, vähäinen lepoaika vuorojen välillä, jatkuvat muutokset työvuoroissa sekä se, ettei omiin työvuoroihin voinut vaikuttaa.

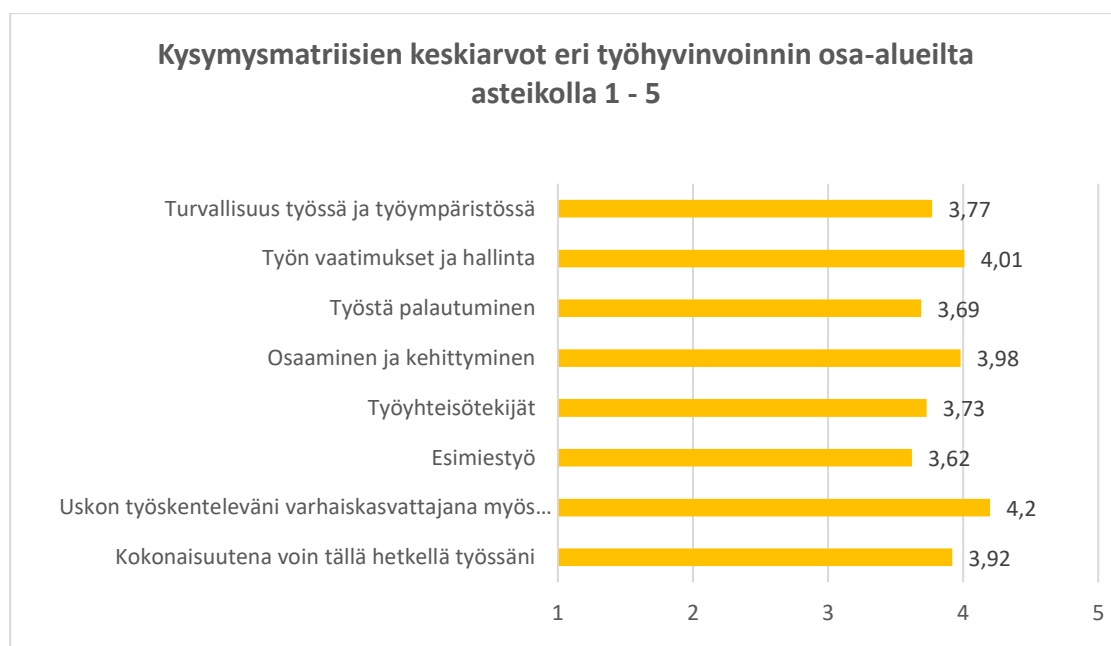
Näiden lisäksi vastauksista löytyi muutamia mainintoja tiedonkulun pulmista, suunnitteluajan vähyydestä, epäkäytännöllisistä tiloista, jatkuvasti muuttuvista tilanteista ja tiimityön pulmista. Joitakin vastaajia mietitytti myös esimerkiksi työsuhteen jatkuminen, loman saamisen vaikeus, palautteen puute, pedagogisen johtajuuden puuttuminen ja sisäilmaongelmat.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Nislin ym. (2015, 43 - 44) toteavat, että varhaiskasvattajan työ koetaan tyypillisesti samalla sekä mielekkääksi että jonkin verran stressaavaksi. Mikkelin kaupungin varhaiskasvattajien kokemus vaikuttaa kyselyn tulosten perusteella olevan samansuuntainen.

95 mikkeliläiseltä varhaiskasvattajalta kerätty aineisto kuvaa kohderyhmän kokemusta työhyvinvointinsa tilasta ja tekee näkyväksi työhyvinvoinnin kehittämiskohteita varhaiskasvatuksen kentällä. Vaikka kerätyn aineiston perusteella ei suoraan ole tehtävissä johtopäätöksiä siitä, mitä syitä tai seurauksia kokemusten taustalla on (vrt. Vastamäki 2015, 121 - 122), vastausten toistuvuus samankaltaisina sekä keskinäiset korrelaatiot antavat kuitenkin pieniä viitteitä siitä, mitkä asiat ovat yhteydessä toisiinsa.

Yleisellä tasolla työhyvinvoinnin eri osa-alueet toteutuvat Mikkelin kaupungin päiväkodeissa työskentelevien varhaiskasvattajien arvion mukaan kohtalaisen hyvin: asteikolla 1 - 5 kysymysmatriisien keskiarvot olivat yli 3,5. Kuva 17 kertoo kyselyn eri kysymysmatriisien saamat keskiarvot. Vahvimmaksi vastaajajoukko arvioi työn vaatimuksia ja hallintaa sekä osaamista ja kehittymistä mittaavat osiot. Näiden osioiden tulos oli yhteydessä työntekijän kokonaishyvinvointiin, mutta esimerkiksi kokemuksella esimiestyöstä ei näyttänyt olevan suoraa yhteyttä kumpaankaan edellä mainittuun osioon.



Kuva 17. Kysymysmatriisien keskiarvot eri työhyvinvoinnin osa-alueilta

Vaikka kyselyyn vastanneiden työhyvinvointi oli tulosten mukaan keskimäärin hyvällä tasolla, on jokainen poikkeama ja heikko arvosana otettava vakavasti. Esimerkiksi noin joka neljäs vastaaja antoi työhyvinvointinsa kokonaistilalle korkeintaan kohtalaisen arvosanan ja joka seitsemäs näki epävarmana halunsa jatkaa alalla tulevaisuudessa.

Kuva 18 esittää kunkin työhyvinvoinnin osa-alueen keskiarvon koko vastaajajoukon osalta sekä osa-alueiden keskiarvot niiden vastaajien osalta, jotka ovat arvioineet työhyvinvointinsa kokonaistilan tai uskon alalla jatkamiseen enintään kohtalaiseksi. Heikko vastaus kontrollikysymykseen näkyy kauttaaltaan heikompina vastauksina kaikilla työhyvinvoinnin osa-alueilla. Esimiesten haasteena onkin tunnistaa arjessa nämä työntekijät, joiden hyvinvointi on heikommalla tasolla ja ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin. Myönteistä vaikuttaa olevan

se, että jo muutaman kysymyksen esittäminen arjessa voi antaa esimiehelle käsityksen työntekijän työhyvinvoinnin tilasta.

	Yleinen keskiarvo	Kokonaisuutena voin tällä hetkellä työssäni (enintään kohtalaisesti vastanneet)	Uskon työskenteleväni varhaiskasvattajana myös tulevaisuudessa (enintään kohtalaisesti vastanneet)
Osaaminen ja kehittyminen	3,98	3,4	3,53
Esimiestyö	3,62	2,89	3,04
Työyhteisötekijät	3,73	3,12	3,17
Turvallisuus työssä ja työympäristössä	3,77	3,23	3,33
Työn vaatimukset ja hallinta Palautuminen	4,01 3,69	3,46 3,06	3,56 3,04

Kuva 18. Kyselyn osa-alueiden keskiarvot koko vastaajajoukon osalta sekä niiden vastaajien keskiarvo, jotka ovat vastanneet kontrollikysymyksiin enintään kohtalaisella arvosanalla

Kyselyaineiston keskeinen löydös oli se, että työhyvinvoinnin kokemus oli erilainen erikokoisissa yksiköissä. Kuten taulukosta 6 ilmenee, vastaajajoukon mukaan työhyvinvoinnin tila on keskiarvoja tarkastellen parhaalla tasolla keskiyksiköissä 10 - 20 työntekijän yksiköissä. Heikoimmat keskiarvot sen sijaan painottuivat suuriin yli 21 työntekijän yksiköihin.

Kontrollikysymyksillä kyettiin vahvistamaan saatu tulos työyhteisötekijöiden ja kokonaisyhyvinvoinnin osalta. Työyhteisötekijät-matriisin keskiarvo oli 3,73 kontrollikysymyksen ”työyhteisöni voi mielestäni kokonaisuudessaan” keskiarvon ollessa käytännössä identtinen, 3,74. Kaikkien matriisien yhteenlaskettu keskiarvo oli 3,8 ja kontrollikysymyksen ”kokonaisuutena voin tällä hetkellä työssäni” keskiarvo oli 3,92.

Taulukko 6. Kysymymatriisien ja kontrollikysymysten keskiarvot erikokoisissa yksiköissä

Kyselyn osa-alue tai kontrollikysymys	Kaikki vastaajat	Pieni yksikkö	Keskikokoinen yksikkö	Suuri yksikkö
Turvallisuus työssä ja työympäristössä	3,77	3,8	3,98	3,68
Työn vaatimukset ja työn hallinta	4,01	3,98	4,09	3,99
Työstä palautuminen	3,69	3,64	3,89	3,63
Osaaminen ja kehittyminen	3,98	4,09	4,09	3,91
Työyhteisötekijät	3,73	3,97	4,08	3,54
Esimiestyö	3,62	3,59	4,06	3,48
Matriisien keskiarvo	3,8	3,85	4,03	3,7
Kokonaisuutena voin tällä hetkellä työssäni	3,92	3,75	4,19	3,86
Työyhteisöni voi mielestäni kokonaisuudessaan	3,74	4	4	3,57
Uskon työskenteleväni varhaiskasvattajana myös tulevaisuudessa	4,2	4,19	4,33	4,16
VASTAAJAMÄÄRÄ	95	16	21	58

7.1 Varhaiskasvattajia kuormittavat ja kannattelevat tekijät

Kyselyn tuloksissa tuli hyvin näkyväksi se, että erityisesti henkisen kuormituksen kokemus on yksilöllinen: avoimeen kysymykseen henkisen kuormituksen aiheuttajista työssä jäi teemoittelun jälkeenkkin huomattavan paljon erityyppisiä vastauksia. Eniten mainintoja saaneet teemat olivat hyvin yhtenevät aiemmin mainitun Väestöliiton tutkimuksen tulosten kanssa. Kun Rotkirchin (2013, 14) mukaan päiväkodeissa työskentelevien ammattikasvattajien haastavat tunteet liittyivät resurssien puutteeseen, lapsiin, työyhteisön pulmiin ja vanhempien kanssa tehtävään yhteistyöhön, tämän opinnäytetyön kyselyyn vastanneiden mukaan henkinen kuormitus liittyy ennen kaikkea lapsiin, lapsiryhmän kokoon, haastaviin vanhempiin sekä henkilöstön vaihtuvuuteen tai henkilöstöresursseihin (kuva 8).

Tarkasteltaessa työhyvinvointia tukevia tekijöitä tämän opinnäytetyön kyselyn tulokset olivat jälleen yhtenevät Väestöliiton tutkimuksen kanssa. Väestöliiton tutkimuksessa työhyvinvointia tukevinä tekijöinä mainittiin työn kohde itsensä eli lapset, työntekijöiden väliset suhteet ja hyvä ilmapiiri sekä saatu palaute niin esimieheltä, työkavereilta kuin perheiltäkin (Tuukkanen 2013, 19 -

20; Riihonen ja Tuukkanen 2013, 76). Mikkeliläiset varhaiskasvattajat nimesivät samoja teemoja, kuten kuvasta 14 ilmenee. Myös työn ulkopuolisen sosiaalisen tuen merkitys nousi esiin niin Väestöliiton raportissa kuin tämän opin- näytetyön kyselyn vastauksissa (Riihonen 2013, 89, kuva 15.).

Työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja edistämisessä ei sovi unohtaa yksilön omaa vastuuta (Virolainen 2012, 12). Jokaisen työntekijän on hyvä tunnistaa ne tekijät, jotka edistävät omaa työhyvinvointia ja joihin voi itse vaikuttaa. Avoimeen kysymykseen yksilön työhyvinvointia tukevista henkilökohtaisista tekijöistä tai voimavaroista saatiin sosiaalisen tuen lisäksi paljon palautumiseen liittyviä vastauksia. Vastauksista oli löydettävissä Sonnentag'in ja Fritzin (2007) palautumisen mekanismeja (vrt. Kinnunen ja Feldt 2009, 18): vastaajat pitivät tärkeimpinä työhyvinvointia tukevinä tekijöinä omaa perhettä ja läheisiä, harrastuksia sekä liikuntaa.

7.2 Työstä palautuminen työhyvinvoinnin edistäjänä

Valtaosa kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että työhön on mukava lähteä (ka. 4,11). Tämä kertoo osaltaan palautumisesta, sillä kuten Kinnunen ja Feldt (2009, 25) toteavat, palautumisen kokemus on yhteydessä siihen, kuinka myönteiseltä työhön lähteminen tuntuu.

Rauramo (2012, 43) toteaa, että työkuormituksen ja palautumisen välillä vallitsee tasapaino, kun työntekijällä jää energiaa myös työn ulkopuoliseen elämään. Joka kahdeksas (12,6 %) kyselyyn vastanneista koki, että heillä jää energiaa huonosti tai erittäin huonosti muuhun kuin työhön. Näillä vastaajilla palautumista koskevan kysymysmatriisin keskiarvo oli vain 2,63. Tämä vastaajajoukon riski uupua työssään vaikuttaa täten olevan muita suurempi.

Kehittämisen kohteena palautumisen alueella näyttäytyy erityisesti *palautumisen mahdollisuus työpäivän aikana*, jolle yli neljännes (26,3 %) vastaajista antoi huonon tai erittäin huonon arvosanan. Työpäivän aikana tapahtuva palautuminen arvioitiin keskikokoisissa yksiköissä lähes puoli arvosanaa paremmaksi kuin pienissä ja suurissa yksiköissä. Vaikka pienten yksiköiden työntekijät kokevat työnsä voimia vievänä, he lähtevät kuitenkin kaikista vastaajista

mieluiten töihin. Tämä saattaa selittyä esimerkiksi työyhteisötekijöillä, jotka arvioidaan pienissä ja keskikokoisissa yksiköissä selkeästi suuria paremmiksi.

Työpäivän aikana tapahtuvalle palautumiselle olisi löydettävä keinoja esimerkiksi taukojen järjestämisen, työtehtävien vaihtelevuuden, työnkuvasuunnittelun sekä päivittäisen työnjaon keinoin (vrt. Virolainen 2012, 94). Työpäivän aikana tapahtuvan palautumisen kehittäminen kannattaa, sillä se on yhteydessä työssä jaksamiseen kokonaisvaltaisesti. Tarkasteltaessa vastausten välisiä korrelaatiota nimittäin havaittiin, että jos työntekijä kykenee palautumaan työpäivän aikana, on tämä yhteydessä myös palautumisen kokemukseen ennen seuraava työvoroa ($r = 0,63$).

7.3 Työympäristöä kehittämällä kohti parempaa työhyvinvointia

Kokonaisuutena varhaiskasvattajien turvallisuudentunne näyttää olevan hyvällä tasolla. Fyysisen turvallisuuden osalta kehittämisen kohteena näyttäytyy työympäristön *ergonomia*, jonka joka viides vastaaja arvioi huonoksi tai erittäin huonoksi. Ergonomian pulmat korostuivat avoimissa vastauksissa, joissa 78 % vastaajista nimesi työskentelyasennot tai lapsille mitoitettujen kalusteiden ääressä työskentelyn fyysistä kuormitusta aiheuttaviksi tekijöiksi. Ergonomian puutteet olivat vastaajien mukaan tuntuvimmat pienissä yksiköissä, joissa myös työn fyysiset vaatimukset koettiin omiin voimavaroihin nähden suuremmiksi kuin suuremmissa yksiköissä.

Varhaiskasvattajien fyysistä työkuormitusta kyettäisiin vähentämään työympäristön suunnitelmallisella kehittämisellä. Työskentelyasentoja voidaan parantaa henkilöstön mitoitukselle sopivilla kalusteratkaisuilla sekä erilaisilla apuvälineillä (vrt. Työterveyslaitos 2013). Työympäristön melu nousi kyselyssä esille sekä fyysistä että henkistä kuormitusta aiheuttavana tekijänä: noin joka kymmenes vastaaja nimesi melun avoimissa vastauksissa. Ristiojan ja Tammisen (2011, 36 - 37) mukaan työympäristön melua voidaan hillitä sekä sisustusratkaisuin että pedagogisin keinoin.

7.4 Hyvinvointia yhteisöllisyydestä

Työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttaa suuresti työntekijän yksilöllisten piirteiden lisäksi se yhteisö, jossa työtä tehdään. Riihonen ja Tuukkanen (2013, 76 -

77) toteavat, että hyvin toimiva työyhteisö, jossa vallitsee avoin ilmapiiri, tukee työntekijää. Jos taas työyhteisön toimivuudessa on pulmia, voi tämä entises-tään heikentää työntekijän voimavaroja. Myös Nislin (2016a, 221) toteaa työyh-teisön toimivuuden ja ilmapiirin vaikuttavan voimakkaasti yksilön stressinhallin-takykyyn.

Suonsivun (2011, 59) mukaan kokemus hyvinvoivasta työyhteisöstä vaikuttaa myönteisesti muun muassa yksilön työmotivaatioon, työhön sitoutumiseen ja stressinhallintaan. Nämä tekijät puolestaan edistävät työssä jaksamista ja jat-kamista. Tämän opinnäytetyön kyselyaineiston perusteella Suonsivun to-teamusta ei voitu vahvistaa, vaikkakin aineistossa havaittiinkin heikko korre-laatio edellä mainittujen tekijöiden välillä ($r = 0,37 - 0,39$). Sen sijaan hyvinvoi-van työyhteisön kanssa vahvasti korreloivat työyhteisön myönteinen ilmapiiri ($r=0,69$), riittävä ristiriitoihin puuttuminen ($r = 0,68$) sekä kokemus oikeuden-mukaisesta ja tasapuolisesta esimiehestä ($r = 0,63$).

Kaksi kolmasosaa kyselyyn vastanneista arvioi työyhteisönsä voivan kokonai-suudessaan hyvin tai erittäin hyvin. Kolmannes vastaajista antoi ainoastaan kohtalaisen arvosanan. Vaikutti siltä, että kohtalaisen arvosanan antava vas-taaja arvioi työhyvinvointinsa kaikilla osa-alueilla keskimäärin 0,3 arvosanaa huonommaksi koko vastaajajoukkoon verrattuna.

Nislin (2016b, 33 - 34, 36, 44) on todennut niin esimieheltä kuin työyhteisöltä saadun sosiaalisen tuen yhdeksi tärkeimmistä työssäjaksamisen voimava-roista. Kyselyn avoimessa osiossa merkittävimäksi työhyvinvointia edistä-väksi tekijäksi vastaajat nimesivät työkaverit (37 mainintaa). Esimiestyö mai-nittiin tekijöistä viidentenä (11 mainintaa). Tulosten valossa Mikkelin kaupun-gin varhaiskasvattajien kokemus sosiaalisesta tuesta painottuu siis ennen kaikkea omaan työyhteisöön ja työkavereihin. Sama tulos toistui sekä matriisi-kysymyksissä että avoimissa vastauksissa.

Suuret yksiköt saivat selkeästi heikommat tulokset työyhteisötekijät-matrii-sissa. Tulosten perusteella näyttää siltä, että suuren yksikön kehittämisen kohteena on ennen kaikkea *työyhteisötekijöiden vahvistaminen*. Pienissä ja keskikokoisissa yksiköissä puolestaan yhteisen *virkestystoiminnan järjestämi-nen* voisi vahvistaa yhteisöllisyyttä edelleen.

Työyhteisötasolla kehittämisen kohteena havaittiin *tiedonkulun toimivuus*, joka sai kaikenkokoisissa yksiköissä keskimääräistä heikomman arvosanan. Tiedonkulku oli tulosten mukaan heikointa suurissa yksiköissä. Tätä tuki myös havainto siitä, että 52 % suuressa yksikössä työskentelevistä vastaajista ei osannut sanoa, onko yksikössä tehty viimeisen vuoden aikana vaarojen/risikien arviointi. Lisäksi 12 % ei osannut sanoa, onko yksikössä ajantasainen turvallisuussuunnitelma.

7.5 Esimiestyön vaikutus henkilöstön hyvinvointiin

Työhyvinvoinnin osa-alueista esimiestyö sai kyselyssä heikoimman arvosanan. Esimiestyön voidaan näin ajatella olevan yksi kehittämisen kohde siinänsä, koska kuten Rauramo (2012, 130) toteaa, esimiestyö on työhyvinvoinnin keskeinen vaikuttaja.

Esimiestyön ja muiden työhyvinvoinnin osa-alueiden välisiä korrelaatioita tarkasteltaessa ilmeni, että esimiestyö on yhteydessä vastaajien kokemuksiin työyhteisössä toteutuvasta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta, työyhteisön ristiriitoihin puuttumisesta sekä henkisestä turvallisuudesta työpaikalla. Hyvällä esimiestyöllä voidaan täten edistää työhyvinvointia paitsi itse esimiestyön, myös työyhteisön toimivuuden kautta. Esimiestyön kehittämisen tärkeyttä varhaiskasvatuksessa puoltaa myös Oulasmaan ja Saloheimon (2013, 79) havainto siitä, että työpaikan ilmapiiri vaikuttaa suoraan työn kohteeseen eli lapsiin.

Vastaajista 12,5 % antoi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiselle arvosanan huono tai erittäin huono ja 11,5 % arvioi työyhteisön ristiriitoihin puuttumisen huonoksi tai erittäin huonoksi. Tätä vastaajajoukkoa tarkemmin analysoitaessa ilmeni, että edellä mainittu kokemus on yleinen erityisesti suurissa yksiköissä. Ilmeni myös, että suurten yksiköiden vastaajat antoivat kyselyssä heikoimman kokonaisarvosanan esimiestyölle.

Kehittämisen kohteena näyttäytyy erityisesti esimiehen työntekijöille antama palaute, jolle vastaajat antoivat esimiestyömatriisissa heikoimman arvosanan (ka. 3,33). Lisäksi ilmeni, että neljännes kaikista vastaajista – ja 69 % pienten

yksiköiden vastaajista – ei ollut käynyt kehityskeskustelua esimiehensä kanssa viimeisen vuoden aikana. Virtasen ja Sinokin (2014, 158) mukaan kehityskeskustelujen on todettu tukevan työntekijöiden hyvinvointia siinä tapauksessa, että työntekijä kokee keskustelusta olleen hyötyä. Kyselyn mukaan vastaajat kokevat kehityskeskustelut hyödyllisiksi. Vaikka esimies on vastaajien mukaan kohtuullisen hyvin saatavilla, olisi henkilökohtaisen palautteen saamiselle varattava aikaa niin arjessa kuin kehityskeskustelujenkin muodossa.

8 TYÖHYVINVOINTISUUNNITELMAMALLI

Henkilöstön hyvinvointi mainitaan varhaiskasvatuksen vision yhteydessä Mikkelin varhaiskasvatussuunnitelmassa (2017, 13): *”Mikkelin kaupungin varhaiskasvatuksen visio on tarjota perheiden tarpeista lähteviä monipuolisia varhaiskasvatuspalveluja alueittain. Varhaiskasvatuksessa on hyvin koulutettu, hyvinvoiva ja riittävä henkilöstö, jonka asenne ja ammatillisuus ovat kohdallaan.”*

Hyvinvointi ei kuitenkaan synny itsestään. Kuten Tarkkonen (2012, 32) ja Mäkinieniemi ym. (2015, 18) ovat todenneet, työhyvinvoinnin edistämisen on oltava jatkuva, järjestelmällinen ja tavoitteellinen prosessi. Varhaiskasvattajien työhyvinvointikyselyssä vuonna 2017 vain 23,16 % vastaajista ilmoitti, että omaan yksikköön on laadittu työhyvinvointisuunnitelma. 22,1 % vastaajista vastasi kieltävästi ja hieman yli puolet vastaajista (54,74 %) ei osannut sanoa, onko suunnitelmaa laadittu.

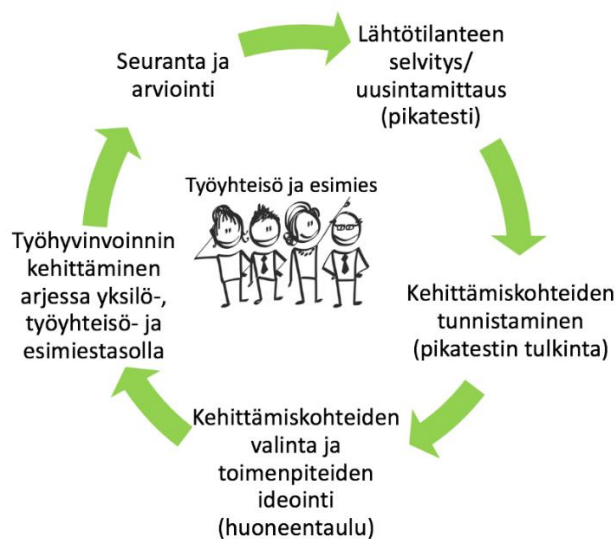
Työhyvinvointisuunnitelman laatiminen kannattaa, sillä se konkretisoi työyhteisössä tehtävää työhyvinvointityötä. Suunnitelman avulla tehdään työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät sekä niitä edistävät toimenpiteet näkyviksi ja rakennetaan yhteistä näkemystä työhyvinvoinnista. Suunnitelma voi selkeyttää työhyvinvoinnin johtamista, helpottaa teeman ylläpitämistä ja käsittelyä työyhteisön arjessa, vahvistaa johdon ja henkilöstön sitoutumista työhyvinvoinnin edistämiseen sekä voi tehdä näin tavoitteiden toteutumisesta varmempaa.

Tässä luvussa esiteltävä työhyvinvointisuunnitelmamalli (liite 2) laadittiin työhyvinvointia koskevan teorian ja tutkimustiedon sekä varhaiskasvattajille tehdyn työhyvinvointikyselyn keskeisten tulosten pohjalta. Kyseessä on yksi mahdollinen tapa

tehdä työhyvinvointityötä varhaiskasvatusyksiköissä. Mitään valmista, yksiselitteistä toimenpidelistaa ei yksiköihin voida ulkopuolelta antaa, sillä työhyvinvointi rakentuu jokaisen työyhteisön omista lähtökohdista ja tarpeista käsin.

Tavoitteena oli luoda yksinkertainen, konkreettinen ja helposti käytettävä työväline, jota lähiesimies voi yhdessä työyhteisön kanssa hyödyntää työhyvinvoinnin tilan seurannassa ja kehittämisessä. Tämä työhyvinvointisuunnitelma-malli sisältää työhyvinvointityön prosessin kuvauksen (liite 2/1 - 2), työhyvinvoinnin pikatestin (liite 2/3), pikatestin tulkintalomakkeen (liite 2/4) sekä työhyvinvoinnin huoneentaulun (liite 2/5 - 6).

Kuva 19 havainnollistaa työhyvinvointityön prosessia. Kuten Manka ja Manka (2016, 95) toteavat, työhyvinvoinnin kehittäminen alkaa lähtötilanteen selvittämisestä. Tässä mallissa lähtötilanteen selvityksenä toimii opinnäytetyössä tehty työhyvinvointikysely (n = 95). Varhaiskasvattajien työhyvinvoinnin kehittämisen kohteiksi havaittiin varhaiskasvattajien fyysisen työympäristön ja ergonomian kehittäminen (erityisesti pienissä yksiköissä), palautumisen mahdollisuus työpäivän aikana, työyhteisötekijöiden vahvistaminen (erityisesti suurissa yksiköissä), tiedonkulku ja virkistystoiminta sekä esimiestyö. Jotta laajaa lähtötilanteen selvitystä ei tarvitsisi tehdä aina uudelleen, laadittiin uusintamittauksen helpottamiseksi työhyvinvoinnin pikatesti, jota avataan tarkemmin luvussa 8.1.



Kuva 19. Työhyvinvointityön prosessi

Seuraava vaihe on työyhteisön vahvuuksien ja kehittämiskohteiden tunnistaminen. Tämän vaiheen työkaluksi laadittiin pikatestin tulkintalomake. Tulkintalomakkeen käyttöä avataan luvussa 8.2. Mäkinien (2015, 14) mukaan kehittämiskohteiden tunnistaminen jälkeen voidaan laatia työhyvinvointisuunnitelma. Tässä mallissa konkreettisenä työhyvinvointisuunnitelmana toimii työhyvinvoinnin huoneentaulu, jonka käyttöön opastetaan luvussa 8.3.

Kun työhyvinvoinnin huoneentaulu on täytetty, alkaa työhyvinvoinnin systemaattinen kehittäminen sovituin toimenpitein työn arjessa. Väliarvioinnissa työyhteisö tarkastelee omaa toimintaansa: onko sovittuja toimenpiteitä tehty riittävästi, onko niillä ollut vaikutusta kehittämiskohteisiin ja onko tarpeen sopia lisätoimenpiteistä. Prosessin viimeinen vaihe on uusintamittauksen tekeminen pikatestin avulla. Uusintamittauksen tulos kertoo, kuinka työhyvinvoinnin tila on kehittynyt. Samalla alkaa uusi prosessi: on aika valita seuraavat kehittämiskohteet.

Työyhteisössä, jossa henkilöstön vaihtuvuus ja työympäristön muutokset ovat pieniä, työhyvinvointityön prosessi voidaan suunnitella esimerkiksi toimintakaudeksi kerrallaan. Tällöin prosessi voi edetä esimerkiksi siten, että pikatestin tekeminen ja huoneentaulun laatiminen ajoitetaan syyskuuhun, väliarviointi tehdään helmikuussa ja pikatesti uusitaan jälleen syyskuussa. Työyhteisössä, jossa muutokset ovat suurempia, esimerkiksi henkilöstövaihdoksia on paljon, muutetaan uusiin tiloihin, yksikön aukioloajat muuttuvat tai esimies vaihtuu, voidaan pikatestiä käyttää tiheämmin. Näin muutosten vaikutuksia henkilöstön työhyvinvointiin voidaan seurata. Työhyvinvoinnin kehittämisessä tulee kuitenkin olla pitkäjänteisyyttä – kehittämiskohteita ei kannata vaihtaa liian usein.

Tämä työhyvinvointisuunnitelmamalli pohjautuu Mikkelin kaupungin varhaiskasvattajille vuonna 2017 tehtyyn kyselyyn. Pikatestin väittämät edustavat kyselyssä tärkeiksi havaittuja teemoja ja kehittämiskohteita. Tämän vuoksi pikatesti ei välttämättä vastaa esimerkiksi jonkin toisen kunnan tai toimialan tarpeisiin. On myös huomioitava se, että ajan kuluessa tilanne muuttuu. Säännöllisin väliajoin olisi tehtävä laajempi työhyvinvointikysely, jolla voidaan kattavammin selvittää työhyvinvoinnin tilaa ja kehittämiskohteita. Samassa yhteydessä voidaan valita myös pikatestiin ajantasaiset väittämät.

Työhyvinvointisuunnitelmamallista pyydettiin palautetta kahdelta mikkeliäiseltä päiväkodinjohtajalta. Työhyvinvoinnin pikatestin täyttämistä sekä tulkintalomakkeen vaiheiden 1 ja 2 toteuttamista testattiin yhdessä pienessä ja yhdessä suuressa yksikössä. Molemmista testiyksiköistä saatiin pikatestiin viitearvoja paremmat keskiarvot. Sekä pikatesti että tulkintalomake todettiin testauksen perusteella käyttökelpoiksi.

Testauksen perusteella vaikutti siltä, että pikatesti voi tuoda esiin työyhteisössä vallitsevan tilanteen. Esimerkiksi toisessa testipäiväkodissa oli johtajan mukaan pikatestin täyttöajankohtana meneillään poikkeuksellinen ja pitkiä työpäiviä sisältänyt viikko. Tämä näkyi pikatestin tuloksissa heikompina vastauksina väittämään 2. ”palaudun työstä ennen seuraavaa työvuoroa”. Tässä testipäiväkodissa havaittiin myös pikatestin tuloksen olevan joiltakin osin samankaltainen erään toisen työhyvinvointia mittaavan kyselyn tuloksen kanssa.

Toisen mallia kommentoineen päiväkodinjohtajan mukaan malli tuntuu helppokäyttöiseltä ja silti vaikuttavalta. Päiväkodinjohtajilta saadun palautteen pohjalta pikatestin tulkinnan vaihetta 2 laajennettiin siten, että kehittämiskohteiden lisäksi pikatestistä voidaan tehdä näkyväksi ne asiat, jotka yksikössä jo ovat hyvin. Lisäksi huoneentauluun lisättiin paikat sekä työyhteisön vahvuuksille että työyhteisön itse määrittelemälle kehittämiskohteelle.

8.1 Työhyvinvoinnin pikatesti

Esimies voi teettää työhyvinvoinnin pikatestin (liite 2/3) henkilöstöllä esimerkiksi yksikön viikkopalaverin tai muun yhteisen tapaamisen yhteydessä. Pikatesti on nimensä mukaisesti nopeasti täytettävä. Työhyvinvoinnin pikatestissä työyhteisön jäsenet arvioivat väittämien paikkansapitävyyttä asteikolla 5 = erittäin hyvin, 4 = hyvin, 3 = kohtalaisesti, 2 = huonosti, 1 = erittäin huonosti ja merkitsevät vastauksensa kunkin väittämän kohdalle. Vastaamisen jälkeen lasketaan testin yhteispistemäärä, joka merkitään testilomakkeeseen varattuun tilaan. Pikatesti on tarkoitettu täytettäväksi anonyymisti, mutta työyhteisön niin sopiessa on se mahdollista palauttaa myös nimellä.

Työhyvinvoinnin kehittämisessä tulee Mäkinien ym. (2015, 18) mukaan

kiinnittää huomiota erilaisiin työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin ja näkökulmiin. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuus huomioiden pikatestiin valittiin väittämä jokaiselta tämän opinnäytetyön kyselyssä olleelta työhyvinvoinnin osa-alueelta (kuva 4). Valinnan perusteena oli suurin korrelaatio mahdollisimman moneen muuhun osa-alueen väittämään. Näin löydettiin ne väittämät, jotka edustivat mahdollisimman tarkasti osa-alueen kokonaistilaa. Eduksi laskettiin myös korrelaatiot muihin osa-alueisiin. Väittämien valinnassa painotettiin erityisesti havaittuja työhyvinvoinnin kehittämisen kohteita. Edellä mainituin kriteerein pikatestin väittämien määräksi muodostui seitsemän.

Väittämä 1: *"Työhön on mukava lähteä."* valittiin pikatestiin sen perusteella, että se edusti tehdyssä kyselyssä parhaiten työn hallinnan kokemusta. Väittämä oli vahvasti yhteydessä seuraaviin väittämiin: "Koen työni mielekkääksi" ($r = 0,7$), "Kokonaisuutena voin tällä hetkellä työssäni" ($r = 0,68$), "Työn henkiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa" ($r = 0,64$) sekä "Työmotivaationi on korkea" ($r = 0,6$).

Väittämä 2: *"Palaudun työstä ennen seuraavaa työvuoroa."* kuvasi kyselyssä parhaiten työstä palautumista. Väittämä oli vahvasti yhteydessä seuraaviin palautumisen ja työn vaatimusten ja hallinnan väittämiin: "Minulla jää energiaa myös muuhun kuin työhön" ($r = 0,75$), "Onnistun työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa" ($r = 0,65$) "Pystyn palautumaan työstä myös työpäivän aikana" ($r = 0,63$), "Työn henkiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa" ($r = 0,59$) sekä "Työn fyysiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa" ($r = 0,57$).

Väittämä 3: *"Työtilat ja työssä tarvitsemäni välineet ovat toimivat ja tarkoituksenmukaiset."* valittiin pikatestiin, koska kyselyssä havaittiin keskimääräistä heikompia vastauksia työergonomiaa sekä työtiloja ja -välineitä koskevissa väittämissä. Nämä teemat toistuivat myös avoimissa vastauksissa. Valittu väite on yhteydessä väittämään "Työympäristössäni on huomioitu ergonomia" ($r = 0,67$).

Väittämä 4: *"Yhteistyö työyhteisössämme on toimivaa."* liittyy vahvasti työhyvinvoinnin osa-alueista turvallisuuteen sekä työyhteisötekijöihin. Kokemus yh-

teistyön toimivuudesta oli vahvasti yhteydessä seuraaviin väittämiin: ”Työyhteisössäni on yhteinen arvomaailma” ($r = 0,77$), ”Työyhteisössäni vallitsee myönteinen ilmapiiri” ($r = 0,7$), ”Työyhteisössäni toteutuvat tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus” ($r = 0,7$) sekä ”Työyhteisössäni ilmeneviin ristiriitoihin puututaan riittävästi” ($r = 0,66$).

Väittämä 5: ”*Tiedonkulku työyhteisössämme on toimivaa.*” valittiin pikatestiin, koska se oli kyselyn tulosten mukaan kehittämisen kohde työyhteisötekijät-osa-alueessa. Tiedonkulun toimivuus on yhteydessä myös turvallisuuteen väittämässä ”Työyhteisössäni ilmeneviin ristiriitoihin puututaan riittävästi” ($r = 0,61$) ja ”Työyhteisössäni toteutuvat tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus” ($r = 0,59$).

Väittämä 6: ”*Esimieheni toiminta on oikeudenmukaista ja tasapuolista.*” valittiin pikatestiin kuvaamaan esimiestyön osa-aluetta. Tämä väite korreloi esimiestyön lisäksi turvallisuuteen. Väittämällä oli yhteys erityisesti seuraaviin väittämiin: ”Esimieheni ottaa huomioon ehdotuksiani ja ideoitani” ($r = 0,71$), ”Esimieheni tukee ja kannustaa minua työssäni” ($r = 0,71$), ”Työyhteisössäni toteutuvat tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus” ($r = 0,7$), ”Saan riittävästi palautetta esimieheltäni” ($r = 0,69$), ”Työyhteisössäni ilmeneviin ristiriitoihin puututaan riittävästi” ($r = 0,68$) sekä ”Työyhteisöni voi mielestäni kokonaisuudessaan” ($r = 0,63$).

Väittämä 7: ”*Voin hyödyntää omaa osaamistani ja vahvuuksiani työssä.*” edustaa pikatestissä osaamisen ja kehittymisen sekä työyhteisötekijät-osa-aluetta. Väittämä oli yhteydessä seuraaviin väittämiin: ”Minun on mahdollista kehittyä ja oppia uutta työssäni” ($r = 0,64$), ”Koen onnistumisia työssäni” ($r = 0,6$), ”Työmotivaationi on korkea” ($r = 0,55$), ”Koen että työpanostani arvostetaan” ($r = 0,65$) sekä ”Voin vaikuttaa työhöni ja työyhteisöni asioihin” ($r = 0,59$).

8.2 Pikatestin tulkinta

Kun työyhteisön jäsenet ovat vastanneet työhyvinvoinnin pikatestiin, siirrytään tulosten tarkasteluun pikatestin tulkintalomakkeen (liite 2/4) avulla. Tulosten tarkastelussa ja tulkinnassa on kolme vaihetta.

Ensimmäisessä vaiheessa lasketaan pikatestin tulos. Tulos saadaan laske-
malla jokaisen täytetyn pikatestin pisteet yhteen ja jakamalla tulos vastaajien
lukumäärällä. Tuloksen vertailukohtana toimii tämän opinnäytetyön kyselyn tu-
los (n = 95). Keskimääräinen tulos pienessä 2 - 9 työntekijän yksikössä oli
27,26 pistettä, keskikokoisessa 10 - 20 työntekijän yksikössä 27,95 pistettä ja
suuressa yli 21 työntekijän yksikössä 25,5 pistettä. Yleinen keskiarvo oli 26,35
pistettä. Työyhteisön saama pistemäärä merkitään sekä tulkintalomakkeeseen
että yksikössä esillä olevaan työhyvinvoinnin huoneentauluun.

Toinen vaihe on kehittämiskohteiden tunnistaminen, joka toteutetaan tarkaste-
lemalla pikatestin väittämiin saatuja erittäin huonoja, huonoja ja kohtalaisia
vastauksia. Näiden vastausten lukumäärät merkitään koontitaulukkoon kunkin
väittämänumeron kohdalle. Merkitsemisen jälkeen taulukosta on nähtävissä
ne osa-alueet, jotka koetaan työyhteisössä heikoimmiksi ja jotka ovat näin ol-
len mahdollisia kehittämiskohteita. Koontitaulukkoon on erikseen merkitty pu-
naisella taustalla alue, jolle sijoittuvat vastaukset ovat hälyttävä merkki yksilön
työhyvinvoinnin kannalta. Tämän opinnäytetyön kyselyn (n = 95) perusteella
voidaan olettaa, että näillä vastaajilla työhyvinvoinnin kokemus on kaikilla työ-
hyvinvoinnin osa-alueilla heikko.

Koontitaulukkoon voidaan merkitä ja tehdä näin näkyväksi myös saatujen hy-
vien ja erittäin hyvien vastausten lukumäärät kunkin väittämänumeron koh-
dalle. Nämä vihreälle taustalle kertyvät vastaukset ovat työyhteisön vahvuuk-
sia; niitä tekijöitä, jotka yksikössä jo ovat hyvin työhyvinvoinnin kannalta. Ole-
massa olevia vahvuuksia ja voimavaroja voidaan hyödyntää, kun lähdetään
parantamaan valittuja kehittämiskohteita.

Kolmannessa vaiheessa tuodaan esiin työyhteisön vahvuudet työhyvinvoinnin
edistämisessä, sekä valitaan kehittämiskohteet yhteistyössä esimiehen ja työ-
yhteisön kanssa. Yhteisessä keskustelussa käydään läpi pikatestin tulos sekä
ne osa-alueet, joille yhtäältä vahvat ja toisaalta heikot tulokset keskittyivät. Tä-
män jälkeen valitaan osa-alueista kehittämiskohde tai -kohteet toimintavuo-
delle tai muulle yhdessä sovitulle ajanjaksolle.

Seuraavaksi ideoidaan tarvittavat toimenpiteet työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Toimenpiteiden ideoinnissa voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin huoneentaulusta kunkin pikatestin väittämän kohdalta löytyviä pieniä alustuksia ja tukikysymyksiä. Konkreettisia toimenpiteitä pyritään löytämään niin yksilö-, työyhteisö- kuin esimiestasolle, jotta työhyvinvointityöstä tulee kaikkien yhteinen asia (vrt. Mäkinieni ym. 2015, 18).

Yksilötason toimenpiteiden peruste on jokaisen yksilön vastuu paitsi omasta työkunnostaan ja -hyvinvoinnistaan huolehtimisesta, myös työyhteisön hyvinvoinnin edistämisestä. Työyhteisötason toimenpiteistä sopiminen on tärkeää, sillä työhyvinvointi rakentuu siinä yhteisössä, jossa työtä tehdään. Toimenpiteitä on hyvä kirjata myös esimiestasolle, sillä esimies on viime kädessä se, jonka on mahdollista vahvistaa työhyvinvointia esimerkiksi työolojen kehittämisen, työn järjestelyjen ja johtamistyyliensä kautta (vrt. Mäkinieni 2015, 19 - 21).

8.3 Työhyvinvoinnin huoneentaulu

Työhyvinvoinnin huoneentaulu (liite 2/5-6) toimii samalla sekä tietopakettina työhyvinvoinnin osa-alueista että koontina yksikössä tehtävästä työhyvinvointityöstä. Huoneentaulu tekee näkyväksi sen, mikä yksikössä jo on hyvin ja mitä puolestaan tulee kehittää.

Tauluun merkitään ensin pikatestistä saatu pistemäärä. Tämän jälkeen kirjataan yhteisessä keskustelussa esiin nousseet työyhteisön vahvuudet työhyvinvoinnin edistämisessä. Seuraavassa vaiheessa tauluun merkitään kehittämis-kohteiksi valitut pikatestin osa-alueet. Tauluun on mahdollista kirjata pikatestin osa-alueiden lisäksi tai sijasta myös jokin muu yhdessä määritelty kehittämis-kohde. Tämän jälkeen huoneentauluun kirjataan yhdessä ideoidut toimenpiteet niin yksilö-, työyhteisö- kuin esimiestasolle.

Huoneentauluun täytetään toimintavuosi tai ajanjakso, jolle huoneentaulu laaditaan. Tauluun merkitään myös laatimisajankohta sekä yhdessä sovitut väliarvioinnin ja seuraavan pikatestin ajankohdat. Näin luodaan työhyvinvoinnin kehittämiseksi aikataulu. Väliarviointivaiheessa tehdyille huomioille löytyy toimenpiteiden alta oma tilansa.

Huoneentaulu on tarkoitettu sijoitettavaksi näkyvälle paikalle yksikössä, jotta siihen tulee palattua säännöllisesti ja työhyvinvointityöstä tulee aidosti jatkuva yhteinen prosessi yksikön arjessa. Pelkkä pikatestin ja huoneentaulun mekaaninen täyttäminen ei riitä, vaan prosessi vaatii syntyäkseen työyhteisön sitoutumista, joka saavutetaan ennen kaikkea yhteisen keskustelun kautta.

9 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä sekä tehdä selvitys Mikkelin kaupungin päiväkodeissa työskentelevien varhaiskasvattajien työhyvinvoinnin tilasta. Työhyvinvoinnin tilan selvitys toteutettiin sähköisellä kyselyllä, johon vastasi 95 mikkeliläistä varhaiskasvattajaa. Kyselyn teemat rakentuivat Rauramon (2012) Työhyvinvoinnin portaat -mallia mukailleen. Kysely oli laaja ja siinä käsiteltiin kokonaisvaltaisesti eri työhyvinvoinnin osa-alueita.

Työhyvinvointikyselyyn vastasi vajaa kolmannes Mikkelin kaupungin päiväkodeissa työskentelevistä varhaiskasvattajista. Tulosten voidaan näin ajatella antavan riittävän luotettavan kuvan työhyvinvoinnin tilasta. Tulokset kertovat, mitkä tekijät tukevat ja heikentävät Mikkelin kaupungin varhaiskasvattajien työhyvinvointia. Vaikka tämän opinnäytetyön tutkimusasetelma ei ollut suoraan verrattavissa aiempiin tutkimuksiin, havaitut työhyvinvointia tukevat ja heikentävät tekijät olivat pääosin yhteneväisiä luvussa 4 esitelyjen aiempien tutkimusten (mm. Nislin 2016b, Oulasmaa & Riihonen 2013, Työterveyslaitos 2013, Ristioja & Tamminen 2011) kanssa. Yhteneväisyydet ilmenivät erityisesti avoimissa vastauksissa.

Menetelmävalinnasta johtuen kyselyaineistossa ei voitu tunnistaa syy-seuraussuhteita, ainoastaan yhteisvaihtelua työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden välillä. Toisin sanoen tämän kyselyn perusteella ei voida luotettavasti nimetä yksittäisiä tekijöitä, joita parantamalla voitaisiin suoraan vaikuttaa työhyvinvoinnin kokemukseen. Yhteisvaihtelu antaa kuitenkin arvokasta tietoa eri tekijöiden välisistä yhteyksistä.

Kyselyn perusteella oli tunnistettavissa selkeitä työhyvinvoinnin kehittämiskohteita, joita käsiteltiin luvuissa 6 ja 7. Tärkeä löydös oli havainto siitä, että kokemus työhyvinvoinnin tilasta vaihteli jonkin verran erikokoisissa yksiköissä.

Tämä tulos toistui useilla työhyvinvoinnin osa-alueilla. Opinnäytetyö tarjoaa täten pohjamateriaalin päiväkodeissa työskentelevien varhaiskasvattajien työympäristön ja -olosuhteiden kehittämiseksi ja tätä kautta työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Tässä opinnäytetyössä esitellyt tulokset perustuvat kertaluontoiseen kyselyyn. Työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta olisi tärkeää, että suoritettaisiin uusintamittaus samaa kyselyä käyttäen ja vertailtaisiin tuloksia. Olisi myös mielenkiintoista tietää, toistuuko kyselyssä saatu tulos tai esiintyvätkö samat teemat myös muissa samalle vastaajajoukolle suunnatuissa selvityksissä.

Jatkotutkimusaiheena voisi olla myös pikatestin luotettavuus. Tässä opinnäytetyössä tehtiin saatujen tulosten analyysiin perustuen oletama siitä, että pikatestillä on vahva korrelaatio laajemman kyselytutkimuksen kanssa. Pikatestin luotettavuuden kannalta olisi kuitenkin tärkeää todeta toistuva korrelaatio pikatestin ja laajemman työhyvinvoinnin mittauksen välillä. Näin voitaisiin vahvistaa, että pikatesti toimii työhyvinvoinnin kehittämisen välineenä.

Opinnäytetyön yhtenä tavoitteena oli laatia työhyvinvointisuunnitelmamalli helpottamaan varhaiskasvatusyksiköissä tehtävää työhyvinvointityötä. Työhyvinvointi syntyy työpaikalla, ja työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät luonnollisesti vaihtelevat yksiköittäin. Yksikkötasolla tehtävän työhyvinvointityön pohjana tulee käyttää säännöllistä yksikkökohtaista työhyvinvoinnin tilan selvitystä.

Tässä opinnäytetyössä esiteltiin työhyvinvointisuunnitelmamalliin liittyvä vahva työyhteisön omistajuus: suunnitelma ei tule annettuna ulkopuolelta, vaan se luodaan työyhteisön omista lähtökohdista ja tarpeista käsin.

Varhaiskasvatuksen arki on hektistä ja kaikenlaiset perustyön ohella tehtävät työt koetaan helposti kuormittavina. Mallin laatimista ohjasikin ajatus siitä, että sen käyttäminen varhaiskasvatusyksikön arjessa olisi yksinkertaista ja nopeaa. Toinen mallille asetettu tavoite oli se, että työhyvinvoinnin kehittämistyö tulisi näkyväksi ja koko työyhteisö sitoutuisi työhyvinvointityön prosessiin.

Nislin (2016a, 218 - 219) on ilmaissut huolensa varhaiskasvattajien työssäjaksamisesta. Tämän opinnäytetyön perusteella voidaan todeta, että Mikkelin kaupungin päiväkodeissa työskentelevien varhaiskasvattajien työhyvinvointi on pääsääntöisesti hyvällä tasolla. Suureen vastaajamäärään mahtuu aina myös niitä, joiden kokemus työhyvinvoinnista on muita heikompi. Huomamalla nämä vastaajat työn arjessa, tukemalla heitä ja suuntaamalla kehittämistoimia muutamiin arjen asioihin, saadaan hyvinvoinnin tilaa parannettua entisestään.

Näin vaikutetaan myönteisesti myös työn kohteeseen eli lapsiin, kuten Ylitapio ym. (2012, 459) ovat todenneet. On paikallaan pohtia, miten voidaan huolehtia varhaiskasvattajien jaksamisesta tärkeässä työssään. Vain hyvinvoiva varhaiskasvattaja kykenee sensitiiviseen kohtaamiseen ja turvaamaan lapselle hyvän päivän tänään.

LÄHTEET

Cacciatore, R., Riihonen, R. & Tuukkanen, K. 2013. Ammatillainen lasten tunteiden tulkkina. Teoksessa Oulasmaa, M. & Riihonen, R. (toim.) Ammatikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto.

Fagerström, V., Länsikallio, R. & Sipponen, J. 2015. Stop väkivallalle kouluissa ja päiväkodeissa. Väkivaltatilanteiden ilmoitus- ja käsittelylomakkeiden kehittäminen. Helsinki: Työterveyslaitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131467/stop-vakivallalle.pdf?sequence=1> [viitattu 9.2.2017].

Heikkilä, T. 2014. Muuttujien väliset riippuvuudet – esimerkkejä. PDF-dokumentti. Saatavissa <http://www.tilastollinentutkimus.fi/5.SPSS/Riippuvuudet.pdf>. [viitattu 8.10.2018].

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä – kehittämissohjelman laatiminen. Kauppakamari.

Karila, K. 2016. Vaikuttava varhaiskasvatus. Tilannekatsaus toukokuu 2016. Opetushallitus. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://www.oph.fi/download/176638_vaikuttava_varhaiskasvatus.pdf. [viitattu 17.10.2016].

Kinnunen, U. & Feldt, T. 2009. Työkuormituksesta palautuminen. Teoksessa Kinnunen, U. & Mauno, S. (toim.) Irtiottoja työstä. Työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampereen yliopisto.

Laru, S., Riihonen, R. & Tuukkanen, K. 2013. Teoksessa Oulasmaa, M. & Riihonen, R. (toim.) Ammatikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto.

Manka, M.-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum pro.

Manka, M.-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto. PDF-julkaisu. Saatavissa: https://kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf [viitattu 10.11.2016].

Mikkelin varhaiskasvatussuunnitelma. 2017. Kasvatus- ja opetuslautakunta 30.5.2017 Liite 1 § 44. Saatavissa: <https://peda.net/mikkeli/varhaiskasvatus/vasuty%C3%B6/1vpjpv3/Impv2:file/download/b7fbef37c86349d820f18d6c1d5876d7058197e5/Liite%20Mikkelin%20paikallinen%20varhaiskasvatussuunnitelma%202017.pdf>. [viitattu 1.9.2018].

Mäkinieniemi, J.-P., Heikkilä-Tamminen, K. & Manka, M.-L. 2015. Miten kuntasies voi parantaa työhyvinvointia? Kunnallisalan kehittämissäätiön Tutkimusjulkaisu-sarjan julkaisu nro 92.

Nislin, M., Sajaniemi, N., Suhonen, E., Sims, M., Hotulainen, R., Hyttinen, S. & Hirvonen, A. 2015. Work demands and resources, stress regulation and quality of pedagogical work among professionals in Finnish early childhood education settings. *Varhaiskasvatuksen tiedelehti*.1, 42 - 66. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://jecer.org/wp-content/uploads/2015/08/Nislin-Sajaniemi-Suhonen-Sims-Hotulainen-Hyttinen-Hirvonen-issue4-1.pdf> [viitattu 6.3.2018].

Nislin, M. 2016a. Hermoja raastavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa? *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*. 53, 218 - 222. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://journal.fi/sla/article/view/59161> [viitattu 6.3.2018].

Nislin, M. 2016b. Nerve-wracking or rewarding? A multidisciplinary approach to investigating work-related well-being, stress regulation and quality of pedagogical work among early childhood professionals. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/160770/Nervewra.pdf?sequence=1>. [viitattu 23.1.2017].

Opetushallitus. 2016. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://www.oph.fi/download/179349_varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2016.pdf. [viitattu 28.10.2016].

Oulasmaa, M. & Saloheimo, A. 2013. Työilmapiirin merkitys kasvattajien arjessa. Teoksessa Oulasmaa, M. & Riihonen, R. (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Edita Publishing Oy.

Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat työkirja. Työturvallisuuskeskus. Edita. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf. [viitattu 1.11.2016].

Riihonen, R. 2013. Toivomuksena työhyvinvointi. Teoksessa Oulasmaa, M. & Riihonen, R. (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto.

Riihonen, R. & Tuukkanen, K. 2013. Selviytymistä vai varhaiskasvatusta – mitä on resurssipula päiväkodissa? Teoksessa Oulasmaa, M. & Riihonen, R. (toim.). Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto.

Ristioja, J. & Tamminen, H. 2011. Työturvallisuus ja hyvinvointi päivähoitossa. Työturvallisuuskeskus.

Rotkirch, A. 2013. Vastaajat ja taustat. Teoksessa Oulasmaa, M. & Riihonen, R. (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto.

Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Unipress.

Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. UNIpress.

Tuukkanen, K. 2013. Ilon kokemukset varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Oulasmaa, M. & Riihonen, R. (toim.). Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työterveyslaitos. 2017. Työhyvinvointi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. [viitattu 13.1.2017].

Työterveyslaitos. 2013. Päiväkotityö. WWW-julkaisu. Saatavissa: http://partner.ttl.fi/fi/ergonomia/ergonomia_eri_aloille/paivakotityo/sivut/default.aspx [viitattu 10.2.2017].

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Valli, R. 2015a. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. PS-kustannus.

Valli, R. 2015b. Paperinen kyselylomake. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. 2015 (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Valli, R. & Perkkilä, P. 2015. Nettikyselyt ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. 2015 (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Varhaiskasvatuslaki 540/2018.

Vastamäki, J. 2015. Kyselylomaketutkimus: tutkimusasetelman ja mittareiden valinta. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. 2015 (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Viitala, R. 2014. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

Viitala, R. 2005. Johda osaamista. Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Inforviestintä Oy.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

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

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.

Ylitapio-Mäntylä, O., Uusiautti, S. & Määttä, K. 2012. Critical viewpoint to early childhood education teachers' well-being at work. *International Journal of Human Sciences*. 1. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://j-human-sciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/2043/861> [viitattu 6.3.2018].

KUVALUETTELO

Kuva 1. Työn ja yksityisen elämänpiirin vuorovaikutussuhde (mukaillen Tarkkonen 2012).

Kuva 2. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012).

Kuva 3. Karasekin (1979) Työn vaatimusten ja hallinnan malli (mukaillen Virolainen 2012, 84).

Kuva 4: Rauramon (2012) työhyvinvoinnin portaat -malli sovellettuna varhaiskasvattajien työhyvinvointikyselyssä.

Kuva 5. Turvallisuus työssä ja työympäristössä-matriisin koonti.

Kuva 6. Työn vaatimukset ja hallinta-matriisin koonti.

Kuva 7. Fyysistä kuormitusta aiheuttavat tekijät.

Kuva 8. Henkistä kuormitusta aiheuttavat tekijät.

Kuva 9. Työstä palautuminen-matriisin koonti.

Kuva 10. Väittämän ”Työhön on mukava lähteä” tulos erikokoisissa yksiköissä.

Kuva 11. Osaaminen ja kehittyminen-matriisin koonti.

Kuva 12. Työyhteisötekijät-matriisin koonti.

Kuva 13. Esimiestyö-matriisin koonti.

Kuva 14. Työn ja työyhteisön tuomat työhyvinvointia tukevat tekijät.

Kuva 15. Työhyvinvointia tukevat henkilökohtaiset tekijät ja voimavarat.

Kuva 16. Työhyvinvointia heikentävät tekijät.

Kuva 17. Kysymysmatriisien keskiarvot eri työhyvinvoinnin osa-alueilta.

Kuva 18: Kyselyn osa-alueiden keskiarvot koko vastaajajoukon osalta sekä niiden vastaajien keskiarvo, jotka ovat vastanneet kontrollikysymyksiin enintään kohtalaisella arvosanalla.

Kuva 19. Työhyvinvointityön prosessi.

TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1. Turvallisuus työssä ja työympäristössä-matriisin keskiarvot erikokoisissa yksiköissä.

Taulukko 2. Osaaminen ja kehittyminen-matriisin tulos erikokoisissa yksiköissä.

Taulukko 3. Työyhteisötekijät-matriisin väittämien keskiarvot yksikön koon mukaan.

Taulukko 4. Esimiestyö-matriisin keskiarvot yksikön koon mukaan.

Taulukko 5. Esimiestyö-matriisin yhteys ($r=$) työhyvinvoinnin kokemukseen, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemukseen, ristiriitoihin puuttumiseen ja henkiseen turvallisuuteen.

Taulukko 6. Kysymysmatriisien ja kontrollikysymysten keskiarvot erikokoisissa yksiköissä.

Varhaiskasvattajien työhyvinvointikysely

1. Työskentelen *

- lastentarhanopettajana
- lastenhoitajana
- varahoitajana
- avustajana
- varhaiskasvatuksen erityisopettajana
- lisäksi toimin yksikön varajohtajana / vastaavana

2. Lapsiryhmä, jossa pääsääntöisesti työskentelen, koostuu *

Sopivan vaihtoehdon puuttuessa valitse kohta "muu vaihtoehto" ja kirjoita lapsiryhmän ikäjakauma.

- alle 3-vuotiaista lapsista
- 1-5-vuotiaista lapsista
- 3-5-vuotiaista lapsista
- 5-vuotiaista lapsista
- esiopetusikäisistä lapsista
- muu vaihtoehto, ryhmän lapset ovat iältään

3. Työsuhteeni on *

- vakituinen
- määräaikainen

4. Olen työskennellyt varhaiskasvattajana yhteensä *

- alle 1 vuoden
- 1-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- 11-20 vuotta
- yli 21 vuotta

5. Työyhteisöni koko on *

- 2-9 työntekijää
- 10–20 työntekijää
- yli 21 työntekijää

6. Turvallisuus työssä ja työympäristössä *

Arvioi, kuinka hyvin väittämä pitää paikkansa omasta näkökulmastasi.

Varhaiskasvattajien työhyvinvointikysely

	1 erittäin huonosti	2 huonosti	3 kohtalaisesti	4 hyvin	5 erittäin hyvin
Koen työolosuhteeni ja työympäristöni fyysisesti turvallisiksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtilat ja työssä tarvitsemani välineet ovat toimivat ja tarkoituksenmukaiset.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työympäristössäni on huomioitu ergonomia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työolosuhteeni ja työympäristöni henkisesti turvallisiksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni toteutuvat tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minua kohdellaan asiallisesti ja kunnioittavasti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni ilmeneviin ristiriitoihin puututaan riittävästi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Yksikössäni on tehty vaarojen / riskien arviointi viimeisen vuoden aikana. *

- kyllä
 ei
 en osaa sanoa

8. Yksikössäni on ajantasainen turvallisuussuunnitelma. *

- kyllä
 ei
 en osaa sanoa

9. Työn vaatimukset ja työn hallinta *

Arvioi, kuinka hyvin väittämä pitää paikkansa omasta näkökulmastasi.

	1 erittäin huonosti	2 huonosti	3 kohtalaisesti	4 hyvin	5 erittäin hyvin
Tunnen hallitsevani työni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ tarjoaa sopivia haasteita.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työni mielekkääksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn fyysiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn henkiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Mitkä tekijät koet fyysisistä kuormitusta aiheuttaviksi työssäsi?

11. Mitkä tekijät koet henkistä kuormitusta aiheuttaviksi työssäsi?

12. Työstä palautuminen *

LIITE 1/3
Varhaiskasvattajien työhyvinvointikysely

Arvioi, kuinka hyvin väittämä pitää paikkansa omasta näkökulmastasi.

	1 erittäin huonosti	2 huonosti	3 kohtalaisesti	4 hyvin	5 erittäin hyvin
Pystyn palautumaan työstä myös työpäivän aikana esimerkiksi tauoilla ja työtehtäviä vaihtelemalla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla jää energiaa myös muuhun kuin työhön.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onnistun työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palaudun työstä ennen seuraavaa työvuoroa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhön on mukava lähteä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Osaaminen ja kehittyminen *

Arvioi, kuinka hyvin väittämä pitää paikkansa omasta näkökulmastasi.

	1 erittäin huonosti	2 huonosti	3 kohtalaisesti	4 hyvin	5 erittäin hyvin
Tiedän, mitä minulta odotetaan työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaamiseni on riittävä työtehtäviini nähden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen onnistumisia työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin hyödyntää omaa osaamistani ja vahvuuksiani työssä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen siihen mitä saan aikaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmotivaationi on korkea.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minun on mahdollista kehittyä ja oppia uutta työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Täydennyskoulutusta on tarjolla riittävästi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Työyhteisötekijät *

Arvioi, kuinka hyvin väittämä pitää paikkansa omasta näkökulmastasi.

	1 erittäin huonosti	2 huonosti	3 kohtalaisesti	4 hyvin	5 erittäin hyvin
Yhteistyö työyhteisössäni on toimivaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni on yhteinen arvomaailma.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnjako ja vastuut työyhteisössäni ovat selkeät.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni vallitsee myönteinen ilmapiiri.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöni ihmissuhteet tukevat työhyvinvointiani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen yhteisöllisyyden tunnetta työyhteisössäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työpanostani arvostetaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan palautetta ja tukea työyhteisöni jäseniltä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin vaikuttaa työhöni ja työyhteisöni asioihin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedonkulku työyhteisössäni on toimivaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni järjestetään yhteistä virkistystoimintaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Varhaiskasvattajien työhyvinvointikysely

15. Työyhteisöni voi mielestäni kokonaisuudessaan *

- 1 erittäin huonosti
 2 huonosti
 3 kohtalaisesti
 4 hyvin
 5 erittäin hyvin

16. Esimiestyö *

Arvioi, kuinka hyvin väittämä pitää paikkansa omasta näkökulmastasi.

	1 erittäin huonosti	2 huonosti	3 kohtalaisesti	4 hyvin	5 erittäin hyvin
Esimieheni tukee ja kannustaa minua työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni ottaa huomioon ehdotuksiani ja ideoitani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni on oikeudenmukainen ja tasapuolinen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni on tarvittaessa saatavilla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi palautetta esimieheltäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Olen käynyt viimeisen vuoden aikana kehityskeskustelun esimieheni kanssa. *

- kyllä
 ei

18. Arvio kehityskeskustelusta *

Arvioi, kuinka hyvin väittämä pitää paikkansa omasta näkökulmastasi.

	1 erittäin huonosti	2 huonosti	3 kohtalaisesti	4 hyvin	5 erittäin hyvin
Kehityskeskustelusta oli hyötyä ammatillisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kehityskeskustelu tuki työhyvinvointiani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Työhyvinvoinnin tilaa selvitetään säännöllisesti yksikössäni esimerkiksi kyselyin tai keskustellen. *

- kyllä
 ei
 en osaa sanoa

20. Yksikössäni on laadittu työhyvinvointisuunnitelma yhteistyössä esimiehen ja henkilöstön kanssa. *

- kyllä
 ei
 en osaa sanoa

21. Mitkä tekijät heikentävät työhyvinvointiasi?

Varhaiskasvattajien työhyvinvointikysely

22. Mitkä työstä tai työyhteisöstä nousevat tekijät tukevat työhyvinvointiasi?

23. Mitkä henkilökohtaiset tekijät tai voimavarat tukevat työhyvinvointiasi?

24. Uskon työskenteleväni varhaiskasvattajana myös tulevaisuudessa. *

Arvioi, kuinka hyvin väittämä pitää paikkansa omasta näkökulmastasi.

- 1 erittäin huonosti
- 2 huonosti
- 3 kohtalaisesti
- 4 hyvin
- 5 erittäin hyvin

25. Kokonaisuutena voin tällä hetkellä työssäni *

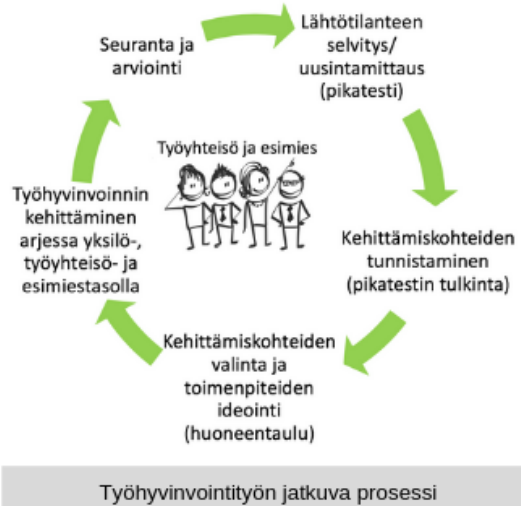
- 1 erittäin huonosti
- 2 huonosti
- 3 kohtalaisesti
- 4 hyvin
- 5 erittäin hyvin

TYÖHYVINVOINTITYÖN PROSESSI

Työhyvinvoinnin edistämisen on oltava jatkuva, järjestelmällinen ja tavoitteellinen prosessi. Tämä työhyvinvointisuunnitelmamalli on laadittu varhaiskasvatuksen arkeen. Kyseessä on yksinkertainen ja konkreettinen työväline, jota lähiesimies voi yhdessä työyhteisön kanssa hyödyntää työhyvinvoinnin tilan seurannassa ja kehittämisessä.

Malliin sisältyvät:

- Esimiehelle suunnattu, käyttöohjeena toimiva työhyvinvointityön prosessikuvaus
- Henkilöstölle suunnattu työhyvinvoinnin pikatesti
- Pikatestin tulkintalomake
- Konkreettisen työhyvinvointisuunnitelmana toimiva, yhteisesti täytettävä työhyvinvoinnin huoneentaulu



1. Työhyvinvoinnin kehittäminen alkaa lähtötilanteen selvittämisestä

Teetä työhyvinvoinnin pikatesti henkilöstöllä esimerkiksi viikkopalaverin tai muun yhteisen tapaamisen yhteydessä. Pikatestissä on väittämiä eri työhyvinvoinnin osa-alueilta. Väittämät perustuvat Mikkelissä vuonna 2017 tehdyn varhaiskasvattajien työhyvinvointikyselyn tuloksiin. Pikatesti on tarkoitettu täytettäväksi anonyymisti, mutta työyhteisön niin sopiessa on testi mahdollista palauttaa myös nimellä.

2. Pikatestin tulos kertoo vahvuuksista ja kehittämiskohteista

Kun työyhteisön jäsenet ovat vastanneet työhyvinvoinnin pikatestiin, siirrytään tulosten tarkasteluun *pikatestin tulkintalomakkeen* avulla. **Vaiheessa 1 lasketaan pikatestin tulos.** Tarkasta, että jokaiseen vastauslomakkeeseen on laskettu kokonaispistemäärä. Laske kaikkien lomakkeiden kokonaispisteet yhteen. Jaa lopuksi kokonaispisteiden summa kyselyyn vastanneiden lukumäärällä. **Merkitse testipäivämäärä sekä työyhteisön saama pistemäärä tulkintalomakkeeseen.** Voit verrata saatua pistemäärää aiempien pikatestien tuloksiin tai vuonna 2017 tehdyn kyselyn viitearvoihin. Viitearvot löytyvät tulkintalomakkeesta.

Työyhteisön vahvuuksien ja kehittämiskohteiden tunnistaminen toteutetaan tulkintalomakkeen vaiheessa 2 tarkastelemalla pikatestin väittämiin saatuja vastauksia. Vastausten lukumäärät merkitään taulukkoon kunkin väittämänumeron kohdalle (ks. esimerkki). Täytetystä taulukosta on nähtävissä ne työhyvinvoinnin osa-alueet, jotka koetaan työyhteisössä enintään kohtalaisiksi (1-3) ja ovat näin mahdollisia kehittämiskohteita. Työyhteisön vahvuuksia ovat ne osa-alueet, joille hyvät ja erittäin hyvät vastaukset keskittyvät (vihreätaustainen alue).

Koontitaulukkoon on merkitty punaisella taustalla alue, jolle sijoittuvat vastaukset ovat hälyttävä merkki yksilön työhyvinvoinnin kannalta. Mikäli alueella on vastauksia, on esimiehen haasteena tunnistaa arjessa nämä työntekijät ja ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin.

Esimerkki taulukon täyttämisestä

Pikatestiin vastasi 7 työntekijää. Väittämään 1 saatiin 2 kohtalaista ja 5 hyvää tulosta. Väittämään 2 puolestaan saatiin 2 huonoa, 2 kohtalaista ja 3 hyvää tulosta jne...

	1	2	3	4	5	6	7
1							
2		2	3				
3		2	2	1	5	2	
4		5	3	2	3	2	4
5				3		2	3

Kehittämiskohteet? (Red boxes around cells with values 1-3)

Vahvuudet? (Green background for cells with values 4-5)

Esimies: Tunnistatko punaisen alueen kaksi vastaajaa? (Red box around row 1)

3. Vahvuuksien löytäminen, kehittämiskohteiden valinta ja toimenpiteiden ideointi

Keskustelkaa avoimesti työyhteisössä pikatestin tuloksista sekä niistä osa-alueista, joille heikot ja toisaalta hyvät tulokset keskittyivät. Pohtikaa tulokseen vaikuttavia tekijöitä. Mitkä ovat työyhteisönne olemassa olevat vahvuudet ja voimavarat? Voitteko hyödyntää näitä heikompien osa-alueiden parantamisessa?

Valitkaa yhdessä pikatestin osa-alueista kehittämiskohde tai -kohteet toimintavuodelle tai muulle yhteisesti sovitulle ajanjaksolle. Yhteisen keskustelun pohjalta voidaan määritellä myös muu kuin pikatestissä ilmennyt kehittämiskohde. Ideoikaa tarvittavat toimenpiteet, joilla kehitetään valittuja osa-alueita. Toimenpiteiden ideoinnissa voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin huoneentaulusta kunkin pikatestin väittämän kohdalta löytyviä pieniä alustuksia ja tukikysymyksiä. Konkreettisia toimenpiteitä pyritään löytämään niin yksilö-, työyhteisö- kuin esimiestasolle, jotta työhyvinvointityöstä tulee kaikkien yhteinen asia.

4. Työhyvinvoinnin huoneentaulu tekee kehittämistyön näkyväksi

Nyt on aika täyttää työhyvinvoinnin huoneentaulu. Merkitkää pikatestistä saatu pistemäärä sille varattuun tilaan. Kirjatkaa sitten yhteisessä keskustelussa esiin nousseet työyhteisön vahvuudet. Merkitkää valitut kehittämiskohteet ja kirjatkaa mahdollinen muu yhdessä määritelty kehittämiskohde. Kirjatkaa tauluun myös yhdessä ideoidut työhyvinvointia parantavat toimenpiteet yksilö-, työyhteisö- ja esimiestasolla. Sopikaa kehittämisajataulusta: laaditaanko huoneentaulu toimintakaudeksi vai onko jokin muu ajanjakso parempi? Merkitkää huoneentauluun kehittämisen ajanjakso (esim. 2019-2020), huoneentaulun laatimisajankohta (esim. 9/2019) sekä väliarviointin (esim. 2/2020) ja seuraavan pikatestin (esim. 9/2020) ajankohdat.

Työhyvinvoinnin huoneentaulu toimii samalla sekä tietopakettina työhyvinvoinnin osa-alueista että koontina yksikössä tehtävästä työhyvinvointityöstä. Huoneentaulu tekee näkyväksi sen, mikä yksikössä on hyvin ja mitä puolestaan tulee kehittää. Sijoittakaa huoneentaulu näkyväälle paikalle yksikössä, jotta siihen tulee palattua säännöllisesti ja työhyvinvointityöstä tulee aidosti jatkuva yhteinen prosessi yksikön arjessa.

5. Kehittäminen tapahtuu arjessa

Kun työhyvinvoinnin huoneentaulu on täytetty, alkaa työhyvinvoinnin systemaattinen kehittäminen sovituin toimenpitein työn arjessa. Näkyväälle paikalle sijoitettu huoneentaulu muistuttaa yhteisestä kehittämistyöstä.

6. Väliarviointi

Tehtyä väliarviointi esimerkiksi viikkopalaverin tai muun yhteisen tapaamisen yhteydessä.

Väliarvioinnissa työyhteisö tarkastelee omaa toimintaansa: onko sovittuja toimenpiteitä tehty riittävästi, onko niillä ollut vaikutusta kehittämiskohteisiin ja jatketaanko samoilla toimenpiteillä vai onko tarpeen sopia lisätoimenpiteistä. Kirjatkaa väliarvioinnissa tehdyt huomiot huoneentauluun. Tarvittaessa myös pikatesti voidaan uusaa väliarviointin yhteydessä.

7. Uusintamittaus tai laajempi kysely

Prosessin viimeinen vaihe on uusintamittauksen tekeminen pikatestin avulla. Uusintamittauksen tulos kertoo, kuinka työhyvinvoinnin tila on kehittynyt. Samalla alkaa uusi prosessi: on aika valita seuraavat kehittämiskohteet.

Säännöllisin väliajoin on hyvä tehdä laajempi työhyvinvointikysely, jolla voidaan kattavammin selvittää työhyvinvoinnin tilaa ja kehittämiskohteita.

Valmista yksiselitteistä toimenpidelistaa ei yksiköihin ulkopuolelta voida antaa, sillä työhyvinvointi rakentuu työyhteisön omista lähtökohdista ja tarpeista käsin.

Työyhteisössä, jossa henkilöstön vaihtuvuus ja työympäristön muutokset ovat pieniä, työhyvinvointityön prosessi voidaan suunnitella esimerkiksi toimintakaudeksi kerrallaan. Työyhteisössä, jossa muutokset ovat suurempia, esimerkiksi henkilöstövaihdoksia on paljon, muutetaan uusiin tiloihin, yksikön aukioloajat muuttuvat tai esimies vaihtuu, voidaan pikatestiä käyttää tiheämmin. Näin muutosten vaikutuksia henkilöstön työhyvinvointiin voidaan seurata. Työhyvinvoinnin kehittämisessä tulee kuitenkin olla pitkäjänteisyyttä – kehittämiskohteita ei kannata vaihtaa liian usein.

TYÖHYVINVOINNIN PIKATESTI

Kuinka täällä voidaan?

Kerro kuinka hyvin väittämät pitävät paikkansa.

- 5 = Erittäin hyvin 4 = Hyvin 3 = Kohtalaisesti
2 = Huonosti 1 = Erittäin huonosti

(Merkitse sopivin vaihtoehto. Laske lopuksi pisteet yhteen.)

1. Työhön on mukava lähteä. 1 2 3 4 5
2. Palaudun työstä ennen seuraavaa työvuoroa. 1 2 3 4 5
3. Työtilat ja työssä tarvitsemani välineet ovat toimivat ja tarkoituksenmukaiset. 1 2 3 4 5
4. Yhteistyö työyhteisössämme on toimivaa. 1 2 3 4 5
5. Tiedonkulku työyhteisössämme on toimivaa. 1 2 3 4 5
6. Esimieheni toiminta on oikeudenmukaista ja tasapuolista. 1 2 3 4 5
7. Voin hyödyntää omaa osamistani ja vahvuuksiani työssä. 1 2 3 4 5

Pisteet yhteensä

TYÖHYVINVOINNIN PIKATESTIN TULKINTA

Vaihe 1: Laske pikatestin pisteet

Kerää kaikki täytetyt pikatestit. Tarkasta että jokaiseen vastauslomakkeeseen on laskettu kokonaispistemäärä. Laske kaikkien lomakkeiden kokonaispisteet yhteen ja jaa summa vastaajamäärällä.

Keskimääräinen tulos varhaiskasvatuksen yksiköissä Mikkelissä vuonna 2017 oli pienessä yksikössä* 27,26 pistettä, keskikokoisessa yksikössä** 27,95 pistettä ja suuressa yksikössä*** 25,5 pistettä. Yleinen keskiarvo oli 26,35 pistettä.

Työyhteisömme pistemäärä on _____ pistettä.

Vaihe 2: Tunnista vahvuudet ja kehittämiskohteet

	1	2	3	4	5	6	7
1							
2							
3							
4							
5							

Syötä vastausten lukumäärät taulukkoon kunkin väittämänumeron kohdalle.

Ne osa-alueet, joille enintään kohtalaiset tulokset (1-3) keskittyvät, ovat mahdollisia työyhteisönne kehittämiskohteita.

Vihreälle taustalle kertyvät vastaukset ovat työyhteisönne vahvuuksia.

Punaisella taustalla olevat vastaukset ovat hälyttäviä merkkejä yksilön työhyvinvoinnin kannalta.

Vaihe 3: Valitkaa kehittämiskohteet ja ideoikaa toimenpiteet yhdessä työyhteisön kanssa

Käykää pikatestin tulos työyhteisössä läpi ja keskustelkaa avoimesti tulokseen vaikuttavista tekijöistä. Pohtikaa, mitkä ovat työyhteisönne olemassa olevat vahvuudet ja voimavarat. Valitkaa yhdessä kehittämiskohteet ja ideoikaa tarvittavat toimenpiteet yksilö-, työyhteisö- ja esimiestasolla, jotta työhyvinvointityöstä tulee kaikkien yhteinen asia. Toimenpiteiden ideoinnissa voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin huoneentaulusta kunkin pikatestin väittämän kohdalta löytyviä pieniä alustuksia ja tukikysymyksiä. Merkitkää kehittämiskohteet ja kirjatkaa toimenpiteet työhyvinvoinnin huoneentauluun.

* pieni yksikkö = 2-9 työntekijää

** keskikokoinen yksikkö = 10-20 työntekijää

*** suuri yksikkö = yli 21 työntekijää

Päivämäärä:

TYÖHYVINVOINNIN HUONEENTAULU

(Täytä ajanjakso)

Pikatestin
tulos

Huoneentaulun laatimisajankohta

Väliarvioinnin ajankohta

Seuraavan pikakyselyn ajankohta

Työyhteisömme vahvuudet työhyvinvoinnin edistämässä



Kehittämiskohteet

(Merkitse kehitettävät osa-alueet)

1. Työhön on mukava lähteä

Oletko valmis työpäivän haasteisiin? Palautumisen ollessa riittävää työhön lähteminen tuntuu myönteiseltä. Kyse on myös työn hallinnasta: ovatko työn vaatimukset tasapainossa tämänhetkisten voimavarojesi kanssa?

2. Palaudun työstä ennen seuraavaa työvuoroa

Palautumisen edellytyksiä ovat riittävä lepo ja työstä irrotautuminen. Miten voit edistää omaa palautumistasi? Palautumiseen tulee olla mahdollisuuksia myös työpäivän aikana. Palautumista tukevat esimerkiksi riittävät tauot, sosiaaliset suhteet ja saatu tuki sekä työtehtävien vaihtelevuus.

3. Työtilat ja työssä tarvitsemäni välineet ovat toimivat ja tarkoituksenmukaiset

Työn fyysiseen kuormittavuuteen voidaan vaikuttaa esimerkiksi kalusteratkaisuilla ja erilaisilla apuvälineillä. Onko työympäristössä huomioitu ergonomia? Miten tilat saadaan toimiviksi? Ovatko käytössä olevat välineet ajan tasalla?

4. Yhteistyö työyhteisössämme on toimivaa

Yhteiset tavoitteet ja arvomaailma, selkeä työnjako, rakentavan palautteen antaminen, asialliset käytöstavat ja virkistystoiminta kehittävät yhteisöllisyyttä ja tätä kautta tukevat yhteistyön toimivuutta. Miten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voidaan edistää? Millä tavoin työyhteisön ristiriitoihin puututaan?

5. Tiedonkulkua työyhteisössämme on toimivaa

Toimiva viestintä edistää perustehtävän toteutumista, rakentaa yhteisöllisyyttä ja vaikuttaa myönteisesti työyhteisön ilmapiiriin. Miten rakennetaan avointa ja dialogista keskustelukulttuuria? Millaisia tiedonkulun välineitä yksikössä käytetään?

6. Esimiehen toiminta on oikeudenmukaista ja tasapuolista

Esimieheltä saatu tuki, kannustus ja palaute vähentävät työn henkistä kuormitusta ja lisäävät työhyvinvointia. Miten esimiehen ja henkilöstön välillä vuorovaikutusta voidaan edistää? Miten tasa-arvon toteutumisesta huolehditaan? Kuinka ristiriidat ratkaistaan työyhteisössä? Esimies on työhyvinvoinnin keskeinen vaikuttaja.

7. Voin hyödyntää omaa osaamistani ja vahvuksiani työssä

Koetko työssäsi onnistumisen ja aikaansaamisen tunteita? Vastaako työnkuvasi osaamistasi? Osaaminen liittyy vahvasti työn hallinnan ja työmotivaation kokemukseen. Miten ylläpidät omaa ammattitaitoasi? Millaisia käytäntöjä yksikössä on osaamisen tunnistamiseen ja uudistamiseen? Jokaisen työpanos on tärkeä. Osaamisen avoin jakaminen nostaa koko työyhteisön osaamisen tasoa.

Muu yhdessä määritelty kehittämiskohde



Toimenpiteet yksikkömme arjessa

Yksilönä

Työyhteisönä

Esimiehenä



Havainnot väliarvioinnissa



Työhyvinvointi on henkilökohtainen kokemus, jonka rakentumiseen vaikuttavat sekä henkilökohtaisesta elämäntilanteesta että työstä, työyhteisöstä ja -ympäristöstä nousevat tekijät. Työhyvinvoinnilla on fyysinen, henkinen ja sosiaalinen ulottuvuus.

Työhyvinvoinnin edistäminen vaatii työntekijöiden ja esimiehen yhteistyötä, avointa vuorovaikutusta ja sitoutumista. Työhyvinvointityön on oltava jatkuvaa ja tavoitteellista, ei vain yksittäisiä tekoja. Työhyvinvointi rakentuu työyhteisön lähtökohdista ja tarpeista käsin.

Työhyvinvoinnin kehittäminen tapahtuu arjessa. Sijoittakaa tämä huoneentaulu näkyvälle paikalle työyhteisössä, jotta työhyvinvointiteemaan tulee palattua säännöllisesti ja työhyvinvointityöstä tulee jatkuva yhteinen prosessi.

Kehittämällä työhyvinvointia vaikutetaan myönteisesti myös työn kohteeseen eli lapsiin. Vain hyvinvoiva varhaiskasvattaja mahdollistaa lapselle hyvän päivän tänään.