



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Emilia Koskinen

Varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työhyvinvoinnista

Sosiaali- ja terveysala
2019

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaalialan koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Emilia Koskinen
Opinnäytetyön nimi	Varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työhyvinvoinnista
Kieli	suomi
Sivumäärä	39+1 liite
Ohjaaja	Anne Savola Vaaraniemi

Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia. Tavoitteena oli saada selville varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin tila sekä työhyvinvointia edistävät ja kuormittavat tekijät.

Kohderyhmänä olivat Kouvolan kaupungin varhaiskasvatuksen opettajat. Tutkimukseen osallistui kahdeksan varhaiskasvatuksen opettajaa. Tutkimuksen teoreettisena viitekehystenä käytettiin Marja-Liisa Mankan työhyvinvointimallia. Tutkimus toteutettiin e kyselylomakkeen avulla. Tutkimusaineistona toimi kyselylomakkeella tuotettu aineisto.

Tutkimukseni keskeisimpiä havaintoja on työntekijän oma vaikutus omaan työhyvinvointiin sekä varhaiskasvatuksen opettajien tämän hetkinen kokemus omasta työhyvinvoinnistaan.

Avainsanat Päiväkoti, varhaiskasvatus, varhaiskasvatuksen opettaja, työhyvinvointi, laadullinen tutkimus

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Sosiaalialan koulutusohjelma

ABSTRACT

Author	Emilia Koskinen
Title	Early childhood education teachers` experience of Well-Being at work
Year	2019
Language	Finnish
Pages	39 + 1 Appendix
Name of Supervisor	Anne Savola-Vaaraniemi

The purpose of this study was to research early childhood education teachers' experiences of their wellbeing at work. The goal of this study was to find out what state of wellbeing at work is among early childhood education teachers and the factors that either promote or decrease wellbeing at work.

The target group of the study were the early childhood education teachers in the city of Kouvola. Eight early childhood education teachers participated in the study.

Marja-Liisa Manka`s occupational wellbeing model was used as the theoretical framework of the study. The survey was conducted using an e-questionnaire. The research material consisted of data produced by the questionnaire.

The main observations of the study were the employee`s own impact on wellbeing at work and the current experience of early childhood education teachers on their own wellbeing at work.

Keywords Kindergarten, early childhood education, early childhood education teachers, wellbeing at work and qualitative research.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	VARHAISKASVATUS	7
	2.1 Varhaiskasvatuksen opettaja.....	8
3	TYÖHYVINVOINTI	9
4	TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT	10
	4.1 Organisaatio	10
	4.2 Johtaminen	12
	4.3 Työ 13	
	4.4 Työyhteisö.....	14
	4.5 Minä itse.....	15
	4.5.1 Psykologinen pääoma.....	15
	4.5.2 Itseluottamus	15
	4.5.3 Toiveikkuus.....	16
	4.5.4 Optimismi.....	16
	4.5.5 Sitkeys	17
	4.5.6 Fyysinen kunto ja terveys	17
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	20
	5.1 Aikaisemmat tutkimukset	20
	5.2 Tutkimusmenetelmänä laadullinen tutkimus	21
	5.3 Tutkimusaineiston kerääminen	21
	5.4 Aineiston analysointi	21
	5.5 Tutkimuksen jälkeen.....	22
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	23
	6.1 Miten määrittelet työhyvinvoinnin?.....	23
	6.2 Mitkä tekijät kuormittavat työhyvinvointiasi?.....	25
	6.3 Mitkä tekijät edesauttavat työhyvinvointiasi?	27
	6.4 Miten ylläpidät työhyvinvointiasi?	30
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	33
8	POHDINTA.....	36
9	LÄHTEET:	38

10 LIITTEET:.....	40
-------------------	----

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1 Ensimmäisestä kysymyksestä poimitujen vastausten teemat.	23
Taulukko 2 Kysymyksestä kaksi poimitujen vastausten.....	25
Taulukko 3 Kolmannesta kysymyksestä poimitujen vastausten teemat	27
Taulukko 4 Neljännestä kysymyksestä poimitujen vastausten teemat	30

LIITELUETTELO

Liite 1 Kyselylomake	40
----------------------------	----

1 JOHDANTO

Tutkimuksen tarkoitus on tutkia varhaiskasvatuksenopettajien kokemuksia työhyvinvoinnista.

Tutkin kyseistä aihetta, koska se on ajankohtainen yhteiskunnassamme. Olen myös itse tulevana sosionomina kiinnostunut aiheesta. Haluan saada tietoa asioista, jotka vaikuttavat tällä hetkellä eniten päiväkotimaailman työhyvinvointiin. Haluan myös saada tietoa mistä työntekijät latautuvat eli saavat voimavaroja työhyvinvointiinsa. Päiväkodissa varhaiskasvatuksen opettajalla on suuri vastuu ja he kohtaavat erilaisia haasteita jokapäiväisessä arjessa.

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työn mielekkyyttä ja sitä, että se on sopivan turvallista, terveyttä edistävää sekä, että sitä toteutetaan kannustavassa työympäristössä ja yhteisössä. (Virolainen H, 2012.)

Varhaiskasvatuksessa varhaiskasvatuksen opettajien työ sisältää vastuuta ja erilaisia työtehtäviä. Varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin kuuluu lapsien kasvun, oppimisen, ja osaamisen kehittymisen tukeminen ja edistäminen. Työn edellytyksiin kuuluu kasvatuksen, kehityksen, oppimisen sekä pedagogiikan asiantuntijuus. (OAJ, 2019.)

Tutkimuksen tavoitteena on saada lisätietoa varhaiskasvatuksenopettajien työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Haluan saada tietoa varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnista työntekijän näkökulmasta sekä työni avulla olla lisäämässä keskustelua työhyvinvoinnin tärkeydestä. Työn tuoman tiedon avulla varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin voidaan lisätä huomiota ja mahdollisesti kehittää puutteita työhyvinvoinnissa. Varhaiskasvatus on fyysisesti ja henkisesti kuormittavaa ja onkin tärkeää työhyvinvoinnin ylläpidon kannalta kiinnittää huomiota näihin asioihin.

2 VARHAISKASVATUS

”Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen, ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu pedagogiikka. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on edistää lapsen iän ja kehityksen mukaista kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä, terveyttä ja hyvinvointia, tukea lapsen oppimisen edellytyksiä ja edistää elinikäistä oppimista ja koulutuksellisen tasa-arvon toteuttamista, toteuttaa lapsen leikkiin, liikkumiseen, taiteisiin, kulttuuriperintöön perustuvaa monipuolista pedagogista toimintaa ja mahdollistaa myönteiset oppimiskokemukset, varmistaa kehittävä oppimista edistävä terveellinen ja turvallinen varhaiskasvatusympäristö, turvata lasta kunnioittava toimintapa ja mahdollisimman pysyvät vuorovaikutussuhteet lasten ja varhaiskasvatushenkilöstön välillä, antaa kaikille lapsille yhdenvertaiset mahdollisuudet varhaiskasvatukseen, edistää yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa sekä antaa valmiuksia ymmärtää ja kunnioittaa yleistä kulttuuriperinnettä sekä kunkin kielellistä, kulttuurista, uskonnollista ja katsomuksellista taustaa, tunnistaa lapsen yksilöllisen tuen tarve ja järjestää tarkoituksenmukaista tukea varhaiskasvatuksessa tarpeen ilmettyä tarvittaessa monialaisessa yhteistyössä, kehittää lapsen yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja, edistää lapsen toimimista vertaisryhmässä sekä ohjata eettisesti vastuulliseen ja kestävään toimintaan, toisten ihmisten kunnioittamiseen ja yhteiskunnan jäsenyyteen, varmistaa lapsen mahdollisuus osallistua ja saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin, toimia yhdessä lapsen sekä lapsen vanhemman tai muun huoltajan kanssa lapsen tasapainoisen kehityksen ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin parhaaksi sekä tukea lapsen vanhempaa tai muuta huoltajaa kasvatustyössä.” (L 13.7.2018/540).

Varhaiskasvatuksen toimintamuotoja ovat päiväkotitoiminta, jota järjestetään päiväkodissa, perhepäivähoito, jota järjestetään perhepäiväkodissa sekä avoin varhaiskasvatustoiminta, jota järjestetään sille soveltuvassa paikassa. (L 13.7.2018/540.)

2.1 Varhaiskasvatuksen opettaja

”Kelpoisuusvaatimuksena varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin on vähintään kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, johon sisältyy varhaiskasvatuksen tehtäviin ammatillisia valmiuksia antavat opinnot, joista voidaan säätää tarkemmin valtioneuvoston asetuksella, tai jota on täydennetty mainituilla opinnoilla.” (L13.7.2018/540.)

”Joka tämä lain voimaan tullessa voimassa olleiden säädösten mukaan on ollut kelpoinen toimimaan sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun lain (272/2005) 7 §:ssä tarkoitettuna lastentarhanopettajana, on kelpoinen toimimaan 26 ja 27 §:ssä tarkoitettussa tehtävässä. Samoin kelpoinen toimimaan 26 ja 27 §:ssä tarkoitetuissa tehtävissä on se, joka on saanut Opetushallituksen ehdollisen ammattipätevyyden tunnustamispäätöksen kelpoisuudesta lastentarhanopettajan tehtävään ja saa Opetushallituksen lopullisen tunnustamispäätöksen 31 päivään joulukuuta 2021 mennessä. ” (L13.7.2018/540.) Käytännössä tämä lakipykälä tarkoittaa sitä, että varhaiskasvatuksen opettajan pätevyys myönnetään sosionomeille, jotka ovat valmistuneet 31.12.2021 mennessä.

3 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi koetaan aina yksilöllisesti. Samassa organisaatioissa voidaan tehdä havaintoja samassa työyhteisössä toimivien työntekijöiden erilaisista kokemuksista työhyvinvoinnista. (Feldt, Mäkikangas & Kokko 2005, 75.) Virtasen ja Sinokin (2014, 28- 29) mukaan työhyvinvoinnin merkitys yksilölle riippuu yksilöstä ja työstä saatavista kokemuksista.

Työhyvinvointi käsitteenä on hyvin moniulotteinen ja systemaattinen kokonaisuus, jossa eri tekijät vaikuttavat eri asioihin. Työpaikan lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat työpaikan asiakkaat ja työntekijän kotiolot. (Manka, 2015 107.)

Kokonaisuus nimeltään työhyvinvointi pitää sisällään työn ja sen mielekkyyden, terveyden, turvallisuuden sekä hyvinvoinnin. Työhyvinvointiin vaikuttavat hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri sekä ammattitaitoiset työntekijät. Työhyvinvoinnilla on suora vaikutus työssä jaksamiseen. (STM, 2019.) Työhyvinvointi on moniulotteinen käsite, jossa eri osat vaikuttavat toisiinsa. (Manka 2015, 107.) Kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin kuuluu myös fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi. Työhyvinvointia tarkasteltaessa tulee muistaa kokonaisvaltainen tarkastelu, eli kaikki hyvinvoinnin osa-alueet liittyvät toisiinsa. Työhyvinvointiin kokemuksena vaikuttavat työpaikka, työnteko ja työyhteisö, yksilön omat elämäntavat, terveydentila ja muu elämäntilanne. (Virolainen 2012, 11–12.)

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi koostuu ergonomiasta, mahdollisista sairauksista, elintavoista, perheestä, toimeentulosta, muusta elämäntilanteesta, yksilön omasta elämäntilanteesta, työympäristöstä, melusta, omista luonteenpiirteistä, lämpötilasta, johtamiseen liittyvistä tekijöistä, etenemismahdollisuuksista, työuraan liittyvistä epävarmuustekijöistä, työyhteisöön liittyvistä tekijöistä, palkitsemisesta, esimiehen johtamistyylistä, työsuhteen jatkuvuudesta, työhön liittyvistä tekijöistä, ihmissuhteista työpaikalla, ilmapiiristä, kyvyistä suhteessa haasteisiin, työn sisällöstä, organisaatiokulttuurista ja työkuormituksesta. (Virolainen 2012, 13).

4 TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Mankan mukaan työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät voidaan jakaa viiteen osaan. Näitä osia ovat organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työ ja viimeisenä osiona minä itse. Organisaatio palkissa vaikuttavia tekijöitä ovat tavoitteellisuus, joustava rakenne, jatkuva kehittyminen ja toimiva työympäristö. Johtaminen palkissa vaikuttava tekijä on osallistuva ja kannustava johtaminen, Työyhteisö palkin vaikuttavat tekijät ovat avoin vuorovaikutus, työyhteisötaidot, ryhmän toimivuus ja pelisäännöt. Työ palkin vaikuttavia tekijöitä ovat vaikuttamismahdollisuudet ja kannustearvo. Viimeisessä eli minä itse palkissa vaikuttavia tekijöitä ovat psykologinen pääoma, terveys ja fyysinen kunto. (Manka, 2016.)

Työhyvinvoinnin tulkintaan vaikuttavat työntekijän omat asenteet, psykologinen pääoma, mahdollisuudet vaikuttavaa työhönsä, työyhteisö, terveys ja fyysinen kunto. Tämä mahdollistaa sen, että eri työntekijöiden työhyvinvointi samassa organisaatiossa voi vaihdella paljon. (Manka 2015, 105–107.)

Työhyvinvoinnista tulee huolehtia jokaisessa organisaatiossa suunnitelmallisesti. Suunnitelmallinen työhyvinvoinnista huolehtiminen kasvattaa pääomaa, jonka avulla työpaikka menestyy jatkossakin. Tämän pääoman nimi on työhyvinvointipääoma. (Manka, 2015, 108.) Työhyvinvointipääoma koostuu yhteisön toimivuudesta ja sosiaalisesta pääomasta, organisaatorakennepääomasta sekä yksilön inhimillisestä pääomasta. Yhteisön toimivuus ja sosiaalinen pääoma pitävät sisällään sosiaalisen tuen ja esimies-alaisuudet. Organisaation rakennepääoma pitävät sisällään tieto- ja johtamisjärjestelmät, panostukset kehittämiseen ja organisaatiokulttuurin. Yksilön inhimillinen pääoma pitää sisällään psykologisen pääoman ja muut metataidot, asenteet sekä tiedot, taidot ja osaamisen. (Manka 2015, 110.)

4.1 Organisaatio

Ensimmäisenä osiona Mankan työhyvinvointimallin mukaan käsiteltiin organisaatio osiota.

Työhyvinvoinnin syntymiseen organisaatiossa vaikuttaa systemaattinen johtaminen, strateginen suunnittelu, toimenpiteet henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi sekä työhyvinvoinnin jatkuva arviointi. Työhyvinvoinnille voidaan asettaa tavoitteet ja tavoitteiden saavuttamista voidaan arvioida osana työorganisaation työtä. Työhyvinvoinniltaan hyvinvoiva organisaatio on tavoitteellinen, joustava, jatkuvasti kehittyvä sekä työntekijöilleen turvallinen. (Manka & Manka 2016, 80.)

Työhyvinvoiva organisaatio on tavoitteellinen. Tavoitteellisuus tarkoittaa sitä, että organisaatiolla on selkeä tulevaisuuden visio sekä strateginen toimintasuunnitelma tavoitteen toteutumiseksi. Työhyvinvointia kehitetään tavoitteellisissa organisaatioissa organisaation tavoitteista käsin. Työhyvinvointi organisaatiossa tukee organisaation tavoitteiden toteutumista. (Manka & Manka 2016, 80–81.)

Mankan (2012, 80) mukaan organisaation työhyvinvoinnin saavuttamiseksi vaaditaan järjestelmällistä johtamista, strategista suunnittelua, toimia henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi sekä työhyvinvoinnin ja sen toiminnan jatkuvaa arviointia. Työhyvinvoinnille voidaan asettaa tavoitteet ja näiden tavoitteiden saavuttamista arvioidaan osana organisaation työtä. Jokainen työyhteisön jäsen on vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan sekä sen ylläpidosta. Organisaation tapoja vaikuttaa työhyvinvointiin, ovat yhteinen tavoite, joustava rakenne, osaamisen kehittäminen ja sosiaalistuminen, työympäristö sekä työhyvinvointisuunnitelma. Mankan (2015, 105) mukaan vaikuttamalla työympäristön olosuhteisiin esimerkiksi meluun, sisäilmaan vaikutetaan myös työntekijöiden työhyvinvointiin.

Organisaatorakenteen tulee työhyvinvoinnin kannalta olla joustava ja matala, jotta tiedonkulttu onnistuu työpaikan sisällä. Työympäristön turvallisuus sekä toimivuus ovat myös tärkeä osa työpaikan työhyvinvointia. (Manka 2015, 108.) Hyvinvoinniltaan hyvässä työorganisaatiossa ihmisten työt liittyvät toisiinsa. Työt on organisoitu jokaisen työntekijän oman osaamisen mukaan. Hyvinvoivassa ja terveessä organisaatiossa hyvä, avoin, luottamuksellinen ilmapiiri on avain työntekijöiden työhyvinvointiin. Organisaatiossa panostetaan ihmisten oppimiseen sekä kehittymiseen. Motivoitunut organisaatio on tärkeä osa työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemusta. Motivoituneessa organisaatiossa ydinosuamisesta huolehdi-

taan koko ajan ja organisaation toiminta on keskittynyt ydinosaamisen jatkuvaan kehittymiseen. (Juuti & Vuorela, 2006, 28.

Työhyvinvointiin organisaatiossa vaikuttavat myös seuraavat asiat: yhteinen visio, joustava rakenne, muutoksen johtamisen taito sekä uudistumista tukeva organisaatiokulttuuri. (Manka 2016, 77).

4.2 Johtaminen

Toisena osiona Mankan työhyvinvointimallin mukaan käsiteltiin johtaminen osiota.

Työyhteisön hyvinvointia voidaan edistää monella tavalla, mutta kaikille työyhteisön hyvinvointia edistäville toimintatavoille on yhteistä se, että johtaminen on keskeisessä roolissa. (Juuti 2006, 83). Työhyvinvoinnin syntymiseen tarvitaan systemaattista johtamista, strategista suunnittelua, henkilöstön voimavarojen lisäämistä sekä työhyvinvointi toimien jatkuvaa arviointia. Työhyvinvointia strategisesti johdettaessa tulee huomioida seuraavat asiat sisällön määrittäminen, tavoitteiden asettaminen sekä toimenpiteet näiden asioiden saavuttamiseksi. (Manka 2015, 108–109.)

Hyvä johtaminen luo työyhteisöön hyvän ilmapiirin sekä terveyttä ja hyvinvointia edistävän toimintavan. Henkilöstöä osallistavalla johtamisella vaikutetaan ihmisten työhyvinvointiin. Peruseriaate hyvälle henkilöstön hyvinvointia tukevalle johtamiselle on keskusteleva esimies. Esimiehen on tärkeää keskustella työntekijöidensä kanssa sekä huomioida heidän mielipiteet. Henkilökunnan osallistuessa toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen työmotivaatio ja sitoutuminen työhön nousevat. (Juuti & Vuorela 2006, 18–19.) Hyvinvointia edistääkseen esimiehen tulee luoda työyhteisön jäsenten kanssa selkeä ja mielekäs perustehtävä. Esimiehen vastuulla on suunnata tarpeeksi voimavaroja perustehtävän toteuttamiseksi. Esimiehen ja henkilöstön välinen luottamuspuola, käskävä johtaminen, sekä johdon ja työntekijöiden väliset näkemyserot vaikuttavat työhyvinvointiin. Esimiehen keskittyessä kaikkien etuun ja huomioidessaan jokaisen edun työskennellessään hän vaikuttaa organisaationsa työhyvinvointiin. Esimies ei saa vahingoittaa toisia

eikä pyrkiä saamaan etua toisten tai omien työntekijöidensä kustannuksella. Kunnioittamalla työntekijöidensä luottamuksella kerrottuja asioita ja tietoja sekä kunnioittamalla muiden tunteita ja tietotaitoa hän lisää organisaationsa työhyvinvointia. (Juuti & Vuorela 2006, 27–37.) Esimiehen on helppo luoda pahoinvointia ympärilleen olemalla ärtyisä, arvioimalla toisia, puhumalla selän takana, pilaillemalla toisten kustannuksella sekä kiusaamalla suoranaisesti työpaikalla. Hyvä johtaja luo työssä onnistumiseen vaadittavat edellytykset sekä tukee ihmisten työskentelyä. Hyvällä johtamistavalla luodaan menestyksen sekä työhyvinvoinnin puitteet organisaatiossa. (Juuti P 2006, 83–86.) Esimiesten puuttuessa ajoissa sairauspoissaoloihin sekä heikentyneeseen työsuorituskykyyn vaikutetaan työpaikan ja työntekijöiden työhyvinvointiin. (Nevala, Turunen, Tiainen & Mattila-Wiro 2015, 33).

4.3 Työ

Kolmantena osiona Mankan työhyvinvointimallin mukaan käsiteltiin työ osiota.

Työhyvinvointia lisääviä työhön liittyviä tekijöitä ovat hyvä ilmapiiri, vastuualueiden selkeys ja pysyvyys, tiedon ja kokemusten jakaminen yli tiimirajojen, sekä suunnitelmallisuus. Työpaikan ilmapiiriin vaikuttaa jokainen työntekijä ja on tärkeää, että hyvän ilmapiirin eteen tehdään töitä. (Manka 2012, 90.) Suunnitelmallinen työntekijöiden työhyvinvoinnista huolehtiminen on osa työhyvinvointia, joka kasvattaa pääomaa, jonka avulla työpaikka menestyy tulevaisuudessa. Tätä pääomaa kutsutaan myös nimellä työhyvinvointipääoma. Hyvinvoivalla työpaikalla työyhteisön jäsenet työskentelevät yhteisten tavoitteiden toteutumiseksi. (Manka 2015, 108.) Työhyvinvointiin työpaikalla vaikuttaa myös työympäristön olosuhteet, kuten melu, ergonomia ja pöly. Työaikajärjestelyt eli työajat ja työtahti vaikuttavat työhyvinvointiin sekä työorganisaation puutteet vaikuttavat työhyvinvointiin. (Manka 2015, 105.)

Työ luo painetta ja se voidaan kokea työhyvinvointia edistäväksi tai työhyvinvointia kuormittavaksi. Työhyvinvointia haastavaa painetta ovat työkuormitus, ylimääräinen vastuu, aikapaine, työn moninaisuus, merkitykselliset tavoitteet ja tiukat aikarajat. Työhyvinvointia heikentävää painetta ovat työroolin epäselvyys, huonot yhteistyösuhteet, työnepävarmuus, hallinnan puute, epäselvät tavoitteet

sekä epärealistiset aikarajat. Työpaineen tunnistaminen ja erottaminen on tärkeää, koska liiallinen paine vaikuttaa negatiivisesti työsuoritukseen sekä työhyvinvointiin. (Manka 2016, 174.)

4.4 Työyhteisö

Neljäntenä osiona Mankan työhyvinvointimallin mukaan käsiteltiin työyhteisö osiota.

Hyvin toimiva työyhteisö vaikuttaa työyhteisön jäsenten terveyteen, hyvinvointiin, oppimiseen ja tuloksellisuuteen. Sosiaalinen pääoma muodostuu yhteisöllisyydestä sekä työyhteisön jäsenten välisestä vuorovaikutuksesta. Sosiaalinen pääoma on koko työyhteisön voimavara. (Manka 2012, 116.) Terveyttä ja hyvinvointia edistävässä työyhteisössä on hyvä ilmapiiri. Ilmapiriin muodostumisen kannalta keskeistä on työyhteisön vuorovaikutus. Työyhteisön vuorovaikutuksen tulee olla kannustavaa, luottavaa, innovatiivista, ja työyhteisön jäseniä tulee kohdella tasapuolisesti. Ilmapiriin ollessa jäykkä ja kaavoihin kangistunut koetaan siellä enemmän psyykkisiä ja fyysisiä vaivoja. (Manka 2016, 61–63.)

Työyhteisökulttuuri vaikuttaa hyvinvointiimme päivittäisellä tasolla hyvinvointiimme tai pahoinvointiimme työyhteisössä. Tämä vaikuttaa myös elämäämme vapaa-ajalla. Viihtyessään työyhteisössä työyhteisö kulttuuri on positiivinen ja työyhteisön huolia ei tarvitse pohtia vapaa-ajalla. Negatiivinen työyhteisökulttuuri heikentää hyvinvointia ja voi lisätä esimerkiksi jopa masennusta ja siirtää epävarmuuden tunteet työpaikalle. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 64.)

Päiväkodissa työskennellään pääsääntöisesti tiimeissä. Tiimin ja tiimityön merkitys työhyvinvointiin on huomioitava työntekijöiden työhyvinvointia pohdittaessa. Työhyvinvointiin vaikuttaa tiimin yhteenkuuluvuuden tunne sekä itsemääräämistaso, esimiesten tuki, ryhmän rakenne sekä ryhmän sisäiset asiat. Ryhmän jäsenten tuntiessa toisensa on sillä positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. (Manka 2016, 92.)

Työpaineet työpaikalla sekä epävarmuus näkyvät ristiriitoina. Ristiriitojen selvittely työpaikalla kuluttaa enemmän työaika, kuin sairauspoissaolot. Työpaikka-kiusaaminen vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiimme. Työpaikka kiusaamisen muotoja ovat esimerkiksi epäasiallinen kohtelu, työsuoritusten jatkuva asiaton arvostelu, mustamaalaaminen, nimittely, eristäminen työyhteisöstä, kielteiset eleet, sekä ammattitaidon mitätöiminen. (Virolainen 2012, 40–43.)

4.5 Minä itse

Viidentenä osiona käsiteltiin Mankan työhyvinvointimallin mukaan minä itse osiota. Minä itse osiossa vaikuttavia tekijöitä ovat psykologinen pääoma, terveys ja fyysinen kunto.

4.5.1 Psykologinen pääoma

Psykologinen pääoma koostuu neljästä eri ulottuvuudesta. Nämä ulottuvuudet ovat itseluottamus, toiveikkuus, optimisti ja sitkeys. Psykologinen pääoma on yksilö sekä ryhmäsidonnaista. Psykologista pääomaa voidaan kehittää työyhteisöissä sekä yksilönä. (Manka 2016, 158–159.) Psykologinen pääoma sisältää kaksi pää näkökulmaa, jotka ovat kyky hyväksyä ja säilyttää mielenrauha sekä kyky olla oman elämänsä ohjaksissa. Ensimmäinen näkökulma pitää sisällään henkisen tasapainon ja hyvinvoinnin tason, joka riippuu siitä miten tulkitsemme tilanteita ja miten reagoimme niihin. Kyky olla oman elämänsä ohjaksissa tarkoittaa rohkeutta tarttua mahdollisuuksiin ja tehdä valintoja. (Manka 2015, 163.)

4.5.2 Itseluottamus

Itseluottamus on ihmisen uskoa omiin motivoitumiskykyihinsä sekä omien resurssiansa tiedostamista. Hyvällä itseluottamuksella varustettu työntekijä asettaa itselleen korkeat tavoitteet sekä ottaa vastaan mielellään haasteita. Sisäinen motivaatio sekä parhaansa yrittäminen, jonkin asian saavuttamiseksi kertovat myös hyvästä

itseluottamuksesta. Itseluottamusta voi kehittää esimerkiksi ottamalla pieniä riskejä ja saamalla hallinnan tunnetta, mallintamalla ja toisilta oppimalla, palautetta pyytämällä esimiehiltä sekä työkavereilta, vaikuttamalla sosiaalisesti, kiinnittämällä huomiota fysiologiseen ja psykologiseen virittyneisyyteen sekä kiinnittämällä huomiota työhyvinvointia kehittäviin ja lisääviin tekijöihin. (Manka 2016, 161–162.)

Hyvällä itseluottamuksella varustettu työntekijä omaa kyvyn luottaa omiin kykyihinsä selvitä erilaisista tilanteista. Omien kykyjensä arviointi vaikuttaa ajatusmalleihin ja emotionaalisiin reaktioihin. Minä pystyvyyden tunteen ollessa vähäinen ihminen altistuu herkästi stressille sekä se estää ihmisen pätevyyden tehokkaan käytön, kun taas minä pystyvyyden tunteen ollessa positiivinen ihminen pystyy hallitsemaan haastavampia työtehtäviä sekä hän jaksaa keskittyä paremmin tavoitteidensa saavuttamiseen. (Manka 2016, 161–162.)

4.5.3 Toiveikkuus

Mankan (Manka 2016,161–163) mukaan toiveikkuuden sanotaan olevan sitä, että ihminen haluaa asettaa itselleen tavoitteita sekä saavuttaa nämä asettamansa tavoitteet. Tarpeen vaatiessa henkilö on myös valmis kokeilemaan vaihtoehtoisia tapoja näiden asettamiensa tavoitteidensa saavuttamiseksi. Toiveikas henkilö asettaa itse itselleen tavoitteet ja nauttii näiden tavoitteiden saavuttamisesta. Itsenäisyys ja sisältäpäin ohjattavuus ovat tyypillisiä piirteitä toiveikkaalle henkilölle. Tämän takia hän tarvitsee paljon tilaa ja itsenäisyyttä eikä käskemistä ja rajoja. Työpaikalla toiveikkuus näkyy esimerkiksi sellaisena tavoitteiden asetteluna, joihin työntekijät itse voivat vaikuttaa. Tavoitteiden laatu tavoitteiden tulee olla realistisia ja haasteellisia. Resurssien etsiminen ja materiaallinen ja henkinen tuki lisäävät toiveikkuutta työpaikalla.

4.5.4 Optimismi

Optimismi on tunnetta siitä, että elämässä on enemmän hyvää kuin huonoa. Optimismin vahvuutena on realismi ja joustavuus. Optimismisuutta työpaikalla voi kasvattaa kirjoittamalla ylös positiivisia asioita työpäivän aikana, säästämällä po-

sitiivisiä tunteita varastoon, etsimällä kiitollisuuden aiheita, etsimällä työstä tähti-
hetkiä ja kivoja asioita sekä rauhoittumalla ja rentoutumalla. (Manka 2016 164–
166.)

4.5.5 Sitkeys

Sitkeys liitetään ajatukseen periksi antamattomuudesta sekä ajatukseen joustavuudesta. Epäonnistuesssa sitkeä henkilö jaksaa aloittaa uudestaan alusta. Kehittääkseen sitkeyttä työpaikalla voidaan suunnata ajatus ja katse voimavaroihin. Asenteita kehittämällä, lisäämällä luottamusta työpaikalla ja avoimuutta lisäämällä kehitetään myös sitkeyttä. Sitkeyttä lisätään tulemalla tietoisiksi omista voimavaroista, lahjakkuuksista, taidoista ja sosiaalisista verkostoista. (Manka 2016, 167.)

4.5.6 Fyysinen kunto ja terveys

Uni, ravinto ja liikunta vaikuttavat ihmisen hyvinvointiin. Huonoilla yönillä, nukahtamisvaikeuksilla, yö heräilyillä sekä vilkkaalla ajatuksen juoksulla yön aikana on negatiivinen vaikutus ihmisen hyvinvointiin. Ravinto on tärkeä osa ihmisen päivittäistä hyvinvointia ja hyvällä ravinnolla tarkoitetaan riittävän kokoisia annoksia, säännöllistä ruokailurytmiä sekä terveellisesti syömistä. Liikunnalla lisää omaa fyysistä kuntoaan ja fyysisen kunnan kasvaessa parantaa omaa kuntoaan, helpottaa esimerkiksi niska ja hartiavaivoja sekä ylläpitää hyvää ja jaksavaa oloa. Liikunta, terveys ja fyysinen kunto lisäävät myös stressinsietokykyä. (Manka 2016, 169.)

Työssä kuormittavat tilanteet aiheuttavat pitkäkestoisina hormonitoiminnan muutoksia. Stressi reaktiona on normaali ja automaattinen ja yleensä auttaa ihmistä huippusuoritukseen, mutta pitkäkestoisena sillä on terveydellisiä vaikutuksia. Negatiivinen hyvinvointia heikentävä stressi syntyy pikku hiljaa. Stressin ollessa pitkäkestoista uni häiriintyy, ihminen ärtyy ja hänen käyttäytymisensä muuttuu. Päänsärky sekä niska ja hartia oireet yleistyvät stressin aikana. Stressin oireita ovat myös aloittekyvyttömyys, eristäytyminen ja kyynistyminen. (Manka 2016 174–178.)

Stressille on monia eri syitä ja niitä ovat esimerkiksi työn määrä eli työssä on liikaa vaatimuksia ja niitä ei ehdi täyttämään. Palautumiselle ei jää aikaa eli palautuminen ei ole mahdollista. Hallinnan puute, vähäinen palkitsevuus, työyhteisöriidat, epäreilisuus, arvostiriidat sekä oma persoona vaikuttavat myös stressin syntymiseen. Hallinnan puutteella tarkoitetaan resurssien puuttumista eli työntekijällä ei ole tarpeeksi resursseja, kuten osaamista tai mahdollisuutta vaikuttaa työpaikan sääntöihin. Vähäinen palkitsevuus eli henkilö kokee, että työ ei ole tarpeeksi palkitsevaa. Palkitsevuus voi olla aineellista tai työ itsessään voi olla palkitsevaa. Työntekijöiden yhteenkuuluvuus ja kunnioitus sekä huumori auttavat jaksamaan työpaikalla. Työyhteisöriidat kuluttavat jaksamista ja hyvinvoinnin kannalta tuhoisin työyhteisöriidan muoto on se, että yksi työntekijä eristetään omasta työyhteisöstään. Oma persoona vaikuttaa stressin syntymiseen siten, että työntekijällä itsellään tulee olla resursseja, kuten osaamista ja psykologista pääomaa suoriutukseen työstään. (Manka 2016, 174–178.)

Stressiin vaikuttaessa on tärkeää huomioida seuraavat kolme asiaa tarkkaavaisuuden muuttaminen ja kognitiivinen aktiivisuus, merkityssisältöjen muuttaminen sekä vuorovaikutussuhteiden muuttaminen. (Manka 2016, 179). Tarkkaavaisuuden muuttamisella ja kognitiivisella aktiivisuudella tarkoitetaan huomion kiinnittämistä pois stressaavista asioista esimerkiksi lenkkeilemällä. Merkityssisältöjen muuttaminen pitää sisällään todellisuuden kieltämisen eli vain positiivisten puolien näkemisen. Vuorovaikutussuhteiden muuttamisella tarkoitetaan vuorovaikutussuhteiden muuttamista sellaiseen suuntaan, että pystyy ratkaisemaan ongelmia ja ongelmatilanteita hakemalla uutta tietoa ja tukea muualta ja muilta ihmisiltä. Stressin lieventämisessä kuitenkin parhaiten toimivat työn ja omat voimavarat. Omat voimavarat ovat psykologisen pääoman osaamisen kehittämistä sekä palautumista työstä. (Manka 2016, 179–180.)

Stressireaktiot syntyvät automaattisesti, mutta ihmisillä on myös palautumismekanismi, joka auttaa palauttamaan työssä menetetyt voimat. Palautuminen on psykofysiologinen elpymisprosessi, jossa työssä menetetyt voimat palautuvat. Tämän mekanismin tehtävä on palauttaa elimistö stressitilasta lepotilaan, jolloin voimavarat voivat palautua. Energiatason palautuminen sekä hormonitasapainon palau-

tuminen vaatii riittäviä yöunia öisin sekä vapaa-ajalla, että arkisin. Palautumisen tarve on yksilöllinen ja se kuvaa tunnetta, jonka työntekijä tarvitsee palautuakseen työstä. Palautumisen tarve ilmenee myös ärtymyksenä, vuorovaikutuksesta vetäytymisenä, energian puutteena sekä ylikuormittumisena. Työn määrä, vauhti ja tunne kuormitus vaikuttavat palautumisen tarpeeseen. (Manka 2015, 189–191.) Stressaantuneena työntekijät reagoivat usein tekemällä enemmän virheitä, eristäytymällä työyhteisöstä, lisäämällä vastuuta ja näin lisäämällä omaa stressiään, sekä olemalla ylikontrolloivia. (Mountain & Davidson 2011, 213).

Palautuminen voidaan jakaa neljään alueeseen joita ovat:

1. psykologinen irrottautuminen eli työasioiden pohtimisen lopettaminen vapaa-ajalla,
2. rentoutuminen eli tila jossa on matala virittymisen taso
3. uusien taitojen oppiminen
4. kontrolli omasta vapaa-ajasta.

Ensimmäinen kohta pitää sisällään työn unohtamisen, työn vaatimuksista irrottautumisen ja työasioiden siirtämisen pois mielestä. Toinen kohta sisältää muiden asioiden unohtamisen ja rentoutumisen, rentouttavien asioiden tekemisen sekä ajan käyttämisen rentoutumiseen. Kolmas osio pitää sisällään uusien asioiden oppimisen ja älyllisten haasteiden etsimisen. Neljäs kohta sisältää oman aikataulun säätämisen sekä päätäntävällän oman ajan käytöstä. (Manka 2015, 192.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuslupaa anottiin keväällä 2019. Tutkimuslupa-anomus lähetettiin Kouvolan kaupungin varhaiskasvatuspäällikölle. Tutkimusta varten kerätty aineisto on kerätty Kouvolan kaupungin varhaiskasvatuksen opettajilta. Opettajat osallistuivat tutkimukseen vastaamalla sähköiseen kyselyyn. Kyselyn avulla saadut vastaukset analysoidaan osana tätä opinnäytetyötä. Tutkimukseen osallistui kahdeksan varhaiskasvatuksen opettajaa.

Tutkimuskysymyksinä toimivat kysymykset ovat 1. Miten määrittelet työhyvinvointiasi? 2. Mitkä tekijät kuormittavat työhyvinvointiasi? 3. Mitkä tekijät edesauttavat työhyvinvointiasi? 4. Miten ylläpidät työhyvinvointiasi?

5.1 Aikaisemmat tutkimukset

Varhaiskasvatuksen parissa työskentelevien työhyvinvointia on tutkittu aikaisemmin pro gradu tutkielmissa.

Esimerkkejä pro gradu tutkielmasta on Anu Penttilän tekemä pro gradu tutkielma nimellä työhyvinvointi varhaiskasvatustyössä. Penttilän tutkimuksessa tutkittiin helsinkiläisten varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista. (Penttilä, 2017).

Karhu Ritvan tekemä pro gradu tutkielma Työn ilo lastentarhanopettajien huippukokemukset työhyvinvointia rakentamassa. Karhun tutkimuksessa tutkittiin työhön liittyviä kokemuksia. Teoreettisena viitekehystenä tutkimuksessa toimi Csikszentmihalyin flow käsite. Tarkoituksena tässä tutkimuksessa oli löytää työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja mahdollistaa keinoja hyvinvoinnin lisäämiseksi päiväkodeissa. (Karhu R, 2010).

Kolmas esimerkki pro gradu tutkielmasta on Laura Pekkarisen tekemä tutkielma nimellä Päiväkodin kasvatushenkilöstön työhyvinvointi: työn voimavarat ja kuormitustekijät. Pekkarisen tutkimuksessa kartoitettiin päiväkotikasvatushenkilöstön työhyvinvointia tutkimalla heidän kokemuksia työn voimavaroista ja kuormitustekijöistä. (Pekkarinen L, 2013).

5.2 Tutkimusmenetelmänä laadullinen tutkimus

Tutkimusmenetelmänä oli kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Periaatteena laadullisessa tutkimuksessa on todellisen elämän kuvaaminen ja tutkimuksen kohteen tutkiminen kokonaisvaltaisesti. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157). Eli yksinkertaisimmillaan laadullinen tutkimus on aineiston muodon kuvausta. Laadullisesti tuotettuja tutkimusmenetelmiä ovat esimerkiksi haastattelut, havainnoinnit, päiväkirjat, omaelämäkerrat ja kirjallinen sekä kuvallinen aineisto. Osallisuus on tärkeää laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa. (Eskola, Suoranta 2008, 13–16.)

5.3 Tutkimusaineiston kerääminen

Tutkimusta varten haastateltiin varhaiskasvatuksen opettajia Kouvolan alueen päiväkodeista. Tutkimukseen osallistui kahdeksan varhaiskasvatuksen opettajaa. Aineisto tutkimusta varten kerättiin sähköisen kyselylomakkeen (LIITE 1) avulla. Sähköinen kyselylomake jaettiin osallistujille sähköpostitse sähköisen linkin avulla. Lomake sisälsi ainoastaan avoimia kysymyksiä.

Kysely määritellään menettelytapana, jossa tiedonantaja eli kyselyn täyttävä täyttää heille annetun kyselylomakkeen joko valvotussa ryhmätilanteessa tai kotona. (Tuomi, Sarajärvi 2012, 72–73).

5.4 Aineiston analysointi

Sisällönanalyysi on menettely, jossa analysoidaan dokumentteja systemaattisesti sekä objektiivisesti. Sisällönanalyysi sopii käytettäväksi strukturoimattoman aineiston analyysiin. Tämä analyysitapa mahdollistaa sen, että tutkittavasta kohteesta saadaan kuvaus tiivistetyssä muodossa. Tutkimuksen aineiston tehtävänä on kuvata tutkittavaa asiaa ja analyysin tarkoituksena on luoda selkeä ja sanallinen kuvaus tutkittavasta asiasta. Sisällönanalyysillä tehtävänä on luoda tiivis ja selkeä aineisto kadottamatta tärkeää informaatiota. Analyysin avulla luodaan selkeää ai-

neistoa, jonka avulla voidaan tehdä luotettavia johtopäätöksiä tutkittavasta asiasta. (Tuomi, Sarajärvi 2012, 103–108.)

Tässä tutkimuksessa käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen aineiston redusointi eli pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmittely ja abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. (Tuomi, Sarajärvi 2012, 108–109).

Aineiston pelkistämässä analysoitava aineisto eli haastatteluaineisto pelkistetään siten, että jätetään pois tutkimukselle epäoleellinen informaatio. Pelkistäminen voi myös olla aineiston informaation pilkkomista osiin. Aineiston ryhmittelyssä analysoitavasta aineistosta nostetut ilmaukset käydään läpi ja samaa tarkoittavat ilmaisut ryhmitellään yhdeksi luokaksi. Aineiston abstrahointi vaiheessa erotellaan tutkimuksen kannalta oleellinen informaatio ja sen tiedon perustella luodaan teoreettisia käsitteitä. (Tuomi, Sarajärvi 2012, 110–111.)

5.5 Tutkimuksen jälkeen

Valmis tutkimus tullaan julkaisemaan Theseus- tietokanassa. Theseus on järjestelmä, joka tarjoaa käyttöön Suomen ammattikorkeakoulujen opinnäytetöitä sekä julkaisuja (Theseus 2019.) Tutkimuksen ollessa julkinen varhaiskasvatuksen opettajat sekä heidän työnantajat voivat hyödyntää tutkimuksen tuottamaa tietoa työssään. Tutkimustulosten analysoinnin jälkeen tutkimusta varten kerätty aineisto tuhotaan.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksen aineisto on saatu Kouvolan alueen varhaiskasvatuksen opettajilta. Tutkimuksessa haastateltiin kahdeksaa varhaiskasvatuksen opettajaa liittyen heidän työhyvinvointiin Kouvolan alueen eri päiväkodeista. Tutkimuksen tulosten analysointi aloitettiin e kyselylomakkeen vastaamisajan päätyttyä. Analyysi tuotettiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Tässä osiossa esitellään kyselylomakkeen avulla saadun aineiston tulokset. Tuloksia havainnollistetaan erilaisten taulukoiden avulla. Jokaiseen kysymykseen on vastannut kaikki kahdeksan osallistujaa.

6.1 Miten määrittelet työhyvinvoinnin?

Taulukko 1 Ensimmäisestä kysymyksestä poimitujen vastausten teemat.

Työhyvinvointini koostuu seuraavista asioista. (Yhteensä 17 ilmaisua)				
Organisaatio	Johtaminen (1)	Työyhteisö (5)	Työ (8)	Minä itse (3)
	Esimies, joka arvostaa työntekijöitään ja heidän tekemää työtä	Ilmapiiri Turvallisuus Luottamus Työkavereiden tuki Kuulluksi tuleminen työyhteisössä	Kokemus mikä työstä ja työnteosta syntyy Työn mielekkyys(3) Työmotivaatio Sopivan haastava työ (2) Työssä viihtyminen	työ ottaa psyykkistä, fyysistä ja sosiaalista pääomaa Työssä jaksaminen Fyysinen ja psyykkinen terveys

Vastaukset jaettiin viiteen eri osioon Mankan työhyvinvointimallin mukaan. Näitä osioitahan olivat organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työ ja minä itse. Vastauksissa esiintyi kattavasti erilaisia määrittelyjä työhyvinvoinnin käsitteelle.

Johtaminen palkkiin tämän kysymyksen kohdalla yhdeksi teemaksi tuli vastauksista esimies, joka arvostaa työntekijöitään sekä heidän tekemää työtään. Tällainen esimies vastaajien mukaan vaikuttaa työhyvinvointiin ja sen määrittelyyn työpaikalla. Esimiehen rooli työhyvinvointia tarkasteltaessa on tärkeä. Esimiehen johtamistavalla on vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin. Esimiehellä on rooli työhyvinvoinnin ylläpidossa, kehityksessä ja ilmapiiriä luotaessa.

Myöskin työyhteisö on tärkeä tekijä työhyvinvointia tarkasteltaessa. Päiväkodissa tehdään työtä tiimissä ja varhaiskasvatuksen opettajat määrittelivät työhyvinvoinnin hyvinkin yksilökeskeisesti tässä tutkimuksessa. Vastauksissa toiseksi eniten vastauksia tulikin työyhteisö kohtaan. Tällä perusteella voimme tukea päätelmää, että työyhteisö on työhyvinvoinnin kannalta merkittävä tekijä.

Työ osioon teemoja vastauksista saatiin kahdeksan kappaletta. Teemoja olivat kokemus mikä työstä ja työnteosta syntyy, työn mielekkyys, työmotivaatio, sopivan haastava työ sekä työssä viihtyminen. Eniten vastauksia sai teema työn mielekkyys ja vastaajien mukaan työn mielekkyys on tärkeää työhyvinvointia määriteltäessä. Työn ollessa sisällöltään mielekästä työssä on silloin hyvä olla.

Minä itse osioon teemoja vastauksista tuli kolme kappaletta. Vastauksista saatuja teemoja olivat työ ottaa psyykkistä, fyysistä ja sosiaalista pääomaa, työssä jaksaminen ja fyysinen ja psyykinen terveys. Työhyvinvoinnin määritelmä vastaajien mukaan on myös yksilökohtainen ja kaikkien määritelmä ei ole samanlainen.

”Työhyvinvointi on kokemus mikä työstä ja työnteosta syntyy” Vastaaja 1

Työ antaa työntekijälle ja toisaalta ottaa työntekijältä fyysisitä, psyykkistä ja sosiaalista pääomaa” Vastaaja 2

6.2 Mitkä tekijät kuormittavat työhyvinvointiasi?

Toisessa kysymyksessä varhaiskasvatuksen opettajia pyydettiin vastaamaan kysymykseen mitkä tekijät kuormittavat työhyvinvointiasi?

Taulukko 2 Kysymyksestä kaksi poimittujen vastausten

Työhyvinvointia kuormittavat tekijät (Yhteensä 28 ilmaisua)

Organisaatio	Johtaminen (2)	Työyhteisö (1)	Työ (20)	Minä itse (5)
	Esimies, joka ei kuuntelu työyhteisön toiveita (2)	Epäreilu työkaveri työyhteisössä	Melu (2) Epäergonomiset työasennot Suuri ryhmäkoko Jatkuva työssä valppaana oleminen Lasten aktiivinen kuuntelu Lukemattomat sosiaaliset kontaktit työpäivän aikana Kiire (5) Kirjalliset työt (2) Vanhempien tekemät päätökset, jotka eivät ajattele lapsen etua Ilmanvaihto on-	Henkinen paine Ei riittävästi aikaa palautumiseen Stressi Unen puute Syyllisyyden tunne, kun ei pysty tekemään työtä niin hyvin kuin haluaisi

			gelmat Henkilöstöpula Rauhattomat työt- lat	
--	--	--	--	--

Esimies, joka on vieraantunut päiväkotiarjesta kuormittaa vastausten mukaan työntekijöiden työhyvinvointia. Päätökset, jotka eivät liity lasten etuun tai kunnioita työyhteisön toiveita ovat henkisesti kuormittavia työntekijöitä kohtaan. Hyvä esimies työhyvinvoinnin kannalta on johdonmukainen, oikeudenmukainen ja tasapuolinen.

Vastaajista yksi oli vastannut työyhteisöön liittyvän vastauksen ja tämän vastaajan mukaan epäreilu työkaveri työyhteisössä vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin.

Vastauksissa eniten korostui työn merkitys työhyvinvointia kuormittavissa teki-
jöissä. Työ osioon vastauksista saatuja teemoja olivat melu, epäergonomiset työ-
asennot, suuri ryhmäkoko, jatkuva työssä valppaana oleminen, lasten aktiivinen
kuuntelu, lukemattomat sosiaaliset kontaktit päivän aikana, kiire, kirjalliset työt ja
vanhempien tekemät päätökset, jotka eivät aja lasten etua. Eniten vastauksista ko-
rostui kiire, melu ja kirjalliset työt. Työpäivät vastaajien mukaan voivat olla kii-
reisiä sekä vastaajien mukaan työ on muuttunut hetkisemmäksi sekä vaatima-
vammaksi.

Minä itse osion vastauksista saatuja teemoja olivat henkinen paine, ei riittävästi
aikaa palautumiseen, stressi, unen puute ja syyllisyyden tunne, kun ei pysty teke-
mään työtään niin hyvin kuin haluaisi.

Varhaiskasvatuksen opettajien työ on kuormittavaa ja tämän tutkimuksen vastauk-
set tukevat tätä päätelmää. Työpalkissa tämän kysymyksen kohdalla ja siitä voi-
daan päätellä vastaajien kokevan työn eniten heidän työhyvinvointiaan.

”Henkilöstöpula, kiire, suuri ryhmäkoko ja melu” Vastaaja 1

”Jos en ole pystynyt nukkumaan kunnolla tai tekemättömät työt stressaavat” Vas-
taaja 2

*”Päiväkotiarjesta vieraantuneiden esimiesten tekemät päätökset, joilla ei ole mi-
tään tekemistä lasten edun kanssa”*. Vastaajaa 3

6.3 Mitkä tekijät edesauttavat työhyvinvointiasi?

Kolmannessa kysymyksessä kysyttiin tekijöitä, jotka edesauttavat työhyvinvoin-
tia. Vastaukset jaettiin viiteen luokkaan Mankan työhyvinvointi mallin mukaisesti.
Eniten vastauksia tuli työ palkkiin.

Taulukko 3 Kolmannesta kysymyksestä poimitujen vastausten teemat

Työhyvinvointia edesauttavat tekijät (Yhteensä 32 ilmaisua)
--

Organisaatio	Johtaminen (1)	Työyhteisö (9)	Työ (13)	Minä itse (9)
	Myönteinen palaute esimieheltä	Työkaverit (2) Vuorovaikutus työyhteisössä (2) Hyvä työilmapiiri (3) Toimiva tiimityö (2)	Lasten positiivinen palaute (2) Lasten aitous Kahvitauko Aktiivinen ja osallistava vuorovaikutus lasten ja vanhempien kanssa (2) Riittävän haastava työ Myönteinen palaute työkavereilta Kiireettömyys Pienryhmätoiminta Selvät suunnitelmat työn toteuttamiseksi Riittävät resurssit Mielenkiintoiset koulutukset	Onnistumisen kokemukset Ulkoilu ja raitis ilma Omien vahvuuksien hyödyntäminen työssä Hyvä fyysinen kunto Aikaa muullekin, kuin työlle Huumorintaju (2) Sopeutumiskyky Hyvät yöunet

Johtaminen osion teemana vastauksista on myönteinen palaute esimieheltä. Vastaajat kokivat, että myönteisellä palautteella esimieheltä edesautetaan heidän työhyvinvointia.

Työntekijöiden työhyvinvointia edesauttavia tekijöitä vastauksien perusteella on eniten työ palkissa. Eniten vastauksia samoihin ilmaisuihin tuli työyhteisö osiosta. Näitä ilmaisuja ovat työkaverit, vuorovaikutustyöyhteisössä, hyvä työilmapiiri sekä toimiva tiimityö.

Huumorintajua ja vuorovaikutusta lasten ja vanhempien kanssa pidettiin myös tärkeinä tekijöinä. Lasten positiivinen palaute, lasten aitous, kiireettömyys, aktiivinen vuorovaikutus oli vastaajien mukaan työhyvinvointia edistäviä tekijöitä.

Kahvitauko, myönteinen palaute työkavereilta, pienryhmätoiminta ja selvät suunnitelmat työn toteuttamiseksi nousivat vastaajien vastauksista myös teemoiksi työkohtaan.

Hyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat myös riittävät resurssit ja mielenkiintoiset koulutukset. Vastaajat kokivat, että resurssien riittävyydellä ja mielenkiintoisilla koulutuksilla edistetään heidän työhyvinvointiaan.

Tässä kohdassa voidaan katsoa edellisen kysymyksen vastauksia (kts taulukko 2). Taulukon kaksi vastauksissa työ nähdään tutkimukseen vastanneiden opettajien kesken työhyvinvointia kuormittavimmaksi tekijäksi, kun taas kysymyksessä kolme (kts taulukko 3) työ nähdään tutkimukseen osallistuneiden varhaiskasvatuksen opettajien kesken työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi. Työhyvinvointi onkin subjektiivinen kokemus ja sitä pitää analysoida aina kokonaisuutena huomioiden kaikki tekijät. Siten työ voidaan nähdä myös työhyvinvointia edistävänä, että työhyvinvointia kuormittavana tekijänä.

Vastaajista suurin osa mainitsi työyhteisö kohtaan jonkin teeman ja tuloksia analysoitaessa voidaan päätellä, että vastaajat kokevat nämä asiat työhyvinvointiaan edistäviksi tekijöiksi.

Vastaajat mainitsivat myös vastauksissaan työhyvinvointia edistäviä tekijöitä, joihin yksilö itse voi vaikuttaa. Yksilön vaikutus työhyvinvoinnin edistämiseksi koettiin vastaajien keskuudessa tärkeäksi asiaksi. Vastaajien mukaan tapoja, joilla yksilö voi vaikuttaa ja edistää omaa työhyvinvointiinsa oli työstä saatavat onnistumisen kokemukset, ulkoilu, raitis ilma, omien vahvuuksien hyödyntäminen omassa työssä, hyvä fyysinen kuntoa, aika muullekin kuin työlle sekä huumorintaju ja sopeutumiskyky sekä hyvät yöunet.

”Työkaverit, joiden kanssa voi purkaa mieltään. Onnistumisen kokemukset sekä lasten positiivinen palaute”. Vastaaja 1

”Nautin osallistavasta sekä aktiivisesta vuorovaikutuksesta lasten ja heidän vanhempiansa kanssa sekä vuorovaikutuksesta työyhteisössä”. Vastaaja 2

”Toimiva tiimityö ja vuorovaikutus lasten ja vanhempien kanssa”. Vastaaja 3

6.4 Miten ylläpidät työhyvinvointiasi?

Neljännessä kysymyksessä kysyttiin työhyvinvoinnin ylläpidosta. Vastaukset jaettiin Mankan työhyvinvointimallin mukaan viiteen osioon. Eniten vastauksia tuli minä itse palkkiin. Tämän kysymyksen kohdalla vastauksia ei tullut ollenkaan organisaatio, eikä johtamisosioon.

Taulukko 4 Neljännestä kysymyksestä poimittujen vastausten teemat

Organisaatio	Johtaminen	Työyhteisö (6)	Työ (2)	Minä itse (19)
		Keskustelu tiimin kesken (2)	Työn tuoma ilo	Työtoiminnan suunnittelu (2)
		Keskustelu työyhteisössä (3)	Koulutukseen osallistuminen	Töiden jättäminen töihin (5)
		Työtiimi		Omasta fyysisestä kunnosta huolehtiminen (4)
				Riittävä lepo (2)
				Terveellinen ravinto
				Työn arviointi (2)
				Vapaa-aika (3)

Työyhteisö osion teemoja neljännessä kysymyksessä olivat keskustelu tiimin kesken, keskustelu työyhteisössä sekä työtiimi. Vastanneet varhaiskasvatuksen opettajat tulosten perusteella pitävät tiimityötä tärkeänä osana heidän työhyvinvointinsa ylläpitoa. Työyhteisölle saatiin vastauksia analysoitaessa sosiaalinen merkitys. Yhteistyö päiväkodeissa on peruseriaate työn teolle, koska työtä tehdään yhdessä tiiminä. Tiimin yhteistyön onnistumiseksi on tärkeää, että työntekijöiden väliset suhteet ovat hyvät.

Työ osiossa teemoja olivat työn tuoma ilo ja koulutukseen osallistuminen. Vastajien mukaan työhyvinvoinnin ylläpitäminen vaatii sitä, että työstä saa iloa sekä, että pääsee osallistumaan koulutukseen.

Eniten vastauksia neljännessä kysymyksessä tuli minä itse osioon. Minä itse osion teemoja vastauksien perusteella olivat työtoiminnan suunnittelu, töiden jättäminen töihin, omasta fyysisestä kunnosta huolehtiminen, riittävä lepo, terveellinen ravinto, työnarviointi sekä vapaa-aika. Tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen

opettajat kokevat työhyvinvoinnin edistämiseksi tärkeäksi oman osallisuuden työhyvinvoinnin kehittämisessä. Työhyvinvoinnin kehittymiseen ei vastaajien mukaan vaadita suuria tekoja vaan yksinkertaisilla arkisilla asioilla pääsee pitkälle. Esimerkiksi fyysisestä kunnosta huolehtimalla ja takaamalla terveellisen ravinnon sekä hyvät yöunet vastaajien mukaan vaikuttaa konkreettisesti omaan työhyvinvointiin.

”Suunnittelen työtoimintani hyvin. Jätän työt töihin eli työajan jälkeen ei ajatustakaan työasioista. Keskustelen tiimiläisteni kanssa”. Vastaaja 1

”Yritän olla ajattelematta työasioita vapaa-ajalla enkä tee töitä kotona. Harrastan vapaa-ajalla liikuntaa”. Vastaaja 3

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksessa haluttiin selvittää varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työhyvinvoinnista tutkimuksen tekohetkellä. Selvitettiin työhyvinvoinnin määrittämistä, työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä työhyvinvoinnin ylläpitämistä.

Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin työhyvinvoinnin määritelmää. Työhyvinvointi määriteltiin työkeskeisesti ja työhyvinvointi koettiin työstä lähtöisin olevaksi asiaksi. Kuitenkin työhyvinvointia määriteltiin monipuolisesti ja työhyvinvoinnin määritelmässä vastaajien kesken tuli myös Mankan työhyvinvointimallin mukaan eri kohtiin vastauksia.

Työhyvinvointi on kokemus, joka lähtee työstä. Vastaajien mukaan työhyvinvointiin vaikutti niin työyhteisöön liittyvät asiat, kuin työhön itsessään liittyvät asiat sekä johtamistaso. Tärkeiksi työhyvinvointia määritteleviksi tekijöiksi vastaajat mainitsivat myös asioita, joihin pystyy yksilönä vaikuttamaan. Näitä asioita olivat esimerkiksi työssä jaksaminen sekä fyysinen ja psyykinen terveys. Työkohdassa työhyvinvointia määritteleviä tekijöitä vastaajien mukaan olivat työn mielekkyys, työmotivaatio, sopivan haastava työ sekä työssä viihtyminen. Jokainen vastaaja määritteli työhyvinvointiaan eri tavalla, mutta kuitenkin vastauksista löytyi yhteisiä piirteitä.

Toisessa kysymyksessä kysyttiin työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä. Vastauksia tuli yhteensä kahdeksan kappaletta, mutta ilmauksia analysoinnissa saatiin kaksikymmentäseitsemän kappaletta. Työ osioon saatiin tässäkin kysymyksessä eniten vastauksia ja siitä voidaan päätellä sitä, että työ on vastaajien mielestä eniten heidän työhyvinvointiaan kuormittava tekijä. Tutkimuksen aineistosta työ paljain alle analysoiduista tuloksista teemojen mukaan eniten vastauksia tuli teemoihin kiire, melu ja kirjalliset työt. Vastanneet varhaiskasvatuksen opettajat kokevat siis työn kuormittavaksi.

Kolmannessa kysymyksessä kysyttiin tekijöitä, jotka edesauttavat työhyvinvointia. Vastauksia tuli kahdeksan kappaletta, mutta ilmaisuja tähän kysymykseen vastauksista analysoitiin kolmekymmentäkaksi kappaletta. Kuormittaviin tekijöihin

teemoja saatiin kaksikymmentäseitsemän kappaletta ja edistäviin tekijöihin kolmekymmentäkaksi. Tästä voidaan päätellä vastaajien olevan kuitenkin sitä mieltä, että työhyvinvointia edistäviä tekijöitä heidän työssään on enemmän, kuin kuormittavia tekijöitä. Työyhteisö, työ ja minä itse palkkiin tämän kysymyksen kohdalla tuli eniten vastauksista saatuja teemoja. Työyhteisö palkissa teemoja oli yhdeksän, työ palkissa yksitoista ja minä itse palkissa yhdeksän kappaletta. Työyhteisön teemoja olivat työkaverit, vuorovaikutus työyhteisössä, hyvä ilmapiiri sekä toimiva tiimityö. Työn teemoja olivat lasten positiivinen palaute, lasten aitous, kahvitauko, aktiivinen ja osallistava vuorovaikutus lasten ja vanhempien kanssa, riittävän haastava työ, myönteinen palaute työkavereilta, kiireettömyys, pienryhmätoiminta sekä selkeät suunnitelmat työn toteutumiseksi. Minä itse osion teemoja olivat onnistumisen kokemukset, ulkoilu, raitis ilma, omien vahvuuksien hyödyntäminen työssä, hyvä fyysinen kunto, aika muullekin, kuin työlle sekä huumorintaju, sopeutumiskyky ja hyvät yöunet.

Päätelmänä kolmannesta kysymyksestä voidaan pitää vastaajien mukaan sitä, että työyhteisöllä, työllä ja minulla itselläni on eniten vaikutusta omaan työhyvinvointiani edistäviin tekijöihin.

Neljännessä kysymyksessä kysyttiin työhyvinvoinnin ylläpitoon liittyviä tekijöitä. Jokainen vastaaja painotti minä itse osion teemoja ja jokaisesta vastauksesta löytyi, jokin teema tähän osioon. Tästä päätelmänä voidaan pitää sitä, että vastaajat kokivat voivansa eniten vaikuttaa itse omaan työhyvinvointiinsa. Vastauksia tuli myös muihin osioihin ja näitä osioita olivat työ ja työyhteisö. Työ osiossa teemoina olivat työn tuoma ilo ja koulutuksiin osallistuminen, kun taas työyhteisö osiossa teemoja olivat keskustelu tiimin kesken, keskustelu työyhteisössä ja tiimityö. Vastaajat korostivat vastauksissa kahta asiaa sitä miten itse voit vaikuttaa omaan työhyvinvointiisi sekä sitä miten työ ja työyhteisö vaikuttavat työhyvinvointiisi.

Koko tutkimuksesta johtopäätöksenä tutkimustulosten perusteella voidaan tarkastella ajatusta työhyvinvoinnista laajana ja subjektiivisena käsitteenä, joka vaikuttaa niin työntekijöihin yksilönä, kuin koko työyhteisöön. Työyhteisön merkitys korostui vastauksissakin samoin yksilön oma vastuu työhyvinvoinnin ylläpitoon.

Tutkimuksen tulokset ovat luotettavia ja tutkimus toteutettiin luotettavana kvalitatiivisena tutkimuksena. Tutkimuksen tulokset vastasivat tutkittavaan aiheeseen ja tutkimustuloksista muodostettiin johtopäätökset. Tutkimus on toistettavissa samaa menetelmää käyttämällä. Tutkimuksen tulokset ovat siirrettävissä työelämän käyttöön ja tutkimustuloksia voidaan soveltaa myös muuhun käyttöön. Tutkijan johtopäätökset kuvaavat tutkimuskohteen eli varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin todellista tilaa tutkimushetkellä. Tutkimus on uskottava ja tutkijan omat ennakko-oletukset aiheesta on huomioitu tutkimusta tehtäessä ja niiden ei ole annettu vaikuttaa tutkimuksen tekoon.

8 POHDINTA

Tutkimukseni aihe selkeni minulle keväällä 2018. Aiheen työstäminen alkoi heti keväällä 2018. Prosessina tutkimuksen työstäminen oli haastava ja opettavainen. Kiinnostuin tutkimukseni aiheesta, koska olen itse työskennellyt päiväkodeissa ja suorittanut harjoittelujaksojani myös päiväkodeissa. Kentällä ollessani olen huomannut erilaisia merkkejä työntekijöiden uupumisesta sekä työhyvinvoinnin heikentymistä. Työntekijät ovat väsyneitä ja voimavaroilla vedellään viimeisiä. Työmäärä on päiväkodeissa lisääntynyt lapsimäärien kasvaessa sekä resurssipulan vallitessa varhaiskasvatusmaailmassa. Tutkimukseni aihe on ajankohtainen ja haluankin sen herättävän keskustelua varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnista. Tehdessäni tutkimusta ymmärsin työhyvinvoinnin määritelmän sekä merkityksen niin yksilö, kuin työyhteisö ja organisaatio tasolla.

Kyselylomake soveltui hyvin tutkimukseni aineiston keruuseen ja sainkin jokaiseen tutkimuskysymykseen kattavia vastauksia. Pelkät avoimet kysymykset mahdollistivat sen, että vastaajan ääni pääsee kuulumaan vastauksissa. Tutkimukseen osallistui kahdeksan varhaiskasvatuksen opettajaa ja vastausten määrä oli riittävä tutkimuksen toteutuksen kannalta. Toki laajempi otanta olisi mahdollistanut laajemman kuvauksen varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin.

Tutkimuksessani tuli esille asioita, jotka selkeästi vaikuttavat työhyvinvointiin. Vastauksia analysoidessa sain itsekin uutta tietoa ja kiinnitin huomiota asioihin, joihin en olisi ilman tutkimukseni tekoa kiinnittänyt huomiota.

Jatkotutkimusaiheita varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnille olisi varmasti monia, mutta yksi esimerkiksi olisi ottaa laajempi otanta haastateltavia varhaiskasvatuksen opettajia. Jatkotutkimus ideana tutkimusta voisi myös muokata siten, että haastattelisi koko varhaiskasvatuksen henkilökuntaa eikä rajaisi tutkittavia varhaiskasvatuksen opettajiin. Tutkimustani voisi jatkaa myös toteuttamalla saman tutkimuksen uudestaan samoihin päiväkodeihin ja vertaamalla tämän tutkimuksen ja uuden tutkimuksen tuloksia.

Toivon, että tutkimukseni herättää keskustelua työyhteisöissä. Tutkimukseni avulla työyhteisöissä voidaan lisätä keskustelua työhyvinvointiin sekä kiinnittämällä huomiota mahdollisiin työhyvinvoinnin kehityskohteisiin. Työhyvinvointiin panostaminen päiväkodeissa näkyisi työyhteisöissä siten, että työntekijät jaksaisivat paremmin työssään.

9 LÄHTEET:

Eskola J & Suoranta J 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä. Gummerrus kirjapaino Oy.

Hirsjärvi S, Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki. Tammi.

Juuti P & Vuorela A 2006. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä. PS-kustannus.

Juuti P 2006. Johtaminen ja työyhteisön työhyvinvointi. Teoksessa Työhyvinvointi ja esimiestyö 77–91. Toim. Vesterinen P, Helsinki. WSOYpro.

Karhu R, 2010 Työnilo: Lastentarhanopettajien huippukokemukset työhyvinvointia rakentamassa. Pro gradu tutkielma. Kasvatustieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto.

Viitattu

18.3.2019

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/24936/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201009032522.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

L 13.7.2018/540. Varhaiskasvatuslaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla.

Viitattu

17.9.2019.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=varhaiskasvatus>

Manka M-L & Manka M 2016. Työhyvinvointi. Helsinki. Talentum Pro

Manka M-L 2012. Työnilo. Helsinki. Sanoma Pro Oy.

Manka M-L 2015. Stressi kirja missä virtaa? Helsinki. Talentum Pro.

Mountain & Davidson 2011. Working together; Organizational Transactional Analysis and Business Performance. Taylor& Francis group.

Nevala N, Turunen J, Tiainen R & Mattila-Wiro P 2015. Persons with partial work ability at work. Ministry of Social Affairs and Health. Viitattu 14.9.2019

http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74955/STM_Tutkimusraportti_englanti.pdf

OAJ. Opettajana varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa. Viitattu 24.8.2019
<https://www.oaj.fi/arjessa/mita-opettajan-tyo-on/opettajana-varhaiskasvatuksessa-ja-esiopetuksessa/>

Paasivaara L & Nikkilä J, 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki. Kirjapa.

Pekkarinen L, 2013. Päiväkodin kasvatushenkilöstön työhyvinvointi: työn voimavarat ja kuormittavuustekijät. Kasvatustieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 18.3.2019 <https://docplayer.fi/3782943-Paivakodin-kasvatushenkiloston-tyohyvinvointi-tyon-voimavarat-ja-kuormittavuustekijat.html>

Penttilä A, 2017 Työhyvinvointi varhaiskasvatustyössä. Kasvatustieteiden laitos. Helsingin yliopisto. Viitattu 24.8.2019
<https://helda.helsinki.fi/handle/10138/191180>

Tuomi J & Sarajärvi T 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa. Hansaprint Oy

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

10 LIITTEET:

Liite 1 Kyselylomake

Kyselytutkimus työhyvinvoinnista. Arvoisa vastaanottaja! Tällä kyselyllä tuotettu aineisto analysoidaan osana Vaasan ammattikorkeakoulun opinnäytetyötä. Vastaathan jokaiseen kohtaan huolellisesti. Vastaus aikaa on 19.5.2019 asti.

Kiitos!

1. Miten määrittelet työhyvinvoinnin?

2. Mitkä tekijät kuormittavat työhyvinvointiasi?

3. Mitkä tekijät edesauttavat työhyvinvointiasi?

4. Miten ylläpidät työhyvinvointiasi?