



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Lastentarhanopettajien työssäjaksaminen Hyvinkään yksityisissä päiväkodeissa

Minna Laukkanen
Sari-Susanna Salminen

2018 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Minna Laukkanen, Sari-Susanna Sal-
minen
Sosionomi
Opinnäytetyö
Huhtikuu 2018

Minna Laukkanen ja Sari-Susanna Salminen

Lastentarhanopettajien työssäjaksaminen Hyvinkään yksityisissä päiväkodeissa

Vuosi	2018	41
-------	------	----

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Hyvinkään yksityisissä päiväkodeissa työskentelevien lastentarhanopettajien työssäjaksamista. Tarkoituksena oli tarkastella lastentarhanopettajien kokemuksia siitä, mitkä tekijät tukevat ja mitkä kuormittavat heidän työssäjaksamistaan.

Opinnäytetyön tutkielma oli laadullinen ja se toteutettiin teemahaastattelulla, joka sisälsi pääasiassa avoimia kysymyksiä. Teemahaastattelun kohderyhmäksi valikoituivat kuusi Hyvinkään yksityisissä päiväkodeissa työskentelevää lastentarhanopettajaa. Haastattelut toteutettiin syys-joulukuussa 2017.

Opinnäytetyön tuloksissa kävi ilmi, että lastentarhanopettajat voivat työssään vaihtelevasti: Toiset haastateltavista lastentarhanopettajista toivat ilmi vastauksissaan jaksavansa työssään tällä hetkellä hyvin, kun taas osa vastaajista toi enemmän esiin työtä kuormittavia seikkoja, joiden takia heidän jaksamisensa on vaihtelevaa. Suurimmat työtä kuormittavat tekijät haastatteluiden perusteella ovat henkilökunnan vähyys, työn monipuolisuus, työstä aiheutuva meteli ja ergonomiset asennot. Henkilökunnan vähyyden haittavaikutukset näkyivät lastentarhanopettajien mukaan siinä, ettei palavereihin ei ole usein aikaa, jolloin muille tiimin työntekijöille ei ehdi kertomaan tai jakamaan aina työhön liittyviä asioita, jolloin siis tiedonkulku työyhteisöissä vaikeutuu. Osa lastentarhanopettajista koki epävarmuuden tunteiden kuormittavan työssäjaksamista. Lastentarhanopettajan työ yksityisessä päiväkodissa pitää sisällään myös siivousta ja kaupankäyntiä, mikä koettiin työtä kuormittavaksi tekijäksi. Tärkeimpiä tekijöitä työssäjaksamiseen mainittiin vapaa-ajan ja työn tasapainottaminen, joustava aika-taulu, pienet lapsiryhmät, toimiva johtajuus ja johtajan lähellä olo sekä työyhteisön toimivuus. Hyvä esimies on lähellä saatavilla, kuuntelee työntekijöitään ja luottaa alaisiinsa. Esimiehen nopea saatavuus ja lähellä olo lisäsi lastentarhanopettajien mukaan heidän työssäjaksamista.

Asiasanat: lastentarhanopettajan työssäjaksaminen, työhyvinvointi, varhaiskasvatus, yksityinen päiväkot

Bachelor of Social Services

Minna Laukkanen ja Sari-Susanna Salminen

Kindergarten teachers' well-being in private kindergartens in Hyvinkää

Year	2018	41
------	------	----

The purpose of this thesis was to research kindergarten teachers' well-being at work in Hyvinkää's private kindergartens. Our goal was to examine kindergarten teachers' experiences of what factors support and what strain their work well-being.

The thesis was qualitative and it was carried out by theme interview which included mainly open questions. Six kindergarten teachers who work in private kindergartens in Hyvinkää were selected as the target groups for the theme interview. The interviews were carried out during September to December 2017.

The results show that kindergarten teachers' coping with the work varies: Some of the interviewed kindergarten teachers showed in their responses that their work well-being was good at the moment, while some of the respondents raised more work-related factors that led to varying degrees of work well-being. The biggest factors causing strain for them were: scarcity of the staff, diversity of the work, noise in the work and ergonomic positions. Kindergarten teachers commented that an adverse effect due to scarcity of the staff had appeared. The impact was that they didn't have time to go to meetings and at the time they weren't able to tell their co-workers work related things therefore as a consequence communication in the work community became more difficult. Some of the kindergarten teachers experienced that knowing uncertainty strained their work well-being. Kindergarten teachers' work in private kindergartens also includes cleaning and shopping which was thought to be a straining factor. More important things in work well-being were free time and balancing work, flexible schedule, small child groups, working leadership and being near the manager as well as the work community's functionality. A good manager is near and available, listens to his/her co-workers and trusts his/her subordinates.

Keywords: early childhood education, kindergarten teacher's well-being, private kindergarten, work well-being

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Varhaiskasvatus	6
2.1	Varhaiskasvatuksen järjestäminen ja yksityinen sektori palvelun tuottajana	7
2.2	Lastentarhaopettajien osaaminen ja työnkuva	8
3	Työhyvinvointi	9
3.1	Lastentarhaopettajan työtä tukevat ja kuormittavat tekijät	10
3.2	Työn ja työyhteisön rooli	12
3.3	Johtajan rooli	13
3.4	Yksilön rooli	13
4	Aikaisemmat tutkimukset	14
5	Opinnäytetyön toteutus	15
5.1	Tutkimusongelma	15
5.2	Tutkimusmenetelmä	16
5.3	Aineiston kerääminen	17
5.4	Aineiston analysointi	18
6	Tulokset	19
6.1	Haastateltavien taustatiedot	19
6.2	Työtä tukevat tekijät	21
6.3	Työtä kuormittavat tekijät	24
7	Johtopäätökset	26
8	Pohdinta	30
8.1	Eettisyys ja luotettavuus	30
8.2	Oppimisen reflektointi ja jatkotutkimusehdotukset	32
	Lähteet	33
	Kuviot	38
	Liitteet	39

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää yksityisellä puolella työskentelevien lastentarhanopettajien kokema työhyvinvointia Hyvinkään yksityisissä päiväkodeissa. Opinnäytetyön tarkoituksena on löytää vastauksia siihen mitkä tekijät kuormittavat ja mitkä tukevat heidän työssäjaksamistaan.

Jaksaminen ja hyvinvointi ovat niin varhaiskasvatuksessa kuin sosiaalialallakin ajankohtaiset aiheet. Päiväkotien johtajat sekä työntekijät kamppailevat lastentarhaopettajapulan kanssa. Ryhmäkoot ovat kasvaneet entisestään ja vaativiakin lapsiryhmiä on enemmän. Määrärahojen puute ja riittämättömyys ovat syitä, miksi sijaisia ei oteta töihin ja lastentarhaopettajat joutuvat tekemään töitä vajaamiehityksellä. Kaiken tämän lisäksi resurssien puutteellisuus vaikuttaa negatiivisesti työntekijöihin ja heidän työmahdollisuuksiinsa. (OAJ Pääkaupunkiseudun lastentarhan-opettajajaosto 2014.)

Aihe lastentarhaopettajien työssäjaksamisesta nousi esiin kevään ja kesän 2017 sosionomiopintoihin kuuluvan työharjoittelun, ajankohtaisten uutisten sekä lastentarhanopettajan kelpoisuuteen vaadittavan aiheen kautta mielenkiintoiseksi opinnäytetyöaiheeksi. Työharjoittelut tehtiin Hyvinkään kaupungin päiväkodeissa, joista nousi esiin erilaisia epäkohtia ja ongelmia lastentarhaopettajien työmäärässä, jaksamisessa ja vastuussa. Opinnäytetyötä yritettiin ensin kohdistaa Hyvinkään kaupungin päiväkoteihin, mutta suurien sisäisten kyselymäärien vuoksi Hyvinkään kaupunki päätti rajoittaa ulkopäin tulevia kyselyitä työntekijöilleen. Tämän vuoksi mielenkiintomme kohdistui lopulta Hyvinkään yksityisten päiväkotien puoleen. Koimme, että yksityinen puoli ei ole ollut tarkastelun kohteena opinnäytetyöissä niin useasti kuin kunnallinen puoli.

Opinnäytetyömme keskittyy yksityisellä puolella työskentelevien lastentarhanopettajien kokemuksiin ja mielipiteisiin työssäjaksamisesta ja niihin vaikuttavista tekijöistä. Tavoitteenamme on selvittää, mitkä asiat kuormittavat ja mitkä helpottavat kuormitusta, joita lastentarhaopettajan työ aiheuttaa. Haluamme nostaa esiin Hyvinkään yksityisellä puolella koetun työssäjaksamisen.

2 Varhaiskasvatus

Tässä luvussa tarkastellaan varhaiskasvatuksen järjestämistä Suomessa, lastentarhanopettajan osaamista ja vastuuta. Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan varhaiskasvatustilaa (19.1.1973/36) 1 §:n mukaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka. Varhaiskasvatus on lasten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävä ja syrjäytymistä ehkäisevä yhteiskunnallinen palvelu. Lasten osallisuutta sekä aktiivista toimijuutta yhteiskunnassa vahvistavat

varhaiskasvatuksessa opitut tiedot ja taidot. Lisäksi varhaiskasvatus tukee huoltajia kasvatus-työssä sekä mahdollistaa heidän osallistumisensa työelämään tai opiskeluun. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016,14.)

Tässä luvussa käsitellään varhaiskasvatuksen järjestämistä ja yksityisen sektorin osuutta siinä. Varhaiskasvatuksessa työskentelee eri ammattilaisia monenlaisilla nimikkeillä, kuten lastentarhanopettaja, sosionomi, lastenhoitaja ja lastenohjaaja (Kasvatus- ja ohjausala 2018). Tämän luvun lopussa otetaan vielä tarkastelun kohteeksi varhaiskasvatuksessa työskentelevien lastentarhanopettajien osaaminen ja työnkuva.

2.1 Varhaiskasvatuksen järjestäminen ja yksityinen sektori palvelun tuottajana

Varhaiskasvatusta voidaan varhaiskasvatustilain (19.1.1973/36) 1 §:n mukaan toteuttaa päiväkodissa, perhepäivähoidossa tai muuna varhaiskasvatuksena. Kunta voi järjestää varhaiskasvatuksen itse tai hankkia varhaiskasvatuspalveluja julkiselta tai yksityiseltä palvelun tuottajalta. (19.1.1973/36.) Hankittaessa palveluja yksityiseltä palvelujen tuottajalta kunnan tai kuntayhtymän on varmistuttava siitä, että hankittavat palvelut vastaavat sitä tasoa, jota edellytetään vastaavalta kunnalliselta toiminnalta. Kunnan on huolehdittava, että lasten päivähoitoa on saatavissa kunnan järjestämänä tai valvomana siinä laajuudessa ja sellaisin toimintamuodoin kuin kunnassa esiintyvä tarve edellyttää. Kunnan on huolehdittava myös siitä, että varhaiskasvatusta voidaan antaa lapsen äidinkielenä olevalla suomen, ruotsin tai saamen kielellä. (19.1.1973/36, 10§, 11 §.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö toteutti kuntiin suunnatun selvityksen yksityisistä varhaiskasvatuspalveluista joulukuussa 2015 (Riitakorpi, Alila & Kahiluoto 2017). Selvityksen mukaan yksityisten varhaiskasvatuspalvelujen voidaan arvioida lisääntyvän tulevaisuudessa (Riitakorpi, Alila & Kahiluoto 2017, 102). Perinteisesti kunnan toimintana järjestettyjen varhaiskasvatuspalvelujen rinnalle on tullut yhä enemmän yksityisiä palveluntuottajia, kun kunnat ovat alkaneet valtion ohella tukea yksityisten palvelujen käyttöä esimerkiksi juuri palvelusetelien (Hietamäki ym. 2017, 13). Kunnat näkevätkin opetus- ja kulttuuriministeriön selvityksen mukaan yksityiset varhaiskasvatuspalvelut ratkaisuna kasvavaan palvelujen kysyntään. Kustannustehokkuus sekä halu tarjota perheille vaihtoehtoja olivat syitä yksityisten palvelun määrän lisäämisissä kunnissa selvityksen mukaan. (Riitakorpi, Alila & Kahiluoto 2017, 91.) Yksityiset päiväkodit tuovat omilla painotuksillaan, kuten toiminta, pedagogiikka tai kieli, lisää vaihtoehtoja kuntien päiväkoteihin. Yleisimmät toiminnalliset painotusalueet yksityisissä päiväkodeissa Opetus- ja kulttuuriministeriön selvityksen perusteella ovat liikuntakasvatus ja ympäristö- ja luontokasvatus ja yleisimmät pedagogiset painotukset ovat Steiner- ja Montessori-pedagogiikka. (Riitakorpi, Alila & Kahiluoto 2017, 97) Kielellisistä painotuksista ruotsin- ja englanninkielinen varhaiskasvatus ovat yleisimmät. Selvityksessä epäiltiin tulosten valossa, että monessa yksityisessä päiväkodissa kasvatushenkilökunnan työnkuvaan kuuluu paljon muutakin

kuin kasvatustehtäviä, joiden hoitamiseen kuluva aika on pois varhaiskasvatustoiminnan suunnittelusta, toteuttamisesta ja arvioimisesta. Tämä taas ei voi olla heijastumatta pedagogiikan laatuun. (Riitakorpi, Alila & Kahiluoto 2017, 102.)

2.2 Lastentarhaopettajien osaaminen ja työnkuva

Varhaiskasvatuksessa työskentelee monenlaisia ammattilaisia erilaisilla nimikkeillä ja kouluksissa. Päiväkodeissa hoito- ja kasvatustehtävissä toimivista vähintään kolmanneksen tulee olla kelpoisia lastentarhanopettajan tehtävään ja muilta vaaditaan kouluasteentutkinto esimerkiksi lähihoitaja, lastenhoitaja tai lastenohjaaja. (Reunamo 2007, 103.) Lastentarhanopettajan kelpoisuudesta säädetään sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksesta (L272/2005) annetun lain 7 §:ssä, jonka mukaan kelpoisuusvaatimuksena lastentarhanopettajan tehtäviin on vähintään yliopistollinen kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, johon sisältyy lastentarhanopettajan koulutus, taikka sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, johon sisältyvät varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet opinnot sen laajuisina kuin valtioneuvoston asetuksella tarkemmin säädetään.

Lastentarhanopettajaliitto (2015) on julkaissut esitteessä oman näkemyksensä lastentarhanopettajien osaamisesta. Esitteen mukaan lastentarhanopettajien laaja-alainen osaaminen muodostuu koulutuksesta, joka luo syvää pedagogista osaamista, valmistaa lastentarhanopettajat käyttämään viimeisempiä tutkimustuloksia hyödyksi lapsen hyvinvoinnin, kasvatuksen ja oppimisen kokonaisuudessa sekä antaa teoriatietao lapsen kehityksestä. (Lastentarhanopettajan laaja-alainen osaaminen 2015.) Ammattietiikan osaaminen ja siihen sitoutuminen ovat myös tärkeitä osa-alueita lastentarhanopettajan työssä. Nämä ilmaisevat osaltaan asennetta ammattiin, vastuuta ja tapaa suhtautua työhön. Kuitenkin lastentarhanopettajan työn keskeinen alue on suhde lapsiin: Niin, että työn tulokset näkyvät lapsissa välittömästi, kuin myös tulevaisuudessakin. (Lastentarhaopettajan ammattietiikka 2018.)

Lastentarhanopettaja ja näin ollen lastentarhanopettajan koulutus nähdään korkeatasoisen varhaiskasvatuksen edellytyksenä. Lastentarhanopettajaliiton esitteen mukaan lastentarhanopettajien osaaminen koulutuksen lisäksi muodostuu vuorovaikutustaidoista, substanssiosaamisesta ja pedagogisesta vastuusta. Lastentarhanopettaja vastaa monialaisesta yhteistyöstä huoltajien ja päiväkodin muiden yhteistyötahojen kanssa ja joutuu näin ollen päivittäin toimimaan erilaisten sosiaalisten tilanteiden vaihtelevassa kentässä, sillä yhden päivänkin aikana voi tapahtua vuorovaikutusta lasten, muiden kasvattajien, vanhempien ja muiden asiantuntijoiden kanssa (Lastentarhanopettajan laaja-alainen osaaminen 2015; Koivunen 2009, 200). Opettajan tehtävänä on myös luoda psyykkisesti sekä sosiaalisesti turvallisen, kannustavan sekä myönteisen oppimisympäristön vuorovaikutusilmapiiri. Lastentarhanopettajan osaamiseen kuuluu tietää, kuinka paljon kielteinen vuorovaikutus voi heikentää ja myönteinen tukea

lapsen elämää. (Lastentarhan-opettajan laaja-alainen osaaminen 2015.) Laadukkaan vuorovai-
kutuksen perusedellytyksenä nähdään aito kiinnostus ja rakkaus lapsiin sekä lapsen kehityk-
seen ja kasvatukseen liittyvä osaaminen (Karila 2001, 284).

Substanssiosaamisen mukaisesti lastentarhanopettajilla on taito eheyttää lapsen opetusta,
kasvatusta ja kehitystä tukevat osa-alueet suunniteltuun toimintaan ja arjen tilanteisiin. Las-
tentarhanopettaja hallitsee varhaiskasvatuksen sisältöalueet, joita ovat matemaattiset ja kie-
lilliset valmiudet, musiikin, liikunnan, kuvallisen ilmaisun, etiikan, sosiaalisten taitojen kehiti-
misen sekä monikulttuurisuuden ja erityispedagogiikan. Opettajan työnkuvaan kuuluu jatku-
van havainnoin kautta lapsen yksilöllisen kehityksen ja oppimisen seurata, tuki ja arviointi.
(Lastentarhanopettajan laaja-alainen osaaminen 2015.)

Lastentarhanopettajalla on pedagoginen vastuu ja hän johtaa näin tiimensä pedagogista työtä.
Opettaja vastaa siitä, että varhaiskasvustoiminta on suunniteltua, laadukasta ja tukee lap-
sen kokonaisvaltaista hyvinvointia, kehitystä ja oppimista. (Lastentarhanopettajan laaja-alai-
nen osaaminen 2015.) Opettaja suunnittelee toimintaa ja rakentaa ympäristön, jossa näkyvät
sekä lapsille ominaisin tapa toimia, että sisällölliset orientaatiot (Reunamo 2007, 119). Suun-
nitteluun kuuluu myös toiminnassa ja toimijoissa, niin lapsissa kuin aikuisissakin, tapahtunei-
den muutosten arviointi (Karila 2001, 274). Opettaja vastaa kokonaisvaltaisesti toiminnan ar-
vioinnista ja kehittämisestä. (Lastentarhanopettajan laaja-alainen osaaminen 2015.) Lasten-
tarhanopettajan vastuulla on myös lasten varhaiskasvatussuunnitelmien laatiminen
(19.1.1973/36, 7a §).

Olennaiseksi osaksi lastentarhanopettajan varhaiskasvatustyötä on tullut jatkuva ammatillisen
osaamisen kehittäminen ja ylläpitäminen, alan kehityksen seuraaminen ja kehittämistyöhön
osallistuminen. Yhteiskuntamme on hyvin informaatiotäyteistä, joten uutta tietoa niin lapsen
kehityksestä ja kasvusta kuin perheistä ja yhteiskunnasta on tarjolla entistä enemmän ja tieto
on lisäksi myös nopeasti uusiutuvaa. (Varhaiskasvatushenkilöstön koulutus ja osaaminen 2007,
18.)

3 Työhyvinvointi

Sosiaali- ja terveysministeriö (2017) määrittelee työhyvinvointikokonaisuuden muodostuvan
työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työhyvinvointia
lisäävät esimerkiksi motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri sekä työntekijöiden ammatti-
taito. Työhyvinvoinnista huolehtiminen kuuluu jokaiselle, niin työnantajalle kuin työnteki-
jölle. (Työhyvinvointi 2017.)

Työturvallisuuskeskuksen työkirja (2009) puolestaan esittää viisi porrasta työhyvinvointiin. En-
simmäisenä on psykofysiologiset perustarpeet, johon liittyy työntekijän omat terveelliset elä-

mäntävät, organisaation työterveyshuolto, ruokailu ja työkuormitus. Toisena on turvallisuuden tarve: työsuhte- ja olot, ergonomiset työ- ja toimintatavat. Seuraavaksi Työturvallisuuskeskuksen työkirjassa esiintyy liittymisen tarve. Siihen liittyy työyhteisö ja sen johtaminen, joustavuus ja erilaisuuden hyväksyminen. Neljäntenä nostetaan esiin arvostuksen tarve, johon kytkeytyy arvot, palkitseminen, palaute, kehityskeskustelut sekä työntekijän oma aktiivinen rooli työyhteisön toiminnassa. Viimeisenä työkirjassa puhutaan itsensä toteuttamisen tarpeesta. Organisaatiossa tämä tarkoittaa mielekästä työtä, luovuutta ja hallintaa. Työntekijällä tämä puolestaan tarkoittaa oman työn hallintaa ja osaamisen ylläpitämistä. Tämä viiden kohdan malli toimii välineenä kokonaisvaltaiseen työhyvinvoinnin kestävään kehittämiseen. (Työturvallisuuskeskus 2009, 3.)

Tässä luvussa tarkastellaan ensin lastentarhanopettajan työtä tukevia sekä kuormittavia tekijöitä, jonka jälkeen käsitellään, millaiset roolit työpaikan esimiehellä, yksilöllä ja työllä on työntekijän kokemaan työhyvinvointiin.

3.1 Lastentarhaopettajan työtä tukevat ja kuormittavat tekijät

Väestöliitto on tuottanut kyselyn ammattikasvattajien kokemuksista hankalista tunteista keväällä 2012 (Rotkirch 2013, 8). Tutkimuksen tuottaman kyselyn mukaan varhaiskasvatustyö näyttää monella tasolla palkitsevan työntekijänsä. Toimiva työtiimi, lasten onnistumisen kokemukset sekä positiivinen palaute auttavat jaksamaan arjessa. Vaihtelevat työpäivät, lukuvoosittain tai toimikausittain muuttuvat lapsiryhmät sekä moniammatillinen työyhteisö pitävät varhaiskasvatusyksiköiden arjen monipuolisena. Pienen lapsen vilpittömän ilo koetaan palkitsevan merkittävämmän kuin työstä maksettu palkka. (Tuukkanen 2012, 19–20.) Useat työn voimavaratekijät löytyvätkin siis työpaikan sisältä ja osa niistä liittyy työyhteisöön, kuten työpaikalla koettu arvostus ja tuki sekä kannustava johtaminen, johon kuuluu, että esimies toimii esimerkkinä työntekijöilleen ja kykenee avoimeen sekä tasavertaiseen vuorovaikutukseen heidän kanssaan. Esimiehen rooli myönteisen ilmapiirin aikaansaamiseksi näyttäytykin erittäin tärkeässä roolissa, sillä työpaikan ilmapiiri heijastuu myös lapsiin, joita hoidetaan ja joiden hyvinvoinnista ollaan vastuussa. Myönteinen ilmapiiri takaa myös sen, että työntekijät saavat tukea vaikeissakin asioissa työtovereiden ohella esimieheltä. (Oulasmaa & Saloheimo 2013, 79.) Lastentarha -lehdessä (1/2018) haastateltiin päiväkodin johtaja Eija Salmea päiväkodin johtajan työstä. Päiväkodin esimiehen työhön kuuluu olla henkilökunnan tukena. Hyvä esimies kuuntelee työntekijöitä, tietää mitä missäkin päiväkodin ryhmässä tapahtuu, vaikkei ehtisikään aina käydä lapsiryhmissä. Hänen mielestään henkilöstö on paras työväline sille, että päiväkotitoimii parhaimmalla mahdollisella tavalla, minkä takia henkilöstöasiat ovat johtajan prioriteettilistalla ensimmäisenä. (Komi 2018, 15.)

Varhaiskasvatuksessa työ on sekä fyysisesti, että henkisesti kuormittavaa. Työympäristön haasteet kuten resurssipula, työntekijöiden sairauspoissaolot ja jatkuva kiire kuormittavat

jaksamista. Ainainen kiire ja työpaineet huonontavat työilmapiiriä ja voivat aiheuttavat työntekijöissä esimerkiksi pahaa mieltä, ärsyntyntymistä ja kateutta. Kiireen takia näitä mieltä parhottavia tunteita ja niihin liittyviä tilanteita ei välttämättä aina ehditä käsittelemään. (Oulasmaa & Saloheimo 2013, 80.) Jos kiireen kokemus on voimakas ja jatkuva, tarkoittaa se, että työntekijällä ei ole riittävästi aikaa suorittaa tehtäviään. Kiire voi johtua esimerkiksi työn organisoinnin puutteista, ajankäytön hallinnan ongelmista, työn vaikeudesta taitoihin nähden, töiden kasautumisesta ruuhka-aikana tai siitä, että työmäärän ja henkilöstön määrän suhde ei ole kohdallaan. (Ristioja & Tamminen 2010, 36.) Jos henkilökunta on jatkuvasti muun muassa uupunut, se heijastuu lapsiin sekä siihen, miten työtä tehdään ja minkälaisella panostuksella (Oulasmaa & Saloheimo 2013, 81).

Työympäristön ominaisuuksista kuormittavana tekijänä tuodaan usein esiin sisäilman laatu. Siihen eniten vaikuttavia tekijöitä ovat ilmastoinnin tekninen kunto ja huoltotarve, siivoustaso sekä mahdolliset kosteusvauriot. Sisäilman huono laatu ilmenee allergisina reaktioina, jolloin käsillä on terveyshaitta vaikuttaen työntekijän työssäjaksamiseen. (Ristioja & Tamminen 2010, 36.) Päiväkotien työympäristöissä koetaan usein myös kovaa hälinää ja kovaa melua. Yle uutisoi vuonna 2015 (Lötjönen 2015) päiväkotien melutasojen olevan selvästi muita työpaikkoja korkeammalla. Meteli ei pelkäästään aiheuta työntekijöissä keskittymisvaikeuksia ja levottomuutta, vaan sillä voi olla myös terveydellisiä haittoja työntekijöiden kuulolle (Cacciatore, Riihonen & Tuukkanen 2013, 36). Koettu melu rasittaa elimistöä psyykkisesti ja heikentää kuuloa. Lääketieteellisestä näkökulmasta melu vaarantaa kommunikaatiota ja aiheuttaa toiminta- ja osallistumisrajoituksia. Hyvinvoinnin näkökulmasta melu sekä heikentää ihmisen suorituskykyä, että ympäristön viihtyisyyttä. Melun kuuloon kohdistuvien terveydellisten vaikutusten rajana pidetään 80 desibelin äänenpainetasoa. (Starck & Teräsvirta 2009, 9,11.)

Joissain tapauksissa lastentarhanopettajan ergonomiikka tavassa työskennellä voi toimia myös kuormittavana tekijänä. Varhaiskasvatuksessa työntekijät työskentelevät lasten "korkeudella", mikä lisää työskentelyä kumarassa asennossa kuormittaen selkää ja altistaen erilaisille selän vaurioille ja kiputiloille. Esimerkiksi lapsia nosteltaessa selän asentoon tulee kiinnittää huomiota. Kumarassa, selkäranka kaartuneena suoritettu nosto voi vaurioittaa selkää, varsinkin jos nostoon liittyy kiertoa. Tällöin on mahdollista, että selän välilevyt voivat vahingoittua, josta usein seuraa pitkiä toipumisaikoja sekä poissaoloja. (Ristioja & Tamminen 2010, 35.)

Esimiehen rooli on merkittävä työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta, mutta aina esimieheltä ei saa riittävästi tukea esimerkiksi sen takia, että hän on niin harvoin paikalla. Useilla paikkakunnilla päiväkodin johtajilla on vastuullaan useita päiväkoteja. Tällainen menetelmä kyseenalaistaa, miten päiväkodin johtaja oppii tuntemaan alaisensa ja toteuttamaan palveluvaa johtamista, jos hän tapaa alaisia kovin harvoin. Resurssipulan vaikutukset näkyvät myös

siinä, että esimiehellä on liian vähän aikaa hoitaa henkilöstöjohtamista, jos hänellä on useita päiväkoteja vastuullaan. (Oulasmaa & Saloheimo 2013, 80–81.)

3.2 Työn ja työyhteisön rooli

Kuormittuminen syntyy usein työn ja työntekijän vuorovaikutuksessa. Psykkisiä kuormitustekijöitä ovat muun muassa vastuu ihmisistä, arvostuksen puute, jatkuvat muutokset ja jatkuva kiire (Psyko-sosiaalinen kuormitus 2017.) Kiireen sanotaan olevan työn yleisin kuormitustekijä. Entistä enemmän pyritään siihen, että vähemmällä henkilöstömäärällä yritetään saada enemmän aikaan. Huonosti organisoitu työ lisää kiireen tunnetta. Melkein jokaisessa työssä on tulostavoitteita ja laatuvaatimuksia. Halutaan, että työ tehdään paremmin ja laadukkaammin, mutta aikaa niiden tekemiseen ei ole annettu. Työnantaja vaatii työntekijältä enemmän ja asiakastyössä asiakkaat vaativat työntekijältä. Vaatimuksia tulee siis joka puolelta. (Nurmi 2017, 24 – 25.)

Työhön liittyvää fyysistä kuormitusta aiheuttavat muun muassa nostot, toistotyö tai muu fyysinen rasitus, kuten hankalat työasennot. Haitalliseksi kuormitus muuttuu silloin, kun se aiheuttaa työntekijälle ylikuormittumista, väsymistä ja hidastaa elimistön palautumista kuormitustilanteen jälkeen. (Fyysinen kuormitus 2017.) Kuormitustekijöihin kuuluu myös erilaiset työympäristön puutteet tai epäkohdat. Esimerkiksi sopimaton lämpötila kuormittaa elimistöä sekä liian korkea melutaso aiheuttaa stressiä, mikä taas johtaa siihen, että ihmisen on vaikea keskittyä ja kuulla. Mitä enemmän työssä on tiedon käsittelyä sekä tarkkuutta, puutteellinen ja vääränlainen valaistus vaikuttaa lisäkuormituksen määrään. (Fyysinen työkuormitus 2017.)

Työ voi kuormittaa niin määrällisesti kuin laadullisesti. Määrällisesti siten, että työtä on liian paljon tai liian vähän. Laadulliseen kuormitukseen kuuluu muistinkin kuormittaminen sekä jatkuva tarkkaavaisuus. Kuormittavia tekijöitä voivat olla myös työn sitovuus, liiallinen vastuu sekä jatkuvat muutokset. (Mattila & Pääkkönen 2015, 6.) Työtehtävien kautta työntekijä voi kuitenkin saada erilaisia voimavaroja jaksamiseen. Näitä voimaa antavia ominaisuuksia ovat esimerkiksi työn palkitsevuus, mahdollisuus kehittyä työssä, asiakastyössä onnistuminen sekä merkityksellisyys. (Psykososiaalinen kuormitus 2017.)

Työyhteisöjen ja työkavereiden merkitys työhyvinvoinnille on myös tärkeä nostaa esiin. Kun työyhteisö on toimiva, tiedonkulku on riittävää ja vuorovaikutus on avointa, ilmapiiri on kannustava ja ongelmista uskalletaan puhua (Multanen, Bredenberg, Koskensalmi, Lauttio & Pahkan 2004, 9). Työpaikkojen ihmissuhteita yleisesti siis pidetään myönteisenä asiana - jotkut työpaikkojen ihmissuhteista voivat kehittyä jopa ystävyysuhteiksi sekä työntekijöiltä voi saada vertaistukea saaden voimaa muiden kanssa käydyistä keskusteluista (Juuti & Salmi 2014, 97).

Työpaikkojen ihmissuhteita voivat silti kuormittaa monet asiat, kuten erilaisten ihmisten kanssa työskenteleminen, joilla on erilaiset päämäärät, keskinäiset ristiriidat työntekijöiden välillä, ihmisten erilaisuus, uuden työntekijän tuleminen työpaikalle. Mikäli ihmiset eivät ole hyvissä väleissä keskenään, he joutuvat usein alttiiksi tilanteille, joissa he pettyvät esimerkiksi toisten heille asettamiin työhön liittyviin odotuksiin. Tämän lisäksi he joutuvat entistä useammin tilanteisiin, joissa he eivät ymmärrä muiden käyttäytymistä, eivätkä itse tilannetta. Tällöin erilaiset näkemyserot saattavat johtaa taas työntekijöiden välisiin ristiriitoihin. (Juuti & Salmi 2014, 97–98, 100.)

3.3 Johtajan rooli

Monet organisaatioiden pyrkimyksistä edistää työntekijöiden hyvinvointia ovat ne, jotka kuuluvat työpaikkojen johtajien vastuualueisiin (Hakanen, Ahola, Härmä, Kukkonen, Sallinen 2010, 99). Johtajat ja esimiehet voivat vaikuttaa siis alaistensa työhyvinvointiin monella eri tavalla: Toimia työntekijöiden roolimalleina ja esittää terveellisiä ja epäterveellisiä tai vaarallisia toimintatapoja. Esimiehillä on valta palkita tai rankaista alaisiaan ja se vaikuttaa paljonkin työntekijöiden työhyvinvointiin. Esimiesten tekemät päätökset voivat lisätä vielä entuudestaan työntekijöissä stressiä. (Robertson & Barling 2014.)

Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla on velvollisuus tarpeellisilla toimenpiteillä huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Tämän lisäksi työnantajan kuuluu tarkkailla työyhteisön tilaa, työympäristöä, työtapojen turvallisuutta sekä tarkkailtava, miten toteutetut toimenpiteet vaikuttavat työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen. (23.8.2002/738, 85.) Esimiehen tehtävänä on myös varmistaa, että työntekijöillä on aikaa keskustella asioista ja mahdollisista ongelmista. Muuten keskustelu tapahtuu esimerkiksi käytävillä ja kahvipöytien ympärillä vaikeuttaen ongelmaa sekä tuoden lisää ongelmia. (Hakanen, Ahola, Härmä, Kukkonen, Sallinen 2010, 99.) Työyhteisön puutteet vuorovaikutukseen liittyvissä asioissa, kuten työyhteisönongelmat, heikko tiedon kulku ja epäasiallinen kohtelu voivat nimittäin kuormittaa työntekijän jaksamista (Psykososiaalinen kuormitus 2017). Mitä pidempään tiedonkulku on heikkoa, ihminen työskentelee yksin, esimiehen työ on epäjohdonmukainen sekä ihmisten välinen yhteistyö ei suju, sitä varmemmin ne ovat työntekijän terveydelle haitallisia (Stressi ja työuupumus 2014). Hyvä vuorovaikutus onkin työpaikalla edellytys toimivalle yhteistyölle (Ristioja & Tamminen 2010, 17).

3.4 Yksilön rooli

Työhyvinvoinnin ylläpitämisessä esimiehet ovat avainasemassa, mutta myös jokaisen työntekijän panosta tarvitaan. Työntekijän kokemana työhyvinvointi rakentuu myös oman terveyden huolehtimisesta. (Ristioja & Tamminen 2010, 5.) Ajoittain on esitettykin, että työntekijän jaksamista kuormittaisi yksityiselämän ongelmat, kuten esimerkiksi univaikeudet tai muut suoraan työn epäkohtiin liittymättömät asiat. Sekä työelämän että työntekijän oman elämän

kriisit voivat uhata työntekijän voimavaroja sekä merkitä niiden menettämistä. (Hakanen 2004, 289.)

Jokainen työntekijä huolehtii omalta osaltaan työympäristön kehittamisestä ja hyvien olosuhteiden ylläpidosta. Hän osallistuu vaarojen ja haittatekijöiden selvittämiseen ja arviointiin. Havaituista uusista vaaroista ilmoitetaan välittömästi esimiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle. (Tamminen 2011.) Yksilön toiminnalla on paljon vaikutusta myös kuormittaviin tekijöihin. Työntekijä voi omalla toiminnallaan esimerkiksi vaikuttaa merkittävästi siihen, että työn fyysinen kuormitus ei aiheuta vaaraa terveydelle tai, että työssä jaksaminen on hyvällä mallilla. Työturvallisuuslain mukaan työntekijän oma panos kuormituksen vähentämiseksi on työntekijän velvollisuus. (Fyysinen kuormitus 2017.) Monet työn voimavaroihin liittyvät tekijät ovat myös yksilöön liittyviä ominaisuuksia, kuten esimerkiksi optimismi, sinnikkyys, joustavuus ja hyvä itsetunto (Psykososiaalinen kuormitus 2017).

4 Aikaisemmat tutkimukset

Lastentarhanopettajien työssäjaksamisesta ja työhyvinvoinnista löytyy paljon erilaisia tutkimuksia viime vuosilta. Esimerkiksi Annamari Koponen ja Tiina Silvonen tekivät vuonna 2016 varhaiskasvatustieteen kandidaatin tutkielman aiheesta "Lastentarhanopettajien työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa työkäytäntöjen näkökulmasta tarkasteltuna". He toteuttivat laadullisessa tutkimuksessaan kyselylomakkeen lastentarhaopettajille. Heidän tutkimuskysymyksenä oli "Millaiset käytännöt lastentarhanopettajat kokevat omaa työhyvinvointia ja työssä jaksamista vahvistavaksi?" Tuloksissa käy ilmi, miten organisoinnin merkitys vaikuttaa paljon työntekijöiden kokemaan stressiin. Ilmapiiri, esimiehen toiminta ja oman ammatillisuuden kehittäminen ovat yhteydessä koettuun hyvinvointiin työpaikalla. (Koponen & Silvonen 2016, 34, 50-51.)

Susanna Ojanperä Vaasan ammattikorkeakoulusta teki vuonna 2016 opinnäytetyön nimeltä "Lastentarhaopettajien työssäjaksaminen". Hänen tavoitteenaan oli selvittää, miten lastentarhaopettajat kokevat työssäjaksamisensa sillä hetkellä, mitkä asiat antavat voimaa, mitkä ovat uhkana jaksamiselle, sekä miten omaan työhyvinvointiin voi vaikuttaa. Ojanperän opinnäytetyö toteutettiin haastattelemalla Vaasan alueen lastentarhaopettajia. Tuloksissa saadaan selville, että lastentarhaopettajat voivat keskinkertaista paremmin. Voimavaratekijöitä antavat mukavat työkaverit ja hyvä ilmapiiri. Jaksamisen uhkina nähdään muun muassa liian suuret lapsiryhmät, henkilökunnan vajoisuus, haastavat lapset ja työntekijän huono asema. Lastentarhaopettajille itselleen oman työhyvinvoinnin ylläpitämisen avaimina ovat omasta kunnosta ja hyvinvoinnista huolehtiminen sekä työn ja vapaa-ajan erillään pitäminen. (Ojanperä 2016, 21, 39 - 40.)

”Mie meen eteenpäi vaik ois pakki päällä” -viiden lastentarhanopettajan käsityksiä työhyvinvoinnin rakentumisesta” on Mervi Pirkolan vuonna 2015 tekemä Pro gradu -työ lastentarhaopettajien työhyvinvoinnista: mitä se on, miten se näkyy, miten se koetaan ja miten siihen voidaan vaikuttaa. Tutkielma on toteutettu laadullisena tutkimuksena haastattelemalla viittä lastentarhaopettajaa. Tutkielmassa huomattiin, että työn arvostus ja merkityksellisyys ovat työntekijöille tärkeitä asioita. Kyky erottaa työ ja vapaa-aika nousee myös tässäkin tutkimuksessa pinnalle. Muita eri työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä tuloksissa ovat ryhmähenki, esi- miestoiminta, organisaatio sekä lähiympäristö kuten perhe ja omat vanhemmat. Tutkielmassa tulee ilmi, että lastentarhaopettajat vaikuttavat itse omaan työhyvinvointiinsa esimerkiksi osallistumalla liikunnalliseen hyvinvointikampanjaan, rauhoittumalla kahvitauolle sekä käymällä koulutuksissa. (Pirkola 2015, 19, 28, 37–45.)

5 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyötä varten lähestyttiin Hyvinkään yksityisten päiväkotien johtajia saatekirjeellä (Liite 1.) Saatekirjeessä käy ilmi opinnäytetyömme aihe sekä ja tarkoitus sekä tutkimuskysymykset. Aiheemme opinnäytetyössämme on ”Yksityisissä päiväkodeissa työskentelevien lastentarhanopettajien työssäjaksaminen Hyvinkäällä”. Tarkoituksenamme on selvittää yksityisissä päiväkodeissa työskentelevien lastentarhaopettajien taustatietoja, työtä kuormittavia tekijöitä sekä työtä tukevia tekijöitä.

Opinnäytetyön kohderyhmäksi valittiin kuusi Hyvinkään yksityisten päiväkotien lastentarhanopettajaa. Heitä haastateltiin päiväkodeissa käyttäen yksilö- ja parihaastattelun menetelmiä. Haastatteluissa oli osallisena niin lastentarhaopettajia kuin myös lastentarhaopettajia, jotka toimivat myös esimiehenä. Aikaa haastatteluihin meni noin 30–45 minuuttia. Kahdessa päiväkodissa haastattelut toteutettiin rauhallisessa tilassa ilman häiriötekijöitä. Lopuissa haastatteluissa häiriötekijöitä tapahtui muiden työntekijöiden toimesta haastattelutilaan tultaessa.

5.1 Tutkimusongelma

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksemme on, mitkä tekijät kuormittavat ja mitkä tekijät tukevat yksityisissä päiväkodeissa työskentelevien lastentarhanopettajien työssäjaksamista? Aihe on hyvin ajankohtainen ja siitä on ollut paljon uutisointia. Aiheesta on tehty myös lukuisia opinnäytetöitä kohdistuen kunnan päiväkodeissa työskentelevien lastentarhanopettajien työssäjaksamiseen.

Haluamme selvittää mitkä tekijät kuormittavat lastentarhanopettajien jaksamista yksityisellä puolella ja mitkä taas tukevat heidän työssäjaksamistaan. Haluamme saada kuuluviin lastentarhanopettajien omia mielipiteitä ja kokemuksia heidän työhyvinvoinnistaan.

5.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksen menetelmät voidaan jakaa kvantitatiiviseen eli määrälliseen tai kvalitatiiviseen eli laadulliseen tutkimukseen. On mahdollista, että tutkimus sisältää molempia, jolloin pyritään siihen, että ne täydentävät toisiaan. (Heikkilä 2014, 14–15.) Todellisen elämän kuvaaminen on laadullisen tutkimuksen lähtökohta, jossa kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tosiasioiden löytäminen ja paljastaminen kuuluvat yleisesti kvalitatiiviseen tutkimukseen. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161.) Opinnäytetyössä päädyimme laadulliseen tutkimukseen, koska haluamme opinnäytetyössä kuvata todellisen elämän tapahtumia ja löytää todellisia vastauksia tutkimuskysymyksiin. Mitä kokonaisvaltaisesti pyritään löytämään vastauksia tutkimusongelmaan, sitä paremmin saadaan vastaukset tutkimuskysymyksiin.

Jotta tutkimus on onnistunut, vaatii se järkevän kohderyhmän valinnan sekä oikean tutkimusmenetelmän. Tutkimusmenetelmään vaikuttaa ratkaisevasti se, millaisen tutkimusongelman ja tavoitteen tutkimukselle asettaa. (Heikkilä 2014, 12–13.) Laadukas ja onnistunut tutkimus on sellainen, jolla saadaan luotettavia vastauksia tutkimuskysymyksiin. Validiteetti, reliabiliteetti, objektiivisuus, tehokkuus, avoimuus, tietosuoja, hyödyllisyys sekä sopiva aikataulu kuuluvat hyvän tutkimuksen perusvaatimuksiin. (Heikkilä 2014, 27–30.)

Laadullisessa tutkimuksessa suurena osana on analysointi. Se auttaa ymmärtämään paremmin tutkimuskohdetta, selittää käyttäytymistä sekä päätösten syitä. Aineistoa ei kerätä strukturoidusti vaan esimerkiksi valmiit aineistot, kuten päiväkirjat, voivat olla hyväksyttäviä. Aineisto on siis enimmäkseen tekstimuotoista. Tutkimusmalli sopii hyvin, jos halutaan kehittää toimintaa, etsiä vaihtoehtoja tai tutkia sosiaalisia ongelmia. Analysoinnin kautta voidaan antaa mahdollisia virikkeitä jatkotutkimuksille. (Heikkilä 2014, 15–16.)

Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeä tehdä ja muistaa ero havaintojen ja johtolankojen välillä. Havaintoja voidaan tarkastella johtolankoina, mutta silloin niitä kuuluisi tarkastella aina tietystä näkökulmasta. Tätä eksplisiittisesti määriteltyä näkökulmaa kutsutaan teoreettiseksi viitekehyykseksi. (Alasuutari 2014, 79.)

Selkeän tutkimusmetodin avulla aineiston havainnot voidaan erottaa tutkimuksen tuloksista. Metodi koostuu käytännöistä ja operaatioista, joiden avulla tutkija tuottaa havaintoja, mutta myös säännöistä, jotka auttavat muokkaamaan ja tulkitsemaan edelleen näitä havaintoja. Teoreettinen viitekehys sekä metodi tulevat olla sopusoinnussa keskenään. (Alasuutari 2014, 82–83.) Yhdellä ajatustavalla voidaan ajatella, että laadullisen tutkimuksen tutkimusprosessi alkaa siitä, kun hypoteesit ovat määritellyt. Toisaalta voidaan ajatella, kun tutkimukselliset kysymykset sekä vastausvaihtoehdot tiedetään, on vaikein vaihe jo ohi. Kuitenkin tutkimusprosessin aloituspistettä on hankala määritellä, sillä tutkimus liittyy aina jotenkin aikaisempaan tutkimukseen tai tekijän aikaisempiin kokemuksiin. (Alasuutari 2014, 253.)

Laadullisen tutkimuksen kirjoitusprosessissa olennaisena osana on kenttämuistiinpanojen kirjoittaminen: tutkimusprosessin aikaiset omat ajatukset, lähtöoletukset ja mahdolliset kysymykset. Kenttätöyönä voidaan pitää myös luetun kirjallisuuden muistiinpanoja. (Alasuutari 2014, 281–282.)

5.3 Aineiston kerääminen

Laadullisessa tutkimuksessa aineisto on usein tekstimuotoista ja sitä kerätään vähemmän strukturoidusti kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Aineiston keruu voidaan toteuttaa esimerkiksi haastattelemalla, havainnoinnilla tai valmiilla aineistoilla. Usein kvalitatiivisessa tutkimuksessa hankitaan suppeita, mutta harkinnanvaraisesti koottuja näytteitä. (Heikkilä 2014, 15–16.) Haastattelu on hyvin joustava menetelmä, minkä takia se sopii moniin erilaisiin tutkimustarkoituksiin (Hirsjärvi & Hurme 2008, 34). Se on eränlaista näkemystenvaihtoa, jossa tutkija kysyy haastateltavien mielipiteitä ja käsityksiä aiheesta (Dalen 2015, 42). Aineisto opinnäytetyön tutkimusta varten kerättiin haastattelulomakkeen avulla (Liite 2). Ennen aineiston keräämistä ja haastattelemista kävimme läpi tutkimuskysymykset, mietimme, mitä teoreettista tietoa tarvitsemme, jotta voimme laatia kysymykset haastattelua varten. Näin on mahdollista osata kysyä tutkielmaa varten juuri oikeat kysymykset, jotta haastateltavat voivat antaa vastaukset niihin. Kun kysymykset oli laadittu, ne käytiin läpi useaan kertaan testaten, että kysymykset ovat muodoltaan oikeanlaiset, jotta saataisiin haluttuja vastauksia tutkielman kannalta. (Ghuri & Grønhaug 2010, 127–128.) Koska laadullisissa tutkimuksissa on hyvin tärkeä päästä haastateltavien omiin sanoihin käsiksi, suositellaan tallennusvälineiden, kuten ääninauhurien käyttöä haastattelujen aikana (Dalen 2015, 37). Opinnäytetyön aineistohaastattelut toteutettiin päiväkodeissa paikan päällä äänittämällä haastattelut marras- ja joulukuussa 2017. Haastattelun äänittäminen koettiin nopeammaksi molemmiin puolisesti, niin opinnäytetyötä tehneiden, kuin myös lastentarhanopettajien kannalta. Vastausten kirjoittaminen olisi pidentänyt haastatteluihin käytettävää aikaa, eikä haastatteluihin osallistuville lastentarhanopettajilla ollut rajattomasti aikaa haastattelua varten.

Hyväksi haastattelun tekee joustavuus. Kysymykset on mahdollista toistaa, väärinkäsitykset oikaista, selventää tai vaikka käydä muutakin keskustelua. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 75.) Haastatteluissa saatiin ajatuksia ja ideoita ilmaan, kun oli mahdollisuus puhua joustavasti ja ilmaista muitakin ajatuksia. Tärkeintä on, että halutusta asiasta saadaan mahdollisimman paljon tietoa. Paremman tuloksen ja onnistumisen kannalta olisi hyvä, että haastateltavat voisivat tutustua etukäteen kysymyksiin tai edes haastattelun aiheeseen. Etuna on myös, että haastattelun aikana on mahdollista toimia havainnoitsijana: voidaan kirjoittaa mitä sanotaan, mutta myös miten asia ilmaistaan. Opinnäytetyössä käytettiin teemahaastattelua aineiston keruussa, jotta saataisiin merkityksellisiä vastauksia juuri tarkoituksen sekä tutkimustehtävän mukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 75–77.) Teemahaastattelussa on tyypillistä, että haastattelun teema-alueet ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto sekä järjestys puuttuvat

(Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 208). Haastattelun kysymykset (Liite 2) olivat avoimia kysymyksiä ja ne teemoiteltiin kolmen teeman alle. Haastattelut toteutettiin yksilö-, että parihaastatteluina. Haastattelut kestivät keskimäärin noin kolmekymmentä minuuttia. Parihaastattelu on yksi ryhmähaastattelun alamuoto ja se on tehokas tiedonkeruun muoto, koska samalla saadaan tietoja usealta henkilöltä yhtä aikaa. Ryhmähaastattelu on erityisen hyvä silloin, kun voidaan ennakoida haastateltavien arastelevan haastattelua. Ryhmä voi auttaa väärinymmärrysten korjaamisessa tai, jos kysymys on esimerkiksi muistinvaraisista asioista. Ryhmä voi toisaalta estää ryhmän kannalta kielteisten asioiden esiintulon. Ryhmässä voi olla dominoivia henkilöitä, jotka pyrkivät määräämään keskustelun suunnan. Nämä seikat on syytä ottaa huomioon tuloksia tulkittaessa ja johtopäätöksiä tehtäessä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 210–211.)

5.4 Aineiston analysointi

Laadullisessa analyysissä aineistoa tarkastellaan kokonaisuutena. Tutkittavaa ilmiötä kuvaava tutkimuksen aineisto ja analysointi taas luo sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta asiasta. Analysoinnin tarkoituksena on lisätä informaatioarvoa sekä saamaan hajanaisesta aineistosta enemmän mielekäs ja selkeä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 109 - 110. Ks. Hämäläinen: 1987; Burns & Grove 1997; Strauss & Cobin 1990; 1998.) Analyysiin liittyy kaksi vaihetta: havaintojen pelkistäminen ja arvoituksen ratkaiseminen. Havainnot pelkistäessä aineistoa tarkastellaan tietyistä teoreettis-metodologisesta näkökulmasta ja kiinnitetään siihen huomioita, mikä on siihen tilanteeseen olennaista. Pelkistämällä on myös tarkoitus karsia havaintomääriä yhdistämällä niitä toisiinsa yhdeksi havainnoksi. Laadullisessa analyysissä on tärkeää tehdä erot ihmisten tai havaintoyksiköiden välillä. (Alasuutari 2014, 40–43.) Laadullisen analyysin toinen vaihe on arvoituksen ratkaiseminen. Johtolankojen sekä käytettävissä olevien vihjeiden pohjalta tehdään tulkinta tutkittavasta ilmiöstä. Havainnot, eli johtolangat, ovat mukana arvoituksen ratkaisemisessa ja niitä viitataan muuhun tutkimukseen ja kirjallisuuteen. (Alasuutari 2014, 44–46.)

Teemahaastattelun takia luontevaksi analysointimenetelmäksi aineiston takia koettiin aineiston teemoittelu, joka on laajasti käytetty aineiston esitystapa. Teemoittelussa tutkija järjestää nimettyjen teemojen alle haastattelumateriaalia, jotka lukeutuvat kyseiseen teemaan kuuluvaksi. (Dalen 2015, 86.) Aineiston teemoittelu on olennainen osa aineiston analyysia, sillä se luo pohjan, jonka varassa haastatteluaineistoa voidaan myöhemmin tulkita, yksinkertaistaa, että tiivistää (Hirsjärvi & Hurme 2008, 147). Litteroinnin jälkeen teemojen alle koottiin haastattelusta kohtia, joissa puhutaan kustakin teemasta. Teemoittelun avulla aineistosta nostettiin esiin tutkimusongelmaa valaisevia teemoja. Näin on mahdollista vertailla tiettyjen teemojen esiintymistä ja ilmenemistä aineistossa. Usein kvalitatiivisen aineiston analysointi jätetään teemoittelun nimissä tapahtuneeksi sitaattikokoelmaksi. (Eskola & Suoranta 2000,

174–175.) Teemoittain järjestetyistä vastauksista irrotettiin myös erilaisia sitaatteja, tuoden vastausten lukemiseen lisää mielenkiintoa ja syvyyttä.

Aineiston teemoittelu muodostettujen teemojen alle ei ole analyysin lopullinen tavoite, vaan ne ovat välivaiheita analyysin rakentamisessa. Seuraavaksi aineistoja alettiin yhdistelemään eli eri teemojen esiintymisen välille etsittiin samankaltaisuuksia ja säännönmukaisuuksia, jolloin usein löydetään myös säännönmukaista vaihtelua ja muista poikkeavia tapauksia. Haastatteluaineistoihin perustuvissa tutkielmissa pyrkimyksenä on päätyä onnistuneisiin tulkintoihin. Samaa aineistoa voidaan tulkita monista eri näkökulmista. Onnistuneen tulkinnan avainkriteerinä on se, että myös lukija omaksuu saman näkökulman kuin sen kirjoittanut henkilö ja löytää tekstistä asiat, jotka kirjoittajakin on löytänyt. Tulkinnallisten selitysten avulla esille tulevat ilmiöiden merkitykset, jotka ohjaavat näkemään asioita kokonaisvaltaisemmin. Alussa tulkinnat voivat olla kokonaisvaltaisia, tietyissä osin ne voivat olla hyvinkin yksityiskohdallisia, ja lopussa yhteenvedossa kirjoittaja luo jälleen kokonaisvaltaista tulkinnallista selitystä ilmiölleen. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 149, 151-152.)

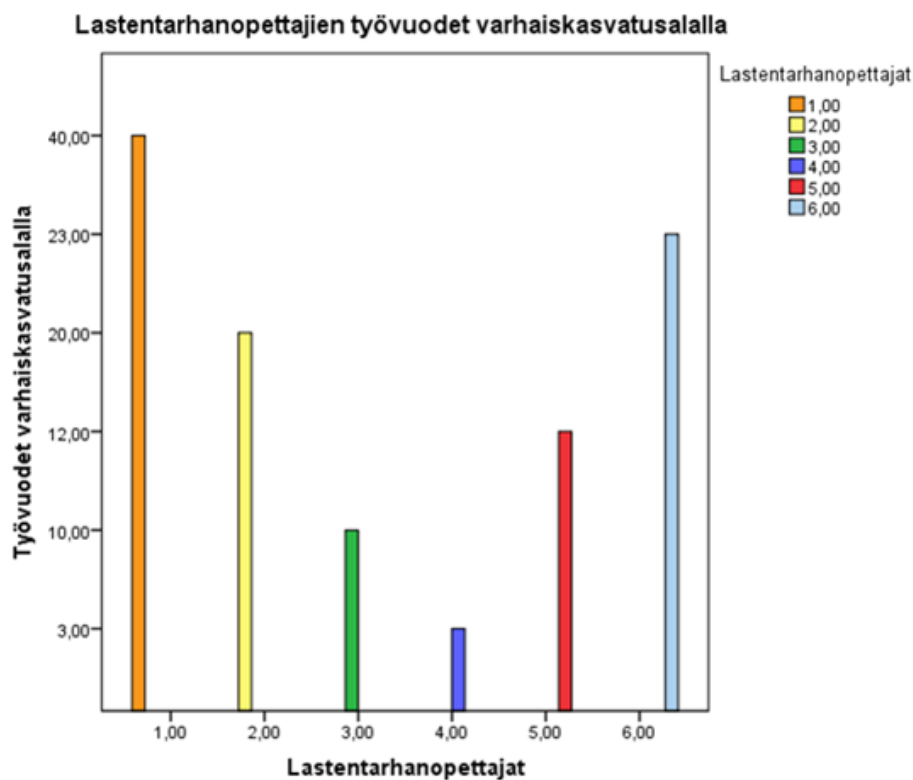
Opinnäytetyöhömmme kuuluu kolme pääteemaa: haastattelijoiden taustatiedot, työtä kuormittavat tekijät sekä työtä tukevat tekijät. Teemat muodostuivat tutkimuskysymyksistämme: mitkä asiat kuormittavat lastentarhanopettajien työssäjaksamista ja mitkä tekijät taas sitä tukevat. Tämän takia oli loogisinta, että myös teemat jakautuvat näiden tutkimuskysymysten mukaisesti. Näiden edellä mainittujen teemojen alle muodostui erilaisia kysymyksiä pääteemoihin liittyen. Jokainen teema ja kysymys toivat meitä lähemmäksi tutkimusongelmamme vastauksia.

6 Tulokset

Opinnäytetyön haastattelukysymyksillä oli tarkoituksena selvittää, mitkä tekijät kuormittavat ja mitkä tekijät tukevat yksityisissä päiväkodeissa työskentelevien lastentarhanopettajien työssäjaksamista. Opinnäytetyön haastatteluiden tulokset ovat teemoiteltu kysymysten mukaan alaotsikkoihin selkeyden vuoksi, jotka ovat haastateltavien taustatiedot, työtä tukevat tekijät sekä työtä kuormittavat tekijät. Tuloksia käsittelevät alaluvut etenevät edellä mainitulla tavalla ja ne sisältävät kursivoidulla tekstillä haastattelukysymykset.

6.1 Haastateltavien taustatiedot

Kuinka kauan olet työskennellyt alalla? Miksi hakeuduit alalle?

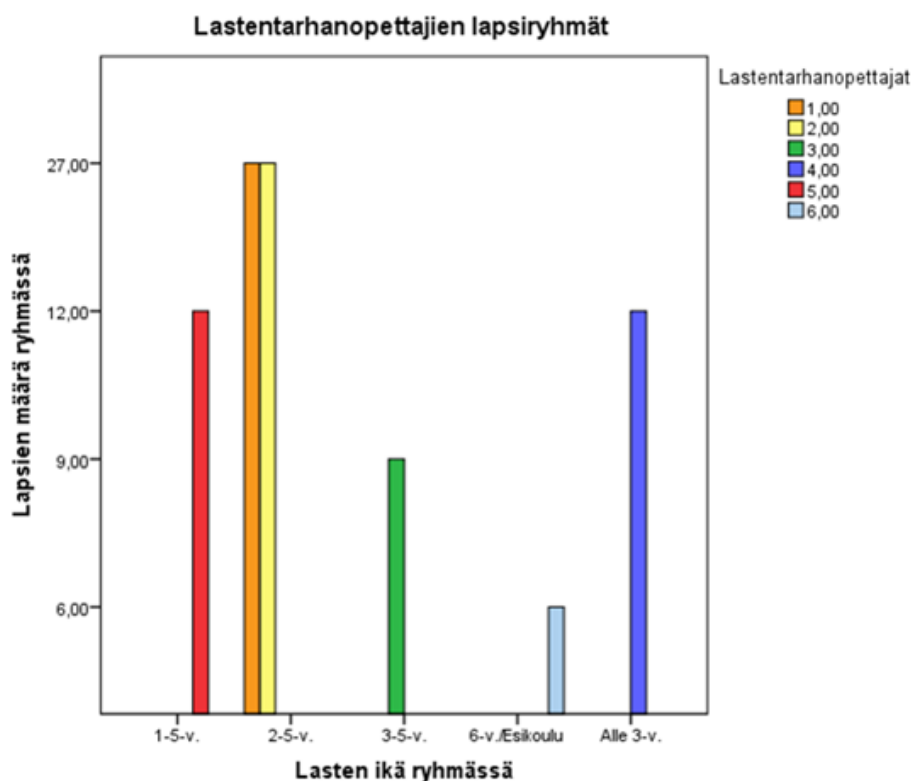


Kuvio 1: Lastentarhanopettajien työvuodet varhaiskasvatusalalla

Haastatteluissa ensimmäisenä selvitimme lastentarhanopettajien työskentelyvuodet alalla ja syitä siihen, minkä takia ovat hakeutuneet alalle. Haastateltavien lastentarhanopettajien työvuodet alalla vaihtelivat 3-40 vuoteen. Kuitenkin on haastateltavista lastentarhanopettajista työskennellyt 40 vuotta ja vähiten haastateltavista 3 vuotta (Kuvio 1).

Haastattelussa nousi selkeästi esiin se, miten lasten kanssa tehtävä työ on ollut jokaiselle jonkinlainen kutsumusammatti. Osalle lastentarhaopettajan työ oli ollut selvä ammattivalinta jo ala-asteaikoina ja jotkut tiesivät, että lasten kanssa tehtävä työ, esimerkiksi opettajana, tuntui siltä oikealta.

Kuvaile lapsiryhmää, jossa työskentelet tällä hetkellä?



Kuvio 2: Lastentarhanopettajien lapsiryhmät

Pylväsdiagrammi (Kuvio 2) havainnollistaa haastateltavien lastentarhanopettajien jakautumisen eri-ikäisten lapsiryhmien mukaan. Pylväiden värit ovat samat kuin edellisessä pylväsdiagrammissa, jossa kuvattiin haastattelijoiden työvuosia varhaiskasvatuksen alalla. Haastateltavista kaksi työskentelee 2-5-vuotiaiden ryhmässä, jossa lapsia on yhteensä 27. Lapset kuitenkin jaetaan tässä ryhmässä pien-ryhmiin ikätason mukaisesti. Yksi haastateltavista toimii 1-5-vuotiaiden parissa ja ryhmässä on 12 lasta. Alle 3-vuotiaiden ryhmässä työskentelevän lastentarhanopettajan lapsiryhmässä on lapsia yhteensä 12. 3-5-vuotiaiden ryhmässä on 9 lasta ja yhdessä haastateltavan esikouluryhmässä on 6 lasta.

Yhteisinä tekijöinä yksityisten päiväkotien välillä nousi selkeästi esiin pieni lapsimäärä sekä vähän tukea tarvitsevat lapset. Yksi haastateltavista mainitsi: "Ei tuen tarpeita sillä lailla ole, mutta on kaksi lasta joiden äidinkieli ei ole suomi.". Jotkut haastateltavista mainitsivat myös tehostettua tukea olevan muutamalla lapsella. Tukea tarvitsevien lasten määrä on haastateltavien mukaan vähäistä.

6.2 Työtä tukevat tekijät

Kuvaile asioita, jotka auttavat sinua jaksamaan työssä.

Työssäjaksamiseen positiivisesti vaikuttavat hyvät kollegat ja se, että työyhteisö ja ilmapiiri ovat hyviä ja toimivia. Esille nousi myös joustavuuden merkitys henkilöstön keskuudessa. Kaikki pystyvät joustamaan omissa tekemisissään, eikä aikatauluista päiväkotipäivän sisällä tarvitse orjallisesti pitää kiinni. Henkilöstön sisällä vakituisuus koetaan jaksavana tekijänä. Erityisen tärkeää työssäjaksamisen kannalta lastentarhaopettajien mukaan on kiinnostus työkennellä lasten kanssa. Vaikka olisi kuinka tylsää ja mieli maassa, lapset onnistuvat saamaan mielen paljon paremmaksi. Kun lapset ovat aina hyvällä tuulella, se kantaa työntekijöitä päivässä paremmin eteenpäin.

"Ku lapset aina melkeen hyvällä tuulella niin se kantaa. Tottakai hyvät rakenteet yhtiössä. Mun esimiehest saa tukea ja se o helposti lähestyttävää johtoonpäin et jos on jotain ongelmaa nii ei kestä viikkotolkulla et saa sähköpostiin vastausta. Ja tietenki hyvä työyhteisö ja tiimi. Tottakai kans vapaa-aika et pitää tasapainottaa ja erottaa se kun lähtee työpaikalta.

– Lastentarhanopettaja 5

Haastatteluiden mukaan omien vahvuuksien ja heikkouksien tietäminen, ja niiden kautta itsensä toteuttaminen, ja mieluisan asian tekeminen toivat myös apua jaksamaan työssä. Kun työssä annetaan vapaat kädet toteuttaa asioita, miten itselleen on sopivinta, työn into säilyy. Tämän lisäksi vapaa-ajan erottaminen työstä, sekä liikunta, auttavat unohtamaan päivän työasiat ja haastateltavat pystyvät paremmin keskittymään kaikkeen muuhun. Erilaiset aktiviteetit auttavat unohtamaan työn kiireen ja stressin ja edesauttavat työntekijöiden palautumista päivän touhuista. Työssäjaksamiseen liitetään myös mahdollisuus työnohjaukseen.

Miten itse pidät huolta työssäjaksamisestasi?

Vapaa-ajan merkitys korostui työssäjaksamista kannattelevaksi tekijäksi monissa vastauksissa. Ylipäättänsä ulkoilu ja liikunta eri muodoissa nousivat tärkeiksi tekijöiksi. Vapaa-ajan erotus työstä nähtiin myös välttämättömänä jaksamisen kannalta. Koneet ja laitteet halutaan laittaa sivuun ja keskittyä kunnolla siihen, että pitää aktiivisuutta yllä töiden jälkeen, eikä vain jää sohvalle makoilemaan. Perheen ja ystävien kanssa oleminen auttaa nollautumaan. Varsinkin sellaisten ystävien kanssa jutteleminen, jotka työskentelevät samalla alalla, antoi myös vertaistuen mahdollisuutta.

Miten esimiehesi huolehtii työntekijöiden jaksamisesta?

Haastattelussa selvisi, että esimiehen tärkeä tehtävä työyhteisössä on olla joustava ja keskus-televa: kaikesta voi avoimesti puhua ja asioihin kuin asioihin pyritään löytämään ratkaisu. Joustavuuteen liittyy myös se, että ei pelätä uusia asioita, vaan rohkeasti kokeillaan ja mennään uusiin asioihin mukaan päiväkotiympäristössä. Esimies kuuntelee työntekijöiden toiveita ja luottaa alaisiinsa. Esimiestä ei nähdä vain pelkkänä "johtajana", vaan yhtä lailla yhtenä

työntekijänä muiden joukossa. Monessa yksityisessä päiväkodissa esimies hoitaa yhtä lailla johtajan roolin, kuin myös lastentarhanopettajan. Lastentarhaopettajat näkivät erilaiset virkistystoiminnot hyvänä esimiestoimintana työntekijöiden jaksamisen kannalta. Pelkästään se, että esimies on lähempänä ja tavoitettavissa tuo työntekijöille varmuutta työssäjaksamiseen. Esimiehellä tulee olla silmää nähdä ja ennakoida mahdolliset ongelmat, ennen kuin ne aiheuttavat suurempaa vahinkoa. Liittyivät ne sitten työntekijöihin tai asiakkaisiin.

"Siis näin pienessä yksikössä johtaja ei ainakaan voi olla johtaja kaikkien yläpuolella ja huilla täältä toimistosta. Täällä johtaja on yksi työntekijä muiden joukossa. Sitten pitää kuitenkin olla silmää jos on ongelmia ilmassa tulossa, niin yrittää puuttua niihin ennen kuin ne muuttuu vakavimmiksi."

– Lastentarhanopettaja 4

Millaisena koette työyhteisönne toimivuuden tällä hetkellä?

Haastateltavat kokivat, että työyhteisö toimii hyvin ja tiedonkulku on pääosin sujuvaa. Asioidista puhutaan avoimesti työpaikoilla ja erilaisissa asioissa joustetaan. Arjen toimivuutta edistää se, että työntekijät tuntevat toisensa hyvin pienissä työpaikoissa tietäen toistensa vahvuudet ja heikkoudet. Aika koetaan kuitenkin suureksi haasteeksi ja uhkaksi työyhteisön toimivuudelle. Pienen yksikön takia usein palavereihin ei ole aikaa ja ne jäävät kokonaan pitämättä, jolloin muille työntekijöille ei aina ehdi kertomaan työhön liittyviä tärkeitä ja keskusteltavia asioita, minkä takia useat haastateltavat kokivat, että tiedonkulussa on välillä petratavaa.

Pieni työyhteisö, niin tuntee toiset hyvin, kun on ollut kauan yhdessä töissä. Yhdessä aloitettu ja luotu semmonen tuttu muotti."

– Lastentarhanopettaja 1

Arvostetaanko työtäsi?

Haastateltavat kaikki kokivat, että heidän tekemäänsä työtä arvostetaan. Arvostusta tulee niin lapsilta kuin lasten vanhemmilta, jotka ovat haastateltavien mukaan tyytyväisiä heidän tekemäänsä työhön. Eräs haastateltava toisaalta mietti, mikseivät jotkut vanhemmat arvosta niin paljon lastentarhanopettajien tekemää työtä.

"Kaikki vanhemmat eivät edes tiedä, minne ne lapsensa tuo. Eivät tiedä päivähoidosta yhtään mitään. Tuovat vain lapset säilöön."

– Lastentarhanopettaja 2

Arvostus tulee kuitenkin pienissä asioissa esiin, kuten kiitoksina esimerkiksi omien satujen keksimisistä. Palautetta tulee myös muilta työntekijöiltä. Haastateltavat kokivat kuitenkin, että yrittäjän puolelta kiitosta tehdystä työstä ei tule niin useasti kuin kaipaisi ja arjen palautetta haastateltavat kaipaisivat enemmän.

Oletko tyytyväinen työhösi?

Haastateltavat olivat myös pääsääntöisesti kaikki tyytyväisiä tekemäänsä työhön, mutta parantamisen varaa olisi haastateltavien mukaan monessa asiassa.

"Joo, mutta onhan yksityisellä paljon, mitä pitäisi parantaa. Pieni yksikkö, kun on niin yrittäjän toimia niiden puitteissa, mutta ei aina saada välttämättä toteutettua sitä kaikkea, mitä laki ja liitot toivoisi."

– Lastentarhanopettaja 3

6.3 Työtä kuormittavat tekijät

Kuvaile lyhyesti työstä työnkuva

Pyysimme haastateltavia kuvailemaan lyhyesti heidän työnkuvaansa. Useissa vastauksissa tuli ilmi, ettei työpaikalla ole hyvin tarkasti määriteltyä työnjakoa ja työpaikalla vallitsee "kaikki tekee kaikkea" -periaate. Pedagoginen vastuu kuitenkin on lastentarhanopettajalla ja usein myös lastentarhanopettajat pitävät varhaiskasvatussuunnitelmakeskustelut. Yksityisessä päiväkodissa työskennellessä työnkuvaan kuuluu myös siivousta ja ruuan laittoa.

"Yksityisellä saralla on niin, että lastentarhanopettaja tekee kaikkea: Siivouksesta vasuihin, toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen. Ei oo niin määritelty työnjakoa."

– Lastentarhanopettaja 5

Kuvaile asioita, jotka kuormittavat työssäjaksamistasi.

Työnkuvan monipuolisuus sekä ajan riittämättömyys aiheuttivat kuormitusta haastateltavien mukaan heidän jaksamisessaan. Palaverien pitämättömyys kiireen takia sekä tiedonkulku koettiin myös kuormittavaksi asiaksi, kun mietitään, tarvitaanko toisessa ryhmässä apua vai ei. Monet lastentarhanopettajat mainitsivat pienen yksikön henkilökunnan vähyyden olevan kuormittava tekijä. Epävarmuuden tunne lisääntyy varsinkin silloin, kun joku vakituinen työntekijä sairastuu. Epävarmuuden tunne kyseisestä asiasta häiritsee erään haastateltavan mukaan hänen vapaa-ajan suunnittelua, kun työstä johtuvista asioista ei voi olla aina täysin varma. Myös erilaiset työhön kuuluvat paperityöt, kaupungilta kohdistuvat kyselyt sekä toimintasuunnitelmien ja -kertomusten tekeminen koettiin jaksamista kuormittavaksi.

Työstä aiheutuva meteli ja työskentelyasennot olivat haastateltavien mukaan hyvin jaksamista kuormittavaa. Kun työskentelee matalan pöydän ja tuolin ääressä niskat menevät nopeasti jumiin. Ergonomiset asennot lapsia pukiessa täytyisi ottaa paremmin huomioon. Myös lapsiryhmään liittymättömät asiat kuormittivat, kuten työhön liittyvä kaupassa käyminen ja rempallaan olevat asiat. Vaativat tai raskaat vanhemmat sekä lapset, joilla ei ole diagnoosia, mainittiin myös kuormittavissa tekijöissä.

Tunnetko kiirettä tai stressiä? Mitkä tekijät aiheuttavat sitä?

Työn kiireellisyys mainittiin monissa vastauksissa, mikä tuli ilmi siinä, ettei työpäivän aikana kerkeä pitämään taukoja. Toisaalta lastentarhanopettajat miettivät, että pienen yksikön etuina nähtiin, ettei tarvitse pysyä niin tarkasti aikatauluissa esimerkiksi uloslähtemisessä tai ruokailuissa, jolloin niin sanottua arkistressiä ei niin helposti tule. Tekemättömät työt stressaavat useampaa lastentarhanopettajaa haastatteluiden perusteella. Myös pitämättömät viikopalaverit aiheuttivat stressiä. Monet tiedostivat, että itse voi itselleen aiheuttaa turhaa stressiä esimerkiksi haalimalla itselleen liikaa erilaisia projekteja ja hommia.

"Taukoi ei kerkee pitää. Tai kuun vaihde kun, silloin pitää olla kaikki laskut tehtynä ja kirjanpitäjälle kaikenmaailman juttua, et sellaset työllistää yllättävän paljon. Pieni talo ei tarvitse porrastaa ruokailua, et ei oo sellast arkistastressiä, et hei et nyt me ollaan myöhässä aikataulusta."

– Lastentahanopettaja 3

Miten ylikuormitus näkyy mielestäsi työssä?

Ylikuormitus näkyi haastateltavien mukaan siinä, että henkilö näyttää väsyneeltä, on itkuherkkä, kireä äänensävy eikä pysty keskittymään kunnolla mihinkään. Eräs haastateltava toi esiin, ettei koe kuormituksen näkyvän työnlaadussa tai työskentelyssä.

"Aika ammattitaitoisesti hoidetaan noi lapset, et ei se siinä näy. Ehkä se sit näkyy enemmän kotona"

– Lastentarhanopettaja 4

Oletko havainnut kiusaamista työpaikalla? Jos on, onko niihin puututtu?

Kukaan haastateltavista ei ollut havainnut kiusaamista nykyisessä työpaikassaan, mutta toivat ilmi, että muualla tähän ovat törmänneet. Kiusaamistapaukset ovat olleet haastateltavien mukaan vaikeita, ja usein tapauksiin on liittynyt monia asioita, tehden niistä haastavia puuttua niihin. Yksikön pienuus koettiin positiiviseksi asiaksi monien haastateltavien mukaan. Kun

on pieni yksikkö, asiat on helppo selvittää nopeasti. Pienissä yksiköissä ei ole myöskään lastentarhanopettajien mukaan mitään "juorukerhoja" vähäisen työntekijämäärän vuoksi.

Onko työtehtävissäsi ilmennyt muutoksia työurasi aikana? Jos on, millaisia?

Työtehtävät ovat haastateltavien mukaan muuttuneet todella paljon heidän työuriansa aikana. Työhön on tullut paljon lisää hallinnollista työtä, opettajan suunnittelu-aika pienentynyt, työaika sekä dokumentointi ovat lisääntyneet. Suhdeluvut ja lapsikoot ovat kasvaneet ja hoito on muuttunut yhä monimuotoisemmaksi, kun lapset eivät välttämättä ole enää hoidossa viisi päivää viikossa vaan todella vaihtelevasti. Tämä taas tuo haastavuutta työhön siinä, että kaikki lapset saivat saman varhaiskasvatuksen.

Myös lastentarhanopettajan ja lastenhoitajien tasa-arvoisuus herätti keskustelua haastatelluissa. Haastateltavat kokivat lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien olevan nykyään enemmän tasa-arvoisempia, samalla viivalla olevia, mutta erilaisten koulutusten takia työtä ohjaavat vähän eri tekijät. Lisäksi työn roolin koettiin muuttuneen. Nykyään se on haastateltavien mukaan paljon enemmän lapsien kuuntelemista. Vanhempien tietämyksen arvostaminen yhden vastaajan mukaan on myös kasvanut.

"Oon saanut koulutuksen, että mä tiedän, mitä lapsi tarvitsee. Nyt ollaan menty, että me ei olla enää niitä tietäjiä, vaan se tulee vanhemmilta se tieto lapsesta."

– Lastentarhanopettaja 1

Oletko harkinnut alan vaihtoa työurasi aikana? Jos olet, miksi?

Haastatteluiden lopussa viimeiseksi kysyimme, olivatko lastentarhanopettajat harkinneet koskaan alanvaihtoa urallaan. Pääosin kukaan haastateltavista ei ole tosissaan harkinnut alan vaihtoa. Muutama oli harkinnut muuta työtä sosiaalialalla, jossa ollaan kuitenkin tekemisissä lasten kanssa. Palkkaus on useamman haastateltavan mukaan pistänyt kuitenkin miettimään, minkälaista olisi työskennellä paremmin palkatussa ammatissa.

"Tietenkin sitä tulee aina välillä mietittyä. Varsinkin jos on paljon ihmisiä poissa ja puhelin joskus soinnut sunnuntaina, että joku on kipeä."

– Lastentarhanopettaja 6

7 Johtopäätökset

Opinnäytetyössä haluttiin selvittää, miten lastentarhanopettajat voivat Hyvinkään yksityisissä päiväkodeissa sekä mitkä tekijät kuormittavat ja mitkä tekijät tukevat heidän työssäjaksamistaan. Lastentarhanopettajien vastaukset olivat suhteellisen samansuuntaisia kaikilla. Työssä-

jaksamista lastentarhanopettajien mukaan kuormittavaa ajan riittämättömyys. Useat vastaajista mainitsivat, etteivät kerkeä pitämään taukoja työpäivän aikana sekä useat työhön liittyvät asiat tehdään vapaa-ajalla, kun työaikana ei niitä ehdi tekemään. Tähän linkittyy myös henkilökunnan vähyys, mikä koettiin myös työtä kuormittavaksi tekijäksi. Kun henkilökuntaa on vähän, usein palaverit jäävät pitämättä, jolloin tiedonkulkukin heikkenee. Henkilökunnan vähyys vaikuttaa taukojen pitämättömyyteen oli myös yhdistettävissä monien lastentarhanopettajien mukaan.

Opetus- ja kulttuuriministeriö toteutti kuntiin suunnatun selvityksen yksityisistä varhaiskasvatustalvakuista joulukuussa 2015 (Riitakorpi, Alila & Kahiluoto 2017). Selvityksessä epäiltiin, että yksityisellä puolella työntekijöiden työnkuvaan kuuluu myös muun muassa siivousta, mikä on pois varhaiskasvatustyöltä, sen suunnittelemiselta, toteuttamiselta ja arvioimiselta (Riitakorpi, Alila & Kahiluoto 2017, 102). Tähän löytyi yhtenäisyyksiä myös opinnäytetyömme tuloksissa, joissa lastentarhanopettajat mainitsivat yksityisen puolen työmäärän olevan suurempi kuin kunnallisella puolella, sillä työnkuvaan kuuluu myös muun muassa siivousta ja ruoan laittoa, ja se koettiin työtä kuormittavaksi tekijäksi. Ehkä työtehtävien määrä sekä monipuolisuus ja henkilökunnan vähyys aiheuttavat yhdessä seurauksena kiireen ja sen, etteivät opinnäytetyömme haastatteluihin osallistuneet lastentarhanopettajat ehdi pitämään taukoja tai palaveria työpäivänsä aikana. Tällä taas on uudet seuraukset kärsivässä työssäjaksamisessa tai siinä, että työyhteisön tiedonkulku on takkuilevaa.

Joissakin haastateltavien yksiköissä muun muassa siivoamiset sekä ruoan laitot ovat selkeästi nimetty joidenkin henkilöiden vastuulle, kun taas osalla ne ovat kaikkien työntekijöiden harjoilla. Tämä eroaa paljon siitä, miten kunnalla niin siivoamiset kuin ruoan laitotkin hoidetaan. Yksityisellä puolella paljon lasten kanssa vietetystä ajasta menee edellä mainittuihin välttämättömiin toimiin. Tämä pistää miettimään ajatuksia varhaiskasvatuksen toteutuvasta laadusta ja sen riittävydestä. Kun merkittävä osa työajasta menee edellä mainittuihin välttämättömiin tehtäviin, voidaanko taata, että lastentarhanopettajilla on aikaa muun muassa suunnitella ryhmänsä toimintaa ja varmistaa ryhmän pedagoginen toimivuus?

Kandidaatintutkielmassa "Lastentarhanopettajien kokema henkinen työhyvinvointi ja työssä jaksaminen" (Gummerus & Kajakulma 2015, 37) tutkittiin myös lastentarhaopettajien, niin yksityisellä kuin kunnallisella puolella työskentelevien, kokemia kuormitustekijöitä työssään. Tutkielmassa nousi esiin, että kiire ja stressi ovat keskeisimpiä henkistä kuormittavuutta aiheuttavia tekijöitä. Yhteneväisyyksiä opinnäytetyössämme löytyikin juuri ajan riittämättömyydessä sekä työntekijöiden vähäisessä määrässä. Sekä yksityisen puolen, että kunnallisen puolen lastentarhaopettajat kärsivät vähäisistä resursseista.

Työn monipuolisuuden lisäksi keskeinen työympäristöön liittyvä kuormittava tekijä opinnäytetyömme tuloksien mukaan on työstä aiheutuva melu. Lapset aiheuttavat melua, mutta kasvattajat voivat synnyttää melua puhumalla yhtä kovaa tai kovempaa, kuin lapset saadakseen äänensä kuuluvin, tai keskustelemalla ja nauramalla äänekkäästi keskenään. Työpaikoilla olisi-kin tärkeää ymmärtää, että yleistä melutasoa voidaan alentaa sijoittamalla lapsia eri huoneisiin. Jos huoneita ei ole, tilaa voitaisiin jakaa esimerkiksi sermeillä. Kasvattajan tulisi kiinnittää meluun huomiota siinä vaiheessa, kun joutuu itse korottamaan ääntään, ja keksiä keinoja melutason alentamiseksi. Yhtenä keinona toimii oman äänen hiljentäminen. Usein kiellot "älkää huutako" tai "hei, ei saa huutaa" eivät tuota tuloksia. Muutos edellyttää toiminnallisia keinoja, joita voivat olla esimerkiksi kuvat tai soitin. (Koivunen 2009, 180.) Yleisesti voitaisiin kuvitella, että mitä enemmän on lapsia ryhmässä, sitä enemmän melua syntyy ja kuormittavuutta esiintyy runsaammin. Opinnäytetyössämme kohderyhmällä oli kuitenkin melko pienet lapsiryhmät eikä tuen tarvitsijoita juurikaan ollut. Tästä voi siis päätellä, ettei lapsiryhmän koko ole välttämättä yhteydessä syntyneeseen meluun ja, että se yleisesti aiheuttaa monelle lastentarhaopettajalle kuormittavuutta, työskenteli sitten yksityisellä tai kunnallisella puolella, pienessä tai isossa ryhmässä.

Kuormittavana tekijänä mainittiin työn roolin muuttuminen siten, että lapsiryhmien kokoja on kasvatettu ja lastentarhaopettajan työhön on lisätty erilaisia elementtejä lisää, kuten dokumentointi ja hallinnolliset työt ovat lisääntyneet. Suurin osa vastaajista oli työskennellyt alalla jo monia vuosia ja he olivat saaneet tietonsa ja taitonsa ennen kaikkia suuria uudistuksia ja muutoksia. Heille on varmasti tuonut lisää kuormittavuutta se, että uusia tapoja ja asioita on täytynyt työn yhteydessä alkaa opettelemaan ja käyttämään. Uuden varhaiskasvatussuunnitelman tuleminen vuonna 2017 käyttöön on tuonut monelle lastentarhaopettajalle uutta sisältöä ja uusia toimintamalleja työhönsä. Esimerkiksi tuloksissamme nousi esiin se, että ennen lastentarhaopettajat olivat heitä, jotka tietävät, mitä lapset tarvitsevat, mutta nykyään iso osa tiedosta tulee vanhemmilta. Uuden varhaiskasvatussuunnitelman perusteella huoltajilla, lapsilla sekä henkilöstöllä tulee olla mahdollisuus osallistua varhaiskasvatuksen toiminnan sekä kasvatustyön suunnitteluun ja kehittämiseen (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 33). Lastentarhaopettajien työssä tulee ottaa monia eri ihmisiä huomioon ja kuulla monen eri ihmisen ajatukset. Tämä varmasti lisää työn haastavuutta sekä vie paljon aikaa, vaikka on tärkeä osa lasten varhaiskasvatusta.

Vapaa-ajan merkittävyys nousi hyvin suureksi työtä tukevaksi tekijäksi opinnäytetyömme tuloksissa. Vapaa-ajan ja työn välille on osattava vetää selkeä raja, jos haluaa pitää työssäjakamisensa kunnossa. Lastentarhaopettajat mainitsivat, että harrastukset, ulkoilu ja perheen kanssa oleilu saavat mielen nollattua työhön liittyvissä asioissa. Tuloksissa kuitenkin ilmeni työasioiden tulevan välillä mukaan myös kotiympäristöön joko tekemisen tai ajatuksen ta-solla. Työmäärä lisääntyy, eikä aina kaikkea kerkeä tehdä työpäivän aikana, joten tekemättö-

mät asiat vaivaavat tai sitten ne hoidetaan tunnollisesti kotona loppuun. Tämä on yhdistettävissä siihen, että usein korkeakoulutetut ihmiset, ja juuri yksityisellä sektorilla työskentelevät, kokevat vaikeammaksi lopettaa työasioiden ajattelun vapaa-ajallaan (Zacheus 2008, 57). Osa lastentarhanopettajista mainitsi, että tekee työtehtäviä kotona, koska pitää työstään ja on miellyttävää työskennellä, kun kaikki on valmiina, vaikka se edellyttäisikin työtehtävien tekemistä kotona. Voi olla myös, että vähemmän aikaa varhaiskasvatuksen alalla työskentelevät helpommin vievät töitään kotiin, kun eräänlainen innostus työtä kohtaan on vielä huipussaan. Ehkä, kun on ollut alalla monia kymmeniä vuosia, ei samalla innostuksella jaksa vapaa-ajallaankaan tehdä töitä - eihän niitä kuuluisikaan kotiin viedäkään. Ehkä yksityisellä puolella työskentelee liiankin kilttejä työntekijöitä, jotka uhraavat omaa työhyvinvointiaan ja vapaa-aikaansa työhön ja silti saavat siitä liian vähän arvostusta työlleen.

Vastaajat kokivat työtä tukevia tekijöitä olevan työpaikalla joustava aikataulu, joka osaltaan vähensi stressin syntyä aikataulussa kiinni pitämisessä. Pieni työyhteisö koettiin toisaalta myös voimavaratekijäksi, vaikka se myös kuormitti jaksamista. Pienen työyhteisön etuna nostettiin esiin esimerkiksi se, että työntekijät oppivat tuntemaan toisensa hyvin syvällisesti, tietäen jokaisen vahvuudet ja heikkoudet. Vastauksissa mainittiin myös pienen työyhteisön etuna niin sanottujen juorurinkien vähyyt. Tiedetään, että mitä enemmän yksikössä työskentelee erilaisia ihmisiä, sitä vaikeammaksi erilaisten persoonien yhteensovittaminen muuttuu. Samassa lapsiryhmässä tiimin jäsenet voivat olla persoonaltaan hyvin erilaisia. Positiivissa tapauksissa työntekijät täydentävät toisiaan rakentavalla tavalla. Kielteisissä tapauksissa keskustelu käy mahdottomaksi, kasvattajat antavat lapsille ristiriitaisia viestejä ja työntekijöiden on vaikeaa löytää yhteisiä toimintatapoja. (Koivunen 2009, 194.) Haastattelussa ei ilmennyt edellä kuvatun laisia, kielteisen tapauksien ilmeneviä asioita, ehkä juuri siitä työyhteisöjen pienuuden vuoksi.

Susanna Ojanperä Vaasan ammattikorkeakoulusta teki vuonna 2016 opinnäytetyön nimeltä "Lastentarhanopettajien työssäjaksaminen", jossa hän selvitti, miten Vaasan kaupungin päiväkotien lastentarhanopettajat kokevat työssäjaksamisena ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat. Hän mainitsee opinnäytetyönsä tuloksissa jaksamisen suurimpina uhkina liian suuret lapsiryhmät ja haastavat lapset. (Ojanperä 2016, 40.) Kun taas opinnäytetyömme lastentarhanopettajat nostivat työtä tukeviksi tekijöiksi muun muassa juuri pienet lapsiryhmät ja tuen tarpeiden vähyyt (kuvio 2). On olemassa suuria yksityisen puolen päiväkotiketjuja, joissa lapsimäärä voi olla lähellä samaa kuin kunnallisella puolella. Yleensä kuitenkin yksityiset päiväkodit ovat tunnettuja siitä, että ne toimivat melko pienissä tiloissa tai rakennuksissa, jolloin lapsimäärä ei voi olla kovin suuri.

Joustavuus, sekä pienen työyhteisön lisäksi hyvä esimies ja johtajuus ovat opinnäytetyössä esiin nousevia työtä tukevia tekijöitä. Kun esimies kannustaa, joustaa ja on tasa-arvoinen,

toimii se voimavaratekijänä muille työntekijöille. Myös kandidaatintutkielmassa "Lastentarhanopettajien kokema henkinen työhyvinvointi ja työssä jaksaminen" (Gummerus & Kajakulma 2015, 43) tuloksissa tuli ilmi, että hyvä johtajuus on yksi merkittävimmistä voimavaratekijöistä: esimiehen arvostus, kannustus ja palaute tukevat paljon työntekijöiden henkistä hyvinvointia. Tutkielmassamme hyvään esimiestyöhön ja johtajuuteen vaikuttaa varmasti se, että esimies toimii niin johtajana kuin myös lastentarhaopettajana. Hän on työympäristössä koko ajan yhteydessä muihin työntekijöihin, joten palautteen anto, vastaanottaminen ja yleinen yhteydenpito ovat sujuvampaa ja nopeampaa. Gummeruksen ja Kajakulman (2015, 50) tutkimuksen tuloksissa johtamistaidot näyttäytyivät eri tavalla yksityisellä ja kunnallisella puolella. Yksityisellä puolella vastaajat kokivat, ettei esimies antanut tarpeeksi tukea työhön. Opinnäytetyössämme tulokset ovat päinvastaiset: esimies on paljon lähempänä työntekijöitään, huolehtii jaksamisesta virkistystoiminnalla ja on muille työntekijöille läsnä arjessa. Yksityisen puolen päiväkotikohteemme olivat kooltaan melko pieniä. Mitä suuremmasta yksiköstä on kyse, sitä vaikeampaa esimiehen on varmasti antaa aikaa kaikille työntekijöille.

Kuormittavista tekijöistä huolimatta, haastateltavien vastauksissa ei juuri käy ilmi, että alanvaihtoinnokkuutta olisi. Suureksi osaksi vastaajat ovat tyytyväisiä työhön, eivätkä kokonaan alalta tahtoisi lähteä. Monet ovat jo lapsuudestaan asti olleet varmoja, että lapsiläheinen ammatti olisi tulevaisuuden ammattihaave, joten se voi vahvasti vaikuttaa vastaajien innokkuuteen työtänsä kohtaan ja siihen, etteivät ole olleet innokkaita vaihtamaan alaa, vaikka suurin osa haastateltavista on työskennellyt alalla jo monia kymmeniä vuosia huomaten työn kuormittavat puolet (Kuvio 1). Voisi ajatella, että lastentarhanopettajan työtä ei tee palkan perässä vaan aito kiinnostus lapsia kohtaan merkitsee alalla pysymisessä paljon palkkausta enemmän. Huolimatta lastentarhanopettajan työtä kuormittavista tekijöistä, työtä tukevia tekijöitä ilmeni opinnäytetyömme tuloksissa hieman enemmän kuin kuormittavia, joten suurimmaksi osaksi haastateltavat kokevat työnsä arvostetuksi, merkitykselliseksi sekä työssäjaksamisensa pääpiirteisesti hyväksi.

8 Pohdinta

8.1 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyömme aihe muodostui kevään ja kesän 2017 sosionomiopinnoihimme kuuluvan lastentarhanopettajan kelpoisuuteen vaaditun työharjoittelun kautta. Aihe oli myös Suomen laajuisesti pinnalla eri medioissa tuona aikana, minkä takia halusimmekin työstää aiheesta opinnäytetyön sen ajankohtaisuuden takia. Menetelmänä laadullinen tutkimus tuo opinnäytetyöaiheeseemme syvempää ajatusta ja ensikäden tietoa tutkimusongelman ratkaisuun. Laadullisessa tutkimuksessa ei tulosten kannalta tarvita isoa joukkoa, mikä sopi Hyvinkään sisällä tapahtuvaan tiedonkeruuseen. Aineistoa keräsimme teemahaastattelulla, mikä sopi parhaiten tutkimusongelmien ratkaisuun. Haastattelu paikan päällä mahdollisti varmemman vastausprosentin tutkimuskysymyksiimme, kuin esimerkiksi lomakkeiden lähettäminen. Haastattelu toi

aineiston keräämiseen joustavuutta, kun kysymykset oli mahdollista toistaa tai tarkentaa, jos jokin asia jäi epäselväksi tai jos koimme, ettemme saaneet vastausta kysymykseen.

Aineiston opinnäytetyöhömmä keräsimme jokaisen haastateltavan luvalla sekä ehdoilla. Kysyimme jokaiselta haastateltavalta luvan äänitykseen sekä aineiston kokoamiseen. Käsitteelimme sekä kokosimme aineiston anonyymisti siten, että päiväkodit sekä lastentarhaopettajat pysyvät tutkielmassa tunnistamattomina. Tulokset säilytettiin asianmukaisesti ja litteroinnin jälkeen ne hävitettiin. Tuloksia käytettäessä, että tulkittaessa ne pidettiin sellaisina, kuin haastateltavat olivat sanoneet, ilman opinnäytetyön tekijöiden omia lisäyksiä tai ylimääräisiä tulkintoja tai oletuksia. Kerromme opinnäytetyössämme avoimesti kaikki saadut vastaukset sen mukaan, miten ne kutakin haastattelukysymystä palvelevat.

Opinnäytetyön aineiston laadukkuuden vuoksi tehtiin mahdollisimman hyvä haastattelurunko, jota testattiin ennen tehtyjä haastatteluita. Aineistot litteroitiin heti haastatteluiden jälkeen, mutta aineiston laadukkuutta olisi voinut parantaa litterointivaiheessa niin, että sen olisi litteroinut myös toinen kirjoittajista. Pyrimme opinnäytetyössämme mahdollisimman tarkasti ja avoimesti kuvailemaan, miten aineiston keräsimme ja mitä mahdollisia seikkoja haastattelujen aikana tapahtui, jotka voisivat tuloksiin vaikuttaa. Haastatteluiden aineiston luotettavuuteen voivat vaikuttaa ensinnäkin itse haastattelutilanteet. Lastentarhanopettajien haastatteluissa oli usein toisena lastentarhanopettajana mukana päiväkodin johtaja, mikä voi vaikuttaa siihen uskaltaako toinen haastateltava lastentarhanopettaja kertoa avoimesti työnsä kuormittavuudesta tai muuten työpaikkaansa koskevissa asioissa. Myös erilaiset häiriötekijät haastattelutilanteissa, kuten haastattelutilaan tulleet muut työntekijät, ovat voineet vaikuttaa opinnäytetyön aineiston luotettavuuteen.

Laadullisesta tutkielmasta syntyneitä tuloksia ei voi samalla tavalla yleistää kuin määrällisestä tutkielmasta syntyneisiin tuloksiin, joissa vastaajina on suurempi joukko kuin laadullisissa tutkielmissa. Vaikka laadullisessa tutkimuksessa rajoitetaan pieneen määrään tapauksia, niitä pyritään mahdollisimman tarkasti analysoimaan (Heikkilä 2014, 15). Tämä osaltaan osoittaa sen, että opinnäytetyömme tutkielma voi olla luotettava, vaikka vastaajia ei ole paljon. Toisaalta Hyvinkäällä yksityistä varhaiskasvatusta järjestää kymmenen päiväkotia, joista pääsimme neljään haastattelemaan. Näin ollen opinnäytetyömme tulokset koskevat vain neljää päiväkotia, eikä kaikkia kymmentä. Voi olla hyvin mahdollista, että niissä päiväkodeissa, jotka kieltäytyivät haastattelusta, ilmenee paljon työpahoinvointia, eivätkä he halua tuoda tätä tietoa päivän valoon, vaikkakin haastatteluun osallistuttiin anonyymisti. Tuloksiin voi vaikuttaa myös se, etteivät haastateltavat päässeet tutustumaan etukäteen haastattelukysymyksiin. Aihe heille oli kerrottu, mutta haastattelukysymykset eivät olleet tuttuja. Toisaalta tämä mahdollisti sen, että he antavat sen hetken ajatuksia ja mielipiteitä kysymyksiin, eivätkä valmistelevat valmiiksi, mitä voisivat vastata. Ennen haastattelua kävimme haastattelukysymykset

läpi useaan otteeseen ja testasimme ne, jotta saamme kysymysten mukaisia haluttuja vastauksia.

8.2 Oppimisen reflektointi ja jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyön tekemisessä syvensimme ennen kaikkea jo olemassa olevaa tietoa työhyvinvoinnista uuteen tietoon. Oli hyvin opettavaista saada alan ammattilaisilta neuvoja työssäjaksamisesta ja ehkä myös osaltaan tuoretta tietoa siitä, millaista on työskennellä yksityisessä päiväkodissa. Tärkeää on ymmärtää, että jokaisella on oma vastuu omasta työssäjaksamisesta, mutta johtaja on avainasemassa työntekijöidensä jaksamisessa ja hyvästä työilmapiiristä. Opinnäytetyö avasi omaa näkemystä siitä, miten tulisi valmistumisen jälkeen varhaiskasvatuksen alalla työskennellä, jotta voisi taata työssäjaksamisensa pysyvän hyvänä, eikä niin sanotusti ole liian kiltti työntekijä ja vie töitä kotiin, koska on vielä uusi alalla ja tykkää työstään. Pitää ymmärtää, että vaikkei suunnittelua kerkeä tekemään työpaikalla, ei se kuulu myöskään kotiin, koska siitä ei makseta palkkaa. Tulos näkyy loppujen lopuksi negatiivisena asiana omassa jaksamisessa.

Tutkielmamme ansiosta tuli varmemmin selville se, että yksityisellä puolella on mahdollista kokea vaikeuksia työssäjaksamisen kannalta, aivan kuin kunnallisellakin puolella. Vaikka joitakin asioita hoidetaan kummallakin puolella eri tavalla ja molemmissa esiintyy eroja toisiinsa nähden, kuten esimerkiksi yksityisellä puolella työntekijät joutuvat hoitamaan myös siivoojan kuin myös keittiöammattilaisen tehtäviä, joita kunnalla hoitavat tehtäviin pätevät keittiö- ja siivousalan ammattilaiset. Opinnäytetyömme tuloksissa tuli esiin, että tällaiset varhaiskasvatustyöhön yleisesti ajatellen kuulumattomat tehtävät kuormittavat lastentarhanopettajien jaksamista. Toisaalta taas lastentarhanopettajat näkivät yksityisen hyvänä puolena ajassa joustamisen eli ei ollut niin väliä, jos ei pysytä minuuttiaikataulussa mukana, mitä ehkä kunnalla enemmän vaaditaan, kun ruokakärrit pitää olla tiettyyn kellon aikaan vietynä takaisin keittiöön. Nämä erot eivät tarkoita automaattisesti sitä, että yksityisellä voitaisiin paremmin kuin kunnallisella ja toisin päin, sillä niin kunnallisessa kuin yksityisessäkin on omat hyvät ja huonot puolensa.

Opinnäytetyöaiheestamme on vastaavanlaisia tutkimuksia jo olemassa jonkin verran. Toisaalta monessa työssä lastentarhanopettajien työhyvinvointia tarkastellaan enimmäkseen kunnallisen näkökulmasta. Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista lähteä vertailemaan, millä tavoin yksityisellä puolella sekä kunnallisella puolella lastentarhanopettajat voivat ja, miten tämä voiminen eroaa toisistaan. Lastentarhanopettajien hyvinvointi voisi olla myös laajemmassa projektissa tai tutkimuksessa kehittämiskohteena. Mahdolliset jatkotutkimukset voisivat kohdistua myös määrällisesti katsoen yksityisissä päiväkodeissa työskentelevien lastentarhanopettajien työssäjaksamiseen, jolloin saataisiin laajempaa kuvaa lastentarhanopettajien jaksamisesta yksityisellä puolella.

Lähteet

Painetut

Cacciatore, R., Riihonen, R. & Tuukkanen, K. 2013. Ammattilainen lasten tunteiden tulkkina. Teoksessa Oulasmaa, M. & Riihonen, R. (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: VL-Markkinointi Oy. 21-39.

Dalen, M. 2015. Intervju som metod. 2. painos. Malmö: Gleerups.

Eatough, E., Spector, P. 2014. The Role of Workplace Control in Positive Health and Wellbeing. Teoksessa Chen, Y. & Cooper, C. Wellbeing: A Complete Reference Guide. 91 - 109. 1. painos. Hoboken: Wiley Blackwell.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 4. painos. Tampere: Vasta-paino

Ghauri, P. & Grønhaug, K. 2010. Research Methods in Business Studies. 4. painos. Upper Saddle River: Prentice Hall.

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos

Hakanen, J., Ahola, K., Härmä, M., Kukkonen, R. & Sallinen, M. 2010. Upptäck dina kraftkällor : ABC i arbetshälsa. 6. painos. Helsinki: Arbetshälsoinstitutet

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy. 9. uudistettu painos.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi. 15. Uudistettu painos.

Nurmi, H. 2017. Työuupumuksen itsehoito. Kuinka kierrän karikot. Helsinki: Duodecim. 2., uudistettu painos.

Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-kustannus.

Karila, K. 2001. Moniammatillisuus ja päiväkotitoiminnan suunnittelun perusteita. Teoksessa Helenius, A., Karila, K., Munter, H., Mäntynen, P. & Siren-Tiusanen, H. Pienet päivähoitossa.

Alle kolmivuotiaiden lasten varhaiskasvatuksen perusteita. Juva: WS Bookwell. 1. painos. 271-287.

Keskinen, S. 1999. Työyhteisö resurssina ja rasiitteena. Teoksessa S. Keskinen & N. Virtanen (toim) Päiväkoti työyhteisönä. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus - ja koulutuskeskus, 7-18.

Koivunen, P-L. 2009. Hyvä päivähoito. Työkaluja sujuvaan arkeen. Juva: WS Bookwell Oy.

Komi, T. 2018. Johtajan järkevä arki. Lastentarha. 1/2018, 165.

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista L272/2005.

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon suunnittelusta ja valtionavustuksesta 3.8.1992/733.

Lastentarhanopettajan laaja-alainen osaaminen. 2015. Lastentarhanopettajaliitto. 2. painos. Esite.

Multanen, L., Bredenberg, K., Koskensalmi, S., Lauttio, L-M. & Pahkin, K. 2004. Parempi työyhteisö. Helsinki: Työterveyslaitos.

Oulasmaa, M. & Saloheimo, A. 2013. Työilmapiirin merkitys kasvattajien arjessa. Teoksessa Oulasmaa, M. & Riihonen, R. (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: VL-Markkinointi Oy. 79-88.

Rautinen, V. & Keskinen, S. 1999. Sosiaalinen tuki päiväkotihenkilöstön voimavarana. Teoksessa S. Keskinen & N.Virtanen (toim,) Päiväkoti työyhteisönä. Helsinki: Helsingin yliopisto. 20-31.

Reunamo, T. 2007. Tasapainoinen varhaiskasvatus. Helsinki: WSOY. 1.Painos.

Ristioja, J. & Tamminen, H. 2010. Työturvallisuus ja työhyvinvointi päivähoitossa. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. 1. painos.

Robertson, J., Barling, J. 2014. Lead Well, Be Well: Leadership Behavior Influence Employee Wellbeing. Teoksessa Chen, Y. & Cooper, C. Wellbeing: A Complete Reference Guide. 235 - 252. 1. painos. Hoboken: Wiley Blackwell.

Rotkirch, A. 2013. Vastaajat ja taustat. Teoksessa Oulasmaa, M. & Riihonen, R. (toim.) Ammatti-kasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: VL-Markkinointi Oy. 8-17.

Starck, J. & Teräsvirta, L. 2009. Melu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy. 1.-3. painos.

Tuukkanen, K. 2013. Teoksessa Oulasmaa, M. & Riihonen, R. (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: VL-Markkinointi Oy. 19-27.

Työturvallisuuskeskus TTK. 2009. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy. 1. painos.

Työturvallisuuslaki 738/2002.

Varhaiskasvatustutkimuslaki 19.1.1973/36.

Varto, J. 1992. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Helsinki: Kirjayhtymä.

Sähköiset

Fyysinen kuormitus. 2017. Työsuojelu. Viitattu 13.9.2017. <http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus>

Fyysinen työkuormitus. 2017. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 20.12.2017. [https://ttk.fi/etusivu_\(vanha\)/tyosuojelu/fyysinen_tyokuormitus](https://ttk.fi/etusivu_(vanha)/tyosuojelu/fyysinen_tyokuormitus)

Gummerus, P. & Kajakulma J. 2015. Lastentarhanopettajien kokema henkinen työhyvinvointi ja työssä jaksaminen. Kandidaatintutkielma. Jyväskylän yliopisto, kasvatustieteiden laitos. Viitattu 20.2.2018. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/45839/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201505111797.pdf?sequence=1>

Hietämäki, J., Kuusiholma, J., Räikkönen, E., Alasuutari, M., Lammi-Taskula, J., Repo, K., Kari-la, K., Hautala, P., Kuukka, A., Paananen, M., Ruutiainen, V. & Eerola, P. 2017. Varhaiskasvatus- ja lastenhoitoratkaisut yksivuotiaiden lasten perheissä. CHILDCARE-kyselytutkimuksen 2016 perustulokset. THL. Viitattu 13.12.2017. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132438/URN_ISBN_978-952-302-869-2.pdf

Hyvinkään varhaiskasvatussuunnitelma. 2017. Viitattu 13.9.2017. <http://www.hyvinkaa.fi/globalassets/kasvatus-ja-koulutus/varhaiskasvatus/liitteet/hyvinkaan-vasu.pdf>

Kasvatus- ja ohjausala. JHL. Viitattu 31.1.2018. <https://www.jhl.fi/tyoelama/ammattialat/kasvatus-ja-ohjausala/>

Koponen, A. & Silvonen, T. 2016. Lastentarhanopettajien työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa työkäytäntöjen näkökulmasta tarkasteltuna. Varhaiskasvatustieteen kandidaatintutkielma. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 30.11.2017. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/50003/URN:NBN:fi:jyu-201605312783.pdf?sequence=1>

Lastentarhanopettajan ammattietiikka. 2018. Lastentarhaopettajaliitto. Viitattu 5.3.2018. <http://www.lastentarha.fi/cs/ltol/Ammattietiikka>

Lastentarhanopettajien koulutukseen 1000 uutta paikkaa yliopistoihin! 2018. Lastentarha. Viitattu 24.1.2018. http://www.lastentarha.fi/cs/ltol/Uutiset?&contentID=1408919721065&page_name=Lastentarhanopettajien+koulutuksen+1+000+uutta+paikkaa

Lötjönen, K. 2015. Terveystarkasta selvitti: näin karmea melu päiväkodeissa on. Yle. Viitattu 29.11.2017. <https://yle.fi/uutiset/3-7828125>

Mattila, L., Pääkkönen, M. 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 20.12.2017. https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf

Mitoitus. 2017. Työelämäinfo. Hyvän työpaikan kriteerit. Talentia. Viitattu 20.12.2017. <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/mitoitus/>

OAJ Pääkaupunkiseudun lastentarhanopettajajaosto. Lastentarhanopettajaoston kannanotto lastentarhanopettajien ja päiväkodinjohtajien työssäjaksamiseen. OAJ. Viitattu 31.1.2018. <https://oajpaakaupunkiseutu.fi/lastentarhanopettajaoston-kannanotto-lastentarhanopettajien-ja-paivakodinjohtajien-tyossajaksamiseen/>

Ojanperä, S. 2016. Lastentarhaopettajien työssäjaksaminen. Vaasan ammattikorkeakoulu. Viitattu 8.12.2017. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/120257/Ojanpera_Su-sanna.pdf?sequence=1

Paalasmaa, P. 2017. Suomen päiväkodeissa kytee todellinen ongelma - miksi huonosti palkatut lastentarhanopettajat uuvutetaan valtavan työtaakan alla? Aamulehti. Viitattu 24.1.2018. <https://www.aamulehti.fi/uutiset/suomen-paivakodeissa-kytee-todellinen-ongelma-miksi-huonosti-palkatut-lastentarhanopettajat-uuvutetaan-valtavan-tyotaakan-alla-200385909/>

Pirkola, M. 2015. "Mie meen eteenpäi vaik ois pakki päällä" -viiden lastentarhanopettajan käsityksiä työhyvinvoinnin rakentumisesta. Kasvatustieteen pro-gradu tutkielma. Oulun yliopisto. Viitattu 8.12.2017. <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201506061814.pdf>

Psykososiaalinen kuormitus. 2017. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 13.9.2017. https://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus

Riitakorpi, J., Alila, K. & Kahiluoto, T. 2017. Varhaiskasvatuksen yksityiset palvelut. Valtakunnallinen selvitys 2015. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:3. Viitattu 1.12.2017. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79206/okm03.pdf>

Stressi ja työuupumus. 2014. Työterveyslaitos. Viitattu 14.9.2017. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>

Tamminen, H. 2011. Työhyvinvointia yhteistyöllä. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 13.9.2017. https://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointia-yhteistyolla/Tyohyvinvointia_yhteistyolla.pdf

Työhyvinvointi. 2017. STM. Viitattu 26.12.2017. <http://stm.fi/tyohyvinvointi>

Työyhteisö. 2018. Talentia. Viitattu 20.2.2018. <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/tyoyhteiso/>

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016. 2016. Määräykset ja ohjeet 2016:17. Opetushallitus. Viitattu 26.2.2018. http://www.oph.fi/download/179349_varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2016.pdf

Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen. 2007. Nykytila ja kehittämistarpeet. Sosi-aali- ja terveysministeriö. Viitattu 30.11.2017. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/113630/Selv200707.pdf?sequence=1>

Varhaiskasvatus ja esiopetus. 2017. Opetusalan ammattijärjestö. Viitattu 13.9.2017. <https://www.oaj.fi/cs/oaj/Varhaiskasvatus%20ja%20esiopetus1>

Zacheus, T. Suomalaiset ja vapaa-aika. Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston julkaisuja 8. Tampereen yliopisto. Viitattu 22.2.2018. http://www.fsd.uta.fi/fi/julkaisut/julkaisusarja/FSDjs08_vapaa-aika.pdf

Kuviot

Kuvio 1: Lastentarhanopettajien työvuodet varhaiskasvatusalalla 20

Kuvio 2: Lastentarhanopettajien lapsiryhmät 21

Liitteet

Liite 1: Saatekirje yksityisten päiväkotien johtajille 40

Liite 2: Haastattelukysymykset..... 41

Liite 1: Saatekirje yksityisten päiväkotien johtajille

Lastentarhanopettajien haastattelu

Minna Laukkanen ja Sari Salminen tässä hei!

Olemme kaksi sosionomiopiskelijaa Hyvinkään Laurea-ammattikorkeakoulusta ja olemme tekemässä opinnäytetyötä aiheesta "Lastentarhaopettajien työssäjaksaminen Hyvinkäällä". Ajattelimme toteuttaa haastattelun Hyvinkään yksityisellä sektorilla työskenteleville lastentarhaopettajille, jossa kysymme kysymyksiä työssäjaksamiseen liittyen. Tutkimuksemme tarkoitus on selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat lastentarhaopettajien työssäjaksamiseen ja mitkä tekijät tukevat sitä. Haastattelut toteutetaan anonyymisti.

Olisitteko kiinnostuneita osallistumaan opinnäytetyömme aineiston keruuseen? Olisiko mahdollista, että voisimme yksikössänne haastatella esim. kahta lastentarhaopettajaa asian tiimoilta.

terveisin,
Minna Laukkanen ja Sari Salminen

Liite 2: Haastattelukysymykset

Haastattelukysymykset

Lastentarhanopettajien työssäjaksaminen Hyvinkään yksityisissä päiväkodeissa

Teemat

1) Taustatiedot

- a. Työskentelyvuodet alalla
- b. Miksi hakeuduit alalle
- c. Lapsiryhmä (ikä, määrä, tuentarpeet)

2) Työtä tukevat tekijät

- a. Mitkä asiat auttavat jaksamaan työssä?
- b. Miten itse pidät huolta työssäjaksamisestasi?
- c. Miten esimiehesi huolehtii työntekijöiden jaksamisesta?
- d. Millaisena koet työyhteisönne toimivuuden tällä hetkellä?
- e. Arvostetaanko työtäsi?
- f. Oletko tyytyväinen työhösi?

3) Työtä kuormittavat tekijät

- a. Kerro lyhyesti työnkuvaasi
- b. Kuvaille asioita, jotka kuormittavat työssäjaksamistasi
- c. Tunnetko kiirettä tai stressiä? Mitkä tekijät aiheuttavat sitä?
- d. Miten ylikuormitus näkyy mielestäsi työssä?
- e. Oletko havainnut kiusaamista työpaikalla? Jos on, onko niihin puututtu ja miten?
- f. Onko työtehtävissäsi ilmennyt muutoksia työurasi aikana? Jos on, millaisia?
- g. Oletko harkinnut alan vaihtoa työurasi aikana? Jos olet, miksi?