



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Laura Kiskonen

Itseohjautuvuus työhyvinvoinnin tukena

Varhaiskasvattajien näkemyksiä itseohjautuvuudesta
osana työtään

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

Sosiaalian koulutusohjelma

Opinnäytetyö

3.10.2018

Tekijä(t) Otsikko	Laura Kiskonen Itseohjautuvuus työhyvinvoinnin tukena – Varhaiskasvattajien näkemyksiä itseohjautuvuudesta osana työtään
Sivumäärä Aika	41 sivua + 2 liitettä 3.10.2018
Tutkinto	Sosionomi (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Sosiaalialan koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Sosionomi
Ohjaaja(t)	Lehtori Ulla Saukkonen Yliopettaja Jyrki Konkka
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää miten varhaiskasvattajat kokevat itseohjautuvuuden osana työtään ja minkä asioiden he kokevat vaikuttavan siihen. Saatujen tutkimustulosten on tarkoitus antaa tietoa itseohjautuvuuden kehittämistarpeista kokonaisvaltaista työhyvinvointia ajatellen.</p> <p>Tutkielma toteutettiin kvalitatiivisin menetelmin ja aineiston keruussa käytettiin yksilöllistä teemahaastattelua. Haastatteluihin osallistui neljä samassa päiväkodissa työskentelevää varhaiskasvattajaa. Haastattelut äänitettiin ja litteroitiin tekstimuotoon analysointia varten. Aineiston analysointimenetelmänä hyödynnettiin teemoittelua. Haastatteluiden teemat nousivat itseohjautuvuusteoriasta. Analysointivaiheessa aineisto teemoiteltiin ensin teemahaastattelusta johdetuin omaehtoisuuden, kyvykkyyden ja yhteisöllisyyden teemojen mukaan. Tämän jälkeen aineisto luokiteltiin vielä uusien tutkimuskysymyksistä johdettujen teemojen alle, eli miten varhaiskasvattajien mukaan itseohjautuvuus ilmenee osana työtä sekä mitkä tekijät vaikuttavat siihen. Raportissa tulokset ovat esitetty vastaamaan tutkimuskysymyksiin sekä tuloksista on nostettu esille merkittävimmät havainnot.</p> <p>Tulosten perusteella varhaiskasvattajat kokevat, että työn tekeminen omaa persoonaa ja omia vahvuuksia hyödyntäen on merkittävin itseohjautuvuuden ilmenemisen osa-alue. Voimakkaaksi sisäistä motivaatiota ja omaa ammatillista toimintaa ohjaavaksi tekijäksi nousi myös henkilökohtainen arvostus työtä kohtaan sekä sen merkitykselliseksi kokeminen. Tulosten perusteella voidaan myös todeta, että varhaiskasvattajien itseohjautuvuuden toteutumisella on suora yhteys kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Tärkeimpänä osa-alueena koettiin pääosin yhteisöllisyyden ja sosiaalisten suhteiden toimivuus. Työyhteisön sisäisellä kunnioituksella ja arvostuksella nähtiin olevan merkittävin vaikutus myös muiden itseohjautuvuuden osa-alueiden toteutumiseksi.</p> <p>Työhyvinvointia voitaisiin tuloksiin pohjaten kehittää etenkin yhteisöllisen työhyvinvointipäivän muodossa, sillä yhteisöllisyys koettiin vaikuttavimmaksi tekijäksi yksilölliseen työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Tämän lisäksi mielenkiintoinen tutkimusnäkökulma olisi myös itseohjautuvuuden tarkasteleminen eri koulutustaustan omaavien varhaiskasvattajien kesken, kuten esimerkiksi sosionomitaustaisten ja varhaiskasvatuksen kandidaattien.</p>	
Avainsanat	työhyvinvointi, itseohjautuvuus, varhaiskasvattaja

Author(s) Title	Laura Kiskonen Self-Determination for Supporting Wellbeing at Work – Early childhood educators' views on self-determination as part of their work
Number of Pages Date	41 pages + 2 appendices 3th Oct 2018
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Social Services
Instructor(s)	Ulla Saukkonen, Senior lecturer Jyrki Konkka, Principal Lecturer
<p>The purpose of this thesis was to find out how early childhood educators experience the self-determination as part of their work and what kind of factors affect that experience. The results of the research will provide the employer with information on the need to develop self-determination in the context of holistic workplace wellbeing.</p> <p>The thesis was carried out by qualitative methods and the data were collected by individual theme interviews. Four early childhood educators working in the same day care center participated in the interviews. The interviews were recorded and transcribed for analysis. The method used of analysing the material was thematising. The themes of the interviews were raised from the Self-Determination Theory. During the analysis phase, the material was first themed according to the themes of competence, autonomy and relatedness. Subsequently, the material was still classified under the themes derived from new research questions how early childhood educators see self-determination as part of their work and what factors influence it. In the report, the results are presented to answer the research questions and the results have highlighted the most significant findings.</p> <p>Based on the results, early educators feel that working with their own personalities and their own strengths is the most important aspect of self-determination. A strong sense of internal motivation as well as a driver for his own professional activity also arose in the personal appreciation of the work and its meaningful experience. Based on the results, it can also be concluded that the realization of early self-determination is a direct link to holistic occupational wellbeing. The most important aspect was the functioning of communality and social relations. In-house respect and appreciation of the work community were also seen to have the most significant effect on other aspects of self-determination.</p> <p>Based on the results, well-being at work could be developed, especially in the form of a communal day of wellbeing at work, as communality was felt as the most influential factor in individual wellbeing at work. In addition, an interesting research perspective would also be to look at self-determination among early childhood educators with different studying backgrounds, such as those from the University and from the University of Applied Sciences.</p>	
Keywords	wellbeing at work, self-determination, early childhood educator

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Päiväkodin varhaiskasvattajat kohderyhmänä	2
2.1	Varhaiskasvatus Suomessa	2
2.2	Päiväkoti työskentely-ympäristönä	3
3	Mitä on työhyvinvointi?	4
3.1	Psyykinen ja henkinen työhyvinvointi	5
3.2	Sosiaalinen työhyvinvointi	6
3.3	Fyysinen työhyvinvointi	8
4	Yksilön voimavarat työhyvinvoinnin tuottajana	9
4.1	Positiivisen psykologian ajatus taustalla	9
4.1.1	Itseohjautuvuusteoria	10
4.1.2	Sisäinen ja ulkoinen motivaatio	12
4.2	Itseohjautuvuuden merkitys työhyvinvoinnin näkökulmasta	13
5	Tutkimuksen toteutus	15
5.1	Opinnäytetyön taustaa ja tavoitteet	15
5.2	Kvalitatiivinen tutkimus	16
5.2.1	Yksilöllinen teemahaastattelu	17
5.2.2	Teemahaastatteluiden toteutus	18
5.2.3	Aineiston litterointi ja teemoittelu	20
6	Tulokset	23
6.1	Itseohjautuvuuden ilmeneminen varhaiskasvattajan työssä	23
6.1.1	Vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön	23
6.1.2	Avuliaisuus ja myönteinen ilmapiiri työyhteisössä	24
6.2	Itseohjautuvuuteen vaikuttavat tekijät	26
6.2.1	Työyhteisön sisäiset sosiaaliset suhteet	26
6.2.2	Subjekttiivinen kokemus työn merkityksellisyydestä	27
6.2.3	Ammatillinen osaaminen suhteessa työtehtäviin	29
6.3	Tulosten yhteenveto	30
7	Johtopäätökset	31
8	Pohdinta	34

8.1	Eettinen arviointi	34
8.2	Opinnäytetyöprosessin yhteenveto ja arviointi	35
8.3	Kehittämisen- ja tutkimusehdotuksia tulevaisuuteen	37
	Lähteet	39
	Liitteet	
	Liite 1. Teemahaastattelurunko	
	Liite 2. Infopaketti henkilökunnalle	

1 Johdanto

Opinnäytetyöni on toteutettu yhteistyössä Keravalla sijaitsevan päiväkodin kanssa. Yhteistyöni kyseisen päiväkodin kanssa lähti liikkeelle päiväkodinjohtajan ilmaisemasta kiinnostuksesta työhyvinvointiin liittyvää opinnäytetyöni kohtaan. Keskustelimme sähköpostin välityksellä omista ajatuksistani tutkimusta kohtaan sekä päiväkodin puolelta tulleista toiveista. Opinnäytetyöni lähtökohdat tukivat hyvin päiväkodin tarpeita, jonka puolesta päädyimme aloittamaan yhteistyön.

Ajatus työhyvinvointiin liittyvästä opinnäytetyöstä sai alun perin alkunsa omasta kiinnostuksestani aiheeseen liittyen. Koen itse myönteisen ilmapiirin työyhteisössä hyvin merkittäväksi henkilökohtaisten voimavarojen tuottajaksi ja edistäjäksi työelämässä. Tämän pohjalta lähdin tutustumaan työhyvinvoinnista ja yhteisöllisyydestä tehtyihin aiempiin tutkimuksiin sekä niihin liittyviin käsitteisiin ja teorioihin. Viime vuosina työhyvinvointiin liittyvä tutkimus on alkanut entistä enemmän painottaa yksilön voimavarakeskeisyyttä ja sitä tukevia elementtejä sitä rajoittavien sijaan. Työyhteisö koostuu yksilöistä, jonka vuoksi luonnollisesti yksilöiden henkilökohtaiset voimavarat ja kyvyt toimia yhteisössä ovat merkittävässä roolissa tiimin yhteistyön kannalta. (Manka & Manka 2016: 64–66, 68–69.) Päiväkotiympäristössä yhteistyö nousee erityisen merkittävään rooliin, sillä työskentely tapahtuu tiiviisti yhdessä lasten läsnä ollessa. Tämän vuoksi innostava, myönteinen ja hyvinvoiva ilmapiiri on etu niin päiväkodin lapsille, kuin henkilöstöllekin.

Itseohjautuvuusteoria ja positiivinen psykologia keskittyvät nimenomaan yksilön voimavaroihin työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden luojana ja painopiste on yksilöiden subjektiivisessa kokemuksessa. Itseohjautuvuus perustuu teorian mukaan kolmeen osa-alueeseen, jotka ovat omaehtoisuus, kyvykyys ja yhteisöllisyys. Mikäli kaikki osa-alueet toteutuvat yksilön kokemuksen mukaan, mahdollistuu itseohjautuvuuden toteutuminen. Tällä taas on suoranainen vaikutus pitkäaikaiseen ja kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin sekä omaan rooliin ja toimintamalleihin yhteisössä. Hyvinvoivat yksilöt luovat hyvinvoivan yhteisön ja myönteinen vaikutus välittyy tämän myötä myös laajemmin koko organisaation tavoitteisiin. (Saarenpää 2017: 89.)

Tutkimuskysymyksenä on selvittää miten varhaiskasvattajat kokevat itseohjautuvuuden osana työtään ja minkä asioiden he kokevat vaikuttavan siihen. Tämä muodostaa työn päätavoitteen, mutta kirjallisen työn tarkoituksena on myös tuoda esille itseohjautuvuu-

den merkitystä kokonaisvaltaiselle työhyvinvoinnille. Tulosten on tarkoitus tuottaa toimintayksikölle tietoa varhaiskasvattajien itseohjautuvuudesta, jonka pohjalta työyhteisön toimintaa on mahdollista kehittää. Tutkimus on toteutettu kvalitatiivisin menetelmin ja aineisto on kerätty haastattelemalla neljää varhaiskasvattajaa toukokuussa 2018.

Opinnäytetyön raportti koostuu teoriapohjasta, tutkimuksen toteutuksen esittelystä sekä johtopäätöksistä ja pohdinnasta. Aluksi tuon esiin varhaiskasvatuksen toteuttamisen perusteita Suomessa sekä kuvaan päiväkotia työskentely-ympäristönä. Tämän jälkeen esittelen työhyvinvoinnin käsitteenä sekä viime vuosien tutkimustietoa siihen liittyen. Tästä raportti etenee yksilön voimavaroihin keskittyvään itseohjautuvuusteoriaan sekä positiiviseen psykologiaan. Kuvaan myös yksilön voimavarojen ja itseohjautuvuuden merkitystä työhyvinvoinnille aiemman tutkimustiedon valossa.

Teoriapohjan esittelyn jälkeen kuvaan tutkimuksen toteutuksen vaihe vaiheelta, sekä esitän tutkimuksesta saadut tulokset. Johtopäätöksissä kiteytän tulokset sekä tulkiten niiden suhdetta itseohjautuvuusteoriaan sekä muuhun aiempaan tutkimukseen. Lopuksi arvioin vielä koko opinnäytetyöprosessin merkitystä niin itselleni, päiväkodille kuin laajemmin koko alalle. Opinnäytetyöraporttini päättyy pohdintaan mahdollisista jatkotutkimus- ja kehittämisehdotuksista aiheeseen liittyen.

2 Päiväkodin varhaiskasvattajat kohderyhmänä

2.1 Varhaiskasvatus Suomessa

Suomessa varhaiskasvatus on lakien ja säädösten määrittelemää pedagogiikkaan painottuvaa suunnitelmallista ja tavoitteellista lapsen kasvua tukevaa toimintaa. Se koostuu kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamasta kokonaisuudesta, jonka tavoitteena on edistää hyvinvointia sekä tukea lapsen kehitystä ja oppimista. Varhaiskasvatusta voidaan järjestää päiväkodin lisäksi myös perhepäivähoidon muodossa tai esimerkiksi kerho- ja leikkitoimintana. (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2017.)

Varhaiskasvatus siirtyi vuoden 2013 alusta opetus- ja kulttuuriministeriön vallanalaiseksi, jonka vuoksi päivähoito ei ole enää sosiaalihuoltolain mukainen sosiaalipalvelu. Muualla lainsäädännössä löytyy kuitenkin edelleen viittauksia sosiaalihuoltolakiin lapsen päivähoidosta puhuttaessa, joten sitä sovelletaan toistaiseksi vielä päivähoitoonkin. (Varhais-

kasvatuksen lainsäädäntö n.d.) Opetushallitus laatii ja päättää vuosittain yleiset varhaiskasvatussuunnitelmat, joiden mukaan yksiköiden toiminta suunnitellaan. Varhaiskasvatuksessa jokaiselle lapselle tulee laatia yksilöllinen varhaiskasvatussuunnitelma. Varhaiskasvatuksen sisältöä ja toteutusta ohjaa pääosin Varhaiskasvatustilaki (36/1973) ja Asetus lapsen päivähoidosta (239/1973). (Varhaiskasvatus n.d.)

Päivähoitoyksikössä työskentelee kasvatus- ja hoitotehtävissä lastenhoitajia sekä lastentarhanopettajia. Päiväkodissa vähintään joka kolmannen hoito- ja kasvatustyössä toimivan on oltava kelpoinen lastentarhaopettajan tehtävään. Lastentarhanopettajan sekä lastenhoitajan kelpoisuuden määrittää Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (272/2005 7§). Lastentarhanopettajan pätevyys on tämän lain mukaan sellaisella henkilöllä, joka on suorittanut kasvatustieteen kandidaatin tutkinnon, johon on sisällynyt lastentarhanopettajan koulutus tai henkilö, joka on suorittanut sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinnon, johon on sisällynyt varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet opinnot. Esiopetusta antavan lastentarhanopettajan ammatillisesta kelpoisuudesta määrää Asetus opetushenkilökunnan kelpoisuusvaatimuksista (986/1998). (Varhaiskasvatuksen lainsäädäntö n.d.) Lastenhoitajalla tulee olla tehtävään soveltuva sosiaali- ja terveysalan perustutkinto tai muu vastaava tutkinto (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005).

Jokaisella alle kouluikäisellä lapsella on oikeus osallistua varhaiskasvatukseen, mutta se on vapaaehtoista lukuun ottamatta esiopetusta. Vuoden mittainen esiopetus oppivelvollisuutta edeltävänä vuotena on ollut kaikkien lapsien velvollisuus vuodesta 2015 lähtien. Vanhemmat tekevät päätöksen lapsen esiopetusta edeltävästä varhaiskasvatukseen osallistumisesta. (Varhaiskasvatus n.d.) Lapsen ja vanhempien oikeuksia hyvään palveluun ja laadukkaaseen kohteluun turvaa Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000) (Varhaiskasvatuksen lainsäädäntö n.d.).

2.2 Päiväkoti työskentely-ympäristönä

Henkilöstön toiminta päiväkodissa pohjautuu yhteiskunnallisiin arvoihin, tavoitteelliseen yhteistyöhön sekä päiväkodin yhteiseen toimintakulttuuriin. Yhteiskunnalliset muutokset ja kehityssuunnat vaikuttavat myös vahvasti varhaiskasvatuksen työmuotoihin ja toimintatapoihin laajentaen niitä jatkuvasti. Päiväkotia voidaan kutsua oppivaksi organisaatioksi, jossa ihmiset kehittävät kyvykkyyttään jatkuvasti. Ihmiset oppivat oppimaan yhdessä, jolloin voidaan saada haluttuja asioita aikaan. (Ristioja & Tamminen 2010: 6.)

Työskentely päiväkodissa tapahtuu usein tiimeissä. Aidosti toimiakseen tiimi vaatii yhteisen tavoitteen, jonka saavuttamiseksi kaikki jäsenet antavat täyden panostuksensa. Tiimityöskentelyssä ja sen toimimisessa tärkeää on avoin ja tosia arvostava vuorovaikutus, työtehtävien selkeys ja tiimin yksilöllisten vahvuuksien huomioiminen sekä niiden tarkoituksenmukainen hyödyntäminen. Nämä liittyvät osaltaan työyhteisötaitoihin, jotka ovat toimivan yhteistyön edellytys. Päiväkodin ammatillisen tiimin tulee lain mukaan toimia kasvatuskumppanuudessa lapsen vanhempien kanssa. Kasvatuskumppanuus määritellään vanhempien ja päiväkodin jaetuksi kasvatustehtäväksi, jossa molemmat osapuolet tietoisesti sitoutuvat toimimaan yhdessä lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukemiseksi. (Ristioja & Tamminen 2010: 6.)

Työkulttuuri päiväkodissa on yhteistoiminnallinen. Yhteistoiminnan perustana ovat luottamuksellinen ja avoin vuorovaikutuksellinen ilmapiiri. Yhteistoiminnallinen työmuoto luo kaikille työyhteisön jäsenille mahdollisuuden vaikuttaa omaa työtään ja työympäristöään koskeviin päätöksiin. Kasvatustyö päiväkodissa on vastuullista ja työntekijä voi joutua rikosoikeudelliseen vastuuseen, mikäli hän laiminlyö tehtäviään tai tekee tehtäviä joihin hänen ammattitaitonsa ei anna edellytyksiä. Työntekijän vastuulla on muun muassa lasten valvominen, erityisohjeiden, kuten erityisruokavalion tai lääkehoidon noudattaminen sekä lapsen luovuttaminen hoitopäivän jälkeen. Esimies vastaa alaistensa valvomisesta ja perehdytyksen järjestämisestä, mutta työntekijä on viime kädessä itse vastuussa omasta toiminnastaan. (Ristioja & Tamminen 2010: 14, 18.)

Päiväkoti toimii omalta osaltaan myös laaja-alaisen yhteistyöverkoston jäsenenä. Eri-tyistä tukea tarvitsevia lapsia on päivähoitossa paljon, joten työntekijöiden on tärkeää kyetä toimimaan yhteistyössä eri tahojen kanssa. Yhteistyössä tärkeää on huomioida vaitiolovelvollisuus asiakastietojen salassa pito. Tärkeimpiä yhteistyökumppaneita ovat terveys-, opetus- ja sosiaalitoimi. (Ristioja & Tamminen 2010: 28.)

3 Mitä on työhyvinvointi?

Työhyvinvointi on ollut tutkimusaiheena jo runsaat sata vuotta. Tutkimuksen painopisteet ovat ajan saatossa muuttuneet, mutta lähtökohta on ollut lääketieteellinen näkökulma ja erityisesti stressitutkimus. Myöhemmin mukaan tulivat myös psykologiset ja käyttäytymiseen liittyvät teoriat sekä painotus on muuttunut yksilön näkökulmasta enemmän yhteisön näkökulmaa tarkastelevaksi. Työhyvinvointitutkimus on perinteisesti keskittynyt pahoivointia tuottaviin ja hyvinvointia rajoittaviin elementteihin, mutta viime vuosina myös

tässä on alkanut tapahtua muutosta. Tämän päivän ajatus onkin, että tarkastelu tulisi kohdentaa voimavarojen korostamiseen ja siihen, että työhyvinvointi ei ole vain oireiden puuttumista. Tämän myötä työhyvinvointitutkimus onkin viime aikoina alkanut keskittyä entistä enemmän yksilöiden voimavarojen ja innostuneisuuden tarkasteluun ja kehittämiseen. (Manka & Manka 2016: 64–66, 68–69.)

Käsitteenä työhyvinvointi on hyvin moniselitteinen ja eri yksilöiden subjektiiviset käsitykset siitä ja siihen vaikuttavista elementeistä voivat erota toisistaan huomattavastikin. Työhyvinvoinnin voisi määritellä hyvin yleisellä tasolla kuitenkin toteutuvan silloin kun työ on turvallista ja elämänhallintaa tukevaa, sekä se koetaan mielekkääksi ja palkitsevaksi. Olennaista on myös työn ammattitaitoinen johtaminen ja tuottaminen. (Työterveyslaitos n.d.) Tarkasteltaessa työhyvinvointia kuitenkin yksityiskohtaisemmalla tasolla, sen voidaan nähdä rakentuvat fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen hyvinvoinnin kokonaisuutena. Kaikki edellä mainitut osa-alueet liittyvät läheisesti toisiinsa, eikä näin ollen työhyvinvoinnista voida puhua vain esimerkiksi fyysisenä ilmiönä. Puutteet toisessa osa-alueessa heijastuvat helposti myös toiseen, kuten esimerkiksi psyykkisen kuormituksen aiheuttama stressi voi johtaa fyysisiin oireisiin, josta seuraa mahdollisesti sairauspoissaoloja. (Virolainen 2012: 11–12.)

3.1 Psyykkinen ja henkinen työhyvinvointi

Psyykkinen työhyvinvointi on noussut keskeiseksi huomion kohteeksi työhyvinvoinnista puhuttaessa etenkin viimeisten vuosien aikana. Se pitää sisällään työssä viihtymiseen vaikuttavia elementtejä, kuten työn stressaavuuden ja työilmapiirin. Yksi tämän hetken suurimmista psyykkistä kuormittavuutta aiheuttavista tekijöistä työelämässä on kiire. Tämän vuoksi työyhteisöissä olisikin tärkeää huomioida työtehtävien tasainen jakautuvuus työntekijöiden kesken, sekä huolehtia henkilöstön työn, vapaa-ajan ja levon suhteesta. (Virolainen 2012: 26.)

Henkinen työhyvinvointi pohjautuu arvostavaan kohtaamiseen sekä työn merkityksellisyiden kokemukseen. Työn merkitykselliseksi kokeminen sekä työstä nauttiminen lisää positiivista kokemusta henkisestä työhyvinvoinnista. Työllä koetaan olevan suuri merkitys henkilökohtaisen kasvun ja itsensä toteuttamisen kannalta, jotka ovatkin ihmisen perustarpeita. Työssä kehittymisen myötä yksilö kokee myös kehittyvänsä ihmisenä ja päinvastoin. Eräs tärkeä elementti henkisen työhyvinvoinnin kannalta on myös yksilön ja organisaation arvomaailman kohtaaminen. Tällä on vahva yhteys yksilön kokemukseen

työn merkityksellisyydestä. Mikäli organisaation arvomaailma ja moraalikäsitteet ovat ristiriidassa yksilön oman käsityksen kanssa, voi tämä vaikuttaa henkiseen hyvinvointiin negatiivisesti. (Virolainen 2012: 26–27.)

Työstä aiheutuvan psyykkisen pahoinvoinnin voidaan nähdä olevan melko yleistä, sillä jopa joka kolmannella naisella ja joka viidennellä miehellä on todettu työstä johtuvia psyykkisiä oireita. Tämän pohjalta henkilöstön psyykkiseen työhyvinvointiin panostamisella voisi olla oleellinen merkitys myös sairauspoissaolojen ehkäisyssä. Tutkimusten mukaan psyykkistä työhyvinvointia ja mielenterveyttä lisää olennaisesti se, että kokee työnsä mielekkääksi ja mielenkiintoiseksi. Työllisyys yleisesti nähdään mielenterveyttä tukevana ilmiönä. Tutkimuksissa on kuitenkin havaittu, että mikäli työ ei ole henkilön subjektiivisen kokemuksen mukaan mielekästä tai merkityksellistä, tuottaa se psyykkistä pahoinvointia voimakkaammin kuin työttömyys. (Virolainen 2012: 18.)

Työstressi on suomalaisissa tutkimuksissa liitetty muun muassa sydän- ja verisuonitautien, muistamisen, nukkumisen ja oppimisen ongelmiin. On kuitenkin havaittu, että työstressiin vaikuttaa vahvasti myös ympäristö ja työn luonne. Fyysisen kuormituksen, vuorotyöjärjestelmän sekä vähäisten henkilöstöresurssien on havaittu erityisesti aiheuttavan työstressiä. Työuupumuksesta suojaavia tekijöitä on havaittu olevan muun muassa sosioekonominen tausta, korkea koulutus, yksilön henkilökohtaiset voimavarat sekä työyhteisön tuki. Työuupumukseen altistavia tekijöitä stressin ohella on todettu olevan muun muassa tiedonkulun puute sekä työn epämielisyys ja yksitoikkoisuus. (Mäkinen ym. 2014: 25–27.)

Stressitutkimuksessa, termi eettinen työstressi on noussut viime aikoina tutkijoiden mielenkiinnon kohteeksi. On havaittu, että muun muassa omien vaikutusmahdollisuuksien vähyys, epä tietoisuus oikeista toimintatavoista sekä toimiminen yrityksen arvojen mukaan, jotka eivät kohtaa yksilön omaan arvomaailmaan, aiheuttavat eettistä työstressiä. Tämä voi pitkittyessään aiheuttaa muun muassa työuupumusta, joka altistaa mielenterveydellisille ongelmille. (Mäkinen ym. 2014: 25–27.)

3.2 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen työhyvinvointi painottuu sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja sosiaalisiin suhteisiin, sekä tarkemmin niiden toimivuuteen. Avoin ja hyväksyvä ilmapiiri edesauttaa yhteistyön sujuvuuden ja auttavaisen ilmapiirin muodostumista. Liian hektinen työaikataulu

voi vaikuttaa tähän negatiivisesti, eikä sosiaaliseen kanssakäymiseen jää riittävästi aikaa työn lomassa. Myönteiset sosiaaliset kohtaamiset rakentavat vahvasti positiivista ilma-
piiriä työyhteisössä. Tämän vuoksi olisikin tärkeää, että työntekijöillä olisi mahdollisuus
pitää yhteisiä lounas tai kahvitaukoja, etenkin jos kanssakäyminen työn aikana on työn
muodon vuoksi haastavaa. Työyhteisön jäsenten tunteminen henkilökohtaisemmalla ta-
solla lisää myös sosiaalista hyvinvointia sekä yhteisöllisyyden tunnetta. (Virolainen 2012:
24–25.)

Mikäli työyhteisössä on tiiviitä sosiaalisia suhteita rajattujen henkilöiden välillä, voi tällöin
yhteisöllisyys näyttäytyä kuitenkin myös negatiivisena elementtinä. Rajoituessaan yh-
teisöllisyys voi jättää joitain työyhteisön jäseniä ulkopuolelle, joka aiheuttaa yhteisöllisyy-
den periaatteiden heikkenemistä ja pahimmassa tapauksessa, jopa syrjimistä ja työpaik-
kakiusaamista. Tämä nähdään merkittävänä riskinä sairastua mielenterveysongelmiin ja
sen kautta sairauspoissaoloihin. (Manka & Larjovuori 2013: 9.)

Sosiaaliseen työhyvinvointiin painottuvissa tutkimuksissa yhteisöllisyyttä käsitellään
usein sosiaalisen pääoman käsitteen kautta. Sosiaalinen pääoma voidaan käsittää sosi-
aalisen verkoston sisäistä sosiaalista vuorovaikutusta ja luottamusta kasvattavana il-
miönä, joka tehostaa yksilöiden tavoitteiden toteutumista ja taloudellista toimintaa Koivumäki (2008: 69-70, 86). Sosiaalisen pääoman voidaankin nähdä mittaavan yhteisön
kuntoa, ja sen tärkeimmät mittarit ovat yhteisöllisyys sekä johtaminen, tai tarkemmin nii-
den laatu (Manka & Larjovuori 2013: 6–8).

Tutkimuksissa on havaittu sosiaalisen pääoman olevan merkittävä yksilön hyvinvointia
tukeva elementti. Luottamus, arvostus ja vastavuoroisuus ovat osoittautuneet tärkeim-
miksi elementeiksi sosiaalista pääomaa työpaikalla tarkasteltaessa. Vähäisellä sosiaali-
sella pääomalla on nähty olevan yhteys muun muassa sairauspoissaoloihin, masennuk-
seen sekä ennen aikaiseen työstä pois jäämiseen. (Mäkinen ym. 2014: 20.)

Sosiaalinen pääoma voidaan jakaa kahteen ulottuvuuteen; vertikaaliseen ja horisontaa-
liseen. Vertikaalinen tarkoittaa työntekijän ja esimiehen välistä sosiaalista pääomaa ja
horisontaalinen työntekijöiden välistä. Nämä ovat myös tärkeää erottaa toisistaan sosi-
aalista pääomaa tutkittaessa. Työyhteisöissä, joissa vertikaalinen sosiaalinen pääoma
on vähäistä, on tutkimuksissa erityisesti havaittu terveydellisiä ongelmia. Tähän voisi olla
selityksenä se, että vertikaalisen sosiaalisen pääoman ollessa vähäistä, voisi olettaa
myös esimieheltä saadun tuen olevan vähäistä. Tästä voi koitua työntekijälle stressiä ja

ylikuormittuneisuutta, joka tutkitusti voi johtaa terveyshaittoihin. (Manka & Manka 2016: 132–134.) Tutkimuksissa on myös havaittu, että naisilla esiintyy enemmän horisontaalista pääomaa kuin miehillä (Työterveyslaitos 2017: 59).

3.3 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi on merkittävä osa kokonaisvaltaista hyvinvointia ja se ilmenee muun muassa fyysisten työolosuhteiden, fyysisen kuormituksen sekä ergonomisten ratkaisujen kautta. Työpaikan siisteys, lämpötila, melu sekä työvälineiden kunto liittyvät osaltaan fyysisiin työolosuhteisiin ja joiden puutteellisuudella voi olla yhteys myös psyykkiseen pahoinvointiin. Työn fyysinen rasittavuus riippuu hyvin paljon työtehtävän luonteesta. Toimistotehtävissä fyysisen työhyvinvoinnin vaarantumisen riskit painottuvat fyysisten työolosuhteiden elementteihin tai pitkäaikaiseen yksipuoliseen rasitukseen, kuten istumiseen. Näihin tulisi kiinnittää huomiota ergonomisten ratkaisujen, kuten säädettävän työpöydän, sekä fyysisten olosuhteiden mielekkäinä pitämisen muodossa. Teollisuuden parissa työskentelevillä fyysisen työhyvinvoinnin elementit ovat kauttaaltaan vahvemmin korostuneina. Tällöin edellä mainittujen lisäksi on erityisen tärkeää minimoida loukkaantumisen riski kunnollisilla työvälineillä, sekä mahdollisesti työkierrolla, jolloin työtehtäviin saa vaihtelevuutta ja kehon osien rasitus jakaantuu tasaisemmin, eikä kerry vain tiettyihin kehon osiin. (Virolainen 2012: 17.)

Puutteelliseksi koetulla työhyvinvoinnilla on tutkimuksissa havaittu olevan merkittävä yhteys varhaiseen eläköitymiseen. Tässä on kuitenkin havaittavissa selkeitä alakohtaisia eroja, mutta yleisesti fyysisesti kuormittavilla aloilla sekä vuorotyötä tekeville on todettu olevan muita suurempi riski työkyvyttömyyteen tai ennenaikaiseen eläköitymiseen. Työuraa pidentävinä elementteinä on havaittu muun muassa mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja työaikoihin, työyhteisön toimivuus sekä työn matala henkinen kuormittavuus. (Mäkinieniemi, Bordi, Heikkilä-Tammi, Seppänen, Laine 2014: 28.)

4 Yksilön voimavarat työhyvinvoinnin tuottajana

4.1 Positiivisen psykologian ajatus taustalla

Perinteisen psykologian keskittyessä mielen sairauksiin ja heikkouksiin, painottaa positiivinen psykologia edellytyksiä eheyteen ja inhimilliseen kukoistukseen. Sen keskeinen tutkimuksen kohde alusta alkaen on ollut subjektiivinen hyvinvointi, eli toisin sanoen onnellisuus. (Uusitalo-Malmivaara 2014: 19, 21.) Onnellisuutta tutkittaessa on havaittavissa kaksi suuntausta, joista toinen keskittyy enemmän mielihyvään ja hyvän olon tuntemuksiin ja toinen enemmänkin hyvän elämän elämiseen. Positiivisen psykologian tutkimuksessa onnellisuuden käsite painottuu jälkimmäiseen, eli hyvän elämän elämiseen ja kokonaisvaltaiseen onnellisuuteen. Tämä on läheisesti yhteydessä Aristoteleen kreikkankieliseen käsitteeseen *eudaimonia*, jossa hyvinvointi rakentuu oman aktiivisen toiminnan kautta. Olennaista on myös, että aktiivinen toiminta tuottaa hyvinvointia niin henkilölle itselleen kuin myös muille ympärillä oleville. (Huusko 2017.)

Positiivisessa psykologiassa pyritään tarkastelemaan inhimilliseen kukoistukseen ja kasvuun positiivisesti vaikuttavia tekijöitä sitä verottavien tekijöiden sijaan. Olennaista on oppia tunnistamaan omat vahvuutensa ainaisen heikkouksien tarkastelun sijaan, ja pyrkiä kehittämään luontaisista vahvoista piirteistä entistäkin vahvempia (Saarenpää 2017: 83). Positiivinen psykologia ei ole kuitenkaan synonyymi positiiviselle elämänasenteelle, vaikka se onkin yksi positiivisen psykologian tutkimuksen kiinnostuksen kohteista. (Uusitalo-Malmivaara 2014: 19, 21.)

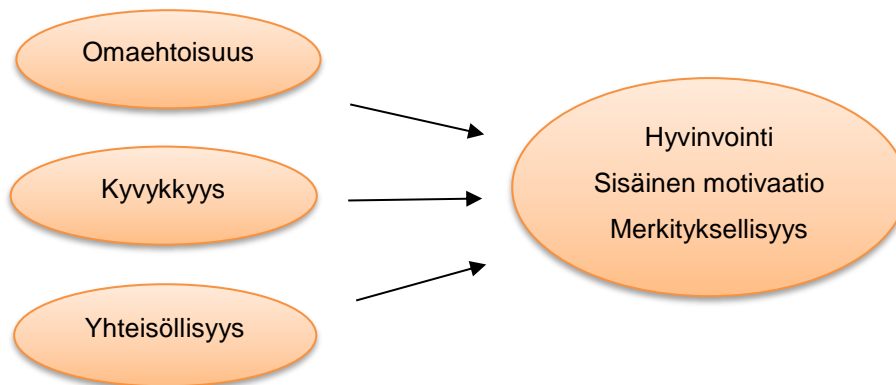
Myönteisiä tunnetiloja kokevien ihmisten ja sosiaalisen liittymisen välillä on nähty olevan yhteys. Sosiaalinen liittyminen muihin ihmisiin on evoluutionkin määrittelemä edellytys, joka kaipaa toteutuakseen sosiaalisia kontakteja. Myönteisiä tunnetiloja kokeville ihmisille tällaisten sosiaalisten kontaktien luominen ja ylläpitäminen on helpompaa. Myönteisyydellä ei kuitenkaan tarkoiteta jatkuvaa hyvällä mielellä olemista, vaan kyse on taidosta toipua ja palautua ongelmien aiheuttamista kielteisistä tunteista. Positiivisten tunnetilat tiedetään vaikuttavan myönteisesti hermostoon, joka osaltaan edistää fyysistä terveyttä ja tunteiden säätelykykyä sekä johtaa myönteisten tunteiden kasvuun ja sitä kautta mahdollisuuksiin luoda uusia ihmissuhteita. Tunnetilojen tiedetään myös tarttuvan, joten positiivisen vastavuoroisuuden voidaan nähdä olevan koko yhteisön etu. (Uusitalo-Malmivaara 2014: 21–23.)

Positiivisen psykologian ajattelutavassa ei kuitenkaan ole tarkoitus kieltää negatiivisia tunteita. Olennaista on pikemminkin hyödyntää ja oppia uusia rakentavia toimintatapoja niiden käsittelemiseen. Myönteisten tunteiden tulisi kuitenkin olla määrältään moninkertaisia suhteessa kielteisiin, sillä kielteiset tunteet ovat usein voimakkaampia. (Manka & Manka 2016: 71.) Myönteinen ilmapiiri edesauttaa myös innovatiivisuuden sekä luovuuden toteutumista, jotka ovat molemmat nykypäivän työelämässä vahvasti arvostettuja elementtejä. (Manka & Larjovuori 2013: 6–8, 12.) Myönteisten tunteiden on myös havaittu vaikuttavan suoranaisesti oppimiseen, motivaatioon ja energisyyteen. (Uusitalo-Malmivaara 2014: 19, 21, 23.) Tämän puolesta myönteinen ilmapiiri varhaiskasvatuksessa on perusteltua niin työntekijöiden kuin lastenkin kannalta ja sen avulla on mahdollista tunnistaa ja kehittää koko työyhteisön mahdollisuuksia menestyä.

Työhyvinvointitutkimuksissa keskittyminen on myös perinteisesti kohdistunut niihin tekijöihin, jotka aiheuttavat stressiä ja tuottavat pahoinvointia. Ne keskittyvät usein tutkimaan psyykkistä kuormittavuutta aiheuttavia tekijöitä sen sijaan, että keskityttäisiinkin siihen mistä työhön voisi löytyä lisää voimavaroja sekä iloa ja innostusta. Työhyvinvointia tarkasteltaessa tulisikin kiinnittää huomiota voimavarojen korostamiseen ja siihen, että työhyvinvointi ei ole vain oireiden puuttumista. Työhyvinvointitutkimus onkin viime aikoina alkanut keskittyä entistä enemmän yksilöiden voimavarojen ja innostuneisuuden tarkasteluun ja kehittämiseen. (Manka & Manka 2016: 68–69.) Näissä mielenkiinto on keskittynyt erityisesti itseohjautuvuusteoriaan, motivaatiotutkimukseen sekä työn imuun. Positiivisen psykologian ydinajatus on näiden kaikkien suuntauksien pohjana ja yhteistä niillä on yksilön henkilökohtaiset voimavarat. (Saarenpää 2017: 83.)

4.1.1 Itseohjautuvuusteoria

Positiivisen psykologian tutkimuksissa on vuosikymmenien ajan tutkittu ihmisen onnellisuutta ja sen perustekijöitä erilaisten psykologisten mittausten avulla. Tähän jatkoksi Edward Deci & Richard Ryan (2000) ovat luoneet itseohjautuvuusteorian, jonka mukaan ihmisellä on kolme psykologista perustarvetta. Nämä ovat omaehtoisuus (*autonomy*), kyvykkyys (*competence*) ja yhteisöllisyys (*relatedness*), jotka yhdessä muodostavat perustan hyvinvoinnille. Itseohjautuvuus nähdään yksilön ominaisuutena, joka tarkoittaa kyvykkyyttä toimia omaehtoisesti ilman ulkopuolista kontrollia. Olennaista on, että kyseisessä teoriassa ihminen nähdään aktiivisena ja itseään toteuttavana olentona. Myöhemmin Frank Martela on jatkanut Decin & Ryanin (2000) teorian pohjalta tutkimusta onnellisuuden perustekijöistä (Martela 2014).



Kuvio 1. Kuvaus itseohjautuvuusteoriasta (Martela 2014.)

Omaehtoisuus perustuu kokemukseen mahdollisuudesta vaikuttaa omaan toimintaansa niin, että se on itsestä lähtöisin eikä vain ulkoisesta määräyksestä. Tärkeää on siis, että yksilö itse kokee toiminnan tavoitteen merkitykselliseksi ja haluaa tehdä sen. Olennaista ei ole se, mistä tavoitteet ovat alun perin lähtöisin vaan se, että yksilö tuntee ne omakseen ja hän haluaa omasta tahdostaan pyrkiä saavuttamaan ne. Toiminta kumpuaa sisäisestä halusta ja motivaatiosta, eikä ainoastaan ympäristön pakotteista. (Martela 2014.)

Kyvykkyys tarkoittaa yksilön kokemusta siitä, että hänellä on kykyä ja osaamista toimia sujuvasti ja aikaansaavasti. Kyvykkyuden kokemuksen kautta on myös mahdollista päästä näin sanottuun flow-tilaan, mikäli yksilö kokee riittävästi haastetta tekemisessä, mutta kokee silti olevansa kykeneväinen suorittamaan sen menestyksekkäästi. Flow-tila kuvaa täydellistä uppoutumista tekemiseen, jolloin yksilö kohdistaa kaiken tarmonsä kyseiseen tehtävään. Kyvykkyuden kokemukseen vaikuttaa kuitenkin yleisesti olennaisesti se, että tehtävät ovat oman osaamisen tasolla ja sopivan haastavia. (Martela 2014.)

Yhteisöllisyys taas muodostuu yhteydestä toisiin ihmisiin, joka onkin eräs ihmisen perustarpeista. Jokainen haluaa sisimmässään tulla kohdatuksi arvostetusti ja syvällisesti. Yhteisöllisyyden tarpeeseen kuuluu myös olennaisesti kokemus, että pystyy oman toimintansa pohjalta saamaan aikaan positiivisia asioita muille. Merkityksellisiä ovatkin vuorovaikutussuhteet yhteisön sisällä sekä välittävä ja arvostava ilmapiiri. Mikäli yhteisöllisyyden elementti puuttuu, on innostuksen kipinän sammuminen ja uupuminen vakavana

riskinä. Näiden kolmen elementin muodostaman kokonaisuuden toteutuminen mahdollistaa sisäisen motivaation kokemuksen. (Martela 2014.)

4.1.2 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Itseohjautuvuudessa keskiössä on siis ajatus yksilöstä hakeutumassa aktiivisesti itseään kiinnostavien ja itselleen merkityksellisten asioiden pariin. Tätä hakeutumista ohjaa sisäinen motivaatio, joka tarkoittaa yksilön aitoa halua tehdä jokin hänen arvokkaaksi ja mielekkääksi kokemansa asia. Sisäisesti motivoituneen yksilön ei siis tarvitse ulkoisen palkkion avulla pakottaa itseään motivoituneeksi vaan tahtotila kumpuaa sisältä päin. (Martela & Jarenko 2014: 13–14.)

Sisäinen motivaatio voidaan vielä tarkemmin jakaa kahdeksi eri muodoksi; sisäsyntyinen motivaatio ja sisäistetty motivaatio. Sisäsyntyisessä keskeistä on, että yksilö tuntee itse toiminnan nautintoa ja hyvää oloa tuottavaksi, kun taas sisäistetty motivaatio kytkeytyy itselleen tärkeisiin päämääriin ja arvoihin. Sisäsyntyistä motivaatiota voisi kuvata vapaan taiteilijan kokema inspiraatio, jonka pohjalta syntyy jokin upea tuotos. Hänellä ei kuitenkaan välttämättä ole sisäistettyä motivaatiota, jonka avulla hän jaksaisi säännöllisesti nousta aikaisin tuottamaan taidetta niinäkin hetkinä kuin sisäinen palo ei ole voimakkaammillaan. Sisäistetyssä motivaatiossa olennaista on, että omat arvot ja päämäärät ovat yhteydessä tekemiseen. Tämä saa itse tekemisen tuntumaan arvokkaalta ja kannattavalta toteuttaa. (Martela & Jarenko 2014: 14–15.)

Etenkin työelämän kannalta olennaista on sisäistetty motivaatio, koska työelämässä usein tulee kuitenkin toimia enemmän tai vähemmän joidenkin tiettyjen päämäärien ja normien mukaisesti. Tämän vuoksi sisäistetty motivaatio tarjoaa mahdollisuuksia innostuksen tukemiseen paremmin kuin sisäsyntyinen motivaatio, vaikka se onkin sisäisen motivaation muodoista vahvempi. Työelämässä tärkeää sisäisen motivaation tavoittelun kannalta olisikin, että työhön sisältyy sisäsyntyisesti innostavia hetkiä, jotka kuitenkin kokonaisuutena kytkeytyvät sisäistettyihin työyhteisön ja organisaation päämääriin ja normeihin. (Martela & Jarenko 2014: 14–15.)

Sisäinen motivaatio ei kuitenkaan ole ainut asia, joka ohjaa yksilön toimintaa. Ulkoinen motivaatio on motivaation muodoista toinen ja sillä tarkoitetaan motivaatiota, joka kumpuaa oman aidon innostuksen sijasta jostakin ulkoisesta määräyksestä tai pakosta. Tällöin tekemisen syy voidaan nähdä irrallisena itse tekemisestä ja sitä ohjaa esimerkiksi

palkkion tavoittelu. (Martela & Jarenko 2014: 13–14.) Mikäli ulkoinen motivaattori, kuten raha, on ainut asia mikä henkilöä motivoi työssään voi työn teko alkaa helposti tuntua pakolliselta ja uuvuttavalta suorittamiselta. Ulkoinen motivaatio kuluttaa henkilön henkisiä resursseja voimakkaasti, jolloin pitkään jatkunut pelkästä ulkoisesta pakotteesta kumpuava toiminta voi tuottaa uupumusta. (Martela & Jarenko 2015: 26.)

Palkkatyössä olevilla ulkoinen motivaatio on kuitenkin useimmissa tapauksissa vähintään jollain tasolla läsnä. Tämä ei kuitenkaan pois sulje sisäisen motivaation ja innostuneisuuden mahdollisuutta, joten olennaisempaa onkin, kumpi motivaation muoto yksilöllä on hallitsevampi. Vaikka työstä maksettaisiinkin palkkio ja se olisi pääasiallinen syy siihen miksi ylipäänsä tehdään työtä, voi silti itse työtehtävien tekeminen kummuta sisäisestä motivaatiosta. Tällöin työn teko ylipäänsä voi olla ulkoisen motivaation saattelemaa, mutta työn sisältämien tehtävien tekemisessä taas sisäinen motivaatio nousee esille. Tässä olennaista on, että tehtävät tukevat henkilön arvomaailmaa ja ne tunnetaan tärkeiksi ja merkityksellisiksi. (Martela & Jarenko 2015: 27–28.)

4.2 Itseohjautuvuuden merkitys työhyvinvoinnin näkökulmasta

Yksilöiden henkilökohtainen itseohjautuvuus tuottaa positiivisia tuloksia niin yksilön itsensä hyvinvoinnille, kuin myös laajemmin koko yhteisön ja organisaation hyväksi. Sisäinen motivaatio on edellytys jatkuvaan ja pitempikestoiseen hyvinvointiin ja innostukseen työssä. Yksilön kokiessa sisäistä motivaatiota tehtävää kohtaan hänen aktivaatiotasonsa on luontaisesti korkea. Työnteon yhteydessä tästä korkean aktiivisuustason ja positiivisen tunnekokemuksen yhtälöstä käytetään käsitettä työn imu. Työn imu koostuu (Hakanen 2009) määritelmän mukaan kolmesta osatekijästä; tarmokkuudesta, omistautumisesta ja uppoutumisesta. Tarmokkuudella tarkoitetaan tunnetta, jossa henkilö kokee omaavansa runsaasti energiaa sekä voimavaroja selättää mahdolliset vastoinkäymiset. Omistautumisessa on kyse yksilön sitoutumisesta ja kokemuksesta, että tehtävä on merkittävä, inspiroiva ja vaivan arvoinen. Uppoutuminen taas tarkoittaa syvällistä keskittymistä työtehtävään, jonka seurauksena on mahdollista saavuttaa flow-tila. Flow-tilassa aika ja ympäröivä maailma unohtuvat. (Saarenpää 2017: 89.)

Työn imussa on siis kyse korkeasta aktivaatiotasosta ja positiivisesta kokemuksesta. Perinteisissä työtyytyväisyyskyselyissä on haasteena juuri aktivaatiotason huomioimisen puute ja keskittyminen on ainoastaan negatiivisen ja positiivisen kokemuksen vastakkainasettelussa. Yksilö voi olla työhönsä tyytyväinen myös ilman innostuneisuutta,

jolloin motivaatiotaso on matala ja työstä pyritään selviämään mahdollisimman helpolla. Tällöin asenne työtä kohtaan voi olla välinpitämätön ja se nähdään vain välttämättömänä pahana, joka täytyy suorittaa, mutta se ei myöskään aiheuta yksilölle suoranaista kuormituksen tunnetta. Tällainen henkilö on passiivisen tyytyväinen työhönsä. Mikäli tyytyväisyydenkin elementti puuttuu, tuloksena voi olla työhön leipääntyminen, jossa työ koetaan välinpitämättömyyden lisäksi myös epämiellyttävänä. (Saarenpää 2017: 94.)

Tilanteessa, jossa aktivaatiotaso on korkea, mutta negatiiviset piirteet ja liika kuormittavuus ottavat vallan, on työuupumuksen riski korkea. Työuupumus ja leipääntyminen eivät kuitenkaan ole täysiä vastakohtia työn imulle, vaan on mahdollista kokea työn imun tunteita, mutta ajoittain myös leipääntymistä tai lievää uupumusta. Työn imun käsite ei siis tarkoita, että töissä olisi aina hauskaa, vaan pikemminkin kokemusta siitä, että työ energisoi tekijäänsä. Työn imuun liittyy olennaisesti aloitteellisuus ja haasteisiin tarttuminen, jonka vuoksi välitön tunne ei välttämättä ole se, että työssä on kivaa. Vahva myönteinen tunne tulee usein jälkeensä onnistumisen tunteen kautta, jolloin panostuksen merkityksellisyys konkretisoituu. (Hakanen 2014: 344.)

Tutkimuksissa työn imulla on havaittu olevan selkeä yhteys tuloksellisuuteen. Eräässä tutkimuksessa oli mitattu työntekijöiden päivittäistä työn imua ja verrattu sitä päivittäiseen yrityksen tulokseen. Työn imun kokemusten havaittiin merkitsevän noin 8% osuutta päivän tuloksesta. Työn imun ja työn vaikuttavuuden ja onnistumisen yhteyksistä on myös saatu näyttöä muun muassa opettajiin kohdistuneen tutkimuksen kautta. Tutkimus osoitti yhteyden opettajien kokeman työn imun ja esimiehen arvioiman työn onnistumisen välillä. Tutkimuksissa on myös pyritty selvittämään kumpi johtaa kumpaan; tuloksellisuus työn imun tunteisiin vai työn imun tunteet tuloksellisuuteen. Tämän myötä on osoitettu työn imun ja tuloksellisuuden tukevan toinen toistaan. Tutkimustulosten mukaan osoitettiin kuitenkin, että työn imun vaikutus tulokseen oli huomattavasti suurempi kuin tuloksen vaikutus työn imuun. (Martela & Jarenko 2014: 22.)

Myös työn imun ja sosiaalisten suhteiden sekä yhteisöllisyyden välistä yhteyttä on tutkittu, jonka pohjalta työn imun voidaan todeta tuottavan hyvinvointia myös yhteisötasolla. Tutkimustulosten valossa voidaan todeta, että työn imun kokemukset edesauttavat myös sosiaalisen pääoman muodostumista työyhteisössä. Myönteisellä ilmapiirillä ja vahvalla sosiaalisella pääomalla taas on nähty olevan merkittävä yhteys ystävällisyyteen, joka välittyy työyhteisön jäsenille sekä asiakkaille. (ks. Mäkinen yms. 2014: 20 & Koivumäki 2008: 246–247.) Eräässä tutkimuksessa löydettiin myös yhteys työntekijöiden työn imun

kokemusten ja asiakastyytyväisyyden välillä (ks. Martela & Jarenko 2014: 22). Tämä tukee aiemmin esitettyä havaintoa työn imun vaikutuksista sosiaaliseen pääomaan ja edelleen sen vaikutuksista asiakkaille välittyvään ystävällisyyteen.

Yhteisöllisyys voidaan nähdä niin sosiaalisen pääoman muodostamana ilmiönä, kuin myös ihmisen perustarpeena. Ihmisellä voidaan ajatella olevan luontainen ryhmään kuulumisen tarve, jonka vuoksi yhteisöihin kuulumisen voidaan nähdä merkittävänä yksilön hyvinvoinnin tuottajana. Ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin vaikuttaa siis keskeisesti yhteisölliset suhteet. Yhteisöllisyyden muodostuminen vaatii jokaiselta yhteisön jäseneltä panostusta sekä aitoa halua ymmärtää erilaisuutta sekä toimia muiden hyväksi. Yhteisöllisyys ilmiönä voidaan käsittää tasavertaisuutena, luottamuksena sekä aitona osallisuutena ryhmässä. Ryhmän jäsenillä on tasavertaiset mahdollisuudet osallistua ja se luo jäsenilleen turvallisuuden ja luottamuksen tunnetta. Toimintaa ohjaavina tekijöinä ovat yhteiset arvot ja pelisäännöt. (Raina 2012: 209–210.)

5 Tutkimuksen toteutus

5.1 Opinnäytetyön taustaa ja tavoitteet

Opinnäytetyöprosessini käynnistyi jo ennen sopimusta yhteistyökumppanin kanssa. Olin tarkastellut työhyvinvoinnista aiemmin tehtyjä tutkimuksia, joiden perusteella muodostin työni teoriapohjan sekä alustavat tutkimuskysymykset. Yhteistyö päiväkodin kanssa lähti liikkeelle päiväkodin johtajan ilmaisemasta kiinnostuksesta työhyvinvointia käsittelevää opinnäytetyötä kohtaan. Esittelin hänelle alustavan ideani opinnäytetyöni suuntauksesta ja pääteorioista sähköpostin välityksellä, jonka jälkeen hän esitteli aiheen päiväkodin henkilökunnalle. Päiväkodin puolelta esitettiin toive, että tutkimuksessa painotettaisiin nimenomaan yksilön voimavaroja ja vastuuta koko työyhteisön hyvinvoinnissa. Tämä oli myös oma ajatukseni tutkielmaa kohtaan ja näin ollen siitä muodostui tutkimukselleni suunta, joka ohjaa teoriavalintoja ja tutkimuksen toteutusta.

Yksilön voimavarakeskeisen näkökulman kautta tutkimuksen tavoitteena on selvittää opinnäytetyön kohteena olevan päiväkodin varhaiskasvattajien näkemyksiä itseohjautuvuudesta osana työtään sekä siihen vaikuttavista tekijöistä. Loppuraportissa pyrin esittämään itseohjautuvuuden myönteisiä vaikutuksia niin henkilökohtaisiin voimavaroihin, kuin koko työyhteisön sosiaaliseen hyvinvointiinkin. Tämän myötä toimintayksikön on

tarkoitus saada tietoa henkilöstön yksilöllisistä voimavaroista ja niiden kehityksen tarpeista mahdollista jatkokehittämistyötä kohtaan. Pysin tutkimuksellani saamaan vastauksen seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Miten varhaiskasvattajat kokevat itseohjautuvuuden ilmenevän työssänsä?
 - Minkä asioiden he kokevat vaikuttavan siihen?

Itseohjautuvuuden käsittely tutkielmassa tapahtuu itseohjautuvuusteorian (ks. Martela 2014) kolmen pääkompetenssin sekä sisäisen motivaation kautta. Omaehtoisuus käsittelee työssäni henkilön omat vaikutusmahdollisuudet työtänsä ja toimintaansa kohtaan ja sisäinen motivaatio sisältää päin kumpuavan halun tehdä työtehtävät sekä työn merkityksellisyyskokemuksen. Kyvykkyys oman osaamisen vastaamisen työtehtäviä kohtaan sekä sen myötä ilmenevät onnistumiset ja haasteet ja yhteisöllisyys puolestaan ilmenee sosiaalisten suhteiden ja muiden arvostavan kohtaamisen muodossa.

5.2 Kvalitatiivinen tutkimus

Tutkimuksen toteutusta ohjaa aina tutkimuskysymys tai -kysymykset, joihin pyritään vastaamaan hyödyntämällä erilaisia menetelmiä. Kokonaisuutta, jolla nämä vastaukset saadaan, kutsutaan tutkimusotteeksi tai lähestymistavaksi. Tämä pitää sisällään valitut tutkimusmenetelmät, joiden pohjalta aineiston keruu, analysointi ja tulkinta tapahtuu. Lähestymistapa tulisi valita aina niin, että se palvelee tutkimusongelmaa ja siitä johdettuja kysymyksiä parhaalla mahdollisella tavalla. (Kananen 2014: 20–21.)

Päädyn valitsemaan tutkielmani lähestymistavaksi kvalitatiivisen, eli laadullisen menetelmäsuuntauksen. Laadullisella tutkimuksella pyritään saamaan syvälinen ymmärrys tutkittavasta aiheesta tai ilmiöstä. Sillä ei pyritä yleistämään, vaan luomaan näkemys tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Tulokset esitetään käyttämällä sanoja ja lauseita, toisin kuin kvantitatiivisessa, eli määrällisessä tutkimuksessa, joka taas perustuu lukuihin ja tilastoihin. Laadullisessa tutkimuksessa tutkitaan yksittäisiä tapauksia ja valikoitua kohderyhmää, jonka pohjalta on mahdollista saavuttaa uusi tapa ymmärtää ilmiötä. Siinä pyritään saamaan yhdestä havaintoyksiköstä mahdollisimman paljon tietoa, eli tapausta käsitellään perusteellisesti ja syvälinisesti. (Kananen 2014: 16–18.)

Pyrin opinnäytetyölläni luomaan ymmärrystä itseohjautuvuudesta osana varhaiskasvat-
tajan työtä sekä selvittämään millä tavoin se ilmenee heidän työssään ja mitkä tekijät
siihen vaikuttavat. Laadullinen lähestymistapa soveltuu tämänkaltaiseen tavoitteeseen
paremmin kuin määrällinen, jossa taas pyritään saamaan yleistettävää tietoa tilastojen
ja numeeristen tulosten muodossa. Itseohjautuvuus perustuu henkilön subjektiiviseen
kokemukseen, jonka vuoksi se ei ole suoraan yleistettävissä. Laadullinen tutkimus kes-
kittyy nimenomaan yksittäisiin tapauksiin ja valikoituun kohderyhmään, jonka kautta py-
ritään saamaan syvällistä tietoa ilmiöstä.

5.2.1 Yksilöllinen teemahaastattelu

Valitsin opinnäytetyöni aineiston keruu -menetelmäksi yksilölliset teemahaastattelut.
Haastattelu eri muodoissaan on laadullisen tutkimuksen käytetyin aineiston keruu me-
netelmä havainnoinnin ohella. Haastattelu voi tapahtua lomakkeen avulla, teemahaas-
tatteluna tai syvähaastatteluna. Teemahaastattelu perustuu ennalta määrättyihin teemoi-
hin, joiden pohjalta haastattelu tapahtuu. Teemojen avulla tutkija pyrkii luomaan ymmär-
rystä tutkittavasta aiheesta. Teemahaastattelua voisi enemmän kutsua keskusteluksi
sen avoimuuden vuoksi. Keskustelu teemojen sisällä eri haastateltavien kanssa voi oh-
jautua hyvin erilaisiinkin suuntiin. (Kananen 2014: 70.)

Teemahaastattelu soveltui hyvin tutkielmani aiheeseen, sillä itseohjautuvuusteorian pe-
ruselementit muodostavat itsessään luontevasti aiheen käsittelyä helpottavat teemat.
Haastattelu taas antaa mahdollisuuden vuorovaikutuksellisuuteen, jonka vuoksi se tukee
tutkimuskysymystäni parhaiten. Haastattelussa vältytään myös parhaiten väärinymmär-
ryksiltä, sillä kysymyksiä ja vastauksia voidaan tarkentaa tarvittaessa. Tämä on tärkeää
aiheen parissa, jossa jokaisella haastateltavalla voi olla erilaisia kokemuksia ja ajatuksia
teemoihin liittyen. Näin haastattelusta on mahdollista saada aitoa ja syvällistä tietoa, il-
man kysymysten johdattelevuutta. (Kananen 2014: 69.)

Kuten mainittu, itseohjautuvuus voidaan kokea subjektiivisesti eri tavoin, jolloin myös jo-
kaisesta haastattelusta voi nousta esiin erilaisia näkökulmia ja ulottuvuuksia. Itseohjau-
tuvuus ja sisäinen motivaatio voivat olla aiheina henkilökohtaisiakin, jonka vuoksi valitsin
yksilömuotoiset haastattelut ryhmähaastattelun sijaan. Yksilölliset haastattelut mahdol-
listavat syvällisemmän paneutumisen aiheeseen ja näin ollen on mahdollista tuottaa
myös syvällisempää tietoa tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä (Kananen 2014: 16–

18). Yksilömuotoisessa haastattelussa on huomioitu myös päiväkodin resurssit niin, että vain yksi henkilö on kerrallaan pois työkentältä.

Haastattelu perustuu aina vuorovaikutukseen ja vähintään kahden ihmisen väliseen kommunikaatioon. Haastattelijan on tärkeää onnistua luomaan luottamuksellinen ja kunnioittava ilmapiiri osoittaen kiinnostusta ja arvostusta haastateltavaa ja hänen osallistumistaan kohtaan. Haastattelijan ei tule kyseenalaistaa haastateltavan mielipiteitä eikä esittää omia käsityksiään asiasta. Haastattelussa käytetyt kysymykset kohdistuvat tutkitavan ryhmän tai yksilön toimintaan, joiden avulla saaduista vastauksista pyritään rakentamaan laajempi kokonaiskuva. On tärkeää, etteivät kysymykset ole liian johdattelevia eikä niihin voi vastata vain yhdellä sanalla. Tällaiset kysymykset voivat johtaa suppeaan aineistoon. (Kananen 2014: 72–74.)

5.2.2 Teemahaastatteluiden toteutus

Haastattelut toteutettiin toukokuussa 2018 pian tutkimusluvan myöntämisen jälkeen. Olimme alustavasti keskustelleet päiväkodin johtajan kanssa, että tulisin ennen haastatteluita tutustumiskäynnille päiväkotiin esittelemään opinnäytetyötäni, sen toteutusta sekä tavoitteita ja selvittämään vapaaehtoiset haastatteluihin osallistujat. Tutustumiskäynti ei kuitenkaan lopulta toteutunut ehdotuksestani huolimatta. Syynä tähän oli mahdollisesti päiväkodin aikataululliset haasteet saada yhteinen tapaaminen järjestettyä. Lähetin kuitenkin haastatteluista edeltävällä viikolla päiväkodin johtajalle sähköpostin välityksellä PowerPoint-muotoisen infopakettin (LIITE 2) ja pyysin häntä välittämään sen henkilökunnalle. Haastatteluissa ilmeni kuitenkin, että henkilökunnalle oli välitetty infopakettista vain sivu 5 ja puolet haastateltavista ei ollut ehtinyt nähdä sitäkään ennen haastattelua.

Haastatteluihin osallistui neljä varhaiskasvattajaa, joista kolme oli lastentarhanopettajia ja yksi lastenhoitaja. Heidän työuransa olivat eri vaiheissa, osalla työura oli vasta melko alussa ja osalla taas jo loppupuolella. Päiväkodin johtaja oli sopinut henkilöstön kanssa haastatteluihin osallistujat. Haastattelun aluksi kävimme nopeasti läpi infopakettin aiheet, eli teemat ja haastattelun vapaaehtoisuuteen liittyvät elementit, kuten mahdollisuuden haastattelun keskeyttämiseen tai tutkielmaan osallistumiseen sekä aineiston salassapitoon liittyvät asiat. Haastattelupaikkana toimi päiväkodin yläkerrassa sijaitseva rauhallinen huone. Päiväkoti valikoitui haastattelupaikaksi, sillä haastattelut toteutettiin työntekijöiden työpäivän aikana ja näin ollen työntekijöillä ei mennyt ylimääräistä aikaa siirtyä erilliseen haastattelupaikkaan.

Haastattelut tapahtuivat kahdessa erässä peräkkäisinä päivinä ja niihin oli varattu noin 35 minuuttia yhtä haastateltavaa kohden. Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että aineiston keruu tapahtuu osissa, jolloin analysointi voi alkaa jo haastattelujen välissä. Tämä mahdollistaa syvällisen ja monipuolisen aineiston, sillä ensimmäisellä haastattelukierroksella voi nousta esiin uusia asioita, joita täytyy vielä tarkentaa tai selvittää ennen kuin vastaus tutkimuskysymykseen voidaan muodostaa. (Kananen 2014: 76.) Haastattelut kestivät lopulta noin 20-40 minuuttia yhtä haastateltavaa kohden. Ensimmäisenä päivänä haastatteluihin meni kokonaisuudessaan hieman pidempi aika kuin seuraavana päivänä, vaikka teemat ja asiasisällöt olivatkin samat.

Haastattelut äänitettiin puhelimen ääninauhuria ja Metropolialta lainattua sanelulaitetta apuna käyttäen. Käytin kahta äänityslaitetta samanaikaisesti, jotta aineisto ei katoaisi vaikka toinen laitteista vioittuisi tai äänitys häiriintyisi. Osalle haastateltavista tämä tuli yllätyksenä, sillä he eivät olleet päässeet tutustumaan haastattelua koskevaan infopakettiin eivätkä näin ollen olleet tietoisia haastattelun kulusta ja käytänteistä. Pysin kuitenkin luomaan mahdollisimman rennon ilmapiirin omalla rauhallisella olemuksella sekä painottamalla äänitysaineiston salassapitoa. Perustelin myös äänityksen merkitystä analysoinnissa ja vastausten pysymisessä alkuperäisessä muodossaan. Nauhoitus on tärkeää, jotta muistiinpanojen teko ei riko aitoa vuorovaikutusta eikä haastateltavan vastausten ydintarkoitusta muutu tyypistettyjen muistiinpanojen vuoksi (Kananen 2014: 85).

Haastattelut toteutettiin teemahaastattelurungon mukaisten teemojen avulla (LIITE 1). Teemahaastattelulle ominaista on haastattelun vapaamuotoisuus ja se, että haastattelu etenee haastateltavan ehdoilla (Kananen 2014: 76). Tämän vuoksi en pitänyt tärkeänä edetä tarkasti teema kerrallaan, vaan osan haastateltavista kanssa teemat sekoittuivat keskenään eivätkä välttämättä menneet teemahaastattelurungon mukaisessa järjestyksessä. Kaikkien haastateltavien kanssa keskustelu alkoi kuitenkin ensimmäisestä teemasta, eli omaehtoisuuden elementtien käsittelystä.

Haastattelun teemat nousivat suoraan itseohjautuvuusteorian elementeistä, jotka ovat omaehtoisuus, kyvykkyys, yhteisöllisyys ja motivaatio. Omaehtoisuus ja kyvykkyys ovat käsitteinä kuitenkin melko laajoja ja mahdollisesti tuntemattomia, joten avasin niiden tarkoitusta lyhyesti haastateltaville haastattelun alussa. Omaehtoisuus muodostui keskustelussamme vaikutusmahdollisuuksien muodossa omaa työtä ja toimintaa kohtaan sekä omaan toimintaan vaikuttaviin tekijöihin. Kyvykkyys taas painottui työn haastavuuden ja onnistumisten kokemuksiin. Keskustelun edetessä esitin tarkentavia kysymyk-

siä. Olin myös kirjannut valmiiksi muutamia teemojen sisältöön liittyviä olennaisia asioita joita tarkennan, mikäli ne eivät tule luonnollisesti haastattelussa esille. Nämä ovat myös merkitty teemahaastattelun runkoon (kts. LIITE1).

5.2.3 Aineiston litterointi ja teemoittelu

Aineiston analysointia määrittää tutkimuksen lähestymistapa, joka voi olla joko deduktiivinen eli teorialähtöinen tai induktiivinen eli aineistolähtöinen. Puhtaasti aineistolähtöinen tutkimus tarkoittaa käytännössä sitä, että tutkimuksella luodaan uutta teoriaa eikä ilmiöstä ole ennako-oletuksia. Induktiivisen ja deduktiivisen lähestymistavan välissä voidaan nähdä olevan abduktiiviseksi kutsuttu, teoriasidonnainen lähestymistapa. Tässä aineiston analysointi ei suoranaisesti perustu teoriaan, mutta kytkennät siihen ovat kuitenkin havaittavissa. (Aineisto- ja teorialähtöisyys n.d.) Oma tutkielmani perustuu itseohjautuvuusteoriaan ja sen ilmenemisen selvittämiseen varhaiskasvattajan työssä, jonka vuoksi lähestymistapani aineiston analysointiin on teorialähtöinen. Teemoittelu on luonteva tapa jäsenellä teemahaastattelun aineistoa ja se päättyi myös oman työni analysointimenetelmäksi (Teemoittelu n.d).

Ennen analysointia haastatteluista saatu laadullinen aineisto tulee kuitenkin litteroida, eli siirtää kirjalliseen muotoon. Litterointi voidaan tehdä joko sanatarkasti, yleiskielisesti tai propositiotasoisesti, riippuen siitä kuinka tarkasti tutkija huomioi haastateltavan sanoman. Teemahaastatteluaineisto tulisi kirjoittaa mahdollisimman sanatarkasti, koska sen tiivistäminen tapahtuu vasta analyysivaiheessa. (Kananen 2014: 101–102.) Tässä työssä litterointi sekä aineiston jatkokäsittely ja analysointi on toteutettu kokonaisuudessaan tekstinkäsittelyohjelmalla. Litteroin teemahaastatteluaineiston lähes sanatarkasti, mutta jätin joitain lisä- ja tukisanoja pois, joilla ei ole merkitystä sisällön kannalta. Tämä helpottaa aineiston hahmottamista. En myöskään huomioinut litteroinnissa eleitä, ääninähdyksiä tai taukoja, sillä halusin pitää keskittymisen asiasisällöissä. Vuorovaikutuksen tulkinta ei ole olennaisessa osassa tutkimuskysymystäni ajatellen, jonka vuoksi siitä ei olisi tullut lisäarvoa tuloksiin nähden.

Litteroinnin jälkeen teksti tulee tiivistää, eli koodata, jotta aineiston käsittely olisi helpompaa. Laadullisten tutkimusten aineistot ovat pääsääntöisesti laajoja, joten niiden käsittely sellaisenaan olisi hyvin haastavaa ja aikaa vievää. Koodaus mahdollistaa aineiston saamisen hallittavampaan muotoon, mutta sillä ei saa vähentää sen laadullista sisältöä. Aineiston koodauksessa tulee huomioida analysoinnin lähestymistapa, eli luodaanko

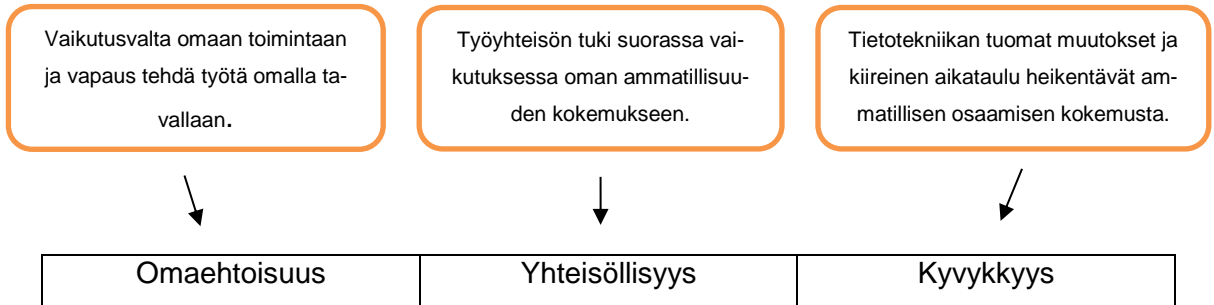
koodausjärjestelmä teoriasta lähtöisin olevien käsitteiden vai aineistosta nousevien ilmaisuiden mukaan. (Kananen 2014: 103-104.) Osana koodausta tiivistin haastateltavien puheenvuoroja asiasisältöihin.

Alkuperäinen ilmaisu	Asiasisältö
"Semmonen tietynlainen vapaus et saa tehdä niinku... omalla tavalla sitä työtä. Ettei se tuu ylempää tai muualta se miten kuuluu tehdä vaan saa... tätä työtä voi tehdä aika monella tavalla ni sit saa sillai omalla tavalla tehdä."	Vaikutusvalta omaan toimintaan ja vapaus tehdä työtä omalla tavallaan.
"Tärkein arvo on ollut lapsikeskeisyys ihan niinku alusta lähtien, jotenki tuntuu että se mun työ on nimenomaan lasten parissa... ja se niiden kanssa tekeminen ja touhuminen."	Arvostus lasten parissa tehtävää työtä kohtaan.
"Jos työyhteisö ei niin hyvä, niin vaikuttaa suoraan fiilikseen. se kuormittaa ja pohtii silloin, että onko tämä edes oma ala. hyvän tiimin kanssa koko ajan se tunne, että on oikea ala."	Työyhteisön tuki suorassa vaikutuksessa oman ammatillisuuden kokemukseen.
"Nyt tuntuu että kaikki tää muu [tietotekniikka] tulee niinku paineena tähän näin ja ylimääräsenä sivusta ja se on aina siitä työstä pois mitä mä oon aina tottunu tekemään. Tavallaa se vie sen ilon siitä et sun täytyy kiireellä yrittää hoitaa tää asia et sä opit jotain et sä saat olla niitten lasten kanssa."	Tietotekniikan tuomat muutokset ja kiireinen aikataulu heikentävät ammatillisen osaamisen kokemusta.

Esimerkki asiasisältöjen muodostamisesta.

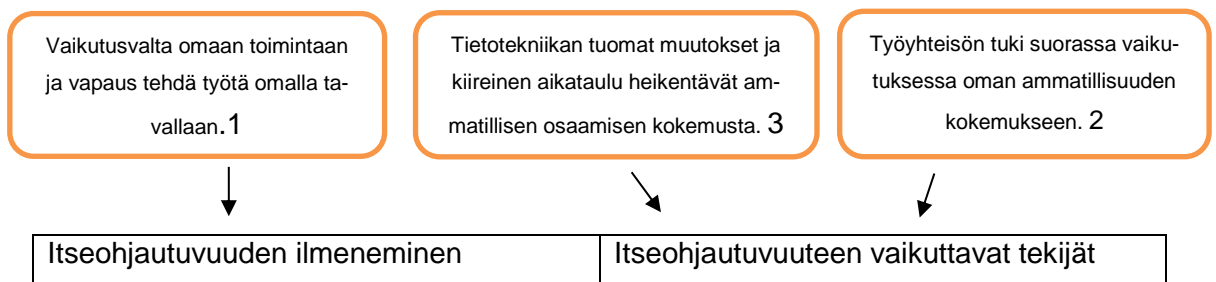
Tämän jälkeen siirryin teemoitteluvaiheeseen. Teemoittelu voidaan toteuttaa suoraan teemahaastattelun rungon mukaisesti, mutta se ei ole kuitenkaan välttämätöntä (Teemoittelu n.d.). Haastatteluissa läpi käytyt teemat ja niihin sisältyvät tarkemmat aihealueet esiintyivät eri muodoissa eri haastatteluvaiheissa yksilöllisesti jokaisen haastateltavan kanssa. Tämän vuoksi oli luontevaa siirtyä teemoittelemaan aineistoa haastattelun teemojen mukaisesti, sillä teemat kuitenkin löytyivät jokaisen vastauksista. Itse toteutin teemoittelun kahdessa ei vaiheessa, joista ensimmäisessä käytin haastattelun teemoja.

Teemoja muodostui kolme, jotka olivat omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. Teemat nousevat suoraan itseohjautuvuusteoriasta sekä teemahaastattelun teemoista. Jätin kuitenkin neljännen teemahaastattelun teeman eli motivaation pois, koska huomasin jo haastatteluvaiheessa, että motivaatioon liittyvät elementit nousevat vahvasti esille kaikissa muissakin teemoissa ja erityisesti omaehtoisuuden käsittelyssä. Tämän vuoksi en kokenut tutkimuskysymyksen huomioiden merkitykselliseksi luoda sille omaa teemaa enää analysointivaiheessa.



Esimerkki teemoittelun 1. vaiheesta

Saatuani asiasisällöt jaettua teemoihin, jatkoin luomalla vielä uudet teemat. Näin pyrin saamaan tarkemmat vastaukset nimenomaan tutkimuskysymyksiini. Uudet teemat olivat itseohjautuvuuden ilmeneminen sekä itseohjautuvuuteen vaikuttavat tekijät, jotka ovat tutkimuskysymyksiäni. Luokittelin aiempien teemojen alla olevat asiasisällöt uusien teemojen mukaan, sekä merkitsin jokaisen aiempaan teemaan liittyvän asiasisällön omalla numerokoodilla. Näin aineistosta hahmottui helpommin itseohjautuvuuden osa-alueiden jakautuminen.



Esimerkki teemoittelun 2. vaiheesta

6 Tulokset

Tässä luvussa tulokset on jaettu itseohjautuvuuden ilmenemiseen sekä itseohjautuvuuden vaikuttaviin tekijöihin. Jako on johdettu suoraan tutkimuskysymyksistä ja alaotsikoista käy ilmi merkittävimmät analyysin pohjalta saadut tulokset. Tuloksien yhteydessä olevat lainaukset haastateltavien vastauksista on merkitty omalla kirjainkoodilla. Kirjainkoodit eivät ole yhteydessä henkilöiden haastattelujärjestyksen kanssa. Lopussa tulokset on vielä koottu taulukkomuotoon.

6.1 Itseohjautuvuuden ilmeneminen varhaiskasvattajan työssä

6.1.1 Vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön

Varhaiskasvattajat kokivat pystyvänsä toteuttamaan itseään hyvin työnsä muodossa. Jokaisen haastateltavan vastauksista nousi toistuvasti esiin mahdollisuus työn sisällön suunnittelemiseen ja toteuttamiseen omaa persoonaa hyödyntäen. Kunnan yleinen varhaiskasvatussuunnitelma luo pohjan ja yhteiset raamit jokaisen päiväkodin toiminnalle sekä määrittää toiminnassa näkyvät ajankohtaiset painotukset. Päiväkodeissa toimitaan toki tämän määrittämän suunnan mukaisesti, mutta varhaiskasvattajat eivät koe sitä millään tavalla rajoittavaksi tekijäksi. He pääsevät itse suunnittelemaan yksityiskohtaisempaa ryhmissä tapahtuvaa toimintaa itsenäisesti ja tiimin kesken. Toiminnan suunnittelun kautta pystyy toteuttamaan itseään sekä hyödyntämään omaa ammatillista osaamistaan parhaalla mahdollisella tavalla.

”Joo, mutta se [yleinen varhaiskasvatussuunnitelma] on kuitenkin vaan ohjenuora et kyllä, kyllä siinä pystyy [toteuttamaan työtä omalla tavallaan]”. C

”Semmonen tietynlainen vapaus et saa tehdä niinku... omalla tavalla sitä työtä. Ettei se tuu ylempää tai muualta se miten kuuluu tehdä vaan saa... tätä työtä voi tehdä aika monella tavalla ni sit saa sillai omalla tavalla tehdä.” D

Haastattelusta nousi myös esille, että varhaiskasvattajan oma vaikutusvalta työnsä sisältöön voi näkyä toiminnan suunnittelun lisäksi lapsiryhmän valinnassa. Päiväkodissa lapset on jaettu ikänsä puolesta ryhmiin, joten työn sisällön puolesta on hyvin merkitsevää, työskenteleekö varhaiskasvattaja aivan pienten lasten, vai sitten kenties esikouluikäisten parissa. Lapsiryhmällä on siis oleellinen vaikutus myös työn sisältöön ja työmuotoihin. Eri ikäisten lasten parissa työskentely vaatii erilaisia taitoja ja eri asioiden huomioimista. Tässä voidaankin nähdä myös selvä yhteys kyvykkyyden kokemukseen,

sillä pienten lasten ryhmässä nousevat esille erilaiset ammatilliset vahvuudet, kuin vanhempien lasten. Tämän kautta oman ammatillisen osaamisen pystyy parhaiten hyödyntämään ikäryhmässä, jossa omat vahvuudet pääsevät parhaiten esille.

”Me ollaan tavallaan saatu... tai melkein voi sanoa et poikkeuksetta on saanu valita et mihin ryhmään menee. Ja aina se on onnistunu.” C

Omat vaikutusmahdollisuudet koettiin merkittäväksi työssäjaksamista tukevaksi elementiksi. Tämän myötä oman ammatillisen osaamisen ja ammatillisen arvostuksen kokemus korostuu.

”Se [mahdollisuus vaikuttaa] on iso osa työssäjaksamista, se on just sitä. Sitä mä just sanoin, et tämä on se... työn mauste. Ja se pitäis olla ihan jokaisella se halu tehdä ja suunnitella.” C

Varhaiskasvattajat olivat myös sitä mieltä, että toiminnan suunnittelu ja päätöksissä mukana oleminen on osa ammatillista etua, mutta myös ammatillinen velvollisuus. Jokaisen tulisi osallistua siihen tasavertaisesti ja aktiivisesti.

6.1.2 Avuliaisuus ja myönteinen ilmapiiri työyhteisössä

Yhteisöllisyys koettiin varhaiskasvattajien keskuudessa moneltakin osin erittäin tärkeäksi elementiksi päiväkotiympäristössä ja varhaiskasvatustyössä. Ilmapiiri ja yhteistyösuhteet olivat toistuvasti esillä keskusteluissa kaikkien teemojen kohdalla. Päiväkodissa työskennellään jatkuvasti vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa, jonka vuoksi yhteistyön sujuvuus ja yleinen ilmapiiri ovat merkittävässä roolissa. Toimiakseen se vaatii jokaiselta panostusta, erilaisuuden hyväksymistä ja halua ymmärtää muita ja muiden tapoja toimia. Haastateltavat kokivat yhteisöllisyyden tunteena, että ovat joka aamu tervetulleita töihin ja he eivät ole yksin mahdollisten haasteiden kanssa.

Varhaiskasvattajien näkemyksistä oman toiminnan ohjaaminen ilmenee myös kykynä pyytää ja antaa tarvittaessa apua sekä yleisenä pyrkimyksenä hyvään. Tätä pidettiin varhaiskasvattajien keskuudessa jopa merkittävänä osana ammatillisuutta. Tämän yhteisen päämäärän puolesta salliva ilmapiiri on edellytys tavoitteen toteutumiselle. Tämä vaatii jatkuvaa oman toiminnan arviointia sekä mahdollisesti kehittämistä.

”Yhteen hiileen puhaltamista... Että pyritään tuomaan iloa ja lämpöä. Ja hyvää mieltä.” D

Avulias ilmapiiri luo yhteisen oppivan ympäristön, jossa yhteisellä työllä on mahdollista päästä tavoitteisiin. Haastatteluissa kysyinkin myös haastateltavien näkemystä siitä, kuinka he itse suhtautuvat avun pyytämiseen ja avun antamiseen. Kaikki haastateltavat kertoivat auttavansa mielellään muita, mutta nousi myös esiin, ettei tämä välttämättä aina välity avun tarvitsijalle.

”Jotkut on hirvittävän auttavaisia ja yhteistyökykyisiä ja toiset sitte... vähän vähemmän. Et sitte on myös paljo päivähoitoalalla sellasta kilpailua et sit ihmiset kilpailee et ”mä oon keksiny näin ja näin hienon jutun” ja tota. Et vähän sitte et jotkut ei ihan kauheesti sit oo semmosia... auttavaisia.” A

Varhaiskasvatustyössä lapsen etu ja kehityksen tukeminen tulisi olla kaikkien yhteinen päämäärä, jota kohti pyritään kulkemaan ja jota silmällä pitäen jokaisen tulisi toimia. Päiväkodissa työskennellään tiiviisti yhdessä, jonka vuoksi sosiaaliset suhteet ovat merkityksellisiä myös yhteisen tavoitteen, eli lapsen edun ja myönteisen kehityksen kannalta. Lapset ovat jatkuvasti vuorovaikutuksessa ja läsnä, joka vaatii ammatillista suhtautumista tiimin sisäisiin haasteisiin ja ristiriitoihin. Varhaiskasvattajat pitivät tärkeänä, että mahdolliset tiimin sisällä kytevät haasteet eivät pääse lasten läsnä ollessa esille. Ristiriitojen koetaan välittyvän helposti myös lapsille, mutta ammattimaisella oman toiminnan ohjaamisella se voidaan välttää.

”Jos ei toimi, niin kyl ne lapset vaistoa sen epäluottamuksen ja epäluulon. Ollaan kuitenkin ammatillisia kaikki, joten kyl ne asiat on pystytty käsittelemää niin et ei vaikuta niihin lapsiin... tai et ne ei joudu kärsimään.” A

Osasta haastatteluista nousi myös esiin haasteisiin ja virheisiin suhtautuminen kehittymisen kannalta. Varhaiskasvatusalan kilpailu ja sitä kautta avuliaisuuden rajoittuminen heijastui eräästä haastattelusta. Virheiden sijaan työkaverilta voi myös ottaa oppia sekä keskittyä positiivisiin saavutuksiin.

”Muilta voi myös ottaa oppia omaan tekemiseen, jos joku toinen on nopea sisäistämään uutta toimintaa tai innokas... Aina ei tarvis vaan hakea niitä virheitä työkaverilta vaan vois hakea sitä hyvää.” A

Työyhteisön sisäinen kilpailu ei palvele lapsen etua eikä sitä myötä yhteisen tavoitteen eteen työskentelyä. Työyhteisön sisäinen halu oppia uusia menetelmiä ja työtapoja sekä kehittää osaamistaan nähtiin positiivisena, mutta ei niinkään tällä hetkellä toteutuvana ilmiönä.

6.2 Itseohjautuvuuteen vaikuttavat tekijät

6.2.1 Työyhteisön sisäiset sosiaaliset suhteet

Varhaiskasvattajien kokemuksen mukaan itseohjautuvuuteen ja sisäiseen motivaatioon vaikuttaa hyvin vahvasti työyhteisön ilmapiiri ja kyky hyväksyä erilaisia toimintatapoja. Kaikki haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että mikäli työyhteisössä on ristiriitoja, vaikuttaa se suoranaisesti heidän työpanokseensa ja motivaatioonsa. Mikäli omaa toimintaansa ei voi ympäristön, eli tässä tapauksessa tiimin ilmapiirin, vuoksi toteuttaa vapaa-
muotoisesti, kärsii tällöin myös sisäisen motivaation tunne. Ristiriitojen nähtiin vaikuttavan kokonaisvaltaisesti myös omaan työhön.

”Jos on hirveän voimakkaita ristiriitoja, niin se voi vaikuttaa siihen, ettei ihan uskalla olla oma itsensä.” B

Ristiriidat ja negatiivinen ilmapiiri työyhteisössä nousivat esille kaikissa haastatteluissa liittyen itseohjautuvuuteen vaikuttaviin tekijöihin. Mikäli työyhteisössä on ristiriitoja, haastateltavat kokevat sen rajoittavaksi tekijäksi omana itsenään olemiseen sekä oman persoonan esiin tuomiseen työn muodossa. Salliva ja erilaisuutta ymmärtävä ilmapiiri taas tuottaa motivaatiota sekä edesauttaa jokaisen mahdollisuuksia luovuuteen ja omien vahvuuksien hyödyntämiseen. Arvostus ja kunnioitus ovat tärkeitä elementtejä luovalla alalla, jossa ei ole vain yhtä oikeaa tapaa tehdä työtä.

”Se [ilmapiiri] menee kyllä top kymmeneen, sinne ihan kärkeen. Koska jos sä koet olevas ulkopuolinen tai alkaa henkisesti ahdistaa, niin siit työstä ei jaksaa löytää sitä motivaatio... ei millään. Et päinvastoin jos se homma pelaa, ni sit jaksaa jakaa sitä muillekki.” C

Haastatteluissa nousi tämän lisäksi esiin, että päiväkodissa henkilöstön kesken tapahtuva kommunikointi ja vuorovaikutus vaatii erityistä tarkkuutta myös sen vuoksi, että lapset ovat lähes koko ajan läsnä. Tämän vuoksi haastateltavat pitivätkin erittäin tärkeänä muun muassa kahvihetkiä ja tiimipalavereita, joissa pystyy kommunikoida vapaamuotoisemmin.

”Mut et sit niitä hetkiä pitää myös olla, et sit on kans paha ku sä oot lapsiryhmässä ni ei siinä pysty mitää kanssakäymistä tiimiläisten kans oikee käymään. Et ne on ne pienet hetket sit. Et jos joku kahvihetki tai tällanen tai aamulla, ku kokoonnutaan saliin yhdessä. Ne on ne sellaset mitkä on tosi hyviä et vähä kuulee missä mennään.” C

Ilman vapaamuotoista kommunikointia syntyy helpommin myös väärinkäsityksiä, jotka selvittämättöminä voivat vaikuttaa koko työyhteisön ilmapiiriin ja yhteistyöhön sekä tämän myötä myös henkilökohtaiseen motivaatioon ja käytännön toimintaan.

”Että ei selän takana puhuta jos on jotain sanomista. Vaan et jos mietityttää joku asia vaikka mun työn tekemisessä, ni tullaa kysymään siitä eikä niin et mä kuulen asiasta sit joltain muulta ihmiseltä. Ni se vaa et asioista puhutaan asioina. Jos joku miettii mun toimintaa ja sit kuulen monen ihmisen kautta siitä... se tuntuu pahalta. Et se on aina pahempi jos tulee useempia ihmisiä siihe väliin koska kuitenkin ihmiset ymmärtää asioita väärin. Ni ihan sit mielummin tulee vaikka kysymään et miks sä teit ton noin.” B

Yhteisöllisyys vaatii syntyäkseen yhdistäviä ja yhteisiä kokemuksia. Myös tiimin kanssa yhdessä koetut haasteet voivat toimia yhdistävinä tekijöinä. Haastatteluista nousikin esiin kokemus myös tämänkaltaisesta yhteisöllisyyden kokemuksen rakentumisesta.

”On tullu sillee et voi kun mä en nyt sitäkään osaa... en mä viitti kenellekkää sanoo, et mä oon nyt ihan tyhmä ku en osaa sitä. Mut sit ku on alkanu tulla niitä, et on uskallettu sanoo ja sit on tullu et ”en minäkään osaa” ja näin, ni sit siit on noussu tietynlaista yhteisöllisyyttä, että no tehään yhdessä sitte. ”Neuvo sä mua tässä ni mä neuvon sua tossa” ja sit vähä vitsilläki viety niitä eteenpäin, et mennää huumorilla eteenpäi ja kaikki uskaltaa sanoo et ei osaa.” A

Pääosin haastateltavat kokivat, että he pystyvät juuri tällä hetkellä työssään toteuttamaan itseään haluamallaan tavalla. Erilaisuuden hyväksymistä ja kunnioittamista pidettiin tärkeänä.

”Tää on ehkä just niinku semmonen työpaikka mis tuntuu et on tavallaan kotonaan. Tai niinku sillee et oikeesti menee yks yhteen. Painotetaan siihen et kaikki ollaan erilaisia ja hyväksytään toisten tavat toimia.” B

Haastatteluista nousi kuitenkin esille myös kokemus, joka vahvistaa juuri tiimin sisäisten tekijöiden ja henkilökohtaisen kokemuksen vaikutusta itsensä toteuttamisen mahdollisuuteen. Mikäli työyhteisössä on ristiriitoja toimintatapojen suhteen voi se tuottaa haasteita päästä yhteisymmärrykseen ja lopputulokseen, jossa jokainen voisi toimia oman näköisensä varhaiskasvattajana.

6.2.2 Subjektiivinen kokemus työn merkityksellisyydestä

Haastateltavat kokivat varhaiskasvattajan työn itsessään merkitykselliseksi ja arvokkaaksi, joka nähtiin merkittävänä tekijänä omaa toimintaa kohtaan. Oma henkilökohtainen arvostus työtä kohtaan nähtiin haastattelun mukaan vahvimpana elementtinä, joka ohjaa varhaiskasvattajien toimintaa ja ylläpitää sisäisen motivaation kokemusta. Lasten

kanssa työskentely ja oman käden jälki lapsen kehityksen muodossa koettiin motivoivaksi tekijäksi, jonka kautta työ halutaan tehdä lapsilähtöisesti ja kunnioittaen jokaisen lapsen yksilöllisiä tarpeita. Kaikista haastatteluista nousi esille yksilöllisyyden huomioiminen ja nimenomaan lapsen yksilöllisten tarpeiden havainnointi.

”Tärkein arvo on ollut lapsikeskeisyys ihan niinku alusta lähtien, jotenki tuntuu että se mun työ on nimenomaan lasten parissa... ja se niiden kanssa tekeminen ja touhuminen.” C

Merkityksellisyyden kokemusta pidettiin myös hyvin tärkeänä sisäisen motivaation tuottajana. Haastatteluiden perusteella oman työn merkityksellisyyden ja arvokkuuden tuo parhaiten esille nimenomaan yksittäiset lapsen kehitykseen painottuvat onnistumisen elämykset.

”Siis se [merkityksellisyyden kokemus] on oikeestaan se ihan kaikista tärkein asia. Et jos et sä koe työtäs merkitykselliseksi ni ei siit tuu oikeestaan mitään. Et kyl se... se pitäis olla niinku ihan kaikilla.” C

”Se että löytää sen jonkun pienen jutun millä lapsen saa ulos kuorestaan ja puhkeamaan kukkaan. Oon niin monta kertaa työssä nähnyt, että kun löytää sen jonkun pienen jutun niin saa lapsen elämän suorastaan muuttumaan ja persoonan loistamaan. Se on oikeestaan se, miksi tätä työtä haluaa tehdä, se ei ole se palkka... vaan se kun on pystynyt auttamaan toista eteenpäin.” A

Haastatteluiden perusteella palaute lapselta itseltään tai lapsen perheeltä koettiin tärkeimmäksi sisäistä motivaatiota ja oman ammatillisen osaamisen kokemusta tukevaksi elementiksi.

”Lasten aidot kohtaamiset, kun lapset tulee aamulla halaamaan tai kertomaan omia asioitaan. Sä olet sillä hetkellä heille se tärkeä ihminen jolle he haluaa kertoa tai tulla syliin... siitä kai se tulee sitten se tunne että ovat kokeneet tulleensa kuuluksi. Tullut myöhemminkin kohtaamisista ja kiitosta, että kiitos kun sanoit silloin niin tai teit tai ohjasit silloin johonkin eteenpäin. Ne on sit semmosia hetkiä, että noh tämän takia mä olen tätä tehnytkin.” A

Erityisesti lasten antama palaute nähtiin merkityksellisenä, sillä haastateltavat kokivat työn olevan nimenomaan lasten parissa tapahtuvaa. Lasten antama palaute ei aina välttämättä ole sanallisessa muodossa, vaan se ilmenee esimerkiksi elein tai teoin. Lapsen antaman positiivisen palautteen myötä oman työn arvostus ja merkitys vahvistuu sekä ammatillinen osaaminen korostuu.

6.2.3 Ammatillinen osaaminen suhteessa työtehtäviin

Haastattelusta kävi ilmi, että pääosin oma ammattitaito työtä kohtaan ilmenee pienistä arjen onnistumisista ja yleisestä toiminnan sujuvuudesta, niin tiimin kuin lastenkin kanssa. Onnistumisen tunteita haastateltavat kokevat lapsen kehityksen myötä sekä positiivisesta palautteesta, niin lapsilta kuin vanhemmiltakin. Tämän lisäksi hyvä tiimihenki nähtiin haastateltavien mielestä ammatillisen osaamisen ilmentymänä. Hyvä ilmapiiri vaatii jokaiselta jäseneltä avarakatseisuutta, joustavuutta sekä halua tukea jokaisen ammatillisia vahvuuksia.

”Päivittäin melkeinpä tulee pieniä onnistumisen elämyksiä. Lasten kanssa kun on päästy tavoitteisiin ja kaikki toiminu hyvin muutenkin.” A

”Siis niitähän tulee jatkuvasti [onnistumisen tunteita]. Et se palaute vanhemmilta ja lapsilta. Ne on ne... ja se että on hyvä henki tiimissä ni se on kaikki sitä palautetta onnistumisista.” C

Varhaiskasvatustyö moninaistuu muodoltaan jatkuvasti yhteiskunnan muutosten mukana, joka vaatii toimintatapojen muuttamista ja uusien sisäistämistä. Yleiset varhaiskasvatussuunnitelmat kokevat vuosittain muutoksia eri painotusten muodossa. Tämä aiheuttaa jatkuvaa oman varhaiskasvatustoiminnan mukauttamista ja työn arviointia. Osassa haastattelussa oli hyvin voimakkaasti esillä viime vuosikymmenenä tapahtunut nopea digitalisoituminen ja sen aiheuttamat haasteet. Osassa haastatteluista digitalisaatiota ei mainittu lainkaan haasteena, joten tässä on selkeää hajontaa haastateltavien välillä. Teknologian kehityksen myötä tulleet uudet digitaaliset työmuodot vaativat harjoittelua ja itsensä kehittämistä. Digitalisaatio on muuttanut varhaiskasvattajienkin työskentelyä suuresti, joka koettiin osan haastateltavien mielestä haastavaksi ja jopa perustyötä häiritseväksi, jonka koettiin olevan nimenomaan lasten kanssa tekemisessä.

”Nyt tuntuu että kaikki tää muu [tietotekniikka] tulee niinku paineena tähän näin ja ylimääräsenä sivusta ja se on aina siitä työstä pois mitä mä oon aina tottunu tekemään. Tavallaa se vie sen ilon siitä et sun täytyy kiireellä yrittää hoitaa tää asia et sä opit jotain et sä saat olla niitten lasten kanssa.” C

Keskustelussa digitalisaation tuomista haasteista, päällimmäiseksi teemaksi nousee ajanpuute. Uusien digitalisaation mukana tuomien työtapojen opettelu vie aikaa ja energiaa lasten kanssa tekemisestä. Uudistusten koetaan tulevan liian nopealla tahdilla, jotta ne ehdittäisiin sisäistää kunnolla. Perustehtävää lasten parissa pidetään myös jo itsessään haastavana, jonka vuoksi uuden haastavan toiminnon opettelu koetaan kuormittavaksi.

”Ajanpuute on sit kans sellanen, että meillä aika vauhdikkaasti tulee aina kaikkea sitä ja tätä ja tuota... et ei sitä kuitenkaan... tai meidän perustehtävä on niin vaativa ja siinä läsnä oleminen ja näin... Niin sit ku tulee kaikkea tällasta, ni se sit on ylimäärästä... ni että mistä löytää tavallaan aikaa...” A

Haasteissakin työyhteisön tuki nousee merkittävään rooliin. Kaikki haastateltavat kertoivat, että työyhteisössä pystytään ainakin jossain määrin kohdistamaan osaamista haastavien toimintojen osalta sekä huomioimaan henkilökohtaisia vahvuuksia tiimin sisällä.

”On hyvä, että on tiimissä, ja pitäis ollakki että on eri ikäsiä ja eri tasosia... et sillai kiva yhdistää niitä taitoja. Et jos joku tekee sen asian paljon sua nopeempaa ni miksei tekis. Kyllähän se sit antaa aikaa taas sit johonkin muuhun.” C

”On tärkeitä et pystyy tehä niitä mitä osaa. Ja näin saada sen ammattitaidon näkyväks.” D

Työyhteisön sisäisen tuki ja osaamisen kohdistaminen on tärkeää, jotta jokaisella on mahdollisuus myös onnistumisen kokemuksiin eikä haasteet muodostu ylitsepääsemättömiksi ja yleistä motivaatiota laskeviksi. Päiväkotiympäristön vapaamuotoinen työmuoto ja mahdollisuus oman persoonan näköiseen varhaiskasvattamistyöhön tukee osaamisen kohdentamista.

6.3 Tulosten yhteenveto

Seuraavassa taulukossa on koottuna merkittävimmät varhaiskasvattajien itseohjautuvuuden ilmenemisen elementit.

Itseohjautuvuus ilmenee:

Mahdollisuutena työn toteuttamiseen hyödyntämällä omaa persoonaa	Mahdollisuutena ja haluna vaikuttaa ryhmän toiminnan suunnitteluun	Vaikutusmahdollisuuksina lapsiryhmän valinnassa	Kykyä antaa ja vastaanottaa apua
--	--	---	----------------------------------

Seuraavassa taulukossa on merkittävimmät varhaiskasvattajien itseohjautuvuuteen vaikuttavat tekijät koottuna taulukkomuotoon.

Itseohjautuvuuteen vaikuttaa:

Henkilökohtainen arvostus omaa työtä ja ammattitaitoa kohtaan	Henkilökohtainen kokemus työn merkityksellisyydestä	Osaamisen kohdentaminen työyhteisön sisällä	Myönteinen ilmapiiri työyhteisössä
---	---	---	------------------------------------

7 Johtopäätökset

Tulosten perusteella varhaiskasvattajien näkemykset itseohjautuvuudesta painottuvat melko pitkälti heidän omiin vaikutusmahdollisuuksiin toiminnan suunnittelussa. Työntekijän oma vaikutusvalta on olennainen osa omaehtoisuuden kokemuksesta, joka on tärkeää itseohjautuvuuden kokonaisuuden toteutumisessa. Työntekijän omia vaikutusmahdollisuuksia työtään kohtaan on aiempien tutkimusten pohjalta pidetty työuraa pidentävänä elementtinä (Mäkinieniemi, Bordi, Heikkilä-Tammi, Seppänen, Laine 2014: 28). Vaikutusmahdollisuuksien voidaan todeta painottuvan lapsiryhmän toiminnan suunnitteluun, joka onkin olennainen osa varhaiskasvattajan työtä. Kaikkien haastatteluun osallistuneiden kokemusten mukaan toiminnan suunnittelu lähtee heistä itsestään eikä ylemmältä taholta. Tämä on huomion arvoinen asia, sillä kokemus mahdollisuudesta vaikuttaa on olennainen osa omaehtoisuutta, tukee sisäistä motivaatiota sekä toimii pohjana oman ammatillisuuden arvostuksen ja kunnioituksen kokemukselle (Martela 2014).

Toiminnan suunnittelussa oman persoonan hyödyntämistä pidettiin tärkeimpänä työssäjaksamista tukevana elementtinä. Ihmisen eräs perus tarve onkin itsensä toteuttaminen, joka mahdollistuu nimenomaan luovuuden ja itsensä toteuttamisen kautta. (Raina 2012: 209–210.) Tämän toteutumisessa koettiin myös joidenkin osalta haasteita ja tuloksista voidaan päätellä, että negatiivinen ilmapiiri vaikuttaa suoranaisesti työn lähtökohtiin, eli kasvatustoiminnan suunnittelemiseen ja toteuttamiseen.

Tulosten perusteella varhaiskasvattajien henkilökohtainen arvostus heidän tekemää työtä kohtaan on korkea ja he pitävät sitä itsessään merkityksellisenä. Palaute ja positiiviset eleet lapsilta koettiin tärkeimpänä tätä tukevana elementtinä. Sen sijaan yhteiskun-

nallisen arvostuksen tai sen puutteen, tai ulkopuolisten tekijöiden ei koettu olevan yhteydessä tähän. Tulosten perusteella voidaan siis todeta, että varhaiskasvattajilla on voimakas sisäinen motivaatio työtä kohtaan, eikä motivaatio pääsääntöisesti kumpua ulkoisista elementeistä, kuten rahasta.

Aito sisäinen motivaatio avaa mahdollisuuden työn imun -tunneille yhdessä ammatillisen osaamisen kokemuksen kanssa. Työn imu vaatii syntyäkseen sopivassa suhteessa haasteita ja onnistumisia. Tähän vaikuttaa myös olennaisesti työtehtävien vastaaminen osaamisen tasoon, mutta olennaista on kuitenkin riittävä haastavuustaso, jotta on mahdollista tavoittaa aitoja ja motivaatiota lisääviä onnistumisen tunteita. (Saarenpää 2017: 89.) Tuloksista on nähtävissä, että varhaiskasvattajat pitävät koulutustaan hyvänä pohjana työssä toimimiselle, mutta ammattitaito vaatii silti jatkuvaa päivittämistä ja uusien taitojen opettelu. Samalla kun onnistumiset ilmentävät omaa ammatillista osaamista, vaikuttavat ne myös ammatillisen osaamisen kokemukseen. Mikäli työssä ei koe onnistumisia, tämä voi johtaa oman ammatillisuuden kokemuksen laskuun. Onnistumiset kannustavat uusien taitojen opetteluun, jotka taas pitävät mielenkiintoa työhön yllä sekä kasvattavat ammattitaitoa. Onnistumisen kokemuksia tulosten mukaan esiintyy lähes päivittäin pienistä arjen onnistumisista tai lapsen kehityksen edistymisestä. Myös ilmapiirin toimivuus koettiin onnistumisena, josta voidaan päätellä, että se ei ole itsestäänselvyys.

Vahvimpana haasteena koettiin tietotekniikan tuomat muutokset työhön. Varhaiskasvattajien, jotka kokevat tietotekniikan haasteeksi, vastauksista nousi myös melko vahvasti esille kielteinen asenne näiden tuomia uudistuksia kohtaan. Uudistukset koettiin hankalana ja perustyötä häiritsevänä. Tähän vaikuttaa varmasti vakiintuneet tavat, joilla työtä on totuttu tekemään. Yhteiskunta kuitenkin uudistuu jatkuvasti, jonka puolesta työtapojenkin muuttaminen ja mukauttaminen uusiin malleihin on välttämätöntä. Itseohjautuvuudessa olennaista onkin hakeutuminen omaa osaamista kehittäviin tehtäviin, jonka puolesta uusien menetelmien ja taitojen oppiminen nousee merkittävään rooliin itseohjautuvuuden perusajatusta pohtiessa.

Suurimpana haasteena tuloksista nousee esille ajanpuute tietotekniikan tuomien uudistusten sisäistämisessä. Ajanpuute ja hektinen ympäristö ovat yleisiä haasteita työpaikoilla, mutta kaikille tulisi silti tarjota riittävästi koulutusta yksilölliset tarpeet huomioiden. Tuloksista nousi kuitenkin selkeästi esille osaamisen kohdentaminen ja työtehtävien jakautuminen osaamisen mukaan niin tietotekniikassa, kuin muillakin osa-alueilla. Positiiv-

visen psykologian perusajatukseen kuuluu omien vahvuuksien korostaminen, jonka voidaan todeta ilmentyvän tässä. (Saarenpää 2017: 83). Tämän voidaan nähdä olevan positiivinen piirre myös kyvykkyyden kokemuksen osalta, mutta sillä voi olla myös mahdollisesti negatiivisia piirteitä. Mikäli jotkut tietyt työtehtävät kasaantuvat aina samoille tekijöille, voi se kuormittaa heidän työskentelyään tai vähentää heidän työaikaansa muiden tehtävien parissa. Tästä voi pahimmassa tapauksessa aiheutua ristiriitoja työyhteisöön, etenkin jos kyse on jostain sellaisesta työtehtävästä, jota kukaan ei erityisesti haluaisi tehdä. Tämänkaltaista seurausta ei kuitenkaan noussut tuloksista esiin.

Sosiaaliset suhteet ja yhteisöllisyys olivat erittäin vahvasti esillä kaikissa haastatteluissa teemasta riippumatta. Tämä vahvistaa ilmapiirin ja yhteisöllisyyden merkitystä yhtenä suurimpana vaikuttajana kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin ja aiemmissa tutkimuksissa sillä onkin havaittu olevan yhteys muun muassa sairauspoissaoloihin, masennukseen sekä ennen aikaiseen työstä pois jäämiseen. (Mäkinen ym. 2014: 20.) Auttavaisuutta ja avoimuutta pidettiin erittäin tärkeänä jokaisen haastateltavan näkemyksissä. Silti siinä nähtiin olevan myös eniten haasteita. Tästä voidaan päätellä, ettei positiivisen psykologian ja itseohjautuvuusteorian mukaisen yhteisöllisyyden elementti täysin täyty tällä hetkellä työyhteisössä.

Positiivisen psykologian ja siitä johdetun itseohjautuvuusteorian yhteisöllisyyden käsitteen ydinajatuksena on aktiivinen toimiminen niin oman, kuin muidenkin hyvinvoinnin eteen. Tämän vuoksi tuloksissa esiin tulleet työyhteisön sisäinen kilpailuhenkisyys rajoittaa tiimin yhteisiä mahdollisuuksia menestyä. Myönteinen ilmapiiri muodostaa oppivan ympäristön, joka on olennaista aktiivisen kehittymisen ajatuksessa (Huusko 2017). Itseohjautuvuusteorian mukaan yhteisöllisyyden elementti sisältää kyvyn kohdata muut ihmiset arvokkaina sekä halun toimia muiden hyväksi. (Martela 2014.) Mikäli kaikki työyhteisön jäsenet aidosti toimisivat tämän mukaan ei tämän kaltaista ongelmaa tulisi esiintyä. Tämä vaikuttaa suoranaisesti myös muiden itseohjautuvuuden osa-alueiden toteutumiseen, jonka puolesta voidaan todeta, että yhteisöllisyyden korostaminen ja sen kehittäminen päiväkotiympäristössä on perusteltua. Päiväkodissa työskennellään hyvin tiiviisti yhdessä, joten yhteistyön toimivuus ja sujuvuus vaatii kaikilta joustamista sekä erillaisuuden ymmärtämistä ja hyväksymistä.

Toisaalta osan haastateltavien näkemyksen mukaan sosiaaliset suhteet juuri tällä hetkellä ovat toimivat. Tämä tuo esiin mahdollisuuden yhteisöllisyyden rajoittuneisuuteen,

joka edustaa yhteisöllisyyden negatiivista näyttäytymistä yhteisössä. Aiemmissa tutkimuksissa tämän on nähty olevan merkittävä riski sairastua mielenterveysongelmiin, jotka johtavat sairauspoissaoloihin. (Manka & Larjovuori 2013: 9.) Tosin tässä yhteydessä on myös hyvä huomioida jokaisen subjektiivinen kokemus ja persoonalliset erot. Eri henkilöillä voi olla hyvinkin vahvasti eroavat kokemukset yksittäisen tilanteen kulusta tai luonteesta, joten toinen voi tulkita tilanteen täysin toisella tavalla, kuin toinen osapuoli on sen tarkoittanut. Tämä tekee osaltaan yhteisöllisyyden arvioinnin näiden tulosten pohjalta hieman haastavaksi.

8 Pohdinta

8.1 Eettinen arviointi

Opinnäytetyöprosessin eettiset valinnat alkavat jo teoriapohjan ja lähteiden tarkastelusta ja jatkuvat aina viimeistelyyn saakka. Lähdekritiikki on tärkeä osa vakuuttavan ja kattavan teoriapohjan luomista ja kiinnitin siihen erityistä huomiota läpi prosessin. Suhtauduin lähteisiin kriittisesti ja olen käyttänyt työssäni vain ajankohtaisia ja mahdollisimman tuoreita tieteeseen ja tutkimukseen perustuvia aineistoja. Hyvään tieteelliseen käytäntöön liittyy myös muiden tutkijoiden töiden kunnioitus (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012: 6). Työssäni tämä on huomioita tarkoilla lähdeviittauksilla, sekä asianmukaisella lähdeluettelolla.

Opinnäytetyötä toteutettaessa on tärkeää tehdä suunnitelma eri prosessin vaiheiden toteuttamiselle ja edetä työskentelyvaiheissa läpinäkyvästi, huomioiden prosessissa mukana olevat yhteistyökumppanit ja tutkimukseen osallistujat (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012: 6). Olen koko opinnäytetyöprosessin ajan tiedottanut työelämän yhteistyökumppania prosessin etenemisestä ja eri työvaiheiden sisältämistä tapahtumista. Tämän lisäksi olen hakenut asianmukaisen tutkimusluvan ja toteuttanut opinnäytetyön sen mukaisesti.

Ihmisiin kohdistuvassa tutkimuksessa on aina tarpeen kiinnittää erityistä huomiota ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittamiseen sekä tarkkuuteen tietojen käsittelyssä (Eettiset kysymykset n.d.). Lähetin työelämän yhteyshenkilölle ennen haastattelujen toteuttamista infopakettin (LIITE2), jonka avulla haastatteluun osallistuvat henkilöt pystyivät tutustumaan opinnäytetyön tarkoitukseen ja luonteeseen. Tiedotteesta kävi ilmi vapaa-

ehtoisuus, tietojen käsittelyn luotettavuus, haastattelun toteuttamistapa sekä mahdollisuus missä tahansa vaiheessa perua päätös osallistumisesta. Tarkkuus haastatteluaineistojen säilytyksessä ja lopulta tuhoamisessa on myös olennaista. Huolehdin tästä äänitysaineiston välittömällä tuhoamisella sen tarpeettomaksi jäämisen jälkeen. Äänitystiedot olivat myös koko opinnäytetyöprosessin ajan salasanalukituksen takana. Litteroidussa tekstissä ei ollut mitään haastateltavien henkilökohtaisia tietoja, joista heidät olisi voitu profiloida.

Tutkimustulosten analysointi on toteutettu objektiivisesti ja totuudenmukaisesti. Tulokset ovat raportoitu niin, kuin analyysi on osoittanut. Analysoinnin vaiheet ovat myös selkeästi ja läpinäkyvästi esitetty raportissa. Loppuraportissa ei ole ilmoitettu mitään tietoja haastateltavista tai kohdeyksikkönä olleesta päiväkodista, jolloin tutkimukseen osallistuvien anonymiteetti on turvattu. Opinnäytetyöprosessissa on toimittu alusta loppuun rehellisesti ja läpinäkyvästi sekä noudattaen kaikin puolin Tutkimuseettisen Neuvottelukunnan (2012: 6–7) Hyvän tieteellisen käytännön ohjeita.

8.2 Opinnäytetyöprosessin yhteenveto ja arviointi

Opinnäytetyössä olin asettanut tutkimuskysymykseni selvittämään varhaiskasvattajien itseohjautuvuuden ilmenemistä osana työtään sekä siihen vaikuttavia elementtejä. Näihin kysymyksiin päätyminen oli edeltänyt laajaa taustatyötä sekä aiheeseen perehtymistä. Pyrin opinnäytetyössä tarkastelemaan itseohjautuvuutta nimenomaan työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen kannalta ja tuomaan aiempien tutkimusten osalta esille työhyvinvoinnin merkitystä niin yksilön, yhteisön kuin organisaationkin näkökulmasta.

Tutkimuskysymyksiin pyrin hakemaan vastaukset teemahaastatteluiden muodossa, joissa käsiteltiin itseohjautuvuuden peruselementtejä. Teemahaastatteluihin osallistui neljä varhaiskasvattajaa, jotka työskentelevät samassa päiväkodissa. Lähestyin aihetta omaehtoisuuden, sisäisen motivaation, yhteisöllisyyden sekä kyvykkyyden kautta, jotka ovat itseohjautuvuuden peruselementit (ks. Martela 2014). Haastatteluissa paneuduttiin näihin aiheisiin erityisesti omien vaikutusmahdollisuuksien, työssä koettujen onnistumisten ja haasteiden, merkityksellisyyden, sisäisen motivaation sekä yhteisön sosiaalisten suhteiden kautta.

Haastatteluita ennen olin lähettänyt päiväkodinjohtajalle infomateriaalia (ks. LIITE2), jotka pyysin välittämään henkilökunnalle ja erityisesti haastatteluihin osallistuville henkilöille. Haastattelutilanteessa kävi kuitenkin ilmi, että materiaalista oli välitetty työntekijöille vain osa ja kaikki eivät olleet nähneet sitäkään ennen haastattelua. Tämän vuoksi haastatteluajasta jouduttiin käyttämään aikaa myös käytännön asioiden läpi käymiseen, mikä olisi voinut tapahtua infomateriaalin myötä jo ennen haastattelua. Tämä olisi mahdollisesti helpottanut haastateltavien kohdalla aihekokonaisuuden sisäistämistä ja itse haastatteluun olisi voitu käyttää kokonaisuudessaan se aika, joka siihen oli varattu.

Haastatteluista saatu aineisto sisälsi hyvin moninaista materiaalia, sillä haastattelut olivat hyvin vapaamuotoisia. Merkityksellisimmiksi tuloksiksi nostin raporttiin ne teemat, jotka esiintyivät kaikista usein vastauksissa tai, joista oli määrällisesti eniten aineistoa. Laajan esiintyvyyden kautta niiden voidaan todeta olevan merkityksellisimpiä tutkimuskysymyksiin nähden. Tutkielman aineiston perustuessa neljän henkilön haastatteluun, on mielestäni syytä pohtia tutkielman tuottamaa yhteiskunnallista merkitystä ja laajempaa hyödyntämistä varhaiskasvatusalalla. Tosin, ammattikorkeakoulun opinnäytetyön laajuuden huomioiden ei otos voi olla kovin paljoa suurempikaan.

Oman opinnäytetyöni kohdalla tulokset ovat todennäköisesti merkityksellisimpiä opinnäytetyön yhteistyökumppanille. Tuloksista nousi esiin nimenomaan heidän yksikön toimintaan ja yhteistyösuhteisiin kohdistuvia havaintoja, jolloin niistä saatu tieto itsestään selvästi on informatiivisinta heille. Uskon kuitenkin, että opinnäytetyöni vähintään tuo esiin itseohjautuvuuden merkitystä sekä yleisesti varhaiskasvattajan työlle ja työympäristölle ominaisia työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen vaikuttavia elementtejä, jotka ovat ainakin jossain määrin yleistettävissä myös muihin yksiköihin. Tärkeää on myös huomioida, että laadullinen tutkimus itsessään ei pyri yleistävään tietoon vaan nimenomaan yksittäisen ilmiön selittämiseen, jonka tässä tapauksessa voidaan ajatella olevan yhteistyökumppanin varhaiskasvatusyksikkö ja siellä esiintyvä itseohjautuvuus sekä sen myötä muodostuva työhyvinvointi.

Opinnäytetyön oli myös tarkoitus tuoda esille itseohjautuvuuden merkitystä työhyvinvoinnille. Olen esitellyt raportissa itseohjautuvuuden teoriaa ja liittänyt siihen aiempia tutkimuksia itseohjautuvuuden ja työhyvinvoinnin yhteyksistä. Lisäksi tutkielmasta saatujen tulosten pohjalta on tarkoitus tuottaa tietoa päiväkodille työhyvinvoinnin kehittämisen tarpeista sekä lisätä henkilöstön tietoisuutta henkilökohtaisten voimavarojen ja sosiaalisen toiminnan merkityksestä koko työyhteisön hyvinvoinnin kannalta. Vaikka tutkielmani

ydinajatus on itseohjautuvuudessa, uskon yhteistyökumppanin kannalta merkittävimpien havaintojen ja löydösten painottuvan yleisen työhyvinvoinnin osatekijöihin itse itseohjautuvuuden sijaan. Työnantajan kannalta merkittävin itseohjautuvuuteen liittyvä havainto on mahdollisesti se, että työntekijöillä on kokemus mahdollisuudesta ammatillisen toiminnan itsenäiseen ohjaamiseen. Tämä näyttäytyy selkeimmin siinä, että työntekijöillä on mahdollisuus ottaa vastuuta, hyödyntää ammattitaitoaan sekä haastaa osaamistaan.

8.3 Kehittämisen- ja tutkimusehdotuksia tulevaisuuteen

Käytännön kehittämistyönä liittyen nimenomaan tämän opinnäytetyön tuottamiin tuloksiin, olisi ensisijaisesti sosiaalisten suhteiden ja vuorovaikutuksen kehittäminen työyhteisössä. Tulosten mukaan nämä teemat koettiin tärkeimmiksi kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kannalta, jonka vuoksi niihin on perusteltua kiinnittää erityistä huomiota. Kehittämistyön pohjana voisi toimia positiivisen psykologian voimavarakeskeisyys sekä rakentavien toimintatapojen opettelu haasteita varten. Näin pystyttäisiin vahvistamaan myönteisyyttä ja ratkaisukeskeisyyttä työyhteisössä.

Toimiminen omalla persoonallaan nousi myös vastauksista esiin vahvana työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Tämän myötä esimerkiksi erilaisia työmenetelmiä esittelevä workshop-muotoinen kehittämispäivä voisi edesauttaa myönteistä ja avointa suhtautumista moninaiisiin työtapoihin. Myös tietotekniikassa koettuihin haasteisiin olisi hyvä kiinnittää työyhteisössä huomiota mahdollisen osaamisen kehittämisen kannalta.

Omassa tutkielmassani selvitin varhaiskasvattajien itseohjautuvuutta, riippumatta heidän koulutustaustastaan. Mielenkiintoinen teema olisikin selvittää, onko eri koulutustaustaisten varhaiskasvattajien itseohjautuvuuden kokemuksella eroa. Eroaako esimerkiksi yliopistotaustaisten tai sosionomitaustaisten lastentarhanopettajien näkemykset itseohjautuvuudesta keskenään? Tai esimerkiksi sosionomien ja lähihoitajien, jolloin vertailun kohteena on koulutustaustan lisäksi myös työtehtävät ja rooli työyhteisössä?

Vertailevalla tutkimusotteella olisi myös mielenkiintoista selvittää eri koulutustaustaisten varhaiskasvattajien työssä kokemia onnistumisia ja haasteita. Tällä voitaisiin selvittää ammatillisen osaamisen eroja ja näkökulmia käytännön työssä, joka olisi erityisen kiinnostavaa myös juuri päivittyneen Varhaiskasvatuslain (540/2018) kannalta. Varhaiskasvatuksen kokemassa lakiuudistuksessa päätettiin, että vuoden 2023 jälkeen valmistuvat sosionomit eivät saavuta lastentarhanopettajan pätevyyttä, vaan he tulevat toimimaan

sosionomina varhaiskasvatuksessa. En ole huomionnut työssäni kyseistä uudistusta, sillä se astui voimaan vasta opinnäytetyöni valmistumisen kynnyksellä, eikä sillä ollut suoranaista merkitystä oman tutkielmani tavoitteisiin.

Lähteet

Aineisto- ja teorialähtöisyys n.d. Saaranen-Kauppinen Anita, Puusniekka Anna. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto Tampere.

Saatavana osoitteessa:

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_3.html>. Luettu 13.6.2018

Eettiset kysymykset n.d. Saaranen-Kauppinen Anita, Puusniekka Anna. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto Tampere.

Saatavana osoitteessa:

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1.html>. Luettu 13.6.2018

Hakanen Jari 2014. Onnellisena työssä? 8½ kysymystä työn imusta. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara Lotta (toim.): Positiivisen psykologian voima. PS-kustannus. Jyväskylä. 341–365.

Huusko Lauri 2017. Johdanto positiiviseen psykologiaan & resursseja. Positiivinen psykologia.

Saatava osoitteessa:

<<http://www.positiivinenpsykologia.fi/index.php/positiivinen-psykologia/>>.

Luettu 20.9.2018

Kananen Jorma 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä – Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.

Koivumäki Jaakko 2008. Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Akateeminen väitöskirja. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Tampereen yliopisto. Tampere.

Kumpulainen Kristiina 2013. Henkilöstön työssä koettu hyvinvointi –Pitkittäisseuranta muuttuvassa koulutusorganisaatiossa. Akateeminen väitöskirja. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Itä-Suomen yliopisto. Kuopio.

Saatavana osoitteessa:

<http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-1215-2/urn_isbn_978-952-61-1215-2.pdf>. Luettu 22.2.2018

Manka Marja-Liisa, Larjovuori Riitta-Liisa 2013. Yhteisöllisyydellä menestykseen – opas työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseen. Tutkimus ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulu.

Saatavana osoitteessa:

<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/Yhteis%C3%B6llisyydell%C3%A4_netiti_sivutettu.pdf>. Luettu 22.2.2018

Manka Marja Liisa, Manka Marjut 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro. Helsinki.

Martela Frank 2014. Itseohjautuvuusteoria – Eli kolme vastausta siihen mikä tekee ihmisen onnelliseksi.

Saatavana osoitteessa:

<<https://frankmartela.fi/2014/04/04/itseohjautuvuusteoria-eli-kolme-vastausta-siihen-mika-tekee-ihmisen-onnelliseksi/>>. Luettu 29.3.2018

Martela Frank, Jarenko Karoliina 2014. Sisäinen motivaatio – Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014. Helsinki.

Saatavana osoitteessa:

<https://www.eduskunta.fi/fi/tietoaeduskunnasta/julkaisut/documents/tuvj_3+2014.pdf>. Luettu 27.3.2018

Mäkinieniemi Jaana-Piia, Bordi Laura, Heikkilä-Tammi Kirsi, Seppänen Sanna, Laine Nina 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010–2013. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:18. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

Saatavana osoitteessa:

<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014_18_Ty%C3%B6hyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 22.2.2018

Oksanen Tuula 2009. Workplace social capital and employee health. Työterveyshuollon oppiaine. Turun yliopisto. Turku.

Saatavana osoitteessa:

<<https://www.tsr.fi/tsarchive/files/TietokantaTutkittu/2003/103432Oksanen.pdf>>. Luettu 22.2.2018

Oksanen Tuula (toim.) 2012. Hyvinvointihavaintoja. Tutkimustietoa kunta-alalta. Työterveyslaitos. Tampere.

Paasivaara Leena, Nikkilä Juhani 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Kirjapaja. Helsinki.

Pessi Anne, Seppänen Marjaana 2011. Yhteisöllisyys. Hyvinvointi; Suomalaisen yhteiskunnan perusta 288-307. Gaudeamus Helsinki University Press OY Yliopistokustannus, HYY Yhtymä. Helsinki.

Raina Liisa 2012. Uusi yhteisöllisyys – Kasvatusyhteisön rakentamisen ammattitaito. Arator Oy. Tampere.

Ristioja Jaana, Tamminen Hannu 2010. Työturvallisuus ja työhyvinvointi päivähoidossa. Työturvallisuuskeskus.

Ryan Richard, Deci Edward 2000. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. University of Rochester.

Saatavana osoitteessa:

<https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf>. Luettu 29.3.2018

Saarenpää Jari 2017. Löydä sisäinen motivaatiosi – Tee elämästä mielekäs! Books on Demand. Helsinki.

Sisällönanalyysi n.d. Saaranen-Kauppinen Anita, Puusniekka Anna. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto Tampere.

Saatavana osoitteessa:

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_2.html>. Luettu 13.6.2018

Sosiaali- ja terveysministeriö 2005. Sosiaalihuollon uudet kelpoisuusvaatimukset KT 7/2005.

Saatavana osoitteessa:

<https://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/de-nya-behorighetsvillkoren-inom-socialvar-den-ki-7-2005>. Luettu 20.4.2018

Teemoittelu n.d. Saaranen-Kauppinen Anita, Puusniekka Anna. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto Tampere.

Saatavana osoitteessa:

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html>. Luettu 24.8.2018

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017. Varhaiskasvatus. Peruspalvelut.

Saatavana osoitteessa:

<<https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/peruspalvelut/varhaiskasvatuspalvelut>>. Luettu 20.4.2018

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa. Helsinki.

Saatava osoitteessa:

<http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf>. Luettu 13.6.2018

Työterveyslaitos 2017. Tutkimus ja kehittäminen. Kunta10-tutkimus.

Saatavana osoitteessa:

<<https://www.ttl.fi/tutkimushanke/kunta10-tutkimus/>>. Luettu 22.2.2018

Työterveyslaitos n.d. Työhyvinvointi. Toimiva työyhteisö.

Saatavana osoitteessa:

<<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>>. Luettu 22.2.2018

Uusitalo-Malmivaara Lotta 2014. Positiivinen psykologia – Mitä se on? Teoksessa Uusitalo-Malmivaara Lotta (toim.): Positiivisen psykologian voima. PS-kustannus. Jyväskylä. 18–27.

Varhaiskasvatus n.d. Opetushallitus. Kasvatus, koulutus ja tutkinnot.

Saatavana osoitteessa:

<http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/varhaiskasvatus>. Luettu 20.4.2018

Varhaiskasvatuksen lainsäädäntö n.d. Opetushallitus. Säädökset ja ohjeet. Lainsäädäntö. Varhaiskasvatus.

Saatavana osoitteessa:

<http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/lainsaadanto/varhaiskasvatus>. Luettu 20.4.2018

Varhaiskasvatuslaki 540/2018. Annettu Helsingissä 13.7.2018.

<<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>>. Luettu 2.10.2018

Virolainen Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on Demand. Helsinki.

Teemahaastattelurunko

1. Omaehtoisuus

- Kokemukset vaikutusmahdollisuuksista omaa toimintaa kohtaan
- Koetko että on? Onko tärkeää? Mitkä asiat vaikuttavat?

2. Kyvykkyys

- Oma osaaminen ja kyvykkyys sujuvaan toimintaan työtehtäviin nähden
- Vastaavatko tehtävät omaa osaamistasi? Koetko onnistumisen tunteita?

3. Yhteisöllisyys

- Työyhteisön sisäiset sosiaaliset suhteet ja muiden kohtelu
- Millaista vuorovaikutusta? Vaikuttaako työhösi? Miten pyrit itse vaikuttamaan?

4. Motivaatio

- Mikä motivoi? Koetko innostuksen tunteita?

Yksilön voimavarat työhyvinvoinnissa: Varhaiskasvattajien kokemuksia itse- ohjautuvuudesta työssään



Laura Kiskonen

Opinnäytetyö – Sosiaaliala

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Opinnäytetyön taustaa ja tavoitteet

- ▶ Ammattikorkeakoulusta ja opinnäytetyö on osa opintojani. Opinnäytetyön on määrä valmistua syksyllä 2018 ja raportti julkaistaan alustavan suunnitelman mukaan syyskuussa 2018.
- ▶ Opinnäytetyöni pohjautuu ajatukseen, jossa yhteisön sekä yksilöiden hyvinvointi rakentuu yksilöllisten voimavarojen pohjalta. Hyvinvoivat yksilöt luovat hyvinvoivan yhteisön.
- ▶ Positiivinen psykologia tuo tutkielmaan lähestymistavan, jossa keskitytään nimenomaan voimavaroihin ja niitä tukeviin elementteihin niitä rajoittavien sijasta.
- ▶ Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää miten varhaiskasvattajat kokevat itseohjautuvuusteorian pohjalta nousevien teemojen merkityksen osana työtään ja mitkä asiat siihen vaikuttavat.
- ▶ Eräänä tavoitteena on myös tuoda varhaiskasvattajat tietoisiksi omista vaikuttamismahdollisuuksistaan oman toimintansa ohjaukseen sekä tämän myötä hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen.

Työn teoreettinen viitekehys lyhyesti

- ▶ Työni taustalla vaikuttaa työhyvinvointipääoman käsite, jossa inhimillinen pääoma muodostuu yksilön voimavaroista, yhteisön sosiaalisesta pääomasta sekä organisaation rakennepääomasta. Keskeinen ajatus oman työni kannalta on, että yksilöllisten voimavarojen kehittämällä pystytään kehittämään myös sosiaalista pääomaa, eli yhteisöllisyyttä.
- ▶ Oman tutkielmani teoriapohjana on itseohjautuvuusteoria, jonka keskeinen ajatus on, että hyvinvointi syntyy kolmen pääelementin kautta. Nämä ovat omaehtoisuus, kyvykkyys sekä yhteisöllisyys. Omaehtoisuus tarkoittaa vaikutusmahdollisuuksia omaa toimintaa kohtaan. Kyvykkyys tarkoittaa yksilön kokemusta siitä, että hänellä on kykyä ja osaamista toimia sujuvasti ja aikaansaavasti. Yhteisöllisyys taas muodostuu yhteydestä toisiin ihmisiin ja arvostavasta ilmapiiristä. Yhteisöllisyyden tarpeeseen kuuluu myös olennaisesti kokemus, että pystyy oman toimintansa pohjalta saamaan aikaan positiivisia asioita muille.
- ▶ Itseohjautuvuusteoriassa olennaisessa osassa on myös sisäinen motivaatio. Sisäisessä motivaatiossa halu toteuttaa jokin tehtävä nousee arvostuksen ja merkityksellisyyden kokemuksista tehtävää kohtaan. Tehtävää ei siis tehdä vain ulkoisen pakon määräyksestä vaan toiminnan taustalla on myös merkityksellisyyden kokemus.
- ▶ Voimavarakeskeinen lähestymistapa nousee positiivisen psykologian taustalta, jossa pyritään keskittymään voimavaroja lisääviin elementteihin ja niiden vahvistamiseen.

Tutkimusmenetelmät

- Opinnäytetyöni toteutetaan laadullisin menetelmin, eli pyritään luomaan tietoisuutta jostakin ilmiöstä tai asiasta. Omassa työssäni tämä ilmiö on varhaiskasvattajien itseohjautuvuus.
- Työni perustuu varhaiskasvattajien kokemuksiin, joita selvitän haastatteluiden muodossa. Haastattelu on yksilöllinen teemahaastattelu, eli se toteutetaan käymällä keskustelumuo-
toisesti läpi suunnitelmassa määritellyt teemat yksilöllisesti.
- Haastatteluiden jälkeen niistä saatu aineisto litteroidaan, eli siirretään kirjalliseen muotoon.
- Tämän jälkeen analysoin aineiston itseohjautuvuusteorian pohjalta ja pyrin selvittämään vastauksen tutkimuskysymykseeni, eli kuinka varhaiskasvattajat kokevat itseohjautuvuuden osana työtään ja minkä asioiden he kokevat vaikuttavan siihen.

Haastatteluiden toteutus ja sisältö

- ▶ Haastattelut toteutetaan siis yksilöllisesti, eli yksi haastateltava kerrallaan.
- ▶ Haastatteluihin on varattu n. 30min per haastateltava ja ne toteutetaan 21.5 sekä 22.5, molempina päivinä klo 12.15-13.30. Molempina päivinä on siis kaksi haastateltavaa.
- ▶ Haastatteluihin ei tarvitse etukäteen valmistautua. Haastattelutilanne on rento ja vapaamuotoinen, jossa ei ole erillisiä etukäteen kirjattuja kysymyksiä vaan ainoastaan teemat, joista keskustellaan.

Infopaketti henkilökunnalle

► Haastattelun teemoja ovat:

1. Kokemukset vaikutusmahdollisuuksista omaa toimintaa kohtaan

- Koetko että on? Onko tärkeää? Mitkä asiat vaikuttavat?

2. Oma osaaminen ja kyvykkyys sujuvaan toimintaan työtehtäviin nähden

- Vastaavatko tehtävät omaa osaamistasi? Koetko onnistumisen tunteita?

3. Millaiset sosiaaliset suhteet työyhteisössä on?

- Millaista vuorovaikutusta? Vaikuttaako työhösi? Miten pyrit itse vaikuttamaan?

4. Motivaatio

- Mikä motivoi? Koetko innostuksen tunteita?

Lisätietoa haastatteluiden toteutuksesta

- Haastatteluissa ei siis ole tarkkoja kysymyksiä, vaan toteutus on melko vapaamuotoinen. Tämän vuoksi haastattelut eivät välttämättä ole samanlaisia keskenään, ainoastaan teemat ovat samat. Haastattelut ohjautuvat haastateltavien vastausten pohjalta.
- Haastattelut nauhoitetaan, jotta vastausten kirjaaminen ei häiritse keskustelua ja haastattelu saadaan muistiin sellaisenaan. Näin vältetään väärinymmärryksiä tai vastauksen alkuperäisen tarkoituksen vääristymiseltä.
- Haastattelu perustuu vapaaehtoisuuteen ja näin ollen haastateltava voi missä tahansa vaiheessa perua osallistumisensa tai haastattelu voidaan missä tahansa vaiheessa keskeyttää, mikäli haastateltava niin haluaa.
- Haastatteluvaiheessa haastateltavien nimet otetaan ylös, jotta aineiston hallinta ja litterointi olisi helpompaa. Litteroinnin jälkeen kaikkien nimet kuitenkin muutetaan, jotta ketään ei tunnusteta lopullisesta työstä.
- Aineistoa ei tule käsittelemään, kuulemaan tai näkemään minun lisäksi kukaan muu. Opin- näytetyön julkisessa raportissa ei esiinny mitään tietoja, joista haastateltavia voitaisiin tunnistaa.
- Nauhoitettu aineisto poistetaan äänityslaitteesta heti litteroinnin jälkeen.

Kiitos kaikille jo etukäteen yhteistyöstä! 😊

Mikäli teille herää mitä tahansa kysymyksiä tutkimukseen liittyen, niin vastaan niihin mielelläni.

Lähteet:

- ▶ Kananen, Jorma 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä – Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.
- ▶ Manka, Marja Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro. Helsinki.
- ▶ Martela, Frank 2014. Itseohjautuvuusteoria – Eli kolme vastausta siihen mikä tekee ihmisen onnelliseksi. Saatavana osoitteessa: <<https://frankmartela.fi/2014/04/04/itseohjautuvuusteoria-elikolme-vastausta-siihen-mika-tekee-ihmisen-onnelliseksi/>>. Luettu 16.5.2018
- ▶ Martela, Frank & Jarenko Karoliina 2014. Sisäinen motivaatio – Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3. Helsinki. Saatavana osoitteessa: <https://www.eduskunta.fi/fi/tietoaeduskunnasta/julkaisut/documents/tuvj_3+2014.pdf>. Luettu 16.5.2018
- ▶ Ryan, Richard & Deci Edward 2000. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. University of Rochester. Saatavana osoitteessa:

Infopaketti henkilökunnalle

10 (10)

<https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf>. Luettu 16.5.2018

➤ Uusitalo-Malmivaara, Lotta (toim.) 2014. Positiivisen psykologian voima. PS-kustannus