

Saimaan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi (AMK)

Mia Tikka

**Annetaan ilmaiseksi hymyjä
- Savitaipaleen varhaiskasvatushenkilöstön
kokemuksia työhyvinvoinnista**

Opinnäytetyö 2013

Tiivistelmä

Mia Tikka

Annetaan ilmaiseksi hymyjä – Savitaipaleen varhaiskasvatushenkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista, 35 sivua, 2 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta

Sosiaalialan koulutusohjelma

Opinnäytetyö 2013

Ohjaaja Outi Kokko-Muhonen, Saimaan ammattikorkeakoulu

Tämän vahvasti työelämälähtöisen opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Savitaipaleen varhaiskasvatushenkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista positiivisen psykologian näkökulmasta. Selvityksessä etsittiin vastauksia siihen, mitkä tekijät varhaiskasvatustyössä ja sen piirteissä sekä työntekijän persoonallisuudessa edistivät työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Lisäksi kysyttiin, mistä Savitaipaleen varhaiskasvatushenkilöstö tunsi löytävänsä iloa työhön ja miten he ajattelivat voivansa vaikuttaa positiivisesti omaan työhyvinvointiinsa ja koko työyhteisön hyvinvointiin.

Opinnäytetyön tutkimusote oli kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen. Selvitysaineisto kerättiin sähköisen Webropol-kyselyn avulla. Kysely lähetettiin 28 Savitaipaleen kunnan varhaiskasvattajalle keväällä 2013. Vastauksia saatiin 20. Kaikki vastaajat olivat naisia. Kyselystä saatu aineisto analysoitiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä käyttäen.

Selvityksessä ilmeni, että Savitaipaleen varhaiskasvatushenkilöstö on yleisesti ottaen työhönsä tyytyväinen ja näkee paljon myönteisiä asioita työssään. Savitaipaleen varhaiskasvatushenkilöstö näkee työssä ja sen piirteissä paljon tekijöitä, jotka edistävät työssä jaksamista. Eniten vastaajat kokivat lapsen kasvun ja kehityksen edistävän työssä jaksamistaan. Työhyvinvointia ja työssä jaksamista edistävästä persoonallisuuden piirteistä nousivat päällimmäisenä esille iloisuus ja joustavuus. Kaikki vastaajat kokivat voivansa vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa positiivisesti.

Asiasanat: varhaiskasvatus, työhyvinvointi, positiivinen psykologia

Abstract

Mia Tikka

Smiles given for free – Savitaipale early childhood education staff's experiences on wellbeing at work

Pages 35, appendices 2

Saimaa University of Applied Sciences

Health Care and Social Services, Lappeenranta

Degree Programme in Social Services

Bachelor's Thesis 2013

Instructor: Senior Lecturer Outi Kokko-Muhonen, Saimaa University of Applied Sciences

The objective of this working life oriented thesis was to report on Savitaipale early education staff's experiences on wellbeing at work from positive psychology point of view. The study examines which factors in early childhood education work, and which features in employee's personality, support managing and wellbeing at work. In addition it was studied how the Savitaipale early education staff found joy in their work and how they felt they could positively influence their own wellbeing as well as the whole work community's wellbeing at work.

The research method of this thesis is both qualitative and quantitative. The material for research was gathered by electronic Webropol-query by sending it to 28 early childhood educators of Savitaipale municipality in spring 2013. Twenty replies were received and all the respondents were women. The material received from the queries was analysed by using theme based content analysis.

The findings of the research indicated that overall, the early childhood education staff in Savitaipale is satisfied with their work and find a lot of positive matters in it. They feel that there are lot of factors which improve managing at work. As the most strengthening factor for managing at work, they found experiencing the growth and development of the children to be the best. The features of personality, which had the greatest impact on the wellbeing and managing at work, were joyfulness and flexibility. All the respondents felt that they can make a positive difference on their own wellbeing at work.

Keywords: early childhood education, well-being, positive psychology

Sisältö

1 Ankkuri ylös.....	5
2 Kun ympärillä on porukka, joka arvostaa	6
2.1 Työn ja ihmisen voimavarojen suhde	7
2.2 Tutkittua positiivisuutta	9
2.3 Lupa kunnioittaa ja rakastaa itseään	10
2.4 Erilaisuus on rikkaus	11
3 Askel työniloon.....	13
4 Onnistumisia vai epäonnistumisia.....	14
5 Tämän työn tehtävä ja tarkoitus.....	15
5.1 Tavoitteena vahvuuksien näkeminen	16
5.2 Lähtökohtana ihminen	16
5.3 Selvityksen tulosten käsittely.....	18
5.4 Selvityksen ja tulosten luotettavuus.....	19
6 Tuloksena löytämisen ja oivaltamisen iloa	20
6.1 Jokainen voi lisätä onnellisuutta	20
6.2 Olen omalla paikallani	21
6.2.1 Tykkään työstäni.....	22
6.2.2 Olen iloinen ja joustava.....	23
6.2.3 Huumori lisää myönteisiä tunteita.....	26
6.3 Jokainen on vastuussa.....	26
6.4 Avoimia ajatuksia	28
7 Minä pohdin linnunlaulua ja vielä ihan vähän muuta.....	29
Kuvat.....	34
Taulukot.....	34
Kaaviot.....	34
Lähteet.....	35

Liitteet

Liite1 Saatekirje

Liite 2 Webropol-kyselylomake

1 Ankkuri ylös

*Se, joka elää toivossa,
tanssii ilman musiikkia.
Tuntematon*

Kun iloa tuovista asioista mainitsee ääneen, se jos mikä nostattaa ilmapiiriä, yhteistä tunnelmaa. Empatia on tärkein ihmissuhdetaito ja huumori työyhteisön ihmisiä yhteen hitsaava tekijä. (Jabe 2010,102.) Tämän vahvasti työelämälähtöisen opinnäytetyön tarkoituksena on etsiä vastauksia siihen, mitkä tekijät varhaiskasvatustyössä, sen piirteissä ja työntekijän persoonallisuudessa edistävät työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Mistä Savitaipaleen varhaiskasvatushenkilöstö tuntee löytävänsä iloa työhön ja miten he ajattelevat voivansa vaikuttaa positiivisesti omaan työhyvinvointiinsa? Opinnäytetyö on toteutettu lähestymällä Savitaipaleen varhaiskasvatushenkilöstöä kyselyllä Saimaan ammattikorkeakoulun Webropol- kyselyohjelman avulla.

Myös Suomen Mielensterveysseura korostaa myönteisten tunteiden tärkeyttä, kun halutaan saavuttaa tavoitteita. Ne antavat voimaa tehdä työtä päämäärän hyväksi. Omaksi koettuihin arvoihin liittyy myönteisiä tunteita ja sitoutumista. Vahva sitoutuminen ja työskentely tavoitteen puolesta tekevät tavoitteesta todennäköisemmin saavutettavan. Myönteisiä tunteita ovat muun muassa sinnikkyys ja sitkeys, rohkeus yrittää, sopiva vaatimustaso, luottamus omiin kykyihin ja lannistumattomuus. (Suomen Mielensterveysseura 2012.)

Ihmisen hyvinvointi koostuu monista eri tekijöistä, mutta rajaan opinnäytetyöni käsitteisiin työhyvinvointi, työn ilo ja positiivinen psykologia. Haluan, että koko opinnäytetyössä näkyy myönteinen ja lämmin lähestyminen aiheeseen. Keskityn selvittämään vain työhyvinvointia edistäviä tekijöitä, enkä sitä, mikä saa ihmiset uupumaan ja voimaan pahoin työssään. Perustelen aiheeseen lähestymistä sillä, että työhyvinvoinnin tutkimuksellinen painopiste ja näkökulma suuntautuvat usein pahoinvointiin, sairauksiin ja negatiivisten indikaattoreiden käyttöön. Hyvinvoinnin riskitekijöistä ja ongelmista tiedottaminen on samalla ohjannut työpaikoilla tapahtuvaa keskustelua ehkä liiankin yksipuoliseen ja kielteiseen suuntaan. Ongelmalähtöisen tutkimuksen ja puheen rinnalle on kaivattu

hyvinvointia työelämässä edistävien asioiden raportointia ja onneksi suunta onkin vähitellen muuttumassa. (Siitonen, Repola & Robinson 2002.)

Innostava elämä ei kävele luoksemme itsestään, eikä sitä tarjoilla valmiiksi lautasella. Meidän on ponnisteltava sitä kohti, nähtävä vaivaa ja luotava se itse. Prosessin avain on siis vastuun ottaminen. (Hämäläinen 2007, 15,16.) Oma ja työyhteisön hyvinvointi on ulkoisten tekijöiden lisäksi myös jokaisen työyhteisön jäsenen vastuulla, ja omia ajattelu- ja suhtautumistapoja voi aina tarkistaa ja kehittää. Mäkisalo (2003,13,) korostaa kirjassaan, että työyhteisön terveyden ja hyvinvoinnin kehittäminen on tärkeää sekä yksilön että organisaation näkökulmasta. Menestyvät työyhteisöt ovat hyvinvoivia ja osaavia. Kun työyhteisö uskalttaa nostaa ankkurin ylös ja lähteä kehittämistyön matkalle, on mahdollisuus kokea löytämisen riemua.

Näen, että tälle selvitykselle on vahva tarve ja uskon sen lisäävän Savitaipaleen varhaiskasvatushenkilöstön tietoisuutta mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työhyvinvointiin ja työyhteisön positiiviseen kehittämiseen. Vaikka työhyvinvointia on tutkittu Savitaipaleella äskettäin, perustelen oman opinnäytetyön tarpeellisuutta näkökulman erilaisuudella. Tavoitteena on, että opinnäytetyön avaama keskustelu auttaa varhaiskasvatuksen työntekijöitä näkemään hienoja vahvuuksiaan ja kokemaan työstään iloa sekä halun oppia tuntemaan ja kuuntelemaan itseään. Olen varma, että opinnäytetyöni on hyödyksi myös oman ammattitaitoni ja johtamisen taitojeni kehittämiseen sekä työssä jaksamiseen vastuuopettajana päiväkodissa.

2 Kun ympärillä on porukka, joka arvostaa

Ansiotyö vaikuttaa suuresti arjen hyvinvointiin. Se takaa taloudellisen turvallisuuden ja rytmittää ihmisten arkea. Ansiotyön kaltaista ajankäyttöä arvostetaan korkealle, minkä vuoksi myös työelämän ulkopuolella olevat tavoittelevat samankaltaista rytmia elämäänsä. Jotta ansiotyö tuottaisi hyvinvointia arkeen, sen pitää tuntua mielekkäältä. (Saari 2011, 251.)

Marjatta Jabe (2010,19, 56, 247) kirjoittaa kirjassaan, että työhyvinvointi syntyy kun ympärillä on porukka, joka arvostaa sitä mitä tekee ja siitä, että oma toimin-

ta liittyy johonkin, jota organisaatio tavoittelee. Hyvinvoivassa työyhteisössä on innostunut ilmapiiri. Ihminen tuntee koko ajan edistyvänsä, ja kokee olevansa työn imussa. Silloin aika kuluu kuin siivillä. Sillä, että on tyytyväinen työhönsä, on ratkaiseva merkitys ihmisen elämässä. Työpaikan etuja ovat kiinnostavien tehtävien ohella sosiaaliset kontaktit. Tarvitsemme työtovereiden tukea ja tarpeellisuuden tunnetta. Työ antaa ihmisille ystävyyssuhteita, statuksen ja identiteetin tunteen, sekä parhaimmillaan virikkeellisen toimintaympäristön.

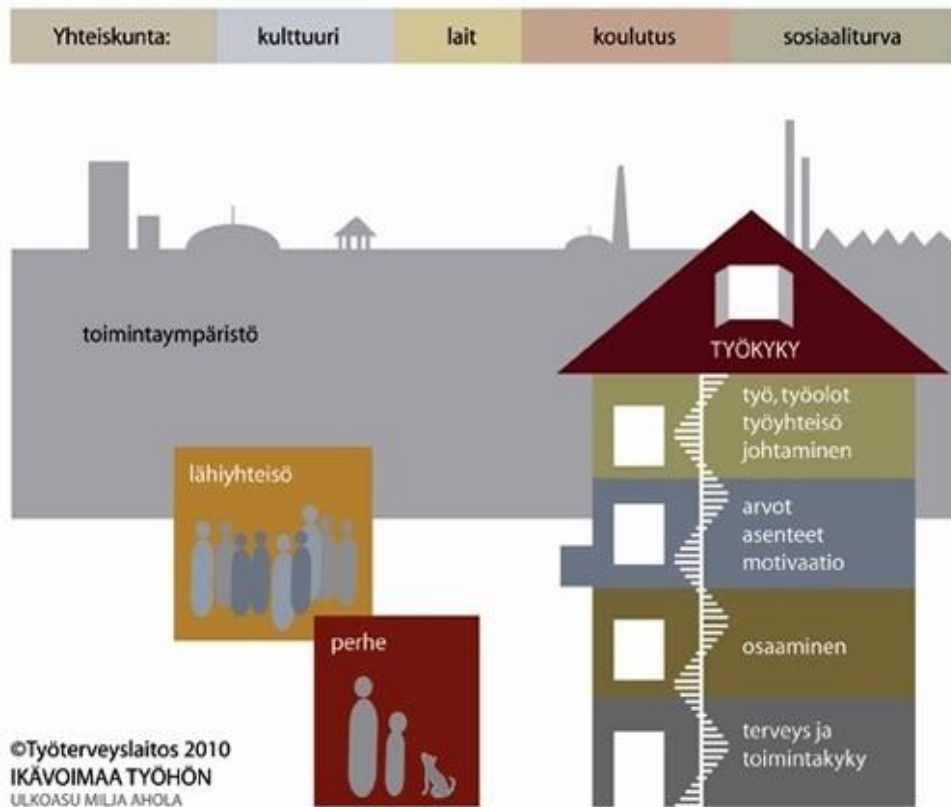
Hyvinvoinnin määrittelyjä on useita, mutta nykyisen näkemyksen mukaan hyvinvointi on yksilön kokemus omasta voinnistaan ja jaksamisestaan. Se sisältää kokonaisuutena sekä yksityiselämän että työelämän laadun. Hyvinvoinnin katsotaan olevan tyytyväisyyttä omaan elämään ja ihmisen selviytymistä arjen vaatimusten ja mahdollisuuksien ristitulessa eri elämäntilanteissa. Myös osallisuutta ja mahdollisuutta vaikuttaa itseään koskeviin asioihin ja ympäristöön pidetään yksilön hyvinvoinnin kannalta tärkeänä. Ihmisen hyvinvointi muodostuu työn ja vapaa-ajan onnistuneesta yhdistämisestä. Työ, joka vastaa yksilön edellytyksiä, ja johon liittyy aikaansaamisen tunne sekä oppimiskokemuksia, edistää hyvinvointia niin työssä kuin vapaa-aikanakin. Myös terveelliset elintavat, yksilön kannalta mielekkäät vapaa-ajanharrastukset ja läheiset ihmissuhteet auttavat selviytymään työn aiheuttamasta rasituksesta. Vastuu kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnin edistämisestä jakaantuu yhteiskunnan, työorganisaation ja yksilön kesken. (Suonsivu 2008, 5.)

Marja-Liisa Manka (2011, 35) listaa työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi, joka koostuu oikeudenmukaisesta ja johdonmukaisesta johtamisesta, osaamisen kehittämisestä, työssä onnistumista edistävästä organisaatorakenteesta, vuorovaikutteisesta toimintatavasta sekä työntekijän psyykkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta terveydestä. Pelkästään yksilöterveyden edistäminen ei riitä, vaan hänen mielestään työhyvinvointi on ymmärrettävä koko työyhteisön toimivuuden kehittämisenä.

2.1 Työn ja ihmisen voimavarojen suhde

Työterveyslaitoksen Ikävoimaa työhön -internetsivuilla kuvataan kaikki keskeiset tekijät, jotka tutkimusten mukaan vaikuttavat työhyvinvointiin työkykytalona

(Kuva 1). Työkykytalossa on neljä kerrosta: terveys ja toimintakyky, osaaminen, arvot ja asenteet sekä työ. Kolme alinta kerrosta kuvaavat työntekijän voimavaroja ja neljäs kerros kokoaa yhteen työhön liittyvät asiat. Työkyky on työn ja ihmisen voimavarojen suhde, tavoitteena on mahdollisimman hyvä vastaavuus ja tasapaino. Työkykytalon kolmannessa kerroksessa on parveke, josta on näkyä ympäristöön. Perhe ja lähiyhteisö sekä harrastukset vaikuttavat myös työkykyyn muun muassa elintapoja ja arvojen kautta. Työkyky-talon kolmanteen kerrokseen kasaantuvat hyvät ja huonot kokemukset työstä, voimavaroista sekä työn ulkopuolisista tekijöistä - käsityksemme työhyvinvoinnista muodostuu talon kolmannessa kerroksessa. (Työterveyslaitos 2010.)



Kuva 1. Työkykytalo

Työhyvinvointi mahdollistuu siis yksilön ja työpaikan, työn, esimiehen sekä työtovereiden positiivisessa ja aktiivisessa vuorovaikutuksessa. Työhyvinvointi on organisaation voimavara ja näkyy yksilössä työnä ja – imuna. Hyvinvoivat työntekijät tekevät hyvän tuloksen, ja hyvä ilmapiiri mahdollistaa luovuuden ja

houkuttelee osaavia työntekijöitä sekä kestää myös tilapäiset vastoinkäymiset. (Manka 2011, 73.)

2.2 Tutkittua positiivisuutta

Työhyvinvoinnin tutkimus on lähtenyt liikkeelle 1920-luvulla lääketieteellisestä, fysiologisesta stressitutkimuksesta. Stressin uskottiin syntyvän yksilön fysiologisenä reaktiona työn vaatimukseen. Myöhemmin näkökulma laajeni kattamaan myös työn yksilölle aiheuttamat psykologiset reaktiot ja työn kuormittavuudesta johtuvat vaikutukset. Tästä kehittyi myöhemmin niin sanottu työn vaatimusten ja hallinnan malli, jossa työn psykologisten vaatimusten ja työssä päättämisen mahdollisuuksien perusteella syntyi aktiivinen työhyvinvointia lisäävä tai passiivinen, voimavaroja kuluttava työ. Näin tutkimuksen painopiste kääntyi aktiivisempaan suuntaan. Työn vaatimusten katsottiin synnyttävän joko positiivista tai negatiivista painetta, mikä joko antaa yksilölle oppimisen mahdollisuuksia ja vireyttä tai pahimmillaan passivoi ja sairastuttaa. Myöhemmin malliin liitettiin kolmantena vielä sosiaalinen tuki, jonka todettiin vaikuttavan ratkaisevasti työhyvinvointiin. Nämä työhyvinvoinnin mallit jättävät tarkastelun ulkopuolelle työntekijän aktiivisuuden. Lisäksi ne tutkivat työn psyykkistä rasittavuutta, eivät sitä, mistä voisi syntyä työn iloa ja myönteistä motivaatiota. Modernein työhyvinvoinnin viitekehys on niin sanottu laaja-alainen työhyvinvoinnin käsite, mikä on tuonut mukaan muun muassa työmotivaation ja työn imun. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 55 - 56.)

Savitaipaleen kunnan henkilöstölle on toteutettu laaja kokonaisvaltaista työhyvinvointia mittaava työhyvinvointikysely vuoden 2012 alussa. Tämä työhyvinvointikysely oli jatkoa vuonna 2009 tehdylle kyselylle. Varhaiskasvatushenkilöstölle kysely toteutettiin omana yksikkönään ensimmäistä kertaa, ja näin työhyvinvoinnin kehityksen vertailu ei ole vielä mahdollista. Kyselyssä kartoitettiin muun muassa osallistujien terveydentilaa, tiedonkulkua, työn kuormittavuutta, stressitekijöitä, työilmapiiriä ja tavoitteita. Kyselyssä kysyttiin myös tykytoimintaan ja palautteeseen liittyviä asioita. Kommenttiosuudessa osallistujalla oli mahdollisuus listata myös työn iloa, voimaa ja tyytyväisyyttä tuottavia asioita.

Kyselyyn vastasi 13 varhaiskasvatuksen työntekijää. (Savitaipaleen kunnan henkilöstön työhyvinvointikysely 2009 - 2012.)

2.3 Lupa kunnioittaa ja rakastaa itseään

Päivähoitohenkilöstön työhyvinvointi ja varhaiskasvatuksen laatu ovat kiinteässä yhteydessä toisiinsa. Henkilöstö, joka kokee työnsä mielekkääksi ja merkitykselliseksi, viihtyy työssään. Työhyvinvointi ja työssä viihtyminen puolestaan innostavat henkilöstöä tekemään parhaansa, ja luovat varhaiskasvatuksen laadukkuudelle oleellisen tärkeän hyvän ilmapiiri. (Hujala & Fonsén 2009, 6.)

Ympäristön ja kasvattajan kannustavalla, innostuneella ja myönteisellä asenteella on suuri merkitys lapsen myönteisen minäkuvan ja elämän ilon kehittymiselle. Millaisen esimerkin me kasvattajat annamme lapsille? Simo Skinnari (2004, 43) esittää tärkeitä kysymyksiä kasvatushenkilöstölle:

Minkälaisen eettisen ilmapiirin me kasvattajat muodostamme lapsille? Olemmeko yhtä aikaa nöyriä ja rohkeita vaiko kyynisiä ja skeptisiä? Onko meillä rakautta, joka lopulta on asian ydin? Se mitä pieni lapsi parhaimmillaan voi saada ympäristöstään, on turvallisuuden tunne. Hän voi kokea, että maailma on hyvä. Tällaisen kokemuksen voivat välittää hänelle rakastamaan kykenevät aikuiset.

Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää muistaa, että kaikki hyvä hoitaminen ja yleensä kaikki ihmissuhdetyöskentely alkaa aina työntekijän itsensä rakastamisesta. (Mäkisalo 2003, 6). Lapsen tarpeet ja hyvinvointi ovat työn lähtökohta päivähoidossa, mutta kasvattajan on huolehdittava myös omasta hyvinvoinnistaan, jotta hän pystyy luomaan lapselle suotuisan toimintaympäristön. Kasvattajan oma asenne, vuorovaikutus ja tapa toimia ovat keskeisiä psyykkisen ja pedagogisen toimintaympäristön luomisessa. Kasvattajan kannattaa panostaa omaan toimintakykyyn ja hyvinvointiin, koska vain hyvinvoiva kasvattaja voi täysipainoisesti välittää hyvinvointia myös lapsille ja koko työyhteisöön. Lapsi on kasvattajan peili ja päinvastoin. Kehittyäkseen työntekijänä kasvattajan tulee kehittyä ihmisenä. (Koivunen 2009, 130, 137, 183, 201.)

Professori Inkeri Sava (2004, 45) korostaa kasvattajan itsetuntemuksen tärkeyttä. Jotta kasvattaja voi pitää kasvatettavistaan huolta, hänen on oltava turvallisin mielin itsensä kanssa. Hänellä on lupa kunnioittaa ja rakastaa myös itseään. Koivunen taas (2009, 199) korostaa, että hoitoaloilla tarvitaan ”itsensä mittaisia”

työntekijöitä. Ihmisiä, jotka panostavat persoonaansa, tunnustavat rajallisuutensa, uskaltavat käyttää luovia kykyjään, ja rakentavat omilla ehdoillaan toimivaa hoitoyhteisöä. Hän painottaa myös, että kasvattajan on myös oltava persoonallisuudeltaan tehtävänsä sopiva, ihminen, joka suhtautuu lapsiin heitä kunnioittavalla ja ymmärtävällä tavalla.

2.4 Erilaisuus on rikkaus

Kuinka erilaisia me ihmiset olemmekaan - meitä on moneksi! Erilaisuutemme on rikkaus, sillä muiden ihmisten persoonallisuuden eri puolien havainnoiminen, kokeminen ja pohtiminen tuovat elämäämme syvyyttä. Joskus on myös mielenkiintoista pysähtyä tutkailemaan omaa persoonallisuutta. Millainen minä olen? Miksi minusta on tullut tällainen? Muutunko minä? (Metsäpelto & Feld 2009, 9)

Yhdysvaltalainen Dan P. McAdams on jäsentänyt moniulotteista persoonallisuuden käsitettä kolmitasoisella mallilla. Siinä persoonallisuuden ensimmäiseen tasoon sijoittuvat yksilön taipumukselliset piirteet, joita ovat tilanteesta, ajasta tai roolista riippumattomat perustavanlaatuiset yksilön ominaisuudet, kuten temperamentti ja persoonallisuuden piirteet, jotka ovat suhteellisen pysyviä. Ne ilmentävät yksilön tapaa sopeutua ja sijoittua ympäröivään sosiaaliseen maailmaan. Persoonallisuuden ensimmäinen taso vastaa kysymyksiin: Millainen yksilö on?, ja Miten hän asioita tekee? Toiseen tasoon McAdamsin mukaan kuuluvat yksilölle tyypilliset sopeutumistavat, jotka ovat sidoksissa aikaan, paikkaan ja sosiaalisiin rooleihin. Näihin kuuluu esimerkiksi henkilökohtaiset tavoitteet, elämäntehtävät, arvot ja selviytymiskeinot. Persoonallisuuden toinen taso vastaa muun muassa kysymykseen: Mitä ihminen haluaa elämältään? Kolmannen tason McAdams näkee tarinanmuotoisena identiteettinä. Identiteetillä hän tarkoittaa tässä yhteydessä sisäistettyä, koko ajan kehittyvää tarinaa, jonka ihminen itsestään ja elämästään tuottaa. Se vastaa esimerkiksi kysymyksiin: Kuka minä olen?, Miten minusta tuli tällainen?. Tarinanmuotoinen identiteettitaso tekee yksilön elämästä ymmärrettävän ja yhtenäisen. (Metsäpelto & Feldt 2009, 23-25.)

Jokainen työntekijä osallistuu joka päivä työpaikkansa ilmapiirin rakentamiseen joko nostamalla tai latistamalla sitä. Tasapainoinen työyhteisö syntyy eri-

ikäisistä ja erilaisista ihmisistä, jota luottavat toisiinsa, ja uskaltavat ottaa kantaa ympärillään tapahtuviin asioihin. (Jabe 2010,101.)

Manka (2011, 77) kirjoittaa, että työntekijät tulkitsevat työpaikkaansa omien asenteidensa pohjalta. Tulkintaan vaikuttavat persoonallisuus, psykologinen pääoma, mahdollisuus vaikuttaa työhönsä, työyhteisö, terveys ja fyysinen kunto. Eri työntekijöiden kokemus työhyvinvoinnista voi vaihdella suuresti samassa työyhteisössä. On siis hyvin yksilöllistä, kuinka työhyvinvointi koetaan. Samoja työtehtäviä samassa työpaikassa suorittavilla työntekijöillä voi olla hyvinkin erilaisia kokemuksia omasta työssä jaksamisesta, ja siksi työhyvinvoinnin tutkimuksessa on tärkeää huomioida, miten persoonallisuus vaikuttaa työssä jaksamiseen.

Työntekijän persoonallisuuden piirteistä optimismin, elämänhallinnan ja itsearvostuksen on tutkittu olevan vahvasti yhteydessä fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin ja näiden piirteiden on todettu parantavan yksilön terveyttä ja hyvinvointia. Ne toimivat myös suojaavina tekijöinä stressitekijöiden haitallisia vaikutuksia vastaan. (Leinonen 2011, 6.)

Persoonallisuuteen liittyvät voimavarat auttavat selviytymään työelämän haastavissa tilanteissa, ratkaisujen tekemisessä ja muutoksiin sopeutumisessa. Ne pohjustavat kykyä tarttua tilaisuuksiin, ja edistävät tilanteiden ratkaisua omien tavoitteiden kannalta menestyksellisesti. (Metsäpelto & Feldt 2009, 247.)

Persoonallisuuspsykologista näkökulmaa tarvitaan myös käytännön työelämässä. On tärkeä ymmärtää, että työyhteisö koostuu erilaisista ihmisistä, joista jokainen on ainutlaatuinen persoona erilaisine taipumuksineen, tavoitteineen ja stressinsietokykyineen ja jokaisella on vahvuuksia, jotka tulisi ottaa huomioon. (Kinnunen, Feld & Mauno 2005, 92.)

Ihmisen perusasenteella on siis yhteys henkilökohtaisen työhyvinvoinnin kokeamiseen. Myönteinen perusasenne elämään, työhön ja toisiin ihmisiin on tyypillistä työssä viihtyvälle henkilölle. Perusasenne kuvastaa suhtautumista elämään, ja on pohjana sille, miten ihminen toimii toisten ihmisten kanssa. Tämä on yhteydessä henkilön arvoihin, ihmiskäsitykseen ja minäkäsitykseen. Jos ihmisen

perusasenne on uutta vastaanottava, avoin ja positiivinen, hänellä on hyvät edellytykset kehittää ennakkoluulottomuutta ja herkkyyttä nähdä työssään hie-
noja mahdollisuuksia. (Mäkisalo 2003, 21- 22.) Omaa persoonaamme työstä-
mällä, tarttumalla elämän haasteisiin ja päästämällä irti negatiivisuudesta
voimme löytää rennon vastuullisen tilan, jolloin elämä alkaa maistua elämisen
arvoiselta hyvine ja huonoine päivineen, onnistumiseen ja kriiseineen. Lisäpal-
kintona tästä on työnilo. (Hämäläinen 2007, 15 -16.)

3 Askel työniloon

Onneksi hyvin erilaiset asiat saavat meidät hyvälle mielelle ja nauramaan. On
tärkeä oivaltaa, että oma tapa nähdä hyvät asiat on ainutlaatuinen, eikä kenel-
läkään toisella ole oikeutta sitä arvostella. (Lahti 2003, 239). Onnellisuusprofes-
sori Markku Ojanen (2011) kirjoittaa siitä, että ihminen voi hyvin, kun hänellä on
realistinen ja myönteinen kuva itsestään. Silloin on hyvä olla muiden kanssa, ja
muiden on helppo olla itsensä tuntevan ihmisen seurassa. Hän korostaa, että
riittävä itsetuntemus on hyvien ihmissuhteiden perusta.

Ensimmäinen työnilon askel on jo se, että on työtä. Toinen on se, että tekee
omasta mielestään mielekästä työtä. Siitä syntyy työnilo, ja silloin voi leikkiä
ajatuksella, mitä kaikkea voisi tehdä levittääkseen työniloa myös muille. Onnel-
lisimpia on ne, jotka kokevat olevansa jollain tavalla avuksi ja hyödyksi muille.
Elämää helpottaa kummasti, kun oivaltaa, että rikkaus oikeastaan piileekin ky-
vyssä nauttia yksinkertaisista asioista. (Jabe 2010, 96.)

Manka (2011, 76, 77) jakaa työnilon viiteen eri osaan (Kuva 2). Hänen mukaan
työnilon tekijät koostuvat organisaation työhyvinvointia edistävästä piirteistä ja
työntekijästä itsestään. Työnilo syntyy työstä, jossa eri tekijät loksahavat paikal-
leen. Se on yksilön ja yhteisön kokemus, tunne. Mitä useampi työyhteisön jäsen
tuntee itsensä hyvinvoivaksi, sitä vahvemmin se vaikuttaa ryhmän hyvinvointiin.



Kuva 2. Työnilon keskeiset tekijät, Manka 2011

4 Onnistumisia vai epäonnistumisia

Ihmisestä tulee sitä, mitä hän pelkää, hän saa sitä, mitä hän epäilee ja hän on sitä, mitä hän odottaa olevansa. On hämmästyttävää, että pystymme itse valitsemaan oman asennoitumisemme asioihin, kuten myös sen, mitä odotamme tulevilta tapahtumilta: onnistumisia vai epäonnistumisia. Tämä valinta määrittelee pitkälti sen, mitä lopputuloksesta tulee. (Hämäläinen 2007, 203, 204.)

Työelämä tutkimus on pitkään keskittynyt työntekijöiden pahoinvoinnin selvittämiseen. Merkittävän näkökulman muutoksen toi positiivinen psykologia, jonka isänä tunnetaan amerikkalainen psykologian tohtori Martin Seligman. Hän käänsi 1990-luvulla tutkimuskohteensa masennuksen ja opitun avuttomuuden sijasta voimavaratekijöihin, erityisesti myönteisen ajattelutavan oppimiseen ja onnellisuuden aikaan saamiseen. Hänen mukaansa onnellisuutta voi vahvistaa tunnistamalla ja käyttämällä hyväksi ihmisissä jo valmiina olevia vahvuuksia ja luonteenpiirteitä. (Manka 2011, 65, 69.)

Positiivinen psykologia tutkii tekijöitä ja olosuhteita, jotka vaikuttavat ihmisten ja työpaikkojen kukoistukseen. Se kysyy, mikä tekee työstä mielekkään ja auttaa nauttimaan sen tekemisestä. Myönteinen ja ratkaisukeskeinen ajattelutapa saa ihmiset sitoutumaan yhteisiin tavoitteisiin ja pohtimaan sitä, kuinka työpaikasta voitaisiin tehdä hyvä ja voimavaroja antava. (Manka ym. 2010,3.) Työelämään sovellettuna positiivinen psykologia tarkoittaa sitä, ettei kysytä pelkästään riskitekijöitä ja altistumista, oireita ja uupumista, vaan ennen kaikkea sitä, mikä työssä ihmisiä kannattelee, mikä tekee siitä mielekkään, ja mikä auttaa selviytymään ja nauttimaan työstä. Ratkaisevaa on löytää vastauksia kysymyksiin, millaisissa työskentelyolosuhteissa työntekijät voivat hyvin, antavat parhaansa ja saavuttavat parhaat tulokset. (Työterveyslaitos 2010.)

Positiivisessa psykologiassa ei ole kyse maailman katsomisesta vaaleanpunaisen lasien lävitse, vaan sen tiedostamisesta, että uhkien lisäksi tarjolla on mahdollisuuksia. Ei haeta päälle liimattua positiivisuutta, vaan taitoa nähdä kussakin tilanteessa avautuvat mahdollisuudet. Myös negatiiviset tunteet ovat tarpeellisia ja sallittuja. (Manka 2011,171.)

5 Tämän työn tehtävä ja tarkoitus

Opinnäytetyön aihe syntyi työelämän tarpeesta ja omasta mielenkiinnostani työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Opinnäytetyöni rajautui tämän päivän varhaiskasvatustyöhön Savitaipaleen kunnassa, ja sen tehtävä oli selvittää, mistä Savitaipaleen varhaiskasvatushenkilöstö tuntee löytävänsä iloa työhön, ja miten he ajattelivat voivansa vaikuttaa positiivisesti omaan työhyvinvointiinsa.

Näen opinnäytetyöni olevan hyödyksi myös oman ammattitaidon ja johtamisen taitojen kehittämisessä sekä työssä jaksamisessa vastuupettajana päiväkodissa. Toteutin opinnäytetyön keräämällä tietoa Savitaipaleen varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvoinnista. Tietoa keräsin Webropol-kyselylomakkeilla ja tavoitteena oli ymmärtää aihetta osallistujien subjektiivisesta näkökulmasta.

5.1 Tavoitteena vahvuuksien näkeminen

Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää keväällä 2013 Savitaipaleen kunnan varhaiskasvatuksessa työskentelevien kasvatushenkilöiden kokemuksia työhyvinvoinnista positiivisen psykologian näkökulmasta. Tavoitteena oli myös, että opinnäytetyön avaama keskustelu auttaisi varhaiskasvatuksen työntekijöitä näkemään vahvuuksiaan ja kokemaan työstään iloa, sekä herättäisi halun oppia tuntemaan ja kuuntelemaan itseään.

Selvityskysymykset olivat seuraavat:

1. Minkälaiset tekijät varhaiskasvatustyössä edistävät työssä jaksamista ja työhyvinvointia?
2. Minkälaiset tekijät työntekijän persoonallisuuden piirteissä edistävät työssä jaksamista ja työhyvinvointia?
3. Miten työntekijät ajattelevat voivansa itse vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa ja lisäksi koko työyhteisön hyvinvointiin?

5.2 Lähtökohtana ihminen

Opinnäytetyöni on pääosin kvalitatiivinen eli laadullinen, mutta sisältää myös kvantitatiivisia eli määrällisiä piirteitä. Tähtinen, Laakkonen & Broberg(2011, 12) korostavat tutkijan ajattelun luovuuden ja joustavuuden merkitystä. Liian tiukka sitoutuminen eri paradigmoihin, kuuluvat ne sitten laadulliseen tai määrälliseen tutkimustraditioon, ei ole aina, jos koskaan, kovin tarkoituksen mukaista tai se ei ainakaan vastaa tieteen avoimuus- ja uudistumisideaaleja.

Tutkimuksen aineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä ja analyysin on tarkoitus luoda selkeä sanallinen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Laadullisen aineiston sisällön analyysillä pyritään tiivistämään aineisto selkeään muotoon kadottamatta sen sisältämää informaatiota. Tarkoitus on informaatioarvon lisääminen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108.)

Kun tutkimuksen lähtökohtana on ihminen, hänen elämänpiirinsä ja niihin liittyvät merkitykset, puhutaan laadullisesta tutkimuksesta. Tutkimuksen avulla pyri-

tään selvittämään totuutta tutkimuskohteina olevista ilmiöistä ja jäsentämään todellisuutta. Tavoitteena on osallistujien näkökulman ymmärtäminen. Tutkimuksen osallistujat valitaan sen mukaan, ketkä parhaiten tietävät kokemuksellisesti tutkimuksen mielenkiinnon kohteena olevasta ilmiöstä. Oleellista on, että osallistuja osaa ja haluaa kuvata tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä. (Kylmä & Juvakka 2007, 16- 22, 58.)

Tutkijan rooli ohjautuu tietoisesti sen mukaan, millaista tietoa hän haluaa. Jos tavoitellaan tietoa, siitä miten päiväkodin aikuiset kuvaavat käsityksiään työstään, tutkija haastattelee tai laatii kyselylomakkeen. Jos tutkija haluaa tietää, mitä päiväkodissa tehdään, hänen on mentävä tapahtumien keskelle. (Kalliala 2008, 69.)

Vaikka opinnäytetyöni oli pääosin laadullinen, halusin, että selvitykseni olisi mahdollisimman kattava. Siksi kysely saatekirjeineen lähetettiin koko varhaiskasvatushenkilöstölle. Kysely lähetettiin työntekijöiden työsähköpostiin. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista, mutta siihen sai käyttää työaika. Toteutin opinnäytetyön yhteistyössä Saimaan ammattikorkeakoulun ja Savitaipaleen kunnan varhaiskasvatushenkilöstön kanssa. Varhaiskasvuspäällikkö Virve Niemelä oli luvannut jakaa sähköpostikyselyn ja olla tukena opinnäytetyön toteutuksessa. Olin saanut luvan käyttää jonkin verran työaikaani opinnäytetyön toteutukseen. Kylmän ja Juvakan (2007,104) mukaan sähköpostikyselyn etuina on se, että tutkija saa aineiston valmiiksi kirjallisessa muodossa, ja että kyselyn voi lähettää nopeasti suurellekin joukolle. Miinuksena voisi nähdä sen, ettei tutkimuksen tekijän ja osallistujan välille muodostu henkilökohtaista kontaktia.

Kyselyyn vastasi kaksikymmentä varhaiskasvatuksen ammattihenkilöä varhaiskasvatuksen eri yksiköistä. Savitaipaleella varhaiskasvatushenkilöstön ammattinimikkeitä ovat varhaiskasvuspäällikkö, erityislastentarhanopettaja, lastentarhanopettaja, vastuuopettaja, lastenhoitaja, laitoshuoltaja, ryhmäavustaja ja perhepäivähoitaja. Varhaiskasvatuskentällä työskentelee yhteensä 28 henkilöä, jotka kaikki ovat naisia.

5.3 Selvityksen tulosten käsittely

Kyselylomakkeeni sisälsi pääosin monivalintakysymyksiä, mutta myös muutamia avoimia kysymyksiä. Kokosin vastaukset aineistolähtöistä sisällönanalyysia käyttäen. Tuomen ja Sarajärven (2009,110) mukaan sisällönanalyysilla toteutettu aineisto pyritään järjestämään selkeään ja tiiviiseen muotoon kadottamatta tulosten sisältämää informaatiota. Aineiston laadullinen käsittely perustuu loogiseen tulkintaan ja päättelyyn, missä tutkimuksessa tuotettu aineisto ensin hajotetaan osiin, käsitellään ja kootaan uudestaan loogiseksi kokonaisuudeksi.

Poimin kysymysten vastauksista pääasiat, jotka luokittelin aihealueittain (Taulukko 1).

Vaihtelevuus		
Perustehtävät		
Työyhteisön tuki	Työ ja sen piirteet	
Asioiden jakaminen		
Joustavuus		Työhyvinvointia edistävät tekijät
Positiivinen palaute	Persoonallisuuden piirteet	
Huumori		
Avoimuus		
Työn ulkopuolinen elämä	Henkilökohtaiset tekijät	
Harrastukset		
Perhe		

Taulukko 1. Työhyvinvointia edistävät tekijät, esimerkki abstrahoinnista

5.4 Selvityksen ja tulosten luotettavuus

Luotettavuutta pohtiessa on syytä ottaa huomioon, että 28:sta varhaiskasvatukseen työntekijästä 20 vastasi. Otos on valtakunnallisesti suhteellisen pieni, mutta kertoo kuitenkin paljon Savitaipaleen varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvoinnista positiivisen psykologian näkökulmasta, ja antaa samalla viitteitä varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvoinnin kokemuksista myös valtakunnallisesti.

Tutkimuksen validiteetti on hyvä silloin, kun kohderyhmä ja kysymykset ovat oikeat. Validiteetin arviointi kohdistaa yleensä huomionsa kysymykseen, kuinka hyvin tutkimusote ja siinä käytetyt menetelmät vastaavat sitä ilmiötä, jota halutaan tutkia. Voidakseen olla validi, sovellettavan tutkimusotteen tulee tehdä oikeutta tutkittavan ilmiön olemukselle ja kysymyksenasettelulle. (Hiltunen 2009.)

Tutkimuksen reliaabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta; tutkimustulokset eivät ole sattumanvaraisia tuloksia. Tutkimuksen reliabiliteetti on hyvä, kun tulokset eivät ole sattuman aiheuttamia. Jos tutkimus uusittaisiin, pitäisi samoissa olosuhteissa saada samat tulokset. Kysymysten tulee olla yksiselitteisiä ja ymmärrettäviä, ja haastattelut tulee tehdä huolellisesti. (Hiltunen 2009.)

Noudatin opinnäytetyöni tekemisessä eettisiä periaatteita. Savitaipale on pieni maalaiskunta ja varhaiskasvatushenkilöstöä on vähän. Aineisto kerättiin nimettömänä sähköpostikyselynä Webropol-kyselytyökalun avulla, näin vastaajien henkilöllisyys pysyi salassa. Kyselyssä kysyttiin vain työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä, ei ammattinimikkeitä, ikää tai työvuosia, joista voisi päätellä vastaajan henkilöllisyyden. Kyselyyn osallistuminen oli vapaaehtoista. Sähköpostikyselyn valintaa perustelen myös sillä, että olen selvityksen kohteena olevan työyhteisön jäsen, ja osalle henkilöstöä esimiesasemassa. Ennen aineiston keräämistä hain tutkimusluvan Savitaipaleen kunnalta, ja aineiston analysoinnin jälkeen se hävitettiin asianmukaisesti. Sosiaalialan ammattilaisena noudatin salassapitovelvollisuutta ja luottamuksellisuutta.

6 Tuloksena löytämisen ja oivaltamisen iloa

Kaikessa tutkimuksessa on viime kädessä kysymys ihmisten hyvää palvelevan tiedon tuottamisesta. Parhaimmillaan tutkimuksen tekeminen on löytämisen ja oivaltamisen iloa. Myötäelämisen kyky kanssaihmissen elämänkohtaloissa, vaikeissakin, on osa monisyistä elämisen iloon liittyvää kokemusta. Tutkimuksen hyvään laatuun kuuluu tutkimuksen tekijän tietoisuus eettisten ratkaisujen seurauksista. (Kylmä & Juvakka 2007, 155.)

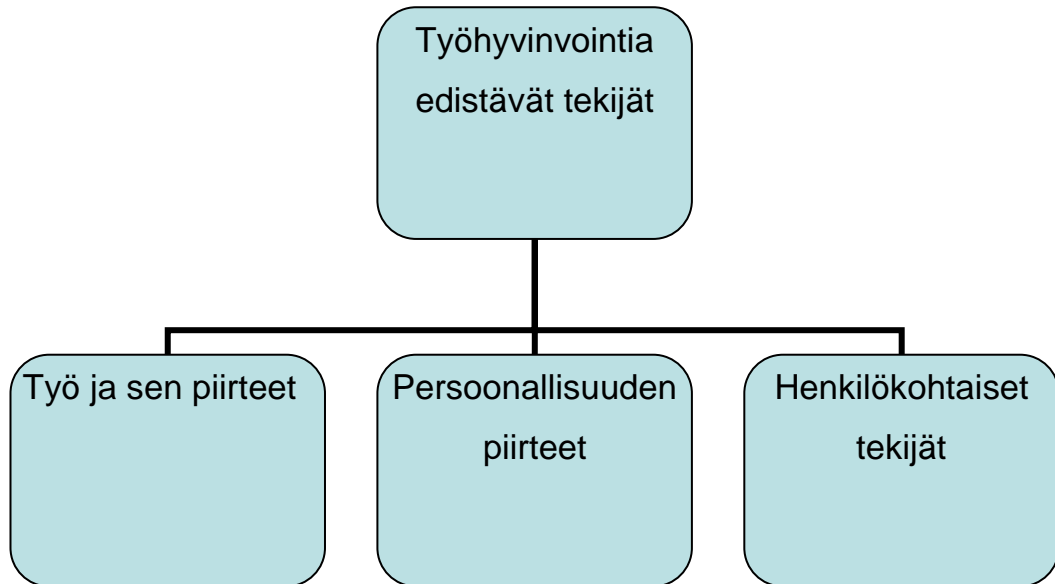
Hyvinvoinnin lisäämisen edellytyksenä on yksilön ja yhteisön havahtuminen nykytilanteeseen. Havahtuminen edellyttää myös sen tiedostamisen, että pelkästään osallistuminen ei riitä, vaan jokaisen on tultava osalliseksi työyhteisön kehittamisestä. Mitään ei voi muuttaa eikä kehittää, jos työyhteisössä ei ensin tunnusteta muutoksen tarvetta. Havahtuminen on helpompaa, jos työyhteisössä pyritään samalla kohti ei-syyllistävää, välittävää ja toista kunnioittavaa tunteiden ilmaisua sekä toisen kuuntelemista mahdollistavaa keskustelukulttuuria. (Mäki-salo 2003, 41- 42.)

6.1 Jokainen voi lisätä onnellisuutta

Tutkimuksen mukaan jopa 40 % onnellisuuden avaimista on ihmisen omilla käsissä. Jokainen voi lisätä hyvinvointiaan ja onnellisuutta selvittämällä, mitkä ovat tärkeimmät luonteen vahvuudet, kehittämällä niitä ja opettelemalla käyttämään niitä työssä, parisuhteessa, harrastuksissa ja lasten kasvatuksessa. (Matti-tila & Aarnisalo 2011, 111.)

Työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta on tärkeää löytää työstään tai itsestään työntekijänä positiivisia asioita, jotka auttavat jaksamaan työssä. Positiivisten asioiden eli voimavarojen löytäminen ja rakentaminen on ratkaisevaa työntekijän työssä jaksamisen kannalta, sillä näihin voimavaroihin tukeutuminen auttaa myös torjumaan työn negatiivisia vaikutuksia, kuten työuupumusta. (Leinonen 2011, 15.)

Tarkastelen Savitaipaleen varhaiskasvatuksen työhyvinvointia edistäviä tekijöitä kolmesta eri näkökulmasta (Kaavio 1), varhaiskasvatustyön ja sen piirteiden, varhaiskasvatushenkilöstön persoonallisuuden piirteiden ja henkilökohtaiset tekijöiden näkökulmasta.

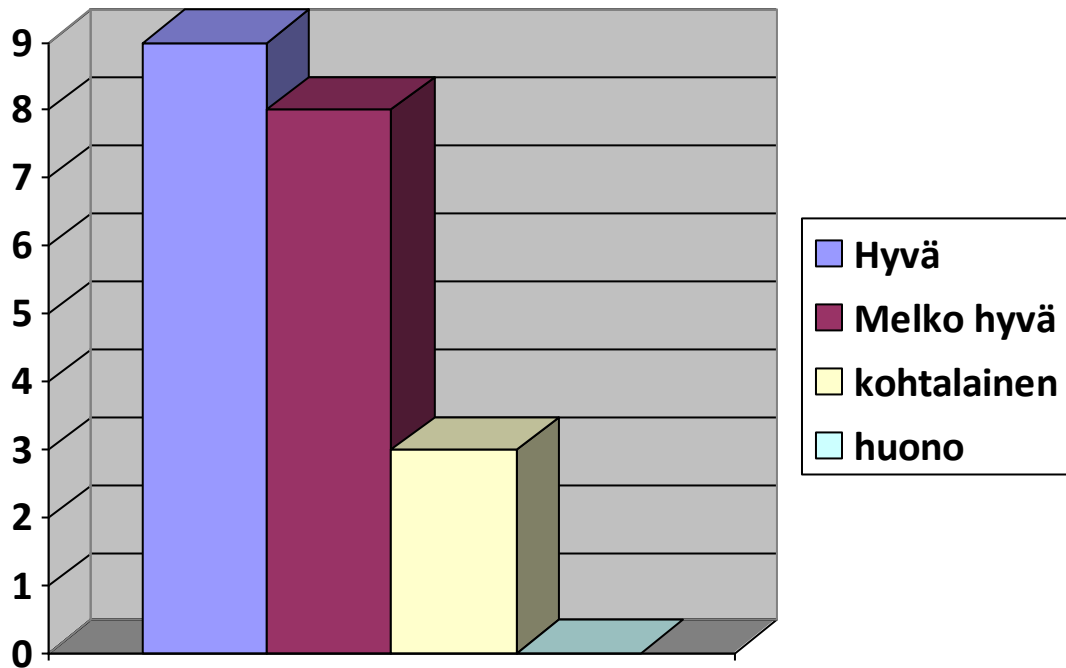


Kaavio 1. Työhyvinvoinnin näkökulmat

6.2 Olen omalla paikallani

Yleisesti ottaen työssä jaksaa parhaiten, kun työntekijä saa käyttää kykyjään, oppia uutta ja kehittyä, sekä tehdä työt omasta viitekehuksestään käsin. Kun työntekijällä on mahdollisuus menestyä ja päteä, työ on vastuullista ja mielenkiintoista, työsuoritusta arvostetaan ja työstä saa palautetta ja kiitosta, ovat työssä jaksamisen edellytykset hyvät. (Koivunen 2009,137.)

Kun Savitaipaleen varhaiskasvatushenkilöstöltä kysyttiin, millaiseksi he kokevat oman työssä jaksamisen tällä hetkellä, kertoivat vastaukset samaa, minkä Koivunen (2009,131) mainitsee kirjassaan. Päivähoidon työntekijät olivat yleisesti ottaen työhönsä tyytyväisiä ja näkivät paljon myönteisiä asioita työssään. Savitaipaleen varhaiskasvatushenkilöstöstä suurin osa tunsi oman työssä jaksamisensa hyväksi. Kukaan ei tuntenut työssä jaksamistaan huonoksi (Kaavio 2).



Kaavio 2. Työssä jaksamisen tila Savitaipaleen varhaiskasvatuksessa

6.2.1 Tykkään työstäni

Työhyvinvointi on seurausta työn myönteisistä kokemuksista ja siksi on tärkeää tarkastella työn voimavaroja ja positiivisia tekijöitä. Ne edistävät työntekijöiden tuottavuutta, voimaantumista ja suorituskykyä sekä vahvistavat yhteistyötä työntekijöiden kesken. (Manka 2011, 72.)

Tutkijat Dormann ja Kaiser kartoittivat työolojen vaikutusta asiakkaiden tyytyväisyyteen päivähoitotyössä. Tutkimuksen kohteena oli 40 saksalaista lastentarhanopettajaa sekä 102 asiakasperhettä. Työolojen lisäksi tutkimuksessa huomioitiin päivähoitotyön luonne niin sanottua tunnetyönä sekä työntekijän persoonallisuus ja kuormittuneisuus. Tutkimuksen tuloksissa korostui erityisesti työn voimavarojen merkitys, ja se että työn voimavarojen voidaan nähdä vaikuttavan positiivisesti myös päivähoitolaatuun työntekijöiden työssä jaksamisen ja hyvinvoinnin kautta. (Leinonen 2011, 28.)

Manka (2011,196) toteaa, että erilaiset työssä koetut voimavarat ennustivat vielä kolmen vuoden kuluttua kokemusta siitä, että työ rikastuttaa perhe-elämää.

Myönteiset kokemukset yhdellä elämänalueella näyttävät siis siirtyvän toisellekin elämänalueelle, ja parantavat siinä koettavaa elämänlaatua.

Selvityksessäni pyydettiin valitsemaan viisi tärkeintä varhaiskasvatustyössä omaan työssä jaksamiseen positiivisesti vaikuttavaa tekijää. Vastauksista kävi ilmi, että Savitaipaleen varhaiskasvatushenkilöstö näkee työssä ja sen piirteissä on paljon tekijöitä, jotka edistävät työssä jaksamista. Vastauksen jakautuivat kahdeksantoista eri tekijään. Eniten vastaajat kokivat lapsen kasvun ja kehityksen edistävän työssä jaksamistaan. Tämä kertookin mielestäni sen, että varhaiskasvatustyö on usein kutsumustyötä, johon hakeudutaan lasten vuoksi. Moni työntekijä myös Savitaipaleella kokee iloa ja tyydytystä, kun voi tukea lapsia kasvussa ja uuden oppimisessa.

Toiseksi tärkeimmäksi kyselyssä koettiin työyhteisön ilmapiiri ja viihtyisä työympäristö. Kolmantena vastauksissa tuli työkavereiden tärkeys, ja neljäntenä arjen ilot ja surut. Nämä kaksi työn piirrettä kertovat työyhteisön tuen ja kannustuksen tärkeydestä. Työasioista on varmasti helpompi jutella sellaisen ihmisen kanssa, joka tuntee työpaikan mahdollisuudet ja kuormittavat tekijät, eikä silloin myöskään tarvitse pelätä vaitiolovelvollisuuden rikkomista. Näin työkaverit ovat myös hyvä vertaistuen lähde.

Viidenneksi eniten työssä jaksamiseen koettiin vaikuttavan yhteistyön perheiden kanssa. Muita tärkeinä pidettyjä työssä jaksamista edistäviä tekijöitä olivat työn vaihtelevuus, vastuu, koulutus, työn sisältö, selkeä työnkuva, työn arvostus, mahdollisuus vaikuttaa, työyhteisön tuki, positiivinen palaute, hyvä johtaminen, yhteenkuuluvuuden tunne ja kiireettömyys.

6.2.2 Olen iloinen ja joustava

Ammatillisen pätevyyden lisäksi kasvattajan persoona on tärkeä tekijä lasten kanssa työskenneltäessä. Kasvattaja tarvitsee fyysistä ja psyykkistä sietokykyä, koska hän joutuu päivittäin kohtaamaan ennalta tuntemattomia vaikeita haasteita, joiden sietäminen edellyttää ammatillista työtettä. Kasvattaja tarvitsee joustavuutta kyetäkseen muuttamaan omia suunnitelmiaan tilanteiden mukaan. Myös tilannetaju, sekä kyky reagoida nopeasti ja tilanteen edellyttämällä ammatillisella tavalla on tärkeää. Lisäksi vaaditaan herkkyyttä havaita lasten

yksilölliset ja erityiset tarpeet sekä ammatillista toimintakykyä niiden tyydyttäiseksi. (Koivunen 2009, 130.)

Samassa lapsiryhmässä tiimin jäsenet voivat olla persoonaltaan hyvin erilaisia, mutta silti täydentävät toisiaan rakentavalla tavalla. Jos tiimin kasvattajat sopivat persoonallisuuksiltaan hyvin yhteen ja pystyvät työskentelemään rakentavasti yhdessä, olisi hyvä, että tällainen tiimi voisi työskennellä yhdessä pidempäänkin. Välillä taas on paikallaan, että kasvattajat vaihtavat lapsiryhmää muutamana vuoden välein, muuten on vaarana, että toimintatavat urautuvat, luovuus vähenee ja uusien toimintatapojen omaksuminen estyy. (Koivunen 2009,194.)

Kyselyssä pyydettiin valitsemaan neljä sellaista persoonallisuuden piirrettä, jotka vastaajan mielestä edistävät varhaiskasvatustyössä jaksamista ja työhyvinvointia. Vastaajat kokivat iloisuuden ja joustavuuden edistävän eniten työssä jaksamista. Nämä piirteet tulivat esiin lähes puolessa vastauksista. Toiseksi tärkeimmiksi mainittiin empatia ja avoimuus ja kolmantena tunnollisuus. Neljänneksi nousi myönteisyys. Muina piirteinä selvityksessä mainittiin sovinnollisuus, ulospäin suuntautuvuus, taiteellisuus, järjestelmällisyys, aktiivisuus, velvollisuudentuntoisuus, suvaitsevaisuus ja huumorintaju. Toisin sanoen erilaisten persoonallisuuspiirteiden kirjo ja niiden tunnistaminen on tiimityön voimavara. Kaikkien ei tarvitse tehdä kaikkea, vaan työtä voidaan jakaa vahvuuksien mukaan. Empatia nousi selvityksessä esille neljän tärkeimmän persoonallisuuspiirteen joukkoon. Myös Koivunen (2009, 33) korostaa empatian tärkeyttä. Se on kasvattajan keino tukea lapsen tunne-elämää. Koivusen mukaan kasvattajalta vaaditaan herkkyyttä tunnistaa lapsen itkun syy, ja toimia lapsen kanssa.

Vastaajat valitsivat kyselyssä myös sellaisia varhaiskasvatustyössä jaksamista edistäviä persoonallisuuden piirteitä, joita he tunsivat itse omaavansa (Taulukko 2). Vastauksia vertaamalla voi päätellä, että Savitaipaleen varhaiskasvatushenkilöstö kokee omaavansa useita sellaisia persoonallisuuden piirteitä, joiden ajattelee yleisesti edistävän työhyvinvointia ja työssä jaksamista varhaiskasvatustyössä. Taulukkoa tutkimalla voi myös ilolla huomata, että Savitaipaleen varhaiskasvatusväki tunnistaa itsessään paljon myönteisiä ja työhyvinvointia lisääviä persoonallisuuden piirteitä.

Henkilöstön itsessään tunnistamia persoonallisuuden piirteitä, jotka edistävät työssä jaksamista ja työhyvinvointia.	Persoonallisuuden piirteitä, joiden ajatellaan yleisesti auttavan/ edistävän varhaiskasvatus-työssä jaksamista ja työhyvinvointia.
Avoimuus	Avoimuus
Tunnollisuus	Tunnollisuus
Empatia	Empatia
Taiteellisuus	Taiteellisuus
Joustavuus	Joustavuus
Iloisuus	Iloisuus
Aktiivisuus	Aktiivisuus
Ulospäin suuntautuvuus	Ulospäin suuntautuvuus
Huumorintaju	Huumorintaju
Positiivisuus	Sovinnollisuus
Herkkyys	Järjestelmällisyys
Luotettavuus	Velvollisuudentuntoisuus
Oma-aloitteisuus	Suvaitsevaisuus
Innostuneisuus	Myönteisyys
Heittäytymiskyky	
Monitaitoisuus	
Kiinnostus työhön	
Vankka työmoraali	

Taulukko 2. Persoonallisuuspiirteiden vertailu.

Vastaajat löysivät itsestään myös erilaisia persoonallisuuspiirteitä kuin mitä kyselyssä oli lueteltu. Esille nousivat oma-aloitteisuus, luotettavuus, innostuneisuus, herkkyys, heittäytymiskyky, monitaitoisuus, kiinnostus työhön ja vankka työmoraali.

6.2.3 Huumori lisää myönteisiä tunteita

Työ ja perhe ovat aikuisten elämän kaksi tärkeintä aluetta. Noin puolet suomalaisista haluaisi viettää enemmän aikaa perheensä kanssa. Työn ja kodin voimavarat, työn ja perhe-elämän myönteinen vuorovaikutus sekä hyvinvointi voivat vahvistaa kehämäisesti toinen toisiaan pitkälläkin aikavälillä. Sosiaalisten suhteiden lisäksi liikunta, ulkoilu, luonnosta nauttiminen ja lepäily, oleilu sekä kulttuuri ovat tutkimuksen mukaan tärkeimpiä vapaa-ajan palautumisen keinoja. Edellä mainittujen lisäksi huumorin on todettu helpottavan stressiä ja jopa fyysistä kipua. Työpaikalla huumori lisää myönteisiä tunteita ja voi olla apuna ongelmien ratkaisuja etsiessä. (Manka 2011, 186,194 -196).

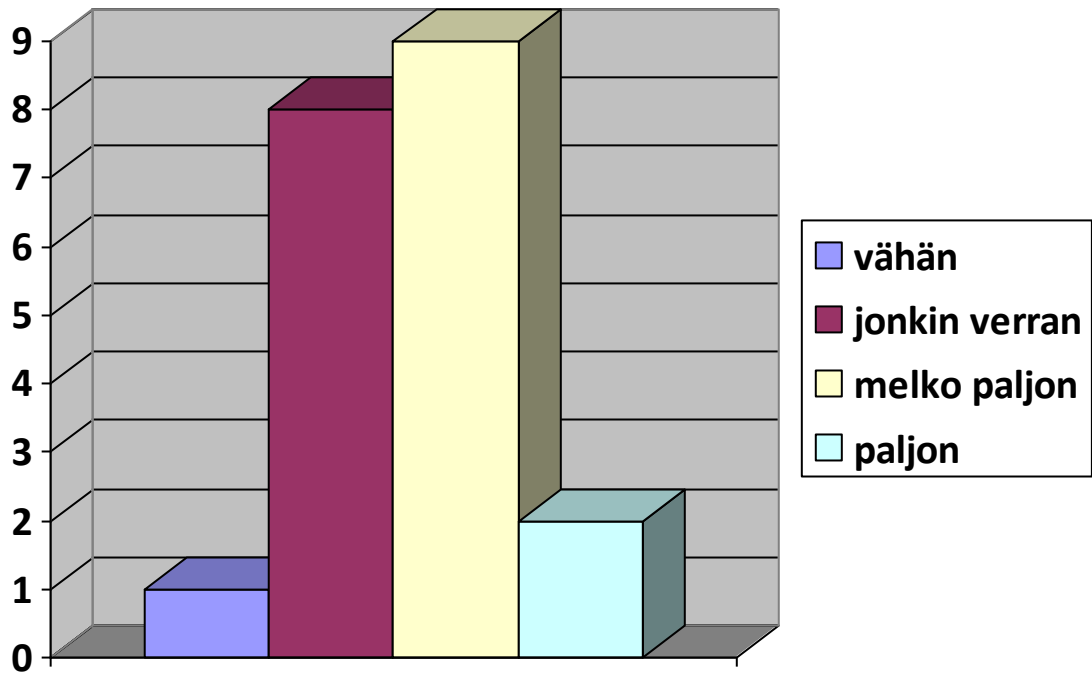
Myös Savitaipaleen varhaiskasvatushenkilöstö koki tärkeimmiksi työhyvinvointiin vaikuttaviksi henkilökohtaisiksi tekijöiksi perheen ja ystävät. Niiden jälkeen tärkeimmiksi nousivat huumori, omat persoonallisuuden piirteet sekä terveys ja toimintakyky. Lisäksi mainittiin sosiaaliset taidot, voimavarat, elämäntilanne, vapaa-aika, harrastukset, luonto, liikunta, osaaminen ja kyvyt sekä elinikäinen oppiminen.

6.3 Jokainen on vastuussa

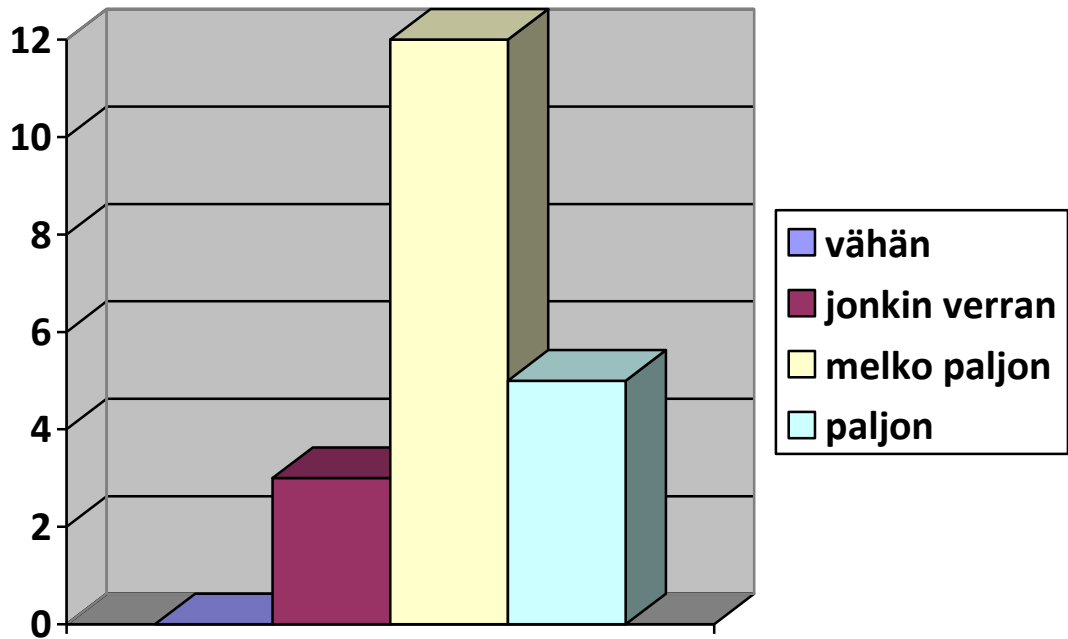
Manka (2011, 80,199) korostaa, että työhyvinvointi ei synny itsestään. Se vaatii järjestelmällistä johtamista, suunnittelua ja toimia henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi sekä jatkuvaa työhyvinvointitoiminnan arviointia. Myös jokainen työyhteisön jäsen on vastuussa niin omasta kuin työyhteisön hyvinvoinnista, eikä vastuuta voi yksinään siirtää esimiehen harteille. Siksi ei ole yhdentekevää, kumpaa asennetta ruokimme. Myönteiset tunteet ammentavat voimia, ja jokainen voi lisätä myönteisyyttä kiinnittämällä päivittäin huomiota siihen, mikä on hyvin, tai keksimällä työhönsä uusia näkökulmia.

Selvitin kyselyssä, kuinka paljon Savitaipaleen varhaiskasvatushenkilöstö koki voivansa vaikuttaa omaan sekä koko työyhteisön työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Kaikki vastaajat kokivat voivansa vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa positiivisesti. Yli puolet vastaajista koki voivansa vaikuttaa siihen paljon tai melko paljon. Kun selvityksessä kysyttiin, kuinka paljon koet voivasi vaikuttaa koko työyhteisön hyvinvointiin, hajonta oli paljon suurempi.

Savitaipaleen varhaiskasvatushenkilöstö koki voivansa vaikuttaa omaan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen enemmän kuin koko työyhteisön hyvinvointiin (Kaavio 3, Kaavio 4). Yksi kyselyyn vastannut oli sitä mieltä, että koko työyhteisön hyvinvointiin oli vähäiset vaikutusmahdollisuudet.



Kaavio 3. Mahdollisuuteni vaikuttaa koko työyhteisön hyvinvointiin



Kaavio 4. Mahdollisuuteni vaikuttaa omaan työhyvinvointiini

6.4 Avoimia ajatuksia

Päivähoidossa tai koulussa olevan lapsen kannalta on tärkeää, että juuri hänellä on riittävän hyvä suhde kasvattajaan tai kasvattajiin. Vain sen avulla suotuisa kehitys mahdollistuu. Lämpimään suhteeseen työntekijän ja lapsen välillä ei tarvita välttämättä nykyistä enempää rahaa tai henkilövuosiakaan. Jos ammattilainen kokee itsensä ja työpaikkansa hyväksi, ja jaksaa toimia työssä täysipainoisesti, hän kykenee solmimaan ryhmän lasten kanssa näitä tuiki tärkeitä läheisiä suhteita pelkästään koulutuksessa ja työkokemuksensa ansiosta. Ammattilainen, joka on sinut itsensä ja historiansa kanssa, ja joka on aidosti kiinnostunut hoitamisestaan lapsista, voi edistää lapsen kehitystä kullannarvoisella tavalla. Mikään ei voi korvata varhaiskasvatuksen ammattilaisia siinä arvokkaassa työssä, jota he tekevät päivittäin. (Oulasmaa & Riikonen 2013, 98.)

Jos yksikin ihminen haluaa viljellä työpaikallaan kunnioittamista ja kiitollisuutta, hän parantaa työpaikan ilmapiiriä. Innostus tarttuu. Ihmisillä on luontainen taipumus asettua kanssaihminen asemaan eli sovittaa omat tunnetilansa toisten tunteisiin sopivaksi. Jokainen työyhteisön jäsen voi käyttää tätä hyväksi ja omal-

la esimerkillään levittää positiivista energiaa työyhteisöön. (Jabe 2010, 94, 247.) Tätä mieltä olivat myös Savitaipaleen varhaiskasvatuksen työntekijät.

Olen sitä mieltä, että asenne työhön vaikuttaa paljon. Teemme itse omasta työpaikasta hyvän.

On aika paljon itsestä kiinni kuinka huolehtii itsestä ja kuinka huomioi toiset Omalla positiivisella asenteella saa paljon aikaan. Arvostaa työkaveria vaikka ei olisi samaa mieltä.

Olen avoin ja empaattinen lapsi, perheitä ja työyhteisöä kohtaan.

Osaan heittäytyä leikkimään ja olen empaattinen, iloinen ja joustava.

Vahvuuteni on iloisuus ja heittäytymiskyky. Avoimesti ilot ja surut jakoon.

Tykkään työstäni lasten kanssa.

Nautin työstäni.

Olen tyytyväinen työhöni.

Työ on itselleni tärkeä, nautin siitä ja saan iloa ja koen olevani omalla paikallani.

Jos on hyvä kotona, on hyvä olo myös töissä ja sitä jaksaa jakaa.

7 Omia pohdintojani

lina Rytikangas (2011, 155) toteaa, että voimme muuttua ja kasvaa vain niiltä osin, jotka olemme tiedostaneet. Emme voi muuttaa sellaisia asioita, joista emme ole tietoisia. Hän korostaa, että tietoisuus on avain, jolla voi muuttaa elämää ja työtä.

Opinnäytetyöni aihe löytyi, kun katselin työyhteisöäni uuden työntekijän näkökulmasta. Koin, että työyhteisössä, sekä työssä ja sen piirteissä, nähtiin paljon negatiivisia tekijöitä. Työntekijöiden vahvuudet ja työn hyvät puolet jäivät usein niiden varjoon. Pohdin paljon, kuinka ne saataisiin esiin, ja niin opinnäytetyö ajatusten herättäjänä nousi mieleeni.

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli kartoittaa, minkälaiset tekijät tukevat ja edistävät kasvattajan työhyvinvointia ja työssä jaksamista Savitaipaleen varhaiskasvatuskentällä. Toivon selvitykseni myös auttavan varhaiskasvatuksen työntekijöitä tiedostamaan omia ja työyhteisön vahvuuksia sekä halun oppia tuntemaan

ja kuuntelemaan itseään. Varhaiskasvatustyössä on keskeisessä roolissa kasvattajan oma persoona, joten lasten hyvinvoinnista huolehtiminen vaatii myös omasta itsestä huolehtimista. Kasvattaja, joka voi itsekkin hyvin, pystyy jakamaan hyvinvointia lapsille, ja näin ollen on mukana takaamassa laadukasta päivähoitoa. Tätä opinnäytetyötä tehdessäni huomasin, että useiden selvitysten mukaan kasvattajien hyvinvoinnin kokemuksella on suora yhteys varhaiskasvatuksen laatuun. Laadukas varhaiskasvatus on juuri sitä nyt pinnalla olevaa ennaltaehkäisevää työtä, ja hyvän tai huonon päivähoiton vaikutukset näkyvät lapsen elämässä pitkälle tulevaisuuteen.

Jokainen varhaiskasvattaja suhtautuu persoonastaan riippuen eri tavalla työn haasteisiin ja kuormitukseen, sekä tietysti myös iloihin ja onnistumisiin. Varhaiskasvattaja tarvitsee luovuutta ja monenlaisia ominaisuuksia ja taitoja tehdäseen laadukasta varhaiskasvatustyötä ja siksi oman työn arvostus ja omien vahvuuksien tunteminen on tärkeää. Koen, että varhaiskasvattajan on uskallettava olla ylpeä työstään, kiittää itseään ja työkavereita, ja osattava pitää puoliiaan. Kaikilla on oikeus saada arvostusta työstään.

Kyselyn tuloksia tutkiessani mietin, että on hyvä, kun me kasvattajat olemme erilaisia, sillä niinhän ovat myös lapset ja heidän tarpeensa. Jokaisen päivähoitolapsen on varmasti helpompi löytää päiväkodin henkilöstöstä itselleen läheinen aikuinen, kun työntekijät ovat erilaisia erilaisine persoonallisuuden piirteineen. Oli mielenkiintoista huomata, että vaikka sovinnollisuutta, järjestelmällisyyttä, velvollisuudentuntoisuutta ja suvaitsevuuutta pidettiin yleisesti varhaiskasvatustyössä jaksamista edistävinä, niin kukaan ei maininnut niitä omina persoonallisuuden piirteinä. Myös myönteisyys näkyi yleisesti työssä jaksamista edistävänä piirteenä, mutta kukaan ei sitä maininnut omana persoonallisuuden piirteenä. Positiivisuus sen sijaan mainittiin muutaman vastaajan kohdalla. Jäin miettimään, mikä on positiivisuuden ja myönteisyyden ero, vai onko niillä eroa?

Mielestäni oppimis- ja kehittymistaidot ovat nykyisessä alati muuttuvassa työelämässä tärkeitä taitoja, ja olen kokenut koulutuksen tuovan työhöni mielekkyyttä, uusia näkökulmia. Näin ollen se on myös lisännyt työssä jaksamistani. Siksi olin hiukan yllättynyt, kun kysyttäessä työn piirteistä, jotka lisäävät voima-

varoja ja työssä jaksamista, ei koulutuksen merkitys noussut edistäväksi tekijäksi, ja vain kolme vastaajaa koki koulutuksen lisäävän työhyvinvointia. Vastauksissa nousivat kuitenkin esiin sosiaaliset taidot ja elinikäinen oppiminen. Ajattelen niiden kertovan Savitaipaleen varhaiskasvatusväen oppimisen ja koulutuksen arvostuksesta.

Fyysisen terveyden vaikutukset työhyvinvointiin ovat useiden tutkimusten mukaan hyvin selkeät, ja se näkyikin vastauksissa neljän tärkeimmän henkilökohtaisen tekijän joukossa. Oli kuitenkin mielenkiintoista, että liikunta näkyi vain viidellä vastaajalla neljän tärkeimmän joukossa. Kokisin, että liikunnalla olisi kuitenkin suuri merkitys terveyden ja toimintakyvyn ylläpitämisessä. Liikkuvatko varhaiskasvattavat työssään niin paljon, että eivät sitä vapaa-aikanaan niin kaipaa?

Huomasin myös, että kukaan ei listannut kulttuuria neljän tärkeimmän tekijän joukkoon, vaikka valtakunnallisesti sitä pidetään yhtenä tärkeänä hyvinvoinnin tekijänä. Luonnon hyvinvointia lisäävä vaikutuskin näkyi vain kahdella vastaajalla. Pohdinkin, onko niin, että kauniin luonnon keskellä elävät pitävät sitä itsestään selvyytenä? Kulttuurin puuttumisen vastauksista selittäisin sillä, että Savitaipaleelta on matkaa kulttuurin äärelle. Esimerkiksi teatterit, elokuvat, taidenäyttelyt ja museot ovat kymmenien kilometrin päässä. Eli onko niin, että sitä mitä ei ole, ei osata kaivata?

Vastauksia tutkiessani minua mietitytti se, kuinka paljon vastauksiin vaikutti vastaajan juuri senhetkinen mieliala ja elämäntilanne. Jokaisella on varmasti päiviä, jolloin positiivisten asioiden näkeminen on haastavampaa. Sanotaan, että tutkimuksen reliabiliteetti on hyvä, kun tulokset eivät ole sattuman aiheuttamia. Eli jos tutkimukseni uusittaisiin, pitäisi samoissa olosuhteissa saada samat tulokset. Mutta voiko aivan samoja olosuhteita enää ollakaan, kun jokainen hetki ihmisen elämässä on erilainen.

Selvitys kertoi, että omaan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen koettiin voivan vaikuttaa enemmän kuin koko työyhteisön hyvinvointiin. Yksi vastaaja oli jopa sitä mieltä, että koko työyhteisön hyvinvointiin oli vähäiset vaikutusmahdollisuudet. Voisiko tämän selittää se, että kolmas osa vastaajista oli perhepäivä-

hoitajia, ja tekevät arjen työtä yksin. Jos kysely olisi tehty vain päiväkotien henkilökunnille, olisiko vaikutusmahdollisuudet koko työyhteisön hyvinvointiin koettu suuremmiksi?

Vastaajien omat kokemukset ja ajatukset olivat mielenkiintoista luettavaa. Aihe poiki lisää mielenkiinnon kohteita. Esimerkiksi sosiaaliset taidot, työn ilon avaimet, arjen onnen ja ilon hetket, työhyvinvoinnin vaikutukset varhaiskasvatuksen laatuun ja vanhempien ajatukset kasvattajan vahvuuksista olisivat hyviä lisätutkimuksen kohteita. Projektin edetessä myös esimiestyön vaikutukset henkilöstön työhyvinvointiin alkoivat kiinnostaa ja koin, että aihe olisi hyvä seuraava selvityksen kohde Savitaipaleen varhaiskasvatuksen näkökulmasta.

Työ vie usein mennessään, niin kävi tämänkin selvityksen kanssa. Työn edetessä huomasin, että olisin halunnut laajentaa käsitteitä vielä lisää, ja lisätä kyselyyn monta kysymystä. Joitakin kysymyksiä olisin jälkikäteen halunnut muuttaa ja selkiyttää, ja avointen kysymysten määrää olisin halunnut lisätä. Tein opinnäytetyön yksin, ja vaikka se oli varmasti aikataulutuksen ja ajankäytön kannalta helpompaa, välillä kaipasin toisen ihmisen näkemystä ja uusia näkökulmia aiheeseen. Omalle työlle sokeutuu, virheitä tai onnistumisia ei aina näe.

Kuten selvityksessäkin tulee ilmi, ovat toisen tuki, kannustus ja myönteisyys tärkeitä asioita työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyen, mutta niin myös tässä opinnäytetyössäni. Tahdon kiittää oman työyhteisöni väkeä vastauksista. Yli 70 osallistumisprosentti oli huippuhuivä. Myös ohjaava opettajani ja opponenttini ansaitsevat suuren kiitoksen näkemykseni avartamisesta, pilkunviillauksesta ja rohkaisusta omannäköisen työn tekemiseen. Kaikkein suurin kiitos lähtee läheisilleni, joiden hymyjen ja halausten voimalla tämä opinnäytetyö on saatu kokoon.

Selvitykseni tulokset kertovat, että vaikka negatiivisuus näkyy arjessa varsin usein päällimmäisenä, mutta kun vähän raaputtaa, pinnan alta löytyy paljon myönteisiä ja positiivisia ajatuksia ja tekoja. Savitaipaleen varhaiskasvatusväki löysi paljon tekijöitä, jotka tukevat ja edistävät kasvattajan työhyvinvointia ja työssä jaksamista varhaiskasvatustyön kentällä. Toivon, että opinnäytetyöni

avaama keskustelu jatkuu Savitaipaleen varhaiskasvatuksessa ja kasvattajat huomaavat, että jokainen voi lisätä onnellisuutta ottamalla selvää omista ja muiden vahvuuksista, sekä tiedostamalla myönteisyyden ja positiivisuuden voiman. On uskallettava sanoa: Olen tarpeellinen, arvokas ja hyvä työntekijä. Teen parhaani ja se riittää. Täydellinen ei tarvitse olla.

Ihan joka hetki voimme itse vaikuttaa siihen, miten suhtaudumme elämäämme ja ihmisiin ympärillämme. Suhtautumisemme vaikuttaa suuresti siihen millaisena asiat, toiset ja itsemme koemme. Asenteella on suuri merkitys. Jos ajattelet, että olet hyvä, arvokas ja osaat, onnistut varmemmin. Tämä kaikki pätee myös työelämään. Oikeastaan lapsi ei tarvitse kovin paljoa, lämpöä, syliä, ruokaa, rytmiä, lohtua ja lisäksi lauluja ja loruja, muutamia kimaltavia kiviä ja napsahattavia oksia, kuralätäköitä, nurmen tuoksua, linnunlaulua ja vielä ihan vähän muuta. Mutta onko meillä kasvattajilla voimavaroja vastata lasten tarpeisiin? Jakamme kokea työstä iloa? Ajattelen, että juuri noihin kysymyksiin kannattaa jokaisen varhaiskasvattajan silloin tällöin etsiä vastauksia.

*Tulla vahvaksi, pysyä pehmeänä
-siinä haastetta koko elämän ajaksi.
Tommy Taberman*

Kuvat

Kuva 1 Työkykytalo s. 8

Kuva 2. Työnilon keskeiset tekijät s.14

Taulukot

Taulukko 1. Työhyvinvointia edistävät tekijät, esimerkki abstrahoinnista s.18

Taulukko 2. persoonallisuuspiirteiden vertailu s.25

Kaaviot

Kaavio 1. Työssä jaksamisen tila Savitaipaleella s.21

Kaavio 2. Työhyvinvoinnin näkökulmat s.22

Kaavio 3. Mahdollisuuteni vaikuttaa koko työyhteisön hyvinvointiin s.27

Kaavio 4. Mahdollisuuteni vaikuttaa omaan työhyvinvointiini s.28

Lähteet

- Hiltunen L. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Graduryhmä.
http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf
Luettu 14.9.2013
- Hujala E. & ja Fonsén E. 2009. Loppuraportti. Johtajuus ja varhaiskasvatuksen laatu – projekti. Tampereen yliopisto. Varhaiskasvatuksen yksikkö.
<http://www.tsr.fi/tsarchive/files/TietokantaTutkittu/2008/108041Loppuraportti.pdf>.
Luettu 11.8.2013
- Hämäläinen P., 2007. Rennosti vastuullinen työssä ja elämässä. Jyväskylä. Gummerus Kustannus Oy
- Jabe M.,2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa. Yrityskirja Oy.
- Kalliala M., 2008. Kato mua, kohtaako aikuinen lapsen päiväkodissa? Helsinki. Yliopistopaino.
- Kinnunen U., Feld T. & Mauno S. 2005. Työ Leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Juva. PS-kustannus.
- Koivunen P-L., 2009. Hyvä päivähoito, työkaluja sujuvaan arkeen. Juva. PS-kustannus.
- Kylmä J. & Juvakka T., 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki. Edita Prima Oy. 1. painos.
- Lahti P., 2003. Hyvän mielen mahdollisuudet. Jyväskylä. Gummerus Kustannus Oy
- Leinonen E., 2011. Voimavarat työssä jaksamisen edistäjänä. Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin varhaiskasvatustyössä. Varhaiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto, Varhaiskasvatuksen yksikkö.
- Manka M-L., 2011. Työn ilo. Helsinki. WSOYpro Oy. 1. painos.
- Manka M-L., Hakala L., Nuutinen S. & Harju R. 2010. Työn iloa ja imua - työhyvinvoinnin ratkaisuja työpaikoille. Tampere. Tammerprint Oy.
- Mattila A. & Aarnisalo P. 2012. Onnentaidot - kohti hyvää elämää. Jyväskylä. Bookwell Oy
- Metsäpelto M-L. & Feldt T., 2009. Meitä on moneksi, persoonallisuuden psykologiset perusteet. Juva. PS- kustannus
- Mäkisalo M., 2003. Yhdessä onnistumme, opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Tampere. Tammi.

- Ojanen M. 2011. Minä ja muut, itsetuntemuksenkirja. Helsinki. Kirjapaja.
- Oulasmaa M. & Riihonen R. 2013. Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki. Väestöliitto.
- Rytikangas I. 2011. Kehity ja jaksaa tiimissä. Hämeenlinna. Kauppakamari.
- Saari J. 2011. Hyvinvointi. Suomalaisen yhteiskunnan perusta. Oy yliopistokustannus, HYY Yhtymä.
- Sava I. & Vesanen - Laukkanen V. 2004. Taiteeksi tarinoitu oma elämä. Juva. PS- kustannus.
- Savitaipaleen kunnan henkilöstön työhyvinvointikysely 2009- 2012.
- Siitonen J. & Repola H. & Robinson H. 2007 Havahtuminen työhyvinvoinnin mahdollistamiseen. Empowerment-kulttuuri työhyvinvoinnin edistämässä - tutkimushankkeen tulosten esittelyä. <http://www.tyhjoverkosto.fi/materiaalit/seminaarit/siitonen.pdf>.
Luettu 1.9.2012
- Skinnari S. 2004. Pedagoginen rakkaus. Juva. PS- kustannus.
- Suomen Mielenterveysseura 2012
http://www.vahvistamo.fi/vahvistamo/hyvinvointi/tarpeet_ja_motiivit/tavoitteet/
Luettu 9.9.2012
- Suonsivu K. 2008. Katsaus henkilöstön työhyvinvointiin ja sen johtamiseen. Hyvinvointipalvelujen julkaisuja 8/2008
- Tuomi J. & Sarajärvi A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi. 5. uudistettu painos.
- Työterveyslaitos 2010
http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/sivut/default.aspx.
Luettu 11.10.2012
- Tähtinen J., Laakkonen E. & Broberg M. 2011. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turku. Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos ja opettajan koulutuslaitos

Liite 1

Kyselylomake

Annetaan ilmaiseksi hymyjä – Savitaipaleen varhaiskasvatushenkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista

1. Millaiseksi tunnet oman työssä jaksamisesi tällä hetkellä? *

- Huono
- Kohtalainen
- Melko hyvä
- Hyvä

2. Millaiset tekijät varhaiskasvatustyössä ja sen piirteissä vaikuttavat omaan työssä jaksamiseen positiivisesti? Valitse viisi (5) tärkeintä. *

- Lapset, kasvu, kehitys
- Yhteistyö perheiden kanssa
- Arjen ilot ja surut
- vaihtelevuus
- Vastuu
- Koulutus
- Palkka
- Työn sisältö
- Selkeä työnkuva
- Työn arvostus
- Työmenetelmät

- Etenemismahdollisuudet
 - Mahdollisuus vaikuttaa
 - Työkaverit
 - Työyhteisön ilmapiiri
 - Työyhteisön tuki
 - Positiivinen palaute
 - Hyvä johtaminen
 - Yhteenkuuluvuuden tunne
 - Kiireettömyys
 - Työnohjaus
 - Viihtyisä työympäristö
 - Jokin muu, mikä ?
-

3. Millaiset persoonallisuuden piirteet auttavat/edistävät mielestäsi varhaiskasvatustyössä jaksamista ja työhyvinvointia? Valitse neljä (4) tärkeintä. *

- Empatia
- Tunnollisuus
- Avoimuus
- Sovinnollisuus
- Ulospäin suuntautuvuus
- Joustavuus
- Taiteellisuus
- Vaatimattomuus
- Järjestelmällisyys
- Harkitsevuus
- Iloisuus
- Aktiivisuus
- Velvollisuuden tuntoisuus
- Suvaitsevaisuus

Myönteisyys

Jokin muu, mikä ?

4. Omaatko mielestäsi itse sellaisia persoonallisuuden piirteitä, jotka edistävät omaa työssä jaksamistasi? Millaisia?

5. Kuinka paljon tunnet voivasi itse vaikuttaa omaan työssä jaksamiseesi ? *

Vähän

Jonkin verran

Melko paljon

Paljon

6. Millaiset henkilökohtaiset tekijät vaikuttavat tällä hetkellä omaan työssä jaksamiseesi positiivisesti? Valitse neljä (4) tärkeintä. *

Omat persoonallisuuden piirteet

Sosiaaliset taidot

Terveys ja toimintakyky

Voimavarat

Elämäntilanne

Perhe, ystävät

Vapaa-aika

Harrastukset

- Luonto
- Liikunta
- Kulttuuri
- Osaaminen, kyvyt
- Huumori
- Elinikäinen oppiminen

Jokin muu, mikä ?

7. Kuinka paljon tunnet voivasi vaikuttaa koko työyhteisön työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin? *

- Vähän
- Jonkin verran
- Melko paljon
- Paljon

8. Millä keinoin tunnet voivasi itse vaikuttaa positiivisesti koko työyhteisön hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen? Valitse neljä (4) tärkeintä. *

- Positiivisuus
- Reiluus
- Kohteliaisuus
- Auttaminen
- Kiinnostus toisen työstä
- Osallistuminen
- Onnistumisesn huomaaminen
- Työpaikan viihtyvyydestä huolehtiminen
- Yhteistyö työtovereiden kanssa
- Yhteistyö esimiehen kanssa

- Työtovereiden arvostaminen
- Luottamuksellisuus
- Mielipiteen ilmaisu asioiden eteenpäin viemiseksi

Jokin muu, mikä?

9. Muita ajatuksia työstä, työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta? Sana on vapaa.
Kiitos kyselyyn osallistumisesta.

Liite 2

SAATEKIRJE

Hei!

Opiskelen vastuopettajantyöni ohessa sosionomiksi (AMK) Saimaan ammattikorkeakoulusta ja teen parhaillaan opinnäytetyötä, jonka aiheena on Savitaipaleen kunnan varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointi positiivisen psykologian näkökulmasta. Positiivinen psykologia tarkoittaa, että kartoitetaan sitä mikä työssä ihmisiä kannattelee, mikä tekee siitä mielekkään ja mikä auttaa selviytymään ja jopa nauttimaan työstä. Tavoitteenani on selvittää Savitaipaleen kunnan varhaiskasvatushenkilöstön työssäjaksamista, henkilökohtaisia voimavaroja, työn ja sen piirteiden voimavaroja ja sitä, kuinka persoonallisuus vaikuttaa työssäjaksamiseen. On tärkeä tietää, että työyhteisö koostuu erilaisista ihmisistä, joista jokainen on ainutlaatuinen persoona erilaisine taipumuksineen, tavoitteineen ja stressinsietokykyineen ja jokaisella on vahvuuksia, jotka tulisi ottaa huomioon. Toivon, että opinnäytetyöni auttaa kasvatushenkilöstöä näkemään vahvuutensa ja mahdollisuutensa itse vaikuttaa omaan työssä jaksamiseensa.

Osallistuminen tutkimukseen on vapaaehtoista, mutta toivon, että auttaisitte minua opinnäytetyön teossa ja opinnäytetyöni valmistuttua (syksy 2013) on tarkoitus kokoontua kasvatushenkilöstön työhyvinvointi-iltaan, jossa esittelen tutkimustuloksia ja pääsemme yhdessä keskustelemaan työhyvinvointiin liittyvistä asioista.

Aineisto kerätään nimettömästi, jolloin kenenkään henkilöllisyys ei tule ilmi. Aineisto käsitellään luottamuksellisesti ja vastaukset hävitetään tulosten analysoinnin jälkeen.

Liitteenä on linkki kyselyyn, johon toivon teidän vastaavan. Jokainen vastaus on tärkeä. Vastausaikaa on __.__.____ asti.

Suuret kiitokset vastauksistanne jo etukäteen ja aurinkoa kevääseen!

Mia Tikka