



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Teija Nyfelt

Digitalisaation vaikutus työhyvinvointiin varhaiskasvatuksessa

”Mua siis harmittaa, kun mun Pinterest on jumissa.”

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi YAMK

Sosiaali- ja terveysalan palvelujen ja liiketoiminnan johtaminen

Opinnäytetyö

3.12.2019

Tekijä Otsikko	Teija Nyfelt Digitalisaation vaikutus työhyvinvointiin varhaiskasvatuk- sessa
Sivumäärä Aika	56 sivua + 3 liitettä 3.12.2019
Tutkinto	Sosiaali- ja terveystieteiden ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Tutkinto-ohjelma	Sosiaali- ja terveystieteiden palvelujen ja liiketoiminnan johtami- nen
Suuntautumisvaihtoehto	Sosionomi (YAMK)
Ohjaaja	Lehtori Leena Hannula
<p>Kaikki ammatit tulevat tulevaisuudessa jossain määrin muuttumaan digitalisaation vaikutuksesta. Työn murroksessa tarvitaan ihmisten ja organisaatioiden oppimis- ja joustamis- kykyä. Teknologiasta on tullut yksi keskeinen pedagogisen oppimisen osa-alue ja oppi- misväline. Varhaiskasvatustajalta ja varhaiskasvatustyöntekijöiden esimiehiltä tämä edellyttää uusia teknologisia taitoja ja uudenlaista ajattelutapaa. Jos työn sisällön ja työn organisoimiseen liittyvien järjestelyjen annetaan joustaa, digitalisaation vaikutukset työhyvinvointiin tulevat olemaan myönteisiä.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoitus on ollut kuvata, miten digitalisaation tuoma muutos on vai- kuttanut varhaiskasvatuksen henkilökunnan sekä varhaiskasvatuksen esimiesten työhy- vinvointiin ja tuottaa tietoa digitalisaation vaikutuksista sekä varhaiskasvatustajien tarpeesta kehittää digitaalista toimintaa. Saatua tietoa voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehittä- miseksi varhaiskasvatuksessa Lohjalla. Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus.</p> <p>Opinnäytetyön lähestymistapana olen käyttänyt tapaustutkimusta, joka on toteutettu tee- moitettuna ryhmähaastatteluna. Ryhmähaastattelut toteutettiin kolmessa eri lohjalaisessa varhaiskasvatustyöntekijöiden ryhmässä. Haastatteluihin osallistui 12 varhaiskasvatustajaa. Aineisto ana- lysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin keinoin. Analyysin pääluokat olivat ohjaavan työ- hyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden teorian mukaan työ, työyhteisö, organisaatio, johtami- nen ja minä itse.</p> <p>Tulosten tulkinnan mukaan digitalisaatio on lisännyt työhyvinvointia varhaiskasvatuksessa monella alueella, kuten esimerkiksi kehittänyt yhteisöllisyyttä. Digitalisaation vaikutus on kuitenkin myös lisännyt varhaiskasvatustajan työn kuormittavuutta. Kuormittavuus koetaan etenkin riittämättömyyden tunteena ja ajan käytön vaikeuksina. Työajan hallintaan ja ajan käytön kohdentamiseen olisi panostettava. Tulokset osoittivat, että organisaation rooli on suuri, kun kyseessä on digitalisaation vaikutukset työhyvinvoinnille.</p>	
Avainsanat	digitalisaatio, työhyvinvointi, varhaiskasvatus, johtaminen, muutos

Author Title	Teija Nyfelt Effects of Digitalization on Wellbeing at Work in Early Childhood Education
Number of Pages Date	56 pages + 3 appendices 3 December 2019
Degree	Master of Health Care
Degree Programme	Health Business Management
Specialisation option	Health Business Management
Instructor	Leena Hannula Principal Lecturer
<p>The purpose of this study was to describe how digitalization has affected the wellbeing of early child education educators and their management. This study provides information on the effects of digitalization and the need of educators to develop their digital work. The information gathered will be used to develop wellbeing at work in early childhood education in Lohja. This study is a qualitative report.</p> <p>Data for this study were gathered by three different themed group interviews. The group interviews were held in three different early childhood education units in Lohja, Finland. 12 early childhood educators participated in the group interviews. The data was analyzed by the means of theory-guided content analysis. According to the guiding theory of the factors affecting wellbeing at work, the main categories were as follows: work, work community, organization, management and myself.</p> <p>The results showed that digitalization increased wellbeing at work in early childhood education in many areas, such as in community development. However, the effects of digitalization increased the workload for the early childhood educators. Load-bearing capacity showed especially as a feeling of inadequacy and difficulty in controlling the used time at work. The results showed that the organization played a major role in the effects of digitalization on wellbeing at work.</p> <p>The conclusions of this study were that the early childhood education educators were aware that their work had changed, and they wanted to develop their work in a way that did not increase their workload. Although digital work saved a lot of early childhood educators' time, new administrative tasks had increased their workload. In future time management methods should be developed, and time spent on digital work should be limited. The management should also give enough time and resources to digital work. It would be worthwhile for the society to invest in early education managerial skills. Good managerial skills and lifelong learning are an important part of achieving wellbeing at work.</p>	
Keywords	wellbeing at work, digitalization, early childhood education, leadership, change

Sisällys

1	Johdanto	2
2	Digitalisaatio muuttaa työelämää	3
2.1	Digitalisaation kehitys kunta-alalla ja varhaiskasvatuksessa	4
2.2	Työhyvinvointi muuttuvassa työelämässä	8
2.3	Johtaminen työn muuttuessa	15
3	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimustehtävät	18
4	Toimintaympäristön kuvaus	19
5	Opinnäytetyön toteutus	20
5.1	Aineiston hankinta	20
5.2	Aineiston analyysi	21
5.3	Tulokset	23
5.3.1	Digitalisaatio tukee työhyvinvointia	23
5.3.2	Digitalisaation mukanaan tuomat haasteet työhyvinvoinnille	28
5.3.3	Työhyvinvoinnin edistäminen digitaalista toimintaa kehittämällä	36
6	Pohdinta	40
6.1	Toteutuksen ja menetelmän tarkastelu	46
6.2	Eettisyys	48
6.3	Luotettavuuden arviointi	49
6.4	Tulosten hyödyntäminen ja kehittämishaasteet	51
6.5	Jatkotutkimus- ja kehittämisideat	51
7	Johtopäätökset	52
	Lähteet	54
	Liitteet	
	Liite 1. Teemakysymysrunko	
	Liite 2. Saatekirje	
	Liite 3. Suostumuslomake	

1 Johdanto

Varhaiskasvatuksen opettajan, lastenhoitajien ja varhaiskasvatuksen esimiehen työkuva on oleellisesti muuttunut viimeisen kahden vuoden aikana. Puhutaan niin kutsutusta ”digiloikasta”. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2016) otettiin käyttöön valtakunnallisesti vuonna 2017. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa linjattiin varhaiskasvatuksen opettajan vastuualueita. Uuden varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laadinnasta ja sen totutuksen arvioinnista vastaa henkilö, jolla on varhaiskasvatuksen opettajan pätevyys. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelmat ovat siirtyneet sähköiseen muotoon. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet tukevat varhaiskasvatuksessa laaja-alaista oppimiskäsitystä. Tieto- ja viestintäteknologian välineistöä käytetään oppimisen apuvälineenä sekä dokumentoinnissa. Myös vanhemmille välittyvä tieto ja vanhemmilta kerättävä tieto on siirtynyt erilaisille palvelualueille ja asiakaspalvelujärjestelmiin. Varhaiskasvatussyksiköissä on käytössä lukuisia erilaisia ohjelmia ja sovelluksia eri tarkoituksiin. Työntekijöille on omansa, johdolle omansa ja asiakkaille omansa. Erilaiset mobiililaitteet, dokumentoinnin välineet, esitystekniikat ja kannettavat tietokoneet ovat tulleet suureksi osaksi päivittäistä hallittavaa välineistöä.

Varhaiskasvattajan työ ja toimenkuva ovat digitalisaation myötä muuttuneet. Muutos vaikuttaa työhyvinvointiin, työntekijöihin ja esimiehiin monilla eri tavoin. Joskus työssä jakaminen ja uusien alati muuttuvien työkalujen hallinta perustyyntä lisäksi on vaikeaa. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat digitaliosaaminen ja siihen liittyvä koulutus, muutokset ajan käytössä ja sen hallinnassa sekä esimiehen toimintatapojen merkitys että esimiehen omat voimavarat nopeassa digitalisessa muutoksessa.

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on ollut kuvata, miten digitalisaation tuoma muutos on vaikuttanut varhaiskasvatuksen henkilökunnan sekä varhaiskasvatuksen esimiesten työhyvinvointiin ja tuottaa tietoa digitalisaation vaikutuksista sekä varhaiskasvattajien tarpeesta kehittää digitaalista toimintaa. Saatua tietoa voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämiseksi varhaiskasvatuksessa Lohjalla. Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus. Lähestymistapana olen käyttänyt tapaustutkimusta, joka on toteutettu teemoitettuna ryhmähaastatteluna.

2 Digitalisaatio muuttaa työelämää

Digitalisaatio tarkoittaa tiedon tallentamista, siirtämistä ja käsittelyä tietokoneiden ymmärtämässä muodossa. Käsitteellä tarkoitetaan taloudellista ja yhteiskunnallista muutosprosessia, joka on seurausta tieto- ja viestintäteknologian kehityksestä. Digitalisaatio vaikuttaa talouteemme kolmella eri tavalla. Fyysiset tuotteet muuttuvat digitaalisiksi palveluiksi alentaen käyttö-, kopiointi- jakelu ja kuljetuskustannuksia. Digitaaliset alustat kasvattavat tehokkuutta ja muuttavat paikalliset palvelut kansainvälisiksi. Perinteisen tuotannon tehokkuus kasvaa energiatuotantoa sopeuttamalla, logistiikkaa yksinkertaistamalla ja kehittämällä robotiikkaa. (Tihinen 2019: 9.)

Suomessa runsas kolmannes työllisistä toimii ammateissa, joita digitalisaatio muuttaa eniten. Kaikki ammatit tulevat tulevaisuudessa jossain määrin muuttumaan. Ihmisen roolina tulevaisuudessakin ovat mahdollisuuksien ja ongelmien tunnistaminen sekä päätökset niihin tarttumisesta. Tietoteknisestä kehityksestä hyötyvät eniten ne ammatit ja asiantuntijatehtävät ja esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan palvelutehtävät, joita ei voi automatisoida. Jos työn sisällön ja työn organisoimiseen liittyvien järjestelyjen annetaan joustaa, voidaan vaikutuksia pohtia positiivisesti. Työn murroksessa tarvitaan ihmisten ja organisaatioiden oppimis- ja joustamiskykyä. (Pajarinen – Rouvinen 2018: 50–52).

Digitalitekniikan vaikutuksen ydinkysymys on, kuinka digitalitekniikka muuttaa työtä ja kuinka tähän muutokseen pystytään vastaamaan. Uhkana on, ettei digitalitekniikan myötä syntyviä mahdollisuuksia uudelleen ajatella ja uudelleen organisoida työtä osata hyödyntää riittävästi. Digitaalitekniikka voidaan nähdä välineeksi virtaviivaistaa nykyisiä toimintoja ja prosesseja kustannussäästöjen etsimiseksi. Tähän pitäisi liittyä myös pohdintaa siitä, kuinka toimintoja voitaisiin yhdistää uudellaisiksi kokonaisuuksiksi. Digiloikkaa ei tulisi ajatella vain erilaisten sovellusten ja digitaitojen näkökulmasta, vaan pääsylippuna yhä useampiin työtehtäviin. Työtehtäviä tulisi kehittää tavalla, joka tukee osaamisen hyödyntämistä ja jatkuvan kehittymisen mahdollisuutta. Tämä tulisi olla myös lähtökohtana, kun suunnitellaan koulutussisältöjä ja kehitetään työtä digitalisoituvassa maailmassa. (Alasoini 2019: 17–18.)

Kun työhön sisältyy tietoteknisten laitteiden, kuten kannettavan tietokoneen, puhelimen tai videoneuvottelulaitteiden avulla tehtävää työtä, on työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta arvioitava, miten laitteet sopivat erilaisiin tehtäviin ja hallitseeko hän niiden käytön. Esimiehen tulee varmistaa yhdessä TVT (tieto- ja viestintäteknologia) -tukipalvelujen

kanssa, että työntekijällä on työhönsä sopivat, ergonomisesti hyvät laitteet, yhteydet ja ohjelmat. Esimies huolehtii myös, että työntekijä osaa laitteiden, yhteyksien ja ohjelmien käytön ja toimintakuntoon saattamisen. Työn kuormittavuustekijät voivat liittyä laitteiden ergonomisiin ominaisuuksiin, niiden asettamiin kuulo- ja näkövaatimuksiin ja yhteyksien ja ohjelmien toimivuuteen. Esimerkiksi ulkotyötä tehdessä työntekijä käyttää laitetta kylmettynein sormin tai jos laitteessa on pieni näyttö ja työntekijällä on ikänäkö. (Koroma – Hyrkkänen – Rauramo 2011:16–17.)

2.1 Digitalisaation kehitys kunta-alalla ja varhaiskasvatuksessa

Digitalisaation odotetaan tuovan suuria hyötyjä kunnille esimerkiksi kustannusten vähenemisenä työn tehokkuuden ja tuottavuuden kasvun kautta. Asiakastyytyväisyys, palvelujen saatavuus, paremmat vaikutusmahdollisuudet, läpinäkyvyyden lisääntyminen ja luottamuksen parantuminen ovat keskeisiä digitalisaation avulla tavoiteltavia hyötyjä. Digitalisaation hyödyntäminen ei ole nykyisten prosessien muuttamista digitaliseen muotoon, vaan asiakaslähtöistä palvelujen uudelleen suunnittelua ja koko toimintamallin muutosta. (Tihinen 2019, 8–9.) Kuntasektorilla aika on kypsä digitalisaation laajamittaiselle hyödyntämiselle. Kunnissa luodaan digiagendoja ja ne kirjataan toimialojen strategioihin. Koko kuntasektorin kannalta piloteilla ja digitalisilla kokeiluilla on suuri positiivinen merkitys. Pilottien avulla luodaan toimivia malleja ja levitetään tietoa, kokemuksia, hyviä käytänteitä sekä levitetään tehokkaampia toimintamalleja. (Tihinen 2019: 60.)

Lukuisat kansalliset hankkeet ja muutokset aiheuttavat ajallisesti samaan aikaan isoja muutoksia kuntien tietojärjestelmiin ja toimintaan. Kansallisten ohjelmien toimeenpano, kuten tietosuojasetus GDPR, saavutettavuusdirektiivi, talousraportoinnin muuttaminen ja toimialakohtaiset muutokset sitovat henkilöstöresursseja varsinaisten järjestelmämuutosten lisäksi. Kaikki kunnat painivat osaamis- tai taloudellisen resurssipulan kanssa. Henkilöstöressit on suunnattu palvelujen tuottamiseen ja perustoimintoihin, eikä rahoitusta resursseja digitaaliosaamisen kasvattamiseen ole. (Tihinen 2019: 12–21.)

Kuntien tietotekniikkakartoituksen (2018) tuloksista käy ilmi, että digitalisaation merkitys on ymmärretty strategia tasolla, mutta käytännön haasteita on paljon. Eniten sähköisiä palveluja on tarjolla kirjaston, koulutuksen ja opetuksen toiminnoissa, vähiten sosiaalipalveluissa. Opetuksen ja varhaiskasvatuksen palveluiden organisoinnissa, resursointi ja tilapalveluissa voidaan jo hyödyntää digitalisaatiota. Tietotekniikkakartoitukseen vastanneista suuri osa toivoo tuekseen parhaita käytännön malleja, yhteistyöverkostoja ja

taloudellista tukea. (Tihinen 2019: 24.) Kuntien käytössä on myös Valtionvarainministeriön hankkeen avulla tuotettu ”digitaalisen kunnan työkalupakki”. Työkalun avulla varhaiskasvatus ja koulutus voivat sähköistää muun muassa koululaisten iltapäivätoimintaan hakemisen, verkkopalvelut kodin ja opetuksen väliseen viestintään, päivähoitoon hakemisen ja esiopetukseen sekä kouluun ilmoittamisen. (Tihinen 2019: 26.)

Digitalisaation edistäminen kunnissa on kehityksen kohde. Kuntien olisi ymmärrettävä digitalisaation nykytila ja asetettava tavoitteet kehittämiselle. Palveluprosessien kuvaaminen, osaamisen lisääminen, kokeilut, oppiminen, vahva substanssiosaaminen sekä muutosjohtaminen ovat olennaisia tekijöitä digitalisaation hyödyntämisen edistämiseksi. Asiakkaan ja tarpeiden ymmärtäminen on kehittämisen perusta. Tarvitaan myös asiakasymmärryksen analysointia sekä systemaattista palvelumuotoilua. Palveluprosesseja tulee kuvata ja dokumentoida, jotta potentiaalisimmat digitaaliset palvelut nousevat esiin. Digimuutosprojektien onnistuminen vaatii laaja-alaista osaamista ja ymmärrystä teknologian mahdollisuuksista. Usein digimuutosprojekteja toteutetaan täsmärahoituksen avulla projektiluontoisina hankkeina. Tämä ei johda välttämättä parhaaseen lopputulokseen. (Tihinen 2019: 59–60.)

Digitaaliset teknologiat ja erityisesti tablettitietokoneet ovat tulleet osaksi varhaiskasvatusta ja sen arkea. Muuttuneet varhaiskasvatusta ohjaavat opetussuunnitelmat velvoittavat päiväkotia siihen, että lapsille tulee taata mahdollisuus tutustua teknologiaan ja omaksua esimerkiksi monilukutaidon keskeiset perustaidot. Teknologiasta on tullut yksi keskeinen pedagogisen oppimisen osa-alue ja oppimisväline. Varhaiskasvattajalta tämä edellyttää uusia teknologisia taitoja ja uudenlaista ajattelutapaa. Varhaiskasvattajien tieto- ja viestintäteknologiset taidot vaihtelevat suuresti. (Koivula ym. 2017: 37–38.)

Varhaiskasvatusta ohjataan valtakunnallisesti varhaiskasvatusta koskevalla lailla ja asetuksilla. Nämä lait määrittävät varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen toteuttamista. Varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset sisältävät yhteiskunnan järjestämisen ja valvoman varhaiskasvatuksen keskeiset periaatteet ja kehittämisen painopisteet. Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet ohjaavat esiopetuksen laatua ja paikallisen esiopetussuunnitelman sisältöä ja laatimista. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ohjaavat varhaiskasvatuksen sisältöä, laatua ja kuntien varhaiskasvatussuunnitelmien laatimista. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016: 8–9.)

Lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laadinnasta ja toteutumisen arvioinnista vastaa varhaiskasvatuksen opettaja. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelma on dokumentti, johon kirjataan lapsen kehitystä, oppimista ja hyvinvointia tukevat tavoitteet ja toimenpiteet. Pedagogista dokumentointia käytetään hyödyksi suunnitelmaa laadittaessa. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016: 10.)

Lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laatiminen tapahtuu salasanasuojatussa palvelimessa tai muulla suojatulla tavalla. Salassa pidettävää tietoa GDPR- yleisen tietosuojasetuksen mukaan ovat muun muassa lapsen varhaiskasvatussuunnitelma, lapsen tuen tarvetta, tukitoimia ja henkilökohtaisia ominaisuuksien arviointia koskevat tiedot, esimerkiksi terveyttä koskevat tiedot, varallisuutta tai henkilökohtaisia oloja koskevat tiedot. Nämä salassa pitovelvoitteet koskevat sekä yksityisiä että julkisia varhaiskasvatuspalvelujen järjestäjiä. (Vehkamäki – Lahtinen – Vanttaja 2018: 15–17.)

Pedagoginen dokumentointi on varhaiskasvatuksen keskeinen menetelmä. Se on jatkuva prosessi, jossa havainnot ja dokumentit muodostavat ymmärryksen pedagogisesta toiminnasta. Pedagoginen dokumentointi kuten valokuvat, dokumentoidut piirroukset ja havainnointi mahdollistavat lasten ja huoltajien osallisuuden toiminnan arviointiin, suunnitteluun ja kehittämiseen. Lasten saavuttamat tiedot ja taidot, kiinnostuksen kohteet ja tarpeet tulevat näkyväksi pedagogisen dokumentoinnin avulla. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelma on osa pedagogisen dokumentoinnin prosessia. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016: 37.)

Varhaiskasvatuksessa mediakasvatuksen tehtävänä on tukea lapsen mahdollisuuksia toimia yhteisössään aktiivisesti. Lasten kanssa tutustutaan medioihin ja harjoitellaan sisällön tuottamista. Samalla harjoitellaan media- ja lähdekriittisyyttä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016: 44.)

Päivähoidon tietotekniset järjestelmät voidaan jakaa kolmeen ryhmään: päivähoidon sähköisiin asiointipalveluihin, päivähoidon hallinnon tietojärjestelmiin ja varhaiskasvatuksen kehittämiseen liittyviin tietoteknisiin ratkaisuihin. Painopistealueita ovat vanhempien ja päivähoidon välinen kommunikointi ja sähköiset e-asiointipalvelut. Vanhemmille suunnattuja sähköisiä palveluita ovat esimerkiksi erilaiset verkko- ja mobiilipalvelut, jotka tukevat viestintää ja kommunikaatiota. Lisäksi on erilaisia tieto- ja asiointipalveluita, kuten palveluohjausta. Kommunikaatiopalveluna käytetään henkilökohtaisessa viestinnässä

sekä isomman ryhmän viestinnässä erilaisia verkkoalustoja sähköpostien ja tekstiviestien lisäksi. Jokaisella ryhmällä on yleensä verkkopalvelussa kalenteri, josta vanhemmat voivat seurata viikko- ja kuukausi tasolla tapahtuvaa tiedotusta. Tiedotteisiin voidaan myös lisätä valokuvia ja muita liitetiedostoja. Kulunvalvonta ja läsnäolo kirjaukset tapahtuvat varhaiskasvatuksessa mobiilisovellusten avulla. Varhaiskasvatuksen kehittämiseen kuuluvat lapsen kehityksen arviointia tukevat ohjelmat, oppimista tukevat pelit ja sovellukset sekä lapsen oma digitaalinen kasvunkansio. (Vahtera – Kestilä – Väinälä – Hallikainen – Serkkola 2007: 126–130).

Verkkopalvelujen avulla pyritään yhdistämään lasten päivähoidon tietojärjestelmät, ajanhallintajärjestelmät ja suunnittelujärjestelmät. Päivähoidon hallinnollisiin järjestelmiin kuuluvat sähköiset tiedonkeruupalvelut, laskutus, henkilöstöhallinto ja suunnittelu. (Vahtera ym. 2007: 126–130.)

Varhaiskasvatusta koskeva asetusuudistus, joka astui voimaan 2016, on aiheuttanut huolta henkilöstön jaksamisessa. Asetus on mahdollistanut muun muassa lasten suhteellisen määrän lisäämisen päiväkodeissa. Henkilöstön jaksaminen on varhaiskasvatuksen keskeinen laadukkuus- ja kustannustekijä. Liiallinen kuormitus johtaa sairauspoissaoloihin, uupumiseen ja työkyvyttömyyteen. Varhaiskasvatuksessa työn kuormittavuuteen vaikuttavia tekijöitä ovat byrokratia, aikapaineet, arvostuksen puute, ammattitaidon puute, haastavasti käyttäytyvät lapset sekä roolikonfliktit. Tiimityön laadukkuuden on myös havaittu olevan yhteydessä emotionaaliseen kuormittavuuteen. Työtoverin hyvinvointi siis vaikuttaa myös työntekijän omaan työhyvinvointiin. Työn sitoutumisen ja kiinnittymisen kokemus vaikuttaa laadukkuuteen ja sillä on yhteys varhaiskasvatustoiminnan luonteeseen. (Paananen – Tammi 2017: 44.)

Varhaiskasvatuksen opettajan työn kuormittavuuteen vaikuttavat tekijät ovat yhteydessä tehostamistoimiin. Muita kuormittavia tekijöitä ovat: suuri lapsimäärä suhteessa aikuisiin, lasten ja henkilökunnan vaihtuvuus, toiminnassa tapahtuvat äkilliset muutokset, sairauspoissaolot, ydintehtävän ulkopuoliset ja epäolennaiset työtehtävät, tilojen käytön pulmat, varhaiskasvatuksen opettajien määrän vähyys suhteessa pedagogisen tuen tarpeeseen, lasten pitkät hoitopäivät ja työntekijöiden väliset ristiriidat. Kuormittava kokemus liittyy tunteeseen siitä, ettei omaa työtä kyetä tekemään niin laadukkaasti kuin itse toivoisi. Myös työn monipuolistuneet hallinnolliset piirteet koetaan olevan ristiriidassa kasvatuksellisten tavoitteiden kanssa. Laadukas varhaiskasvatus ja sen tuottavuuden parantami-

nen vaatii paikallista arviointia tehostamistoimien vaikutuksista ja vaatii aina myös valintoja, jotka mahdollistuvat vain, jos henkilöstöllä on tilaa tehdä asiantuntemukseensa perustuvia ryhmätasoisia ratkaisuja. (Paananen – Tammi 2017: 51–58.)

2.2 Työhyvinvointi muuttuvassa työelämässä

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. Työhyvinvointi on sekä työnantajan että työntekijän vastuulla. He ylläpitävät ja kehittävät työhyvinvointia yhdessä. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla tapahtuu aina johtajien, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä. Muita keskeisiä toimijoita ovat työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet. Työhyvinvoinnin ylläpitämisessä työpaikan tärkeä kumppani on työterveyshuolto. Työhyvinvointi syntyy pääasiassa työn arjessa. Hyvinvointia edistävä toiminta on pitkäjänteistä. Se kohdistuu esimerkiksi henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin tai johtamiseen. (Työterveyslaitos 2019.)

Työhyvinvointi vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Hyvin suunnitellut investoinnit työhyvinvointiin voivat maksaa itsensä moninkertaisina takaisin. Hyvinvoivassa työyhteisössä ollaan avoimia ja luotetaan, innostetaan ja kannustetaan, annetaan myönteistä palautetta, toimitaan yhteisen tavoitteen hyväksi ja pidetään työmäärä aisoissa. Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut ja vastuuntuntoinen, pääsee hyödyntämään vahvuuksiaan ja osaamistaan, tuntee työnsä tavoitteet, saa palautetta työstään, kokee itsensä tarpeelliseksi, kokee työssään riittävästi sekä itsenäisyyttä että yhteenkuuluvuutta ja onnistuu ja innostuu työssään sekä kokee työn imua. Työhyvinvoinnilla on merkittävä myönteinen yhteys yritysten tulostuloksiin kuten tuottavuuteen, voittoon, asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin. (Työterveyslaitos 2019.)

Keskustelu teknologisen kehityksen tuomista muutoksista voi heikentää työhyvinvointia ja lisätä ahdistusta. Edessä on työn murros, jonka moottorina ovat digitaaliset työn apuvälineet kuten mobiili- eli puhelin ja tablettityöskentely, internet, tietotekniset pilvipalvelut ja sosiaalinen media. (Pajarinen – Rouvinen 2018: 47). Moni suomalainen uskoo, että työelämän muutos on liian nopeaa, eivätkä ihmiset jaksaa työssään. Vuoden 2010 eurooppalaisen työolo-tutkimuksen mukaan Suomessa yli puolet työntekijöistä ilmoitti, että

omalla työpaikalla on tehty mittavia uudelleen organisoiteja kolmen viime vuoden aikana. Downsiftaaminen eli työn kohtuullistaminen on alkanut nopeasti muuttuvassa työelämässä houkutella. (Alasoini 2012: 99)

Onnistumisen ilo syntyy hyvin tehdystä työstä. Työntekijällä täytyy olla asianmukaiset resurssit työtehtävästä suoriutumiseen. Jos työntekijä ei suoriudu tehtävästään puutteellisten resurssien tai heikon johtamisen vuoksi, hän altistuu stressille tai työuupumukselle. Työhyvinvoinnin tärkein edellytys on tasapaino työn vaatimusten ja hallinnan välillä. Stressi kärjistyy, jos työ on henkisesti vaativaa ja työn hallinta vähäistä. Stressin kärjistyksen syy on usein riittämättömyden tunne. (Pyöriä 2012: 11)

Oman työn mielekkyys ja tarkoitus sekä merkityksellisyys askarruttavat ihmisiä yhä enemmän. Tämä johtuu työn luonteen muuttumisesta. Useampi tekee työtä, jossa edellytetään joustavuutta ja työn rajat ovat väljiä ja tulkinnanvaraisia. Rajojen väliin jäävä epämukavuusalue työssä laajenee. Työtehtävien sisältöjen laajeneminen ja epämääräistyminen uhkaavat tehdä työhön kohdistuvista vaatimuksista ristiriitaisempia, ennakkoimattomia ja vaikeampia hallita. Työn merkityksellisyyden kokeminen vaatii, että työntekijät itse osallistuvat organisaatiota uudistaviin ja työlle merkityksiä luoviin prosesseihin. (Alasoini 2012: 108–109.)

Tässä opinnäytetyössä ohjaavana teoriana on käytetty Marja-Liisa Mankan ja Marjut Mankan teoksessa Työhyvinvointi (2016) määritelmää työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät kuviossa 1 ovat Manka – Mankan voimavara-
lähtöinen malli, jossa organisaation kulttuuri ja toimintatavat muodostavat perustan hyvinvoinnille. Myös työn sisällöt ja vaikutusmahdollisuudet liittyvät työhyvinvoinnin rakennetekijöihin. Työn olisi oltava mahdollisimman monipuolista, työssä pitäisi oppia ja pitäisi saada myös vaikuttaa itse työn tavoitteisiin ja pelisääntöihin. Yhteisön sosiaaliseen pääomaan taas vaikuttavat johtamisen laatu ja ilmapiiri, eli se, miten työtovereiden kanssa tullaan toimeen. Jokainen työyhteisön jäsen tulkitsee työhyvinvointia kuitenkin omien asenteidensa, oman henkisen ja fyysisen kuntonsa sekä terveyden kokemuksen kautta. Myös ulkopuoliset tekijätkin vaikuttavat työhyvinvointiin, kuten esimerkiksi asiakkaat. (Manka – Manka 2016: 76.)



Kuvio 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka – Manka 2016, 76.)

Myös Päivi Rauramo on kirjassaan Työhyvinvoinnin portaat (2012) määrittänyt kuvauksen työhyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin portaittainen kuvaus on esitelty kuviossa 2. Rauramo määrittelee työhyvinvointia Maslown tarvehierarkiamallin pohjalta. Maslown mukaan ihmisellä on viisi perustarvetta: fysiologiset, turvallisuuden, rakkauden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeet. Työhyvinvoinnin portaat on luotu työn kehittämisen tueksi, mutta malli selkeyttää työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. (Rauramo 2012: 13.).

Rauramon mukaan itsensä toteuttamisen tarpeen tyydyttämistä edistää sekä yksilön, että yhteisön oppimisen tukeminen. Itseään aktiivisesti kehittävä henkilöstö ymmärtää elinikäisen oppimisen merkityksen. Tällöin työ tarjoaa oppimiskokemuksia, oivaltamisen iloa sekä mahdollisuuden hyödyntää omia edellytyksiään. Myös esteettiset elämykset työympäristössä ja viihtyvyydessä tyydyttävät itsensä toteuttamisen tarvetta. Työhyvinvointia tässä portaassa haittaavia tekijöitä ovat organisaation ja yksilön osaamisen kehittämiseen, kilpailukykyyn ja työn tuloksellisuuteen liittyvät haasteet. (Rauramo 2012: 14–16.)

Arvostuksen tarvetta tukevat työhyvinvointia ja tuottavuutta edistävä päämäärä, strategia sekä eettisesti kestävä arvot. Arvostuksena näkyy työntekijällä oikeudenmukainen

palkka, palkitseminen, palautekäytännöt. toiminnan arviointi sekä toiminnan kehittäminen. Arvostuksen tarpeeseen sisältyy sekä arvostus omaa työtä kohtaan sekä toisen työn arvostaminen. Työhyvinvointia tässä portaassa haittaavia tekijöitä ovat puutteet palkkauskäytännöissä, palkkaukseen ja palkitsemiseen liittyvät haasteet sekä huono erillaisuuden sietokyky. (Rauramo 2012: 14–16.)

Yhteisöllisyyden tarvetta tukevat työpaikan yhteishenkeä parantavat tekijät sekä tuloksesta ja henkilökunnasta huolehtiminen. Avoimuus ja luottamus ovat tärkeitä arvoja työyhteisössä. Vahva yhteisöllisyys tukee yksilön hyvinvointia toimivan esimies-alaisuuhteen, kokouskäytäntöjen ja kehittyvän työn muodossa. Työhyvinvointia tässä portaassa haittaavia tekijöitä ovat työyhteisön ilmapiiri- ja johtamisongelmat, puutteet tiedonkulussa ja johtamiskäytännöissä sekä vähäiset mahdollisuudet kasvokkain tapahtuviin kohtaamisiin. (Rauramo 2012: 14–16.)

Turvallisuuden tarpeen edellytyksenä ovat turvallinen työympäristö, turvalliset toimintatavat, toimeentulon mahdollistava palkkaus, työsuhteen vakaus sekä oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen työyhteisö. Työpaikalla turvallisuutta tukee järjestelmällinen riskien hallinta sekä asianmukainen työsuojelun yhteistoiminta. Työhyvinvointia tässä portaassa haittaavia tekijöitä ovat työsuhteeseen ja toimeentuloon liittyvä turvattomuus, muutosmyllerrys, tapaturmat, uhka- ja väkivaltatilanteet, ratkaisemattomat ristiriidat, epäasiallinen kohtelu, häirintä sekä syrjintä. (Rauramo 2012: 14–16.)

Psykofysiologiset perustarpeet täyttyvät, kun työ on tekijänsä mittaista ja mahdollistaa virikkeellisen vapaa-ajan. Välttämätöntä ovat riittävä ja laadukas ravinto, liikunta, sairauksien ehkäisy ja sairauksien hoito. Työterveyshuollon rooli on merkittävä silloin, kun tavoitteena on terve työntekijä ja työyhteisö. Työhyvinvointia tässä portaassa haittaavia tekijöitä ovat haitallinen työkuormitus, univaje, epäterveellinen ravinto, liiallinen alkoholin käyttö, tupakointi ja vähäinen tai yksipuolinen liikunta. (Rauramo 2012: 14–16.)



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012.)

Työhyvinvoinnin kehittäminen on haastava tehtävä. Sairauspoissaolojen seuranta, henkilöstön vaihtuvuuden seuranta, työtyytyväisyyskyselyt ja työvahinkojen tilastointi ovat toimivia mittareita. Tulevaisuudessa työhyvinvoinnin kehittäminen vaatii monipuolisempia välineitä. Työympäristön teknistyminen jatkuu ja tietotekniikkaa hyödynnetään kairakentyyppisissä töissä. Näiden käytettävyyden tutkiminen tulisi olla osana työhyvinvoinnin kehittämistä. (Pyöriä 2012: 21.)

Mielekäs uudenvuoden työkuultuuri voi syntyä vain sellaisten työpanosten tai palkkioiden tasapainon varaan, jota työntekijät pitävät oikeudenmukaisena. 80 prosenttia ihmisen organisaatiolle tuottamasta arvosta syntyy aloitteellisuudesta, luovuudesta ja innostuneesta sitoutumisesta työhön. (Alasoini 2012: 100).

Työn murroksessa ei ole kyse siirtymisestä yhdestä tavasta tehdä työtä toiseen, vaan nykyisestä tavasta tehdä työtä moneen erilaiseen tapaan. Johtamisen ja työhyvinvoinnin näkökulmasta työelämän muutos tuo monia haasteita. Tarvitaan uusia työelämätaitoja, luovuutta ja yhteistyökykyä. Tulevaisuudessa työntekijän tulee yhä enemmän johtaa itseään ja omaa työhyvinvointiaan huolehtimalla osaamisesta, työkyvyn ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Työhyvinvoinnin johtamisessa on olennaista, että se kytkeytyy työhön ja organisaation strategiaan. Työhyvinvointiin johtaja ei voi vaikuttaa yksittäisillä toimilla, vaan strateginen työkykyjohtaminen, koordinoitu yhteistyö ja tavoitteiden vieminen käytäntöön on koettu hyväksi keinoiksi, joilla on yhteisvaikutuksia. Työkykyä ylläpitävät ja

työhyvinvointia tukevat toimet sekä palauttavat toimenpiteet on osattava kohdentaa oikein. Työhyvinvoinnin ymmärtäminen ja tavoitteellinen johtaminen on edellytys työn murroksen haasteisiin vastaamisessa. (Koivula – Halonen 2017.)

Henkilöstön hyvinvointia edistetään kehittämällä sekä fyysistä, että psykososiaalista työympäristöä. Työhyvinvoinnin edistämisen edellytyksenä on yhteistoiminnan toteutuminen. Esimiehen, työterveyshuollon ja henkilöstön suunniteltu ja ennakoiva yhteistyö on välttämätöntä. (Suonsivu 2011: 78–79).

Työhyvinvoinnin näkökulmasta esimiestyön kehittämisessä on paljon tehtävää. Merkittävä osa työntekijöistä kokee, ettei johto arvosta heitä. Työhyvinvoinnin kehittäminen koetaan tärkeäksi, samoin työkyvyn ylläpitäminen. Työhyvinvoinnin kehittäminen kannattaa keskittää koko työyhteisön kehittämiseen, eikä yksilön valmennukseen jaksamaan huonosti toimivassa työyhteisössä. Työhyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeä osa esimiestyötä. Viestintärakenteiden kehittämällä voidaan parantaa työyhteisöä valtavasti. Orgabisoimalla prosesseja uudelleen, muuttamalla työtehtäviä ja kehittämällä esimiestyötä, työyhteisöä voidaan muuttaa vastaamaan paremmin sen tarpeisiin. (Salminen 2011: 132–134.)

Perkon ja Kinnusen kahden vuoden seurantatutkimuksessa kunta-alalla 2013, tulokset osoittivat, että erityisesti lähijohtamisen ja hyvinvoinnin välisiä yhteyksiä on havaittavissa kunta-alalla. Puutteet lähijohtamisen oikeudenmukaisuudessa ennakoivat työntekijän pahoinvointia, kuten uupumusasteista väsymystä ja depressio-oireita. Silloin kun työntekijä kokee vaikeutta irrottautua työstä, oli tutkimuksen tuloksissa havaittavissa myönteisten johtajuustyylien heikkenemistä ja loukkaavan johtajuuskäytänteiden lisääntymistä. Hyväksi arvioitu tiimi-ilmastoa edesauttaa taas myönteisten johtamistyylien lisääntymistä. Tutkimustuloksen perusteella työpaikalla olisi siis edistettävä johtamisen oikeudenmukaisuutta ja myös sitä, että työntekijät pystyisivät irrottautumaan työstä vapaa-aikanaan. Työhyvinvointia edistävän johtajuuden näkökulmasta myös osallistumista tukeva ja toiminnan kehittämiseen suuntautuva ilmapiiri ovat merkittäviä tekijöitä työyhteisön hyvinvoinnille. Tutkimustuloksesta päätellen esimiehen johtamistavalla ja roolilla on merkitystä työntekijän jaksamiselle ja voimavaratekijöille. (Perko – Kinnunen 2013: 1–5.)

Työnantajan tärkein tehtävä on osaamisen johtaminen. Osaamisen puoliintumisaika on noin viisi vuotta. Perinteinen substanssiosaaminen osataan, mutta uudenlainen verkot-

tava yhteisöllisyys ja digitaalinen kehitys on tuotava mukaan uudenlaiseen työhön. Arvottomaksi käyvä osaaminen muuttuu katkeruudeksi, jos sen tilalle ei tuoda jotain uutta. (Utti – Mäkelä – Michelsen 2016: 72.)

Koulutustavoitteilla ja niiden toteutumisella arvioidaan työyhteisössä, miten henkilöstöä on koulutettava. Kouluttautumisen suunnittelun tarkoitus olisi tukea sekä työhyvinvointia, että tuloksellisuutta. Koulutustavoitteissa on huomioitava arvio ammatillisen osaamisen kehittämistarpeista, että vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista. Käsiteltävänä voivat olla täydennys- jatko- ja uudelleen koulutustarpeet sekä mobiililyöstyä ja sen muutoksista johtuvat tarpeet. (Koroma – Hyrkkänen – Rauramo 2011: 27).

Digitaalisten teknologioiden hyödyntäminen edellyttää erityisesti epävarmoilta ja vain peruskäytön hallitsevilta työntekijöiltä varhaiskasvatuksessa kompetenssin kehittämistä eli paljon aikaa ja koulutusta laitteiden käytön oppimiseksi. Käytännön haaste on, että monilta puuttuu heikkojen teknologisten taitojen lisäksi myös pedagogista osaamista teknologian hyödyntämiseksi. Lisäksi asenteella on merkitystä siinä, miten teknologiaa hyödynnetään. Digitaalisten teknologioiden hallintaan vaikuttavat useat tekijät, kuten ikä sukupuoli ja koulutus. (Koivula – Mustola 2017, 38–44.)

Tietoteknisessä työssä työaika leviää ja rakentuu eri tavalla monista syistä. Työntekijät tinkivät helposti omasta palautumisajastaan, jos työssä koetaan kiireen tunnetta tai työ on kiinnostavaa tai haastavaa. Lyhytkin piipahdus sähköposteihin illalla keskeyttää palautumisprosessin ja uni saattaa häiriytyä. Työpaikalla on hyvä keskustella, miten toimintatapoja kehitetään palautumista edistäviksi ja työn vaatimusten pitämiseksi kohtuullisina. Työntekijän on vaikea arvioida, onko palautuminen riittävää. Ensimmäisiä merkkejä ovat ylikuormittumisen ja ärsyyntymisen tunne, tarve eristäytyä sosiaalisesta vuorovaikutuksesta, väsymys ja energian puute. Palautumisen tarve lisääntyy iän myötä. Tärkeää olisi psykologinen irtautuminen työstä, rentoutuminen ja riittävä nukkuminen. Palautuminen on tärkeää, vaikka nauttisikin työstään. (Koroma – Hyrkkänen – Rauramo 2011: 22–23).

Työpäivää kannattaa rytmittää ja huolehtia työn jaksottamisesta pitämällä kiireettömän lounastauon tai muun rentoutumis- tai liikuntatauon. Hyvä henkilöstöpolitiikka ottaa huomioon elämäntilanteiden vaihtelut ja joustaa sekä räätälöi työaikoja, työtehtäviä sekä sovitaa työn ja vapaa-ajan tarpeellisesti. Työajan pituuden ja työtehtävien ei saisi odottaa

venyvän tai siirtyvän työpaikalta toistuvasti ja enenevissä määriin kotiin. (Koroma – Hyrkänen – Rauramo 2011: 24.)

Ajankäytön seuranta paljastaa mahdollisuuksia tehostaa ajankäyttöään. Oma aikaansa kannattaa seurata esimerkiksi puolen tunnin jaksoissa, mihin päivittäistä aikaansa käyttää. Suunnitteleminen alkaa tehtävien ja vastuiden laittamisesta oikeaan järjestykseen. Kiire lisääntyy yleensä siitä, ettemme ehdi tehdä asioita kunnolla, vaan joudumme paikkaamaan virheitä jälkikäteen. Tehtävälle on varattava niiden kunnollisen suorittamisen vaatima aika. Usein tauot ja muiden asioiden ajatteleva välillä edistävät tavoitetta paremmin. (Salminen 2011: 199–201.)

2.3 Johtaminen työn muuttuessa

Johtaminen on herättänyt paljon keskustelua työhyvinvointia koskevassa keskustelussa. Johtamisen merkityksen korostaminen työhyvinvoinnissa ei tarkoita alustaitojen ja alustien vaikutusmahdollisuuksien vähättelyä. Keskustelussa työelämän kehittämisestä ei pitäisi olla vastakkainasettelua työnantaja- ja työntekijäpuolen välillä. Jotta työelämää voitaisiin kehittää laadukkaasti, tarvitaan luottamusta ja vastavuoroisuutta. (Pyöriä 2012: 22.) Johtamisen tulee muuttua monistakin syistä. Globalisaatio, teknologinen kehitys, väestön ikääntyminen ja talouden kestävyysvaje pakottavat julkisorganisaatioita kehittämään uudenlaisia palveluja ja tapoja tuottaa niitä. Johtaminen vaikuttaa joko suoraan tai välillisesti kaikkeen toimintaan organisaatiossa. Johtamisen uudistaminen ja innovaatiot tuottavat pitkäkestoisempaa kilpailuetua, kuin muut uudistukset. (Alasoini 2012: 100).

Oikeudenmukaiset esimiehet, jotka arvostavat ja kunnioittavat alaisiaan sekä tuovat sen esille päivittäisessä kanssakäymisessä, ovat tärkeitä henkilöstön hyvinvoinnille mutta myös henkilöstökäytäntöjen ja tuloksellisuuden yhteyden toteutumiseksi. (Vanhala–von Bonsdorff 2012: 133–134).

Työhyvinvoinnin johtaminen on yksi tärkeimmistä johtamisen pätevyyksistä. Siihen liittyvät johtajan arvomaailma, ihmiskäsitys, luottamus itseensä ja alaisiinsa, itsen ja muiden kunnioittaminen sekä tunneäly ja viisaus. Myös johto tarvitsee toiminnan ohjausta ja kehittämisen apua. Työhyvinvointiosaamisen ydin on, että johto omaa aidon kiinnostuksen työhyvinvoinnin edistämiseen. Kokemus työhyvinvoinnista on subjektiivinen, mutta yksittäiset kokemukset heijastuvat työyhteisöön. (Suonsivu 2011: 167.)

Nykyisiä ja tulevia haasteita työntekijöiden työkykyä edistävälle toiminnalle on monia. Suurimpia haasteita ovat lisääntynyt kiire ja muutokset, monimuotoiset vaatimukset, sosiaalisen tuen ja työn hallinnan puute, kriisit ja työyhteisöongelmat. Haasteena on myös ikääntyminen ja ennenaikainen eläkkeelle jäänti. Stressi, uupumus ja masennus ovat myös lisääntyneet. Työntekijän työkyvyn ylläpitämiseksi esimies voi käyttää erilaisia toimintaohjelmia tai ryhtyä tarvittaviin työtehtävien uudelleen järjestelyihin. (Suonsivu 2011: 167–169.)

Hyvällä muutosjohtamisella ja työhyvinvoinnilla on todettu olevan selviä yhteyksiä. Toimintaympäristön muutostilanteiden hallinta edellyttää johdon kykyä ennakoita. Toimiva johtaminen muodostuu arkipäivän asioista ja keinoista, joilla ihminen motivoidaan mukaan muutokseen. Muutosten tulisi olla läpinäkyviä ja avoimesti informoituja. Henkilöstön johtaminen muutoksessa ja siihen vaadittavat taidot ovat tärkeitä toiminnan kehittymisen ja henkilökunnan jaksamisen kannalta. Muutoksen toteuttamisessa tärkeintä on kokonaisvaltainen näkökulma ja ensisijaista onkin kuinka, miten, missä ja millaisin aikatauluin muutoksia toteutetaan. Kun kokonaiskuvaa ei hahmoteta, aiheuttaa se lyhytjänteistä ja tempoilevaa toimintaa. Toiminta ja sen muutos ilmenee tällöin työntekijälle keskeneräisyytenä. Oman työn muutoksesta pitäisi löytyä oppimiskokemus, joka taas edistää työhyvinvointia. (Suonsivu 2011: 171–175).

Digimuutos on tyypiltään murrosmainen muutos ja sille on tyypillistä muutosvastarinta. Muutosvastarinnassa pyritään suojaamaan olemassa olevia rakenteita ja omaa asemaa. Digitalisaation mahdollisuuksien hyödyntäminen vaatii asenne- ja kulttuurimuutosta. Eri-laisten kokeilujen avulla on mahdollista vaikuttaa henkilöstön asenteisiin digitalisaatiota kohtaan. Teknologia voidaan mieltää pelottavana ja se saa henkilöstön epäilemään oppimiskykyjään. Henkilöstön hyvinvoinnin huomioivan muutosohjelman läpivienti olisi suotavaa ja erilaisten kokeilujen avulla pystytään hälventämään pelkoja ja tuomaan lisää tietoa. Kokeilut ovat aina huolellisesti suunniteltava ja resursoitava. Riittävä koulutus, opetus ja rinnalla kulkeminen kokeiluissa ja piloteissa on tärkeää. (Tihinen 2019: 62.)

Esimieheltä odotetaan muutoksessa paljon. Velvoitteet saattavat olla hyvin vaativia. Arkiyö jatkuu muutoksessa ja esimiehen tulee huolehtia perustehtävän sujumisesta edelleen. Hankalissa muutostilanteissa johtajan puheita analysoidaan tarkasti. On erityisen tärkeää, että tiedonannot perustuvat enemmän dialogiin, kuin yksipuoliseen viestintään. Arjen tekojen ja käyttäytymisen on oltava sopusoinnussa viestin kanssa (Kaiku-palvelut 2007: 33–34.)

Muutosviestinnän tavoitteena on auttaa henkilöstöä ymmärtämään, mistä muutoksessa on kyse. Muutoksessa luottamus, motivaatio ja työilmapiiri joutuvat koetukselle. Viestinnällä on suuri merkitys kehitystyössä ja muutoksien toteuttamisessa. Muutosviestinnän tavoitteena on myös henkilöstön asiantuntemuksen hyödyntäminen. Perustehtävän hoitaminen, luottamuksen ylläpitäminen ja tavoitteiden kirkastaminen tapahtuvat viestinnän avulla. Muutosviestintä on vuorovaikutusta, jossa korostuu esimiehen kuuntelemisen taito. Kuunteleminen on usein tärkeämpää kuin viestiminen. Kehittämisen ja muutosprosessissa on taattava mahdollisuus keskusteluun ja palautteen antoon. Työyhteisötasolla esimies toimii muutosviestinnän ja toteutuksen moottorina. Ihmisiä ei ole syytä tukahduttaa informaatiolla, mutta kaikki oleellinen tieto on välityttävä. Muutosviestintää pohdittaessa on syytä miettiä, mikä kulloinenkin kohderyhmä on. Muutosviestintä voi tapahtua kasvokkain palavereissa tai keskustelutilaisuuksissa, neutraalimmat tiedotteet voidaan viestiä sähköisten viestintäkanavilla. (Kaiku-palvelut 2007: 66–70.)

Esimiehen näkökulmasta muutoksen johtaminen alkaa, kun esimies kertoo muutoksen tavoitteista. Kun alainen on sisäistänyt esimiehen informaation muutoksesta, hänen on alettava opettelemaan uudessa tilanteessa tarvittavia taitoja. Tietojen ja taitojen lisääntyminen lisää motivaatiota. Muutosprosessi edellyttää myös pelkojen voittamista ja käsittelyä. Muutosprosessien suunnittelussa ei usein oteta huomioon muutoksen aiheuttamia pelkoja. (Salminen 2011: 157–158.)

Muutosjohtamisessa on hyvä muistaa, että muutosjohtaminen on aina myös tunteiden johtamista. Muutos vaatii aina aikaa. Muutosprosessi on organisaation yhteinen hanke, mutta myös jokaisen henkilökohtainen prosessi. Esimies on omassa muutoksessaan yleensä aina organisaatiotaan edellä ja hänen on maltettava odottaa muita, koska muutosvauhti ja muutoksen sietokyky vaihtelevat yksilöstä toiseen. (Salminen 2011: 157.) Työelämä asettaa kovia paineita esimiehille. Jatkuvat muutosprosessit ja niiden johtaminen kuormittavat esimiehiä. Usein keskijohdolla ei ole mahdollisuutta osallistua muutos-hankkeiden suunnitteluun. Keskijohdon tehtävänä on viedä muutos käytäntöön. Esimiestä koettelee myös työn moninaisuus. Esimiestyössä tarvitaan konfliktien ja ristiriitojen sietokykyä. Myös työn yksinäisyys kuormittaa esimiehiä. Esimiesten hyvinvointiin on kiinnitettävä huomiota koska esimiehen ongelmat säteilevät laajalle työyhteisöön. (Salminen 2011: 222–223.)

Esimiehen on hyvä tunnistaa ylikuormittuminen ja hakea tarvittaessa apua. Työterveyshuolto on myös esimiestä varten ja oma esimies voi auttaa paljonkin, jos ongelmaan

tartutaan ajoissa. Työterveyshuoltoon yhteydenottoa ei kannata pelätä, sillä sen toimintaa koskee salassapitovelvollisuus. Esimiehen voimavarojen loppuun palaminen aiheuttaa katkeruutta ja kyynisyyttä, eristäytymistä ja esimies voi kadottaa persoonansa eikä jaksa ottaa kantaa asioihin. Esimiehen kannattaa seurata omaa stressitasoaan. Stressi syntyy, jos paineet työelämässä käyvät liian suureksi. Stressin muuttuessa työuupumukseksi voidaan havaita voimakasta väsymystä, unihäiriöitä, heikentyneitä itsetuntoa, välinpitämättömyyttä, jännittyneisyyttä mielialamuutoksia, voimattomuuden tunnetta, motivaation puutetta ja alkoholin käytön lisääntymistä. Omaa työhyvinvointiaan voi pitää yllä pitämällä itsensä kunnossa niin fyysisesti kuin henkisesti. Työn vastapainona on syytä olla myös muuta elämää, josta saa ideoita ja voimia. Vaikka työ tuntuisi mielenkiintoiselta ja antoisalta, tasapainoinen elämä koostuu muistakin asioista. Kohtuullinen stressi, joka ei ole pitkäkestoista kannustaa myönteisesti eteenpäin. (Salminen 2011: 224–226.)

3 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimustehtävät

Opinnäytetyön tarkoitus oli kuvata, miten digitalisaation tuoma muutos on vaikuttanut varhaiskasvatuksen henkilökunnan sekä varhaiskasvatuksen esimiesten työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa digitalisaation vaikutuksista varhaiskasvattajien työhyvinvoinnille. Tätä tietoa voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämiseksi lojhalaisissa varhaiskasvatusyksiköissä. Tutkimuskysymysten avulla haluttiin myös saada tietoa siitä, miten työntekijät haluaisivat kehittää ja parantaa digitaalista toimintaa varhaiskasvatuksessa työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Tutkimuskysymykset opinnäytetyössä olivat:

1 Miten digitalisaation tuoma muutos on tukenut varhaiskasvattajan ja esimiehen työhyvinvointia?

2 Millaisia haasteita digitalisaation tuoma muutos on tuonut varhaiskasvattajan ja esimiehen työhyvinvoinnille?

3 Miten työhyvinvointia voitaisiin edistää varhaiskasvatuksen digitaalista toimintaa kehittämällä?

4 Toimintaympäristön kuvaus

Digitalisaatio varhaiskasvatuksessa Lohjalla on ottanut nopean harppauksen. Tieto- ja viestintäteknologian välineistöä käytetään oppimisen apuvälineenä mediakasvatuksen keinoin sekä lapsen osallisuuden ja kehityksen dokumentoinnissa. Myös vanhemmille välittyvä tieto ja vanhemmilta kerättävä tieto on siirtynyt erilaisille palvelualustoille ja asiakkaspalvelujärjestelmiin. Varhaiskasvatusyksiköissä eli päiväkodeissa on käytössä lukuisia erilaisia ohjelmia ja sovelluksia eri tarkoituksiin. Työntekijöille ja henkilöstöhallinnolle on omansa, johdolle omansa ja asiakkaille omansa. Erilaiset mobiililaitteet, dokumentoinnin välineet, esitystekniikat ja kannettavat tietokoneet ovat tulleet suureksi osaksi päivittäistä hallittavaa välineistöä.

Jokaisessa varhaiskasvatusyksikössä toimii tieto- ja viestintäteknologiavastaava. Heidän työtään koordinoi varhaiskasvatuksen tieto- ja viestintäteknologiakoordinaattori. Uusimmissa yksiköissä käytössä on hiljaisen työskentelyn tila, jossa varhaiskasvatuksen opettaja toteuttaa suunnittelu- arviointi- ja kehittämistyötään. Muulla henkilökunnalla on käytössä henkilökohtaiset tabletit sekä ryhmässä on yleensä kannettava tietokone. Lasten läsnäolo- ja päivittäiset hoidon tarpeen ajanvarauskirjaukset toimivat älypuhelimien sovelluksella. Lohjalaisissa päiväkodeissa dokumentointiin ja päivittäiseen tiedonkulkuun käytetään peda.net sivuja, johon sekä lapsilla että huoltajilla on mahdollisuus oma-tila -tunnuksiin.

Varhaiskasvatusyksikössä on yleensä 3–8 lapsiryhmää, joista jokaisessa työskentelee kolme kasvatusvastuullista työntekijää. Varhaiskasvatuksessa ryhmän toiminnasta vastaa varhaiskasvatuksen opettaja. Esimiehenä toimii päiväkodin johtaja. Varhaiskasvatuksen opettajan lisäksi ryhmässä työskentelee yleensä kaksi lastenhoitajaa, ryhmäavustajia ja erityisavustajia. Esimiehellä on vastuullaan joko yksi isompi yksikkö tai useampia pieniä yksiköitä.

5 Opinnäytetyön toteutus

Tämä opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, jonka lähestymistapana käytettiin tapaustutkimusta. Tapaustutkimuksessa tavoitteena on tutkitun tiedon tuottaminen kohteesta. Tapaustutkimus soveltuu lähestymistavaksi silloin, kun halutaan ymmärtää syvällisesti organisaation tilannetta, ratkaista ongelmia tai tuottaa kehittämissuhteita. Tapaustutkimuksen avulla ei varsinaisesti kehitetä mitään konkreettista, vaan luodaan kehittämis- ja ratkaisuehdotuksia. (Ojasalo ym. 2009: 37–38.)

5.1 Aineiston hankinta

Opinnäytetyön tiedonkeruumenetelmänä oli ryhmähaastattelu. Ryhmähaastattelu toteutettiin lojalisissa varhaiskasvatusyksiköissä teemakysymysrunon avulla 11.9.2019–22.10.2019 välisenä aikana. Teemakysymysrunko on opinnäytetyön liitteenä (LIITE 1). Ryhmähaastatteluun osallistui sekä varhaiskasvattajia, että varhaiskasvatuksen esimiehiä.

Ryhmähaastattelussa osallistujia on useita. Ryhmähaastattelun apuna käytetään teemalista, kuten teemahaastattelussa (Ojasalo ym. 2009: 111–112). Ryhmähaastattelun avulla saadaan yleensä arvokkaita ideoita kehittämisen tueksi. Ryhmähaastattelun etuna on, että sillä saadaan paljon tietoa useilta henkilöiltä samanaikaisesti. Ryhmän jäsenet myös auttavat toisiaan muistamaan ja perustelemaan kantaansa. Usein ryhmä itse vie keskustelua eteenpäin (Ojasalo 2009: 42).

Aineisto kerättiin kolmen eri ryhmähaastattelun avulla. Teemat ja kysymysrunko sekä aihetta tarkentavat kysymykset oli määritelty etukäteen. Työntekijät osallistuivat haastatteluihin työajallaan etukäteen sähköpostitse tai puhelimitse sovittuna ajankohtana. Haastatteluun kukin päiväkodin sai valita sekä sopivan ajankohdan, että mahdollisimman rauhallisen paikan. Kaikki haastatteluun osallistuneet yksiköt valitsivat haastattelun ajankohdaksi keskipäivän, jolloin päiväkodin työntekijät muutenkin osallistuvat erilaisiin palaveriin. Keskipäivän aikaan lapset ovat syöneet ja siirtyneet lepoaikalle. Aikaa haastatteluihin meni noin 45 minuuttia per yksikkö. Yhteensä ryhmähaastatteluun kului 1 h ja 30 minuuttia, johon sisältyi kiertokäynti päiväkodin tiloissa. Haastateltavat esittelivät päiväkodissa käytössä olevaa digitaalista välineistöä sekä aistihuonetta, jonka toimintaa ohjataan digitaalisen laitteiston avulla.

Haastatteluja varten oli varattu kussakin yksikössä rauhallinen palaveriinkin sopiva tila, jonne muut päiväkodin työntekijät eivät voineet saapua keskeyttämään haastattelutilanetta. Haastatteluihin osallistui yhteensä 12 varhaiskasvatuksen työntekijää, joista kolme työskenteli varhaiskasvatuksen esimiehenä varajohtajan tehtävässä. Jokaisesta varhaiskasvatusyksiköstä haastatteluun osallistui yksi varajohtaja ja yksi tvv-vastaava. Haastattelun aluksi verryteltiin nimeämällä erilaisia ohjelmia ja sovelluksia, joita työntekijät työssään tarvitsevat. Ennen haastattelun alkua kerättiin myös haastatteluun osallistuvilta suostumuslomake ja kerrattiin tutkijan eettisiä velvoitteita aineiston säilyttämiseen tai julkisuuteen liittyen. Haastateltaville kerrottiin, että sen voi keskeyttää halutessaan, eikä haastateltavien nimiä tai yksikön nimeä julkaista opinnäytetyössä. Aineiston saturoatio saavutettiin kolmen ryhmähaastattelun avulla, koska uutta tietoa ei digitalisaation vaikutuksista työhyvinvointiin enää ilmennyt.

5.2 Aineiston analyysi

Sisällön analyysillä voidaan analysoida litteroitua tekstiä systemaattisesti ja objektiivisesti. Tämän avulla pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiiviissä muodossa. Aukikirjoitetusta aineistosta etsitään tutkimustehtävää kuvaavia ilmaisuja. Aineiston klusteroinnin jälkeen se abstrahoidaan eli käsitteellistetään. Käsitteellistämisen avulla päästään teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. Aineistosta etsitään kaikki tutkimustehtävää kuvaavat alkuperäisilmaukset ja niitä kuvaavat pelkistetyt ilmaukset. Pelkistetyt ilmaukset listataan allekkain ja ne yhdistetään omiksi ryhmikseen. Alkuperäisilmaukset käydään tarkasti läpi ja niistä etsitään samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia. Samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet ryhmitellään ja yhdistetään alaluokiksi. Alaluokista muodostetaan yläluokkia, jotka nimetään ilmiötä kuvaavan aiheen mukaan. Pääluokat muodostuvat tutkimuskysymyksistä. (Tuomi – Sarajärvi 2018: 122–127.)

Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä voi tekijä itse päättää missä vaiheessa teoria otetaan ohjaamaan päättelyä. Mitä myöhemmässä vaiheessa teoria otetaan mukaan, sitä induktiivisempää päättely on. Teoriaohjaava analyysi etenee aineiston ehdoilla, kuten aineistolähtöinen analyysikin. Teoriaohjaava analyysi eroaa siinä, että teoreettiset käsitteet tuodaan teoriasta valmiina, jo tiedettynä. Alaluokat siis synnytetään aineistolähtöisesti. Keskeistä on, että aineistoa lähestytään omilla ehdoilla eikä aineistosta poimita alkuperäisilmauksia alun alkaen tietyn teorian mukaan. (Tuomi – Sarajärvi 2018, 112–117.) Luokat muodostuvat helpommin silloin, kun on kyseessä valmiiksi teemoitettu

runko. Yläluokat muodostuvat teoriaohjaavassa sisällön analyysissä niin, että abstrahointi liitetään teoreettisiin käsitteisiin eli aineiston yläluokat tuodaan valmiina teoriasta. (Tuomi – Sarajärvi 2018: 117.)

Haastattelut analysoitiin laadullisen tutkimuksen teoriaohjaavan sisällönanalyysimenetelmällä. Ennen analyysiä haastattelut litteroitiin ja haastatteluaineistoa kertyi 48 sivua rivivälillä 1 fontillaCalibri. Litterointi tehtiin peruslitteroinnilla, jolloin äänite litteroidaan puhekielellä. Täytesanat (esimerkiksi äännähdykset ja sanojen toistot) jätetään kirjoittamatta kuten myös kysyjän myötäilyt ja aiheeseen liittymätön keskustelu. Aineiston lulin läpi useaan kertaan etsien alkuperäisilmauksia. Teemakysymysrunгон perusteella jaoteltiin alkuperäisilmaukset eriväreillä. Alkuperäisilmauksista muodostin pelkistettyjä ilmauksia ja kokosin ne taulukkoon etsien samankaltaisuuksia. Pelkistetyistä ilmauksista muodostin alaluokkia kustakin tutkimuskysymyksen teemasta erikseen.

Opinnäytetyössäni käytettiin sekä deduktiivista, että induktiivista päättelyä, sillä aineisto analysoitiin ensin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä ja päättelyn loppuvaiheessa Manka – Mankan teoria työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä otettiin mukaan ohjaamaan päättelyä. Yläluokat muodostuvat teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä ohjaavasta teoriasta. Pääluokat muodostuivat tutkimuskysymyksistä. Aineisto luokiteltiin alaluokkiin induktiivisen päättelyn avulla ja päättely muodostui deduktiiviseksi yläluokkien kohdalla, jotka muodostuivat Manka – Mankan ohjaavasta teoriasta.

Taulukko 1. Esimerkki aineiston käsitteellistämisestä työhyvinvointia tukevista ilmauksista

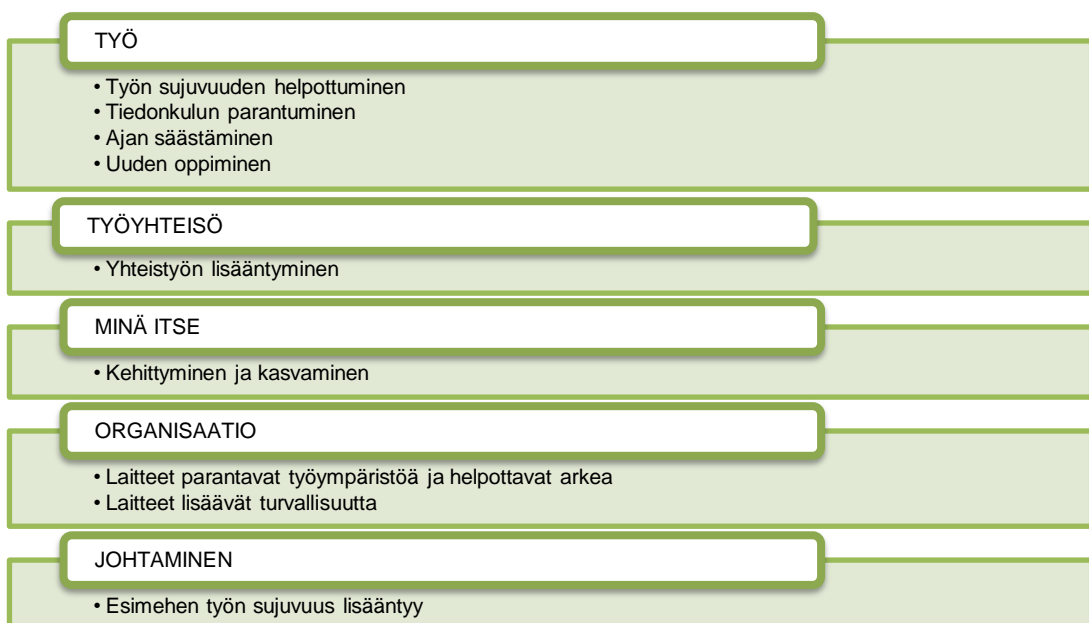
PELKISTETTY ILMAUS	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
-Paperimäärän vähentyminen -Säästää aikaa, kun tiedottaa sähköisesti -Pedagoginen suunnittelu on helpompaa koneen avulla -Digitalisaatio on helpottanut työtä	Työn sujuvuus lisääntyy	Työ (työssä tapahtuneet muutokset)	Digitalisaatio tukee työhyvinvointia

5.3 Tulokset

Tässä luvussa esitellään haastatteluista saamieni vastausten tulokset eriteltynä tutkimuskysymyksittäin. Tulokset saatiin kolmen eri ryhmähaastattelun avulla kolmessa lohjalaisessa varhaiskasvatusyksikössä. Haastatteluihin osallistui yhteensä 12 varhaiskasvattajaa. Aineiston luokittelu ja tulokset perustuvat samankaltaisten vastausten määrään. Tulokset on järjestelty tutkimuskysymyksittäin. Yläluokat muodostuivat päättelyn viimeisessä vaiheessa Manka – Mankan työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden avulla. Kaikkien tutkimuskysymysten vastausten tulosten alaluokat ovat löydettävissä Manka – Mankan teorian työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden sisältä.

5.3.1 Digitalisaatio tukee työhyvinvointia

Haastattelujen aineiston perusteella digitalisaatio tukee työhyvinvointia monella eri tavalla. Aineiston yläluokat on tuotu suoraan Manka – Mankan (2016) ohjaavasta teoriasta. Aineistosta eli ryhmähaastattelujen vastauksista muodostui yhdeksän eri alaluokkaa, jotka ovat työn sujuvuuden helpottuminen, tiedonkulun parantuminen, ajan säästäminen, uuden oppiminen, yhteistyön lisääntyminen, kehittyminen ja kasvaminen, työympäristön paraneminen laitteiden avulla, turvallisuuden lisääntyminen sekä esimiehen työn sujuvuuden lisääntyminen. Kuviossa 3 esitellään digitalisaation työhyvinvointia tukevat tekijät.



Kuvio 3. Työhyvinvointia tukevat tekijät ala- ja yläluokittain

Suurin osa vastaajista koki, että digitaalinen muutos on helpottanut työn sujuvuutta. Uusi teknologia ja laitteet ovat vähentäneet paperityötä sekä suunnittelutyö sujuu helpommin laitteiden avulla.

”Se tulostaminen ja kopiointi on vähentyny tosi paljon. Kun niin paljon menee sit vanhemmillekin sähkösesti, niin säästäähän se myös sitä aikaa sitten meiltäkin. Että yhdellä kirjoituksella sä saat koko porukalle sen tiedon.”

Suuri etu digitalisaatiossa on tiedonkulun ja tiedonsiirron parantuminen sekä nopeutuminen. Tiedonkulku koetaan myös varmemmaksi, koska tieto säilyy laitteessa, eivätkä paperit katoa. Tiedonsiirto ei myöskään ole enää kenenkään vastuulla, vaan kaikki pääsevät lukemaan esimerkiksi palaverimuistiot ja tilavaraukset suoraan omalta laitteeltaan. Tieto kulkee aina mukana, koska tiedon saa ulos helposti joko puhelimesta tai omalta tablettilta. Koska oma laite on aina mukana, aikaa säästyy. Sähköinen tiedottaminen nopeuttaa tiedon liikkumista niin henkilökunnan välillä, kuin vanhempien ja henkilökunnan välisessä viestinnässä.

”Talon sisäinen tiedonsiirto ei oo enää mitään viikkopalaverivihkosii missään vaan kaikki voi asemapaikasta tai fyysisest sijainnista riippumatta, kun on sopiva hetki. Niin lukee sit niitä.”

Jos päiväkodissa on vain muutama pöytäkone, on laitetta joutunut jonottamaan aikaisemmin, kun ei ollut vielä tabletteja. Nyt kaikilla on pääsy samaan tietoon samanaikaisesti.

”Vasutkin on täällä sähkösesti niin se on helpottanu, kulkee ne koko ajan mukana. se on omalla tavallaan kalenteri ja eskarikeskustelut ja suunnitelmat ja vasut ja palaverimuistiot, oikeestaan kaikki löytyy sieltä.”

Vastaajat kokivat sekä turvallisuutta että työajan säästämistä, kun ei tarvitse poistua ryhmästä kyselemään tietoja, vaan esimerkiksi lapsilukumäärät selviävät puhelimen sovelluksesta. Vastaajien mukaan ajan säästäminen näkyy etenkin myös sähköisessä tiedottamisessa vanhemmille. Viestit vanhemmille kulkevat reaaliajassa puhelimen avulla ja päiväkodin tiedotteet kuten esimerkiksi viikko-ohjelma on luettavissa missä vain vanhemman omalta puhelimelta Peda.net-sovelluksen avulla.

”Just se, että ei oo huono omatunto siitä, et sä oot ryhmästä pois. Ei tuu stressiä siitä, että nyt täytyy juosta jonnekin tekemään jotain.”

Päiväkodissa varhaiskasvatuksen opettajilla on yleensä omat tabletit, ryhmässä on lisäksi kannettava tietokone tai pöytätietokone, ryhmässä on myös älypuhelin sekä yhteisiä tabletteja.

”Sit se, että kun, no opettajilla on noi omat padit, niin sit sä pystyt tekeen tosi montaa työjuttuu eri puolilla. Tai siellä missä sä oot tai jossain tilanteessa tai vähän siinä sivussa”.

Lapsiryhmässä työskentelee myös muita ammattilaisia, ei vain opettajia. Vastaajat kokivat, että yhteislaitteet ja puhelin ovat helpottaneet myös muiden työntekijöiden työtä mahdollistamalla tiedonkulun sujuvuuden ja dokumentoinnin helppouden.

”Meiän ryhmässä opettaja antaa meiän käyttää sitä padia aika vapaasti ja hyvin. Et se on sillai tosi kiva. Hän ei, kyllä hän sitä kuljettaa mukanaan palavereissa ja näin. Mutta hän myös sit jättää sitä sillai, et me saadaan kuvata ja käyttää sitä. Meillä se toimii.”

Uusimmissa yksiköissä on myös rauhallisen työskentelyn tiloja, joissa on tarvittavat kannettavat tietokoneet ja verkkoyhteydet kaikkien saatavilla. Vanhimmissa yksiköissä kannettavalle tietokoneelle tai pöytäkoneelle on usein jonoa ja se on sijoitettuna yleensä taukotilaan. Vastaajat kokivat, että tabletin avulla on sujuvaa työskennellä, koska laite on aina mukana, eikä työn tekeminen ole sidoksissa paikkaan.

Ryhmän oma älypuhelin on helpottanut arjen suunnittelua, koska lasten lukumäärät ja paikallaolijat ovat aina nähtävissä puhelimesta.

”Nyt se on aika helppo kattoo et puhelimesta se koska meiltä lähtee lapset tai miten nää aamulla tulee tai muuta.”

Puhelin lisää turvallisuutta niin henkilökunnan kuin lastenkin osalta. Tieto säilyy puhelimessa ja on koko päiväkodin henkilökunnan tavoitettavissa millä tahansa puhelimella tai tabletilla. Aikaisemmin lasten läsnäolot ja vanhemmilta saadut viestit kirjoitettiin paperille. Paperit olivat mukana ulkoilussa ja metsäretkillä, joten tieto oli vain yhdellä kasvatustajalla kerrallaan. Lisäksi paperit katosivat helposti tai kärsivät säästä.

”On se tietoturvaakin, kun ei oo lippuja ja lappuja ja vihkoja pitkin pihaa”.

Etenkin varhaiskasvatuksen opettajat kokivat laitteiden helpottaneen työn suunnittelua ja pedagogista dokumentointia.

”Et jos suunnitteluu mieltii ja muuta niin onhan se kun sä saat driveen laitettua. Saat sinne niin kun laitettua jotain hyviä juttuja mitä on tehty tai hahmoteltu ja kaikkee saat jotenkin paremmin. Niin kun paperilla jos ne on, sä pystyt muokkaamaan kun ne on koneella.”

Aikaisemmin, ennen laitteita, lasten työt säilöttiin kansioihin ja valokuvia otettiin rajallinen määrä. Valokuvat tuli ensin kehittää. Laitteiden avulla valokuvat lasten töistä ja toiminnasta tallennetaan nykyisin lapsen sähköiseen kasvunkansioon. Dokumentoinnin avulla päivän työ muuttuu näkyväksi. Oma opetusmateriaali kulkee aina laitteen mukana ja säilyy tallella. Materiaalia opettamiseen on saatavissa internetin avulla myös runsaasti ja sen löytää helpommin. Pedagoginen työn suunnittelu on helpottunut laitteiden avulla melkoisesti, koska ideoita löytyy Pinterestistä ja varhaiskasvattajien omista yhteisöistä esimerkiksi Facebookista. Innostusta omaan työhön lisää materiaalin monipuolisuus ja erilaisten menetelmien kokeilemisen mahdollisuus.

”Et se oma materiaalipankkikin alkaa digitalisoituu. Et sinne, ennenkun se drive on kunnol käytössä, kun siellä on rajaton mahdollisuus säilöä. Niin ei tarvii, et missäs se cd on tai missä se cd-soitin on. Vaan sä voit soittaa tai sit jos sä haluat jotain omii juttui, mitkä sä oot tehny. Niin sä voit tallentaa ja ne on siellä. Ja ottaa sit myöhemmin käyttöön.”

Digitalisaatio on lisännyt henkilökunnan oppimismotivaatiota ja rohkaissut kokeilemaan monia uusia varhaiskasvatuksen työmenetelmiä. Vastaajat ovat kokeneet uutta innostusta työn tekemiseen ja rohkeutta uusien tapojen kokeilemiseen.

”Et kyllä se helpottaa kunhan vaan oppii ja löytyy sitä uskallusta ja semmosta että ne laitteet ei hyökkää kimppuun kuitenkaan, välillä ne toimii ja välillä ei, mut uskaltaa vaan kokeilla ja käyttää niin on niistä paljon hyötyä”.

Suuri osa vastaajista koki, että digitalisaatio on lisännyt työyhteisön yhteistyötä ja vuorovaikutusta. Yhteistyön lisääntyminen on tullut digitalisaation sivutuotteena, koska omaksettavaa on paljon ja kaikkea ei pysty yksin muistamaan. Uusia vaikeitakin ohjelmia on opeteltu käyttämään yhdessä ja vastaajat kokevat, että työtoverin tuki on ollut tärkeää eikä asioita ole joutunut pohtimaan yksin. Toiset vastaajista kokivat uuden opettelemisen motivoivana ja innostavana tekijänä, toiset haasteena jaksamiselle ja työstä selviytymiselle.

”Meillä opepalaverit on tosi tärkeitä siinä yhdessä tekemisessä. Ja muistutella puolin ja toisin. Että ootteko sen täyttäne ja hei toi piti tehdä. Se kun eilenkin tehtiin yhdessä, niin heti stressi pieneni, kun ei tarvinnu yksin pohtia niitä asioita.”

Uusien laitteiden ja ohjelmien käyttöönotto ja opetteleminen on lisännyt vuorovaikutusta työtovereiden välillä. Asioita opetellaan yhdessä ja apua tarvitaan useasti. Avun antaminen ja saaminen tapahtuu arjessa työn lomassa tai sitten työntekijät ovat varanneet yhteistä aikaa kalenteristaan avun antamiselle. Apua tarvitaan uusien ohjelmistojen ja laitteiden käyttöönotossa, mutta myös samanaikaisesti lapsiryhmässä, jossa tarvitaan tällöin paikkaavaa työntekijää toisesta ryhmästä.

”Ja sit se että kun tulee se että nyt se on jumissa, niin mä kävelen sit jonkun luokse et autatko mua? Et tämmösiä meil on ollu viime päivinä, että mä oon ihan jos joku kaveri näkyy ikkunasta, autatko vähän?”

Yksiköissä on koettu hyväksi, että uusien asioiden opettelua jaetaan niin, että toinen opettelee toisen ja toinen toisen. Näin uusia menetelmiä pystytään opettamaan eteenpäin.

”Et jokainen opetteli jonkun uuden, et muistan ainakin omas tiimissä et me myös sovittiin, et sano nyt jotain et mä hallitsen tän, et mitä sä haluat. No okei, ota sä se. Ja harjottelet sen ja sitten pikkuhiljaa siirryt tätä harjottelemaan, et toinen tuuraa ryhmässä. Et meil jaettiin sitä kyl ihan niin kun silleen et ei tarvi kaikkien niin kun osaakaan kaikke.”e

Vastaajat kokivat yhteisöllisyyden lisääntyneen, koska omaa osaamistaan jaetaan mielellään muille työntekijöille. Yhteistyötä pystytään myös tekemään digitalisten välineiden avulla samalle alustalle esimerkiksi Google Drivessä, vaikka ei olisikaan fyysisesti samassa tilassa. Ideoita suunnittelutyöhön saadaan myös helposti yhteisiltä käyttöalustoilta, kuten Peda.netistä ja Drivestä.

”Ei täydy aina alusta alkaa keksiä. Se et jos sullakin on hyvä projekti, niin sä pystyt sitä hyödyntämään siellä drivessa, et antaa vinkkei tai jotenkin sitä tiedon jakamista myös. Ja kyllä jos esimiestä mieltii niin hän pystyy kattomaan sieltä, missä vaiheessa mennään.”

Tietoa pystytään jakamaan sähköisesti nopeasti viestien ja sähköpostien avulla. Vastaajat kokivat yhteistyön lisääntyneen myös siksi, että työtoverin tai yhteistyökumppanin tavoittaminen on helpottunut sähköisten palvelujen avulla. Vastaajat kokivat myös, että esimies pystyy paremmin olemaan saatavilla ja seuraamaan yhteisiltä alustoilta työn etenemistä sekä tekemään yhteistyötä sähköisessä muodossa helpommin fyysisestä sijainnistaan riippumatta.

Vastaajat kokivat työhyvinvointinsa lisääntyneen laitteiden ja dokumentoinnin avulla. Omaan työhön pystytään refleктоimaan, kun työ tulee näkyväksi dokumentin, esimerkiksi

kuvatun videon avulla. Ammatillinen kasvu ja itsetunto lisääntyy, kun työn voi tehdä näkyväksi kuvien, blogien ja videoiden avulla sekä lapsille, vanhemmille että muulle työyhteisölle.

”Oman niin kun toiminnan näkeminen, että toinen joku kuvaa sua siinä vetämässä jotakin, että vau, mä teinkin ton hyvin. Et saa itselleen myös vahvistusta. Semmosta ammatillista kasvua, jos siihen kyetään niin kun lähtemään sillä lailla avoimin mielin.”

Vastauksista kävi ilmi, että päiväkodin esimiehen työ on muuttunut sujuvammaksi digitalisaation myötä. Johtamistyö on helpompaa, kun esimies on laitteiden, kuten puhelimen ja sähköpostin avulla aina tavoitettavissa.

”Että esimiehet on helpommin tavoitettavissa laitteiden päässä, ei me heitä päästä hirvein usein näkemään, he liitelee pitkin maita että jos on tärkeä asia niin on helppo ottaa yhteyttä ja oli se sitten pädillä tai sähköpostilla tai kännykällä.”

Esimiehellä on johdettavanaan yleensä useita yksiköitä, joten esimies ei ole aina paikalla. Esimies on aina ajan tasalla päiväkodin tilanteesta, vaikka ei olisikaan fyysisesti paikalla.

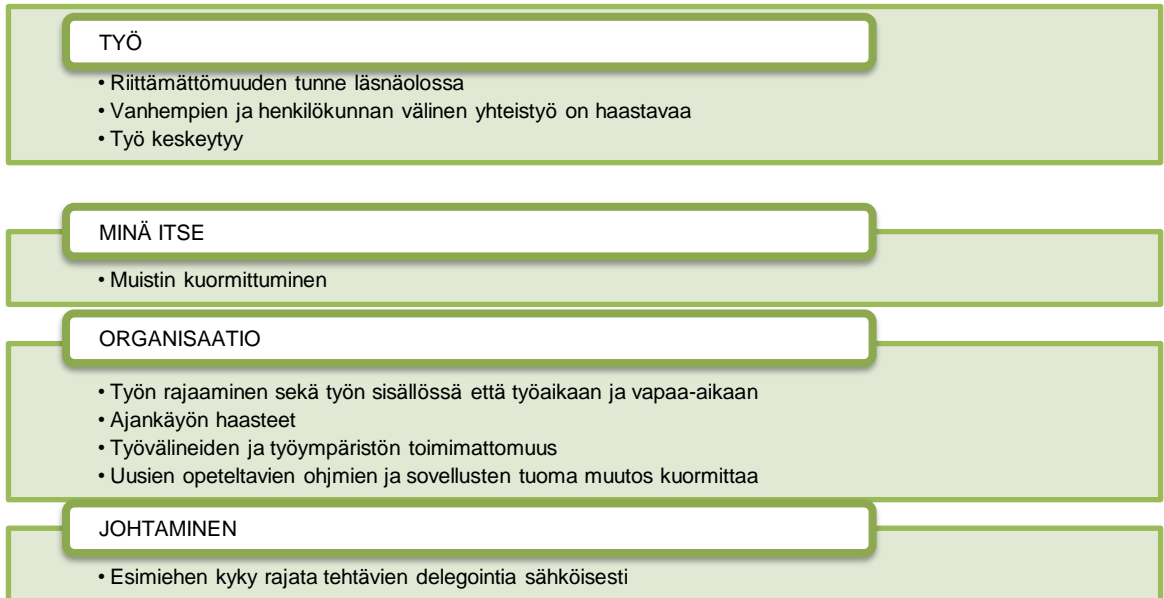
”Sijaisjärjestelyt, miten esimieskin kattoo tai yrittää kattoo näin, niin ihan se että sä pystyt puhelimest kattoon että paljon jossain ryhmässä on lapsia tai miten siellä on tulossa, mikä tilanne on tai millasii hoitoaikoja lapsilla on ja se iltapäivä, niin näähän on hirmu tai jos aattelee et esimieskin voi olla jossakin tuolla kaukana ja kuitenkin niin kun vähän kattoo tilannetta ja muuta.”

Puhelinsovelluksen avulla esimies näkee ajantasaisen tiedon ryhmien tilanteesta, lapsilukumääristä ja henkilökunnan poissaoloista. Sijaisjärjestelyt sujuvat nopeammin ja sijainen tai paikkaava henkilö saadaan siirrettyä ryhmään sujuvammin henkilöstöhallinnon ohjelmien avulla. Vastaajat kokivat, että työssä jaksaminen lisääntyy, kun ryhmät saavat helpommin sijaisen tai apua toisesta ryhmästä, jossa on vähemmän lapsia paikalla.

5.3.2 Digitalisaation mukanaan tuomat haasteet työhyvinvoinnille

Digitalisaation mukanaan tuomia haasteita työhyvinvoinnille ryhmähaastattelujen vastausten perusteella ovat riittämättömyyden kokemus läsnäolon tunteessa, vanhempien ja henkilökunnan välinen digitalinen yhteistyö, työn keskeytykset, muistin kuormittuminen, työajan rajaaminen sekä sisällöllisesti että vapaa-ajan ja työajan välillä, ajankäytön

kuormittavuus, työvälineiden tai työympäristön toimimattomuus, muutoksen kuormittavuuden kokeminen sekä esimiehen kyvyttömyys rajata sähköistä delegointia. Kuviossa 4 esitellään digitalisaation tuomia haasteita työhyvinvoinnille.



Kuvio 4. Digitalisaation tuomat haasteet työhyvinvoinnille ala- ja yläluokittain

Moni vastaajista koki huolta omasta tarpeestaan olla lasten tavoitettavissa ja lapsia varten lapsiryhmässä. Laitteet ovat kuitenkin mukana arjessa ja työtä tehdään sekä puhelimen, tabletin ja kannettavan tietokoneen avulla lapsiryhmän toiminta-aikana, juuri silloin kun lapsi eniten aikuista tarvitsisi.

”Et sen työn rajaaminen tietyllä tapaa ryhmässä, niin me ollaan lapsia varten, jotenkin se koska äkkiähän tuo tekee myös sen riskin siitä et kun täs on lapset leikkii, mä vaan äkkii otan tässä niin kun näin, et just et mitä sä voit tehdä siinä kun sä oot lasten kanssa ja mitä sä et tee, et kyl sitä rajaamista on. Et ne täytyy osaa kattoo ettei lapset siitä kärsi.”

Vastaajista tuntui pahalta, kun laite on aina kädessä ja siinä lapsen ja aikuisen välissä esimerkiksi ruokapöydässä. Lasten läsnäolon kirjaaminen Vaka-mukana puhelinsovellukseen on kuitenkin hoidettava oikea-aikaisesti ja ryhmän lapsilukumäärä tulee olla aina ajantasainen. Suurin osa lapsista saapuu paikalle juuri aamupala-aikaan tai lähtevät kotiin kesken välipalan. Vastaajat kokivat syyllisyyttä siitä, että hoitaessaan toista työtehtävää, toinen työtehtävä samanaikaisesti kärsii.

”Must tuntuu tosi kurjalt sekin, et aamulla, kun siis lapsia, ollaan aamupalalla ja lapsia tulee siihen koko ajan. Niin sit sun pitäs koko ajan kirjata puhelimeen lapsia. Must se on väärin, et mä yritän siel pöydän alla, mä en. Koska, eihän me haluta opettaa lapsia siihen, et kännykkä pöydässä.”

Sekä lasten hoito- kasvatus- ja opetustyö, kuin myös työn digitaliset velvoitteet halutaan hoitaa mahdollisimman hyvin. Vastaajat kokivat myös häpeän tunnetta siitä, mitä vanhemmat ajattelevat siitä, kun kasvattaja on joko puhelimella tai tietokoneella usein tava- tessaan. Vastaajille aiheuttaa ristiriitoja tilanteet, joista vanhemmilta voi saada palautetta puhelimen tai dokumentoinnin välttämättömyydestä.

”Ja kun lapsi tuodaan päiväkotiin niin meillä kaikilla on puhelimet kädessä ja ruo- kapöydässä on puhelin kädessä ja koko aika vaan laitetaan lisää lapsia sinne.”

Moni vastaajista koki riittämättömyyden tunnetta käyttäessään laitetta lapsiryhmässä. Vastaajat kokivat, että digitalisaatio on vienyt aikaa pois lapsilta ja pelkäsivät lasten jou- tuvan kärsimään, kun aikuiset ovat kiinni laitteissa.

”Vaikka se kilkkaa ja plimppaa niin yrittää kuitenkin, kun on lapsen kanssa niin olen ja keskityn siihen ja muulloin on aika siihen. Ei se tietysti helpoo oo eikä aina onnistukkaan.”

Kaikki vastaajat haluaisivat olla läsnä ja lapsen saatavilla, mutta kun esimerkiksi paini- taan teknisen ongelman, vian tai osaamisongelman kanssa, aikaa kuluu hukkaan. Usein tarkoitus on hyvä, jos on esimerkiksi suunniteltu lapsiryhmälle digitaalisten välineiden avulla tapahtuvaa toimintaa, mutta tuleekin ongelmia laitteiden käytössä ja pitää kysyä apua. Joskus huolelliseen valmisteluun ja laitteiden käytön opettelemisen ei ole riittävästi aikaa. Puhelimen kautta tulevat viestit tai tv-vastaavien kohdalla useat avunpyynnöt keskeyttävät lasten kanssa tehtävää työtä ja lapsen keskittyminen muuttuu rikko- naiseksi tai heikommaksi.

”Sit kun pitäis lapsille saada semmonen ympäristö, että ei oo keskeytyksiä. Mut jos se whatsApp kilahtelee, kun meil on sit viel nää tiimit tässä talossa ja muita, joissa on sit omat nää whatsApp-ryhmänsä ja muuta. Ja sit on joitain ryhmiä, jotka voi laittaa hiljaselle, et kattoo myöhemmin. Mut kaikki ei oo, niin sit se lapsen arki on sitä, et meillä puhelin kilahtaa syystä tai toisesta ja sit me vastailaan sinne.”

Haastatteluun osallistuneet päiväkodin tv- (tieto ja viestintäteknologia) vastaavat kokivat myös riittämättömyyttä lasten kanssa vietetystä työajasta. Tv-vastaavilla on vastuu päi- väkodin kaikista laitteista ja silti myös vastuu lapsiryhmästä. Laitteiden ja ohjelmien käy- tön opetteleminen, opettaminen ja ongelmien ratkaiseminen vievät paljon tv-vastaavan aikaa. Tv-vastaavat kokevat huonoa omatuntoa, koska eivät voi olla samanaikaisesti lapsiryhmässä.

”Sä painit jonkun teknisen ongelman kans, mihin ei oo ratkasuu sen takii, kun ei oo resursseja. Mikä vaikuttaa sit, kenelt se on loppupeleis pois, se on lapsilta pois.”

Digitalisaatio on vaikuttanut myös henkilökunnan ja vanhempien väliseen viestintään. Uusia ohjelmia ja sovelluksia tulee nopeassa tahdissa ja myös vanhempien täytyy oppia niitä käyttämään. Vanhempien opastus ja ohjeistus on tuonut varhaiskasvattajille paljon lisää työtä. Ei riitä, että itse on opetellut ohjelmien käyttämisen, vaan taito täytyy siirtää myös vanhemmille joko erilaisten tiedotteiden avulla tai sitten ihan kädestä pitäen. Vastaajat kokivat, että vanhempien opettamiseen tarvitaan riittävästi aikaa ja rauhallinen hetki. Lasta hakiessa ei tällaista rauhallista hetkeä usein löydy vanhemmalta, eikä työntekijältäkään.

”Meiän pitäs viel myös perehdyttää ne vanhemmat käyttämään niitä. Ja ymmärtää sen turhautumisen, et nyt kun sä oot oppinu yhen, niin sit, no niin nyt tuli tää e-asiointi tähän kylkeen. Ja kun jotkut tarvitsee sen, et se pitää kädest pitäen rauhassa katsoa ja näyttää. Niin se asettaa myös sen haasteen, kun siihen ei välttämättä sitte oo aina aikaa, koska he tulee hakemaan lapsia ja muuta.”

Työntekijöitä veloitetaan pitämään huolen, että myös vanhemmat käyttävät sähköisiä palveluja ja varaavat esimerkiksi hoitoajat e-asiointin kautta. Työntekijät kokevat kuormitusta joutuessaan muistuttamaan vanhempia sekä kokevat turhautumista vanhempien innottomuudesta tai muistamattomuudesta. Vastaajat kokivat, että vanhempien motiivointi informaatio-alusta Peda.netin, e-asiointin tai lapsen sähköisten kasvunkansioiden käyttämiseen vaatii paljon työtä, aikaa ja resursseja.

”Sit se on meiän vika, jos jotkut ei niit e-asiointii tee. Vaik sä oot sanonu monta kertaa joillekin perheille, että nyt se on se kanava jota kannattas käyttää ja olis hyvä käyttää ja olis kiva ja laittakaa. Ja ei ne laita. Ja sit johtajalta tulee palautetta, et kyl teiän vaan pitää nyt kannustaa niitä käyttämään.”

Vastaajat kokivat digitalisaation lisänneen työn keskeytyksiä ja muistin kuormittumista. Vastaajat olivat huolissaan asioiden hoitamisen muistamisesta. Vastaajille oli tärkeää, että hoitaa asian heti, muuten unohtaa hoidettavan asian.

”Olen ollut yhen vuoden johtajana ja useamman vuoden varajohtajana, niin sillon monta semmosta, että asiat on pakko hoitaa sillon kun muistaa tai sit se seuraava kerta tulee liian myöhään. Sit tulee seuraavaks sitä palautetta, et miksei täst oo kerrottu ja tämmönenkin asia ollu.”

Juoksevien asioiden hoitaminen keskeyttää perustyötä ja lisää muistin kuormitusta. Keskeytykset sirpaloittavat ajankäyttöä ja tekevät päivän rikkonaiseksi. Puhelin keskeyttää usein meneillään olevan toiminnan lapsiryhmässä ja vie yhden työntekijän huomion pois

itse perustehtävästä. Vastaajat kokivat, että muistettavia tehtäviä on digitalisaation myötä tullut liikaa, koska viestit ja sähköpostit ovat aina läsnä ja tavoitettavuus nopeaa. Vastaajat kokivat myös, että heiltä vaaditaan usein nopeaa reagoitua sähköposteihin ja viesteihin, jolloin asia pitää hoitaa välittömästi. Tällöin edellinen toiminta keskeytyy.

”Tietyllä tavalla mua syö se että aina yrittää muistaa, ainii pitäis päivittää pedanetti ja valokuvaus pitäis muistaa.”

Digitalisaatio on tuonut mukanaan paljon lisää muistettavaa. Ei voi dokumentoida, jos on unohtanut ottaa laitteen mukaan. Jos ei ole dokumentoituja valokuvia, ei voi päivittää Peda.nettiä.

Työn rajaaminen mietitytti useita vastaajia. Mietittiin työn sisällön rajaamista, tehtävien priorisointia ja myös laitteiden käytön rajaamista sopivaan hetkeen. Monet vastaajista kokivat, että työtä on pakko rajata jaksamisen kannalta. Digitaalista työtä etenkin tulee rajata tilanteisiin, joissa se ei häiritse lasten kanssa tehtävää toimintaa.

”Jos ehtii, niin jos ehtii. Ja sit se on, et itekkin kokee huonoo omaatuntoo siitä, mut myös on ollu pakko rajata, nyt mä vaan jätän nämä tekemättä.”

Eniten keskustelua kuitenkin herätti työn rajaaminen työaikaan ja vapaa-aikaan. Aina mukana kulkeva puhelin, tabletti ja kannettava tietokone kuljettaa töitä mukana mihin ikinä sitten meneekin. Kun joko puhelin tai tabletti on aina saatavilla, työt helposti siirtyvät kotiin. Vastaajat kokivat, että työt siirtyvät kotiin entistä useammin.

”Monesti viikonloppuna tulee tehtyä vaikka ei kuuluis, koska sä et ehdi sitä Peda-nettii tekeen ikinä muulloin. Sit sä rupeet, et okei.”

Jos on ollut töissä kiireistä, sähköposteja luetaan ja Peda.nettiä päivitetään kotona rauhassa. Vastaajat kokivat työn helpommaksi kotoa käsin, jossa on toimivat nettiyhteydet ja rauhallinen tila keskittyä työhön. Usein vastaajista tuntui, että jos energiaa kotona vielä riittää, töitä on helppo tehdä pois alta jo kotona. Vastaajat kertoivat, että vain väsyneenä on pakko rajata työn kotona tekemistä.

”Niin siinähan on se riski et sit teet sen kotona. Ja se on ehkä ainakin itelle se haaste, että sen minkä voi tehdä niin miten sen välillä rajaa. Toki sitten kun on välillä niin väsyny ettei jaksa niin se on helppo rajata.”

Vastaajat kokivat, että työaikana kasvunkansioiden päivittäminen on liikaa aikaa vievää ja kasvunkansioihin kuvien lataaminen jääkin helposti kotiin. Työaikaan sisältyvää suunnittelu-aikaa ei haluta käyttää aikaa vievään kasvunkansioiden päivittämiseen. Vastaajista tuntui, etteivät esimiehet tunnista työn kuormittavuutta ja kiireen tuntua, koska paljon työtä tehdään kotona suunnitteluajan ulkopuolella.

”Siihen kasvunkansion kuviin helposti kuluun kome tuntia, ja sit sä katot, okei, no viidelle mä sain laitettuu. Ja sitte siit periaatteessa, okei, no mulla on suunnittelu-aikaa, mutta sit, kyl mä sen tiedän tosissani, et jos mä tähän käytin kolme tuntii, niin en mä voi vähentää mun suunnitteluajast kolmee tuntii. Koska mulla on niin paljon kaikkee muutakin tekemistä”

Vastaajat pohtivat myös töiden rajaamisen tärkeyttä ja merkityksellisten töiden priorisointia. Monesti työtä joudutaan rajaamaan tärkeimpien työtehtävien tekemiseen ja vähemmän tärkeät jätetään joko kokonaan tekemättä tai siirretään myöhempään ajankohtaan. Erittäin kuormittavaksi tekijäksi vastaavat tunnistivat sähköpostien ja viestien lukemisen ja vastaanottamisen työajan ulkopuolella. Monet kokivat, että välttämätönkin viesti, joka koskee esimerkiksi seuraavan päivän työvuoromuutoksia, katkaisee vapaa-ajan ja saa ajatukset kääntymään työasioihin.

”Kylhän se kuormittaa, jos viikonloppuna tulee viestii tai esimiehelt tulee, et koittaa kaa sumplii keskenänne, kuka venyttää päivää tai kuka tekee vuoroa. Tätä oli viime vuonna esimerkiks. Niin kyllä se kuormittaa sit ku itsellä ja perhe-elämä on sellasta, et on paljon aikatauluja ja ne on löyty aika kiveen. Niin se ei ehkä sitte, että kenen tehtäviin se kuuluu tai et lähestytään vapaa-ajalla. Niin, ymmärrän, että se on ehkä työn järjestämisen kannalta välttämätöntä, mut ei voi olettaa, että ihmiset on tavotettavis 24/7 tai siirtää myöskään sitä vastuuta. Haluukse se sitten, et sielt tulee maanantaina levännyt työntekijä. Vai se, jo niistä töistä viikonloppunakin rasittunu työntekijä.”

Sähköpostin näkyminen omassa puhelimessa häiritsi vastaajia paljon. Toisaalta halutaan pysyä ajan tasalla ja valmistautua tulevaan päivään hyvin, toisaalta vastaajat miettivät, että sähköpostin olisi parempi näkyä vain työtabletissa. Kun sähköposti kilahtaa omassa puhelimessa, tulee sen kuitenkin avanneeksi. Vastaajat kokivat, että esimiehen kuuluisi rajata sähköpostien ja viestien lähettelyä vain työaikaan.

”Tekstiviestien saaminen vapaa-ajalla kuormittaa mua, kun mä oon taas tämmönen herkästi kuormittuva ihminen, niin mä oon semmonen, et kun pitäis päästä töistä, niin päästä niistä asioista helposti eroon. Jotta saa päänsä tyhjäksi ja täyttää sen muilla asioilla. Niin sit kun sielt tulee se esimiehen viesti, vaikka se ois kuinka positiivinen ja ystävällinen ja näin. Et ei oo siitä kyse. Niin se kuormittaa mua ja mul tulee työasiat mieleen. Ja mä koen sen kurjana.”

Monesta vastaajasta tuntui, että digitalisaation myötä aikataulupaineet ovat lisääntyneet. Kun työntekijä on nopeasti saavutettavissa, myös aikataulut ovat kiristyneet ja vastauksia halutaan saada nopeasti. Vastaajat kokivat, että sähköpostiin tulee nykyisin paljon erilaisia kyselyjä, joihin vaaditaan nopeaa reagointia.

”Digitalisaatio on lisänny sitä, et ne tulee äärettömän kireellä aikataululla. Tässä on teille kysely. Tän pitäis olla tänään valmis tai viimeistään huomenna valmis.”

Liian nopea aikataulu kuormittaa ja vastaajat kokivat, että vastaamiseen ei ole aikaa tiimipalaveriajalla. Tiimi-palavereja on monia erilaisia etenkin monitoimitaloissa ja vastaajat kokivat, ettei aika riitä sekä tiimityöhön, että digitalisten asioiden hoitamiseen. Etenkin tvt-vastaavat kokivat, ettei tvt-vastaavien tehtäviin ole resursoitu riittävästi aikaa ja tehtäviä on liikaa. Tvt-vastaavien tehtävien hoitaminen vie paljon aikaa työajasta.

”Tvt-vastaava joutuu vastaan niitten kaikkien laitteitten, viedä niit asioit eteenpäin ja se vie taas tosi paljon aikaa. Sit kuitenkin tvt-vastaaval on laiterekisterin ylläpitokin sitten, vaikka me saadaan valmiit listat ja muuta. Mut siihen kuuluu, annetaan työtehtäviä, mut sitten ne pitäis tulla käsikädessä myös sen ajan ja sen, et sulla on mahdollisuus suorittaa se työtehtävä. Koska se aika ei oikeesti riitä siihen todelliseen, mitä sä joudut sit tekemään”

Haastatteluun osallistuneet kokivat turhautuneisuutta, jos digitaalisissa laitteissa tai ohjelmissa on vikaa. Ohjelmien viat ja toimimattomuus aiheuttavat paljon turhaa työtä ja ne rasittavat työntekijöitä. Kun lasten läsnäolo -kirjaaminen ei toimi, joudutaan kirjaaminen tekemään ensin paperille. Vastaajat kokivat, että ohjelmiin ei voi aina luottaa.

”Sekin kun ne ohjelmat ei toimi, niin se myös, et vaikka, sit kun sulla alkaa oleen kaksnyt lasta, viistoist lasta tullu ja sit ne pitäis bacuppiin laittaa johonkin paperille ja jossain kohti kuitenkin pitää syöttää sinne.”

Vastaajat kokivat turhautuneisuutta etenkin silloin, jos on suunnitellut lapsiryhmälle toimintaa, joka ei toteudukaan, koska laitteita ei saada toimimaan.

”Jos sä oot suunnitellu jonkun toiminnan missä käytät laitteita ja on hienot suunnitelmat ja sit tuleekin että ei oo yhteyttä tai ohjelmat ei toimi niin se on itselle raskasta siinä tilanteessa alkaa miettiä uutta ja miten mä voin tuoda tän eri tavalla. Oot lapsille sanonu että hei, meillä on tänään ipädit.”

Joissain päiväkodeissa on käytössä vielä vanhoja pöytäkoneita, niitä on liian vähän ja ne ovat hitaita. Vanhimmissa päiväkodeissa verkkoyhteydet ovat huonot ja esimerkiksi tulostaminen on tällöin vaikeaa. Uusimmissa päiväkodeissa on jo tarvittavat hiljaisen

työskentelyn tilat, mutta vanhemmissa päiväkodeissa koetaan, että hiljaiseen työskente-
lyyn tai palavereihin soveltuvia tiloja on heikosti.

*”Sulla on pieni hetki aikaa tehdä jotain, sä tuut tähän niin sulla menee koko aika että
avaat sen koneen etkä saa edes auki että se on ihan mun mielestä mikä pitäis olla
ensisijainen ja työtilat että pitäis olla työtila missä sulla on rauha tehdä.”*

Vastaajat kokivat myös, että uusia ohjelmia on tullut lyhyessä ajassa liikaa ja ne ovat
osittain päällekkäisiä. Esimerkkisi henkilökunnan läsnäoloja kirjataan kolmeen päällekkäiseen
ohjelmaan, Pro Consonaan, Titaniaan ja Populukseen.

Uusia ohjelmia ja sovelluksia on henkilökunnalla käytössään monia, ja ne päivittyvät ja
uusiutuvat useasti. Myös ohjelmien nimet vaihtuvat usein. Vastaajat kokivat uusien oh-
jelmien opettelemisen stressaavaksi.

*”Onhan se ihan kaikki näihin ohjelmiin ja laitteisiin perehtyminen ja niitten käytön
opetteleminen. Kyllähän se on ollu aika stressaavaa. Varajohtajan roolissa on vielä
tämä Titania. Viime viikko oli aikamoisen stressaava. Kun syyslomaviikkoo yritti.
Niin ja sit ne on semmosia asiat sieltä titaniasta, mitä sieltä periaatteessa on pakko
sit juosta jonnekin kysymään, muuten sä et pysty hoitaan ees. Se vie aikaa”*

Jotkut haastatelluista kokivat myös kuormittavaksi, jos ohjelmien käyttöä pitää opettaa
muille. Haastatellut kertoivat, että usein perehdytykset ohjelmien käyttöönottoon ovat no-
peita ja lyhyitä. Perehdytyksen saa yksi työntekijä ja hän opettaa käytön muille tiimiläi-
sille. Etenkin työvuorojen laatimishjelma Titania on tuonut paljon opeteltavaa.

*”Ja perehdytykset on aika lyhyitä ja nopeita ja sit et ota käyttöön sillä, vaik tuntuu
ihan, et mä en yhtään vielä osaa. Siis kaikkii kursseja. Ja nyt vaikka tää Vasun
kirjottaminen Driveen, tai ylipäänsä sähkösenä ja kaikki kirjaamiset. Et jos mä käyn
jonkun perehdytyksen. Mun pitäis sitten mun tiimiläisille pystyy se vielä opettaan.”*

Vastaajat totesivat, että viime vuosina on tullut paljon uutta omaksuttavaa ja opeteltavaa.
Muutoksia on koettu tulevan liian nopeasti, niitä on liian paljon ja ne aiheuttavat kuormi-
tusta. Myös ohjelmiin ja sovelluksien käyttöön, kuten Peda.netin käyttöön sisältyvä tieto-
turvallisuuden pohtiminen on aiheuttanut ylimääräistä kuormitusta.

*”Että mikä sen taustalla on, että onks se että tulee liian nopeesti asioita tai liian
monta? Onko siihen aikaa opetella tai onko se ihan niin uutta, että ei voi niin paljoo
ottaa tietoo siinä niin kun omassa työyhteisössä?”*

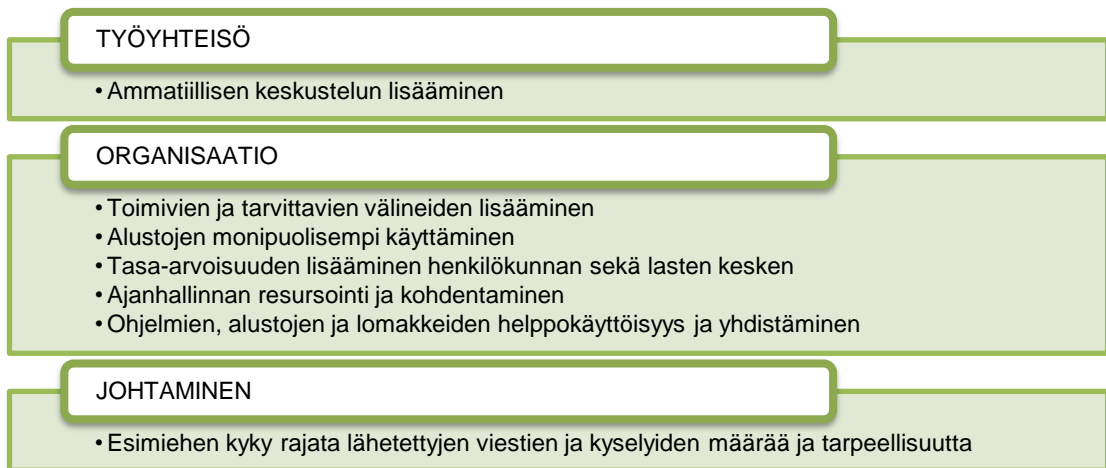
”Aika lailla myös kuormittaa koska tää uuden asian tuleminen, sitä tulee paljon, just puhuttiin että ohjelmat muuttuu, just oot oppinu jonkun, mä en oo mikään kauheen fani näiden digilaitteiden kanssa niin just oot oppinu, taas tulee uutta. Koen myös tämmöstä haastetta ja kuormitusta näistä.”

Vastaajat kokivat haasteena, että esimiehiltä tulee entistä enemmän työtä tehtäväksi sähköisessä muodossa. Johtajat lähettävät usein kyselyjä ja tehtäviä eteenpäin sähköpostilla. Etenkin sähköpostina tulevat kyselyt ja palautekyselyt kuormittavat työntekijöitä. Työntekijät kokivat, ettei aikaa ole resursoitu vastaamiseen tarpeeksi. Vastaavat kokivat, että esimiehen olisi hyvä rajata ja suodattaa viestejä, jotka lähtevät suoraan työntekijälle. Esimieheltä toivottiin kykyä rajata viestitulvaa ja kykyä välittää vain tärkeimmät viestit. Osa vastaajista koki, että esimieheltä sähköpostina tulevat tehtävät ovat oman esimiestyönsä suoraan siirtämistä henkilökunnan vastuulle.

”Tulee johtajillekin kyselyitä paljon, mut et myös se ajatusmalli, et jos sä välität sen eteenpäin, niin se ei oo done siel sun task-listalla, vaan kyllä se vastuu sit myös kuuluu sinne vieläkin, vaikka se on sälytetty eteenpäin. Ei voi olettaa, et kaadetaan myös sitä kuormaa sitten sinne kentälle. Koska kyllähän johtajille maksetaan kuitenkin johtajan palkkaa. Niin heillä on myös se vastuu siitä. Se ei voi vaan olla. Niin, et sulle tulee nyt tämä tässä ja tässä on sulle deadline, sun pitää hoitaa. Et sä voi kaikkee sitä kuormaa, mikä tulee siit tehtäväks, niin sit aina vaan siirtää eteenpäin.”

5.3.3 Työhyvinvoinnin edistäminen digitaalista toimintaa kehittämällä

Haastattelujen aineiston perusteella työhyvinvointia haluttiin parantaa digitaalista toimintaa kehittämällä etenkin lisäämällä henkilökunnan ja lasten alueellista tasa-arvoisuutta. Työhyvinvointia haluttiin myös lisätä hankkimalla lisää toimivia ja tarvittavia välineitä sekä ohjelmien, alustojen ja lomakkeiden muuttamisella helppokäyttöisemmiksi yhdistämällä moninaisia usein uusiutuvia ohjelma-alustoja. Näiden lisäksi haluttiin lisätä ammatillista keskustelua digitalisaatiosta, kehittää alustojen käyttöä monipuolisemmaksi työvälineeksi, kehittää ajanhallinnan resursointia sekä parantaa esimiehen kykyä suodattaa viestitulvaa lähettämällä vain tarpeellisia viestejä ja kyselyitä rajattuna työaikana. Kuvi-
ossa 5 esitellään työhyvinvointia edistävät tekijät digitaalista toimintaa kehittämällä.



Kuvio 5. Työhyvinvointia edistävät tekijät ala- ja yläluokittain

Haastatteluihin osallistuneet vastaajat kokivat, että henkilökunta ja lapset ovat eriarvoisessa asemassa riippuen päiväkodin iästä ja kunnosta. Uusimmissa yksiköissä laitteita on riittävästi ja verkkoyhteydet ovat hyvät, mutta pienemmissä ja vanhemmissa varhaiskasvatyüksiköissä välineistö, yhteydet ja tilat ovat toimimattomia. Työhyvinvointia lisäisi, jos päiväkotien välistä tasa-arvoisuutta kehitettäisiin tuomalla kaikille samat digitaaliset mahdollisuudet.

”Mut ei välttämättä oo kaikissa resursseja, ja joko ei oo osaamista, ei oo halua, ei oo välttämättä laitteita, voi olla niin monesta eri asiasta niin lapset on tosi eriarvoisessa asemassa ja kuitenkin sitä yritetään että et olis oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo yksiä tärkeitä Suomen varhaiskasvatuksen tukipilareita tai perusopetuksen. Että se jotenkin on kans tosi kurja asia.”

Myös toimintatapojen koettiin eriävän paljon, riippuen päiväkodista. Toimintatapojen samankaltaisuutta haluttiin edistää kehittämällä yhteisiä sovittuja työmenetelmiä. Esimerkiksi Peda.nettiä ja kasvunkansioita päivitetään eri yksiköissä eri tavoin. Joissain päiväkodeissa lasten omat kasvunkansiot ovat vielä paperisessa muodossa ja joissain niitä päivitetään hyvinkin useasti.

”Mut hirveesti on eriarvosuutta vielä Lohjan kaupungin sisälläkin näissä yksiköissä. On esimerkiks eskariryhmiä, missä ei käytetä ollenkaan Kasvun kansioita eikä Peda.nettiä. Jossei saa vuoden aikana yhtään kuvaa omasta lapsen eskarista, niin se on aika mielenkiintosta kun varmaan laitteita on.”

Vastaajat kokivat, että toimivia tabletteja sekä muuta esitysvälineistöä pitäisi olla kaikissa lapsiryhmissä riittävästi. Vastaajat toivoivat, että jokaisessa lapsiryhmässä olisi ainakin kaksi yhteiskäytössä olevaa tablettia. Osassa päiväkodeista kaikilla työntekijöillä on

omat tabletti, lisäksi lapsilla on yhteiskäytössä tabletteja. Olisi myös hyvä, jos laitteet ja yhteydet olisivat aina toimintakuntoisia ja viat nopeasti korjattavissa. Tulostamisen helpottamiseksi päiväkodeissa kaivattiin myös wifi-tulostinta.

”Kun et jos mietin meidän niin kun kehittämistä täällä, niin just se et onko tarvittavaa välineistöä. Meillä ei ole kaikilla omia vaan meillä on niin kun lasten padeja ja sellasia mitkä ovat yhteisessä käytössä ja sit on opettajien padit.”

Vastaajien mielestä kehittämistä tarvitaan etenkin Google Driven osalta. Driven käyttöä voitaisiin lisätä ja monipuolistaa niin, että alustan yhteiskäyttö voisi korvata palavereja.

”Voisi käyttää enemmän hyödyksi Driveä ja jakaa sinne yhteisiä pohjia, johon voisi heitellä kaikkii ideoita, kun ei sitä yhteiseen kokoontumiseen aikaa ole riittävästi, vain joka toinen viikko. Kaikki vois kirjoittaa, sillon, kun ois mahdollisuus.”

Koettiin myös, että viestintä vanhempien kanssa voisi olla helpompaa, jos some-alustojen käyttöä kehitettäisiin. Peda.net ja Wilma ovat hiukan jäykkiä alustoja nopeaan viestintään ja kuvien siirtoon.

Vastaajat kokivat, että työajan hallintaa on parannettava, aikaa digitaalisen työn tekemiseen tulee olla riittävästi ja sitä on osattava kohdentaa oikein. Aikaa tarvitaan tiimipalaverien lisäksi myös esimerkiksi yhteisiin kyselyihin vastaamiseen ja yhteisten tehtävien tekemiseen. Tiimipalaveri-aikaa ei tulisi käyttää tehtäviin vastaamiseen ja kirjoittamiseen, vaan niille olisi varattava aikaa muualta.

”Pitäs olla erikseen joku aika. Et jos tulee joku tommonen, ei nyt ylimääräinen, mut joku tommonen aihe, niin sit se on aina, no, käykää tiimissä läpi. Mut niille ei oo osotettu mitään aikaa.”

Etenkin varhaiskasvatuksen tvv-vastaavat kokivat, ettei tarvittavaa aikaa ole kohdennettu tvv-työn tekemiseen riittävästi tai ollenkaan.

”Mä haluisin ehkä kehittää sitä, et jos joka talossa on tää tvv-vastaava, niin hänelle olis sit myös sitä aikaa resurssoitu sillä tavalla, että vaikka olis yks tunti viikossa.”

Varhaiskasvatuksessa käytettävien moninaisten ohjelmien, alustojen ja sovellusten yhdistämistä pidettiin tärkeänä päällekkäisen, turhan työn välttämiseksi. Vastaajat totesivat, että samoja asioita kirjataan moneen eri ohjelmaan, kuten esimerkiksi Pro Consonaan, Titaniaan ja Vaka-mukana sovellukseen. Olisi tärkeää, jos esimerkiksi työvuorojen

toteumat ja lasten läsnäolojen kirjaamisen pystyisi yhdistämään samaan ohjelmaan. Samassa ohjelmassa näkyisi siis sekä lasten, että henkilökunnan läsnäolotapahtumat. Koettiin myös tärkeänä, että ohjelmat, kuten Titania ja Populus keskustelisivat paremmin keskenään, jolloin tietoa esimerkiksi tulevista poissaoloista ei tarvitsisi kysellä erikseen.

”Must sen tiedon vois kaivaa jostain muualta, jonnekin se on tallentunu montako aikuist on ollu talos paikalla. Tai pitäis olla, luulis et se tulee viimestään Titaniasta se tieto, että paljonko on ihmisii minäki päivänä ollu paikalla. Ja lapset näkee Vakamukana. Kun mikään ohjelma ei keskustele keskenään.”

”Jospa työvuorosuunnittelut ja toteutumat tapahtuis samojen ohjelmien kautta, kuin lasten kirjaamiset, että olis kaikki sähköisesti ja jotenkin yksinkertaistamista ja yhdistämistä, helppokäyttöisyyttä.”

Vastaajat pitivät myös tärkeänä, että kaikki lapsen asioita koskevat tiedot pystyittäisiin yhdistämään samalle käyttöalustalle koko Lohjan kaupungin tasolla, jolloin kaikki lapsen tai perheen kanssa toimivat pystyisivät pääsemään tietoon käsiksi reaaliaikaisesti. Näitä tahoja ovat esimerkiksi neuvola ja perhetyö.

”Että sais jotenkin, se tieto mikä koskettaa kaikkia toimijoita samaan paikkaan. Omalla tavallaan meillä on kuitenkin salassapitovelvollisuus, että miten se voi olla niin hirveen vaikeeta, saat kertoa ja et saa kertoa, ton saat sanoo ja tota et, ton voit kirjottaa tonne ja tota et”.

Vastaajat halusivat myös kehittää lomakkeiden helppokäyttöisyyttä. Lomakkeet tulisi yhtenäistää sähköiseen muotoon Driveen sopivaksi ja ne tulisi keskittää mahdollisimman helppoon paikkaan. Kaikki lomakkeet, joita esimerkiksi neuvolaan siirretään, ovat hankalassa, Driveen sopimattomassa rasti ruutuun muodossa. Työtä helpottaisi, jos neuvolan lomakkeet voisi lähettää sähköisesti, eikä paperiversioina sisäisessä postissa.

”Meidän lomakkeet on ihan kökköjä. Meillä on vähän repaleinen, että jotain löytyy jostain ja jotain löytyy jostain, joku lomake onkin vanhentunut vaikka niitä on hyvin päivitetty ja yritetty keskittää. Vähän räpäset pedanettiin, vähän wilmaa ja sitä ja tätä. Eikö voitais löytää semmosta?”

Vastaajat kokivat myös omaa työtänsä helpottavana tekijänä, jos lomakkeet olisivat aina päivitettyjä ja niihin johtavat linkit esimerkiksi kaupungin sivuilla olisivat toimivia. Esimerkiksi e-asiointi lomakkeet ovat tuottaneet turhaa työtä, kun linkit eivät ole toimineet vanhemmille.

Työhyvinvointia parantavana tekijänä vastaajat pitivät yhteisen keskustelun lisäämistä digitaalisista asioista yli päiväkotirajojen. Ammatillista keskustelua pidettiin tärkeänä ja

innostavana. Keskustelua digitalisaation teemasta haluttiin lisätä, koska ajatusten ja ideoiden jakaminen lisää työhyvinvointia. Osa vastaajista koki, että myös itse kehityksessä mukana pysyminen lisääntyisi ammatillista keskustelua lisäämällä.

”Siis tällaiset keskustelut on tosi kivoja, et ois aina yhdestä teemasta, eikä niin kuin tiimipalaverissa, jossa on monta asiaa. Tästäkin olisi hyvä puhua tästä digitalisatiosta yli päiväkotirajojen, niin oppisi uutta ja voisi vertailla työtapoja ja ideoita. Tällainen keskustelu just lisää työhyvinvointia”

Työhyvinvointia lisäävänä tekijänä pidettiin esimiehen toimintaa sähköpostien ja viestien lähettämisen rajaamisen suhteen. Vastaajat kokivat, että esimies tarvitsee kykyä rajaamiseen ja oman työnsä kehittämiseen niin, ettei henkilökunta kokisi sähköistä kuormitusta.

”Kaikkei ei pitäis laittaa eteenpäin, vaan semmonen, seuloa, et onks tää todella tarpeellista.”

Tärkeäksi koettiin, että johtaja ei lähettäisi viestejä ja sähköpostia työntekijän vapaaajalla ja välttäisi kaikenlaista liiallista sähköpostikuormaa, kuten monenlaisia jakoon laitettavia kyselyjä. Tärkeänä pidettiin myös esimiehen kykyä lähettää vain tarpeellisia ja välttämättömiä viestejä, joihin olisi mahdollista vastata työajan puitteissa.

”On osittainen omakin vika tai ominaisuus se, että viikonloppusin tulee luettua sähköpostia ja sit näkee, et johtaja on lähettäny viikonloppuna kello yheksän illalla sähköpostia.”

6 Pohdinta

Opinnäytetyön tarkoitus oli kuvata, miten digitalisaation tuoma muutos on vaikuttanut varhaiskasvatuksen henkilökunnan sekä varhaiskasvatuksen esimiesten työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa digitalisaation vaikutuksista varhaiskasvattajien työhyvinvointiin. Tätä tietoa voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämiseksi lojhalaisissa varhaiskasvatusyksiköissä. Tutkimuskysymysten avulla haluttiin myös saada tietoa siitä, miten työntekijät haluaisivat kehittää ja parantaa digitaalista toimintaa varhaiskasvatuksessa työhyvinvoinnin lisäämiseksi.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostettiin digitalisaation kehityksestä kunta-alalla ja varhaiskasvatuksessa, työhyvinvoinnista muuttuvassa työelämässä ja johtamisen merkityksestä työn muuttuessa. Opinnäytetyön ohjaavana teoriana käytetään

Marja-Liisa ja Marjut Mankan teoksessa Työhyvinvointi (2016) määritelmää työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä.

Valtion selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisema Maarit Tihisen raportti Kuntien digitaalisen toiminnan kehittämisestä (2019) kertoo kunnan työntekijöiden kohtaamasta digimuutoksesta. Digimuutos on tyypiltään murrosmainen muutos ja sille on tyypillistä muutosvastarinta. Digitalisaation mahdollisuuksien hyödyntäminen vaatii asenne- ja kulttuurimuutosta. Teknologia voidaan mieltää pelottavana ja se saa henkilön epäilemään oppimiskykyään. Henkilöstön hyvinvoinnin huomioivan muutosohjelman läpivienti toisi tietoa ja hälventäisi pelkoa. Riittävä koulutus, opetus ja rinnalla kulkeminen muutoksessa olisi tärkeää. Tämän opinnäytetyön tulosten perusteella muutos varhaiskasvattajan työhön on tullut nopeasti ja digitalista välineistöä hyödynnetään varhaiskasvatuksessa paljon. Digitalisaatio nähtiin monilla alueilla työhyvinvointia tukevana tekijänä ja paluuta vanhaan paperilla tehtävään työhön ei enää ole. Muutos on tullut kuitenkin liian nopeasti ja uutta omaksuttavaa on ollut paljon. Tuloksista mielenkiintoisinta oli, kuinka työntekijät kokevat yhteisöllisyyden lisääntyneen digitalisaation vaikutuksesta. Uuden opettelu ja sekä välineistön sekä ohjelmien käytön opettelu on johtanut siihen, että työyhteisössä tarjotaan apua ja asioita opetellaan yhdessä. Mielenkiintoista on myös, että uuden työtavan opettelu nähtiin sekä työhyvinvointia tukevana tekijänä, että työssä jaksamista kuormittavana tekijänä.

Tihisen mukaan kuntasektorilla aika on kypsä digitalisaation laajamittaiselle hyödyntämiselle. Kunnissa luodaan digiagendoja ja ne kirjataan strategioihin. Kuntien tietotekniikkakartoituksista Tihisen mukaan käy ilmi, että digitalisaation merkitys on ymmärretty strategiatasolla, mutta käytännön haasteita on paljon. Tietotekniikkakartoituksen mukaan kuntien työntekijät toivovat tuekseen parhaita käytännön malleja sekä yhteistyöverkostoja. Opinnäytetyöni tulokset ovat saman suuntaiset. Varhaiskasvattajan työ on murroksessa, muutoksia tulee paljon ja digiagendat on kirjattu strategioihin. Käytännön työssä näkyy kuitenkin, että haasteita toteutuksessa on paljon. Haastatteluihin osallistuneet kokivat tärkeäksi, että ammatillista keskustelua käytäisiin enemmän, digitalisia alustoja hyödynnettäisiin monipuolisemmin ja että aikaa digitaaliseen työlle olisi osoitettu työajasta riittävästi. Vastauksista voi päätellä, että digitaalisia ohjelmia ja välineitä on otettu käyttöön esimerkillisesti, mutta työ ei oikein ole pysynyt muutoksen mukana.

Digitalisaatio on tuonut varhaiskasvattajan työhön monta työtä kehittävää uutta elementtiä ja se on parantanut työn sujuvuutta monella osa-alueella. Silti vastaajat kokevat digitalisaation tuovan haasteita sekä työn resurssoinnin, ajan hallinnan ja varhaiskasvattajan työn laadukkuuden sekä tasa-arvoisuuden suhteen. Koska varhaiskasvattajan työ ja moneen muunkin ammattialan työ on ollut viime vuosina suuren murroksen alla, ei kehitystä vielä oikein pystytä analysoimaan. Vasta murroksen taantuessa tai sen ohi mentyä nähdään sen vaikutuksia paremmin. Tulee aika, kun työ tasaantuu, huomataan mitkä menetelmät lisäävät työn laadukkuutta ja mitkä päätökset olivat epäonnistuneita. Usein suuren murroksen tasaannuttua, huomataan mitä käytänteitä entisestä työtavasta olisi kannattanut säilyttää ja mihin suuntaan työtä jatkossa tulee kehittää. Usein, kun on nopealla aikavälillä tehty paljon muutoksia, huomataankin, että jotkut vanhat käytännöt ovat arvostettuja ja niitä otetaan uudelleen käyttöön.

Varhaiskasvattajan työn muutos on varmasti vielä kehittymässä suuntaan, josta strategiasollakaan ei vielä ole tarkkaa tietoa. Digitalisaatio aiheuttaa työpaikoilla epävarmuutta omasta työstään ja kasvattajat tarvitsisivatkin vahvistusta ammatilliseen itsetuntoonsa muutoksen keskellä. Varhaiskasvatuksen esimies ei ole aina fyysisesti tuke massassa työntekijää, mutta on laitteiden avulla sähköisesti tavoitettavissa. Myös esimiehet tarvitsevat tukea työajan hallinnassa, jotta he voisivat toimia esimerkkinä työyhteisölleen.

Esimiestyöhön liittyy erityisvaatimuksia, kun työyhteisö toimii hajautetusti. Etäjohtamisessa on kyse yhteistyön mahdollistamisesta ja itseohjautuvuuden tukemisesta. Vahvuuksina korostuvat itseohjautuvuus niin yksilö- kuin työyhteisötasolla. Niin työntekijän kuin esimiehenkin on kyettävä aikatauluttamaan ja organisoimaan omaa työtään. Etä- ja virtuaalijohtaminen on arkipäivää monissa asiantuntijatehtävissä sekä palveluammateissa, joissa johdetaan useita eri yksiköitä. Etäjohtamisessa korostuvat suhteiden luominen, luottamus, yhteisöllisyys, vuorovaikutus sekä tiedon jakamiseen liittyvät käytännöt. Lisäksi on varmistettava työprosessien sujuvuus, työolojen terveellisyys ja turvallisuus sekä kuormittumisen ja työajan seuranta. (Työturvallisuuskeskus 2019.)

Tärkeää olisi, että varhaiskasvattaja ei kokisi huonoa omaa tuntoa tai riittämättömyyden tunnetta digitalisten velvoitteiden takia. Tärkeää olisi myös etenkin työnantajan huolehtia varhaiskasvattajan työhyvinvoinnista rajaamalla tehtävää työtä sekä sisällöllisesti että ajankäytöllisesti vain työaikaan ja antamalla aikaa työstä laadukkaaseen selviytymiseen. Esimiehen olisi työyhteisössä hyvä ottaa puheeksi työajan käyttö, työajan hallinta ja digitaalisen työn kuormittavuus. Työtä tulisi työpaikalla yhdessä kehittää suuntaan, jolloin

digitaalisesti tehtävän työn vaatimuksia kohtuullistettaisiin yhteisen keskustelun ja työn kehittämisen menetelmien avulla.

Jari Salmisen (2011) mukaan työajan käytön suunnitteleminen alkaa tehtävien ja vastuiden laittamisesta oikeaan järjestykseen. Kiire lisääntyy yleensä siitä, ettemme ehdi tehdä asioita kunnolla, vaan joudumme paikkaamaan virheitä jälkikäteen. Tehtäville on varattava niiden kunnollisen suorittamisen vaatima aika. Usein tauot ja muiden asioiden ajatteleminen välillä edistävät tavoitetta paremmin.

Koroman ym. (2011) Mobiili työ -julkaisun mukaan työntekijät tinkivät helposti omasta palautumisajastaan, jos työssä koetaan kiireen tunnetta tai työ on kiinnostavaa tai haastavaa. Lyhytkin piipahdus sähköposteihin illalla keskeyttää palautumisprosessin ja unisaattaa häiriytyä. Työpaikalla on hyvä keskustella, miten toimintatapoja kehitetään palautumista edistäviksi ja työn vaatimusten pitämiseksi kohtuullisina. Työntekijän on vaikea arvioida, onko palautuminen riittävä.

Opinnäytetyön haastattelujen tuloksissa eniten yllätti työntekijöiden tarve kokea oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoa. Tasa-arvoisuus digitalisaation kehityksessä eri varhaiskasvatyüksiköissä mainittiin kaikissa haastatteluissa. Työntekijät kokivat myös, että lapset eli varhaiskasvatuksen asiakkaat ovat eriarvoisessa digitalisessa asemassa, riippuen lapsen hoitopaikasta.

Varhaiskasvatusta ohjataan valtakunnallisesti varhaiskasvatuslailla ja asetuksilla. Valtakunnalliset varhaiskasvatyössuunnitelman perusteet ohjaavat varhaiskasvatuksen laatua, sisältöä ja kuntien oman varhaiskasvatyössuunnitelman laatimista. Varhaiskasvatyössuunnitelman perusteissa määritellään, miten kunnassa järjestettävässä varhaiskasvatyössessa otetaan huomioon varhaiskasvatuksen digitalisaatio, kuten pedagoginen dokumentointi ja mediakasvatus. Varhaiskasvatyössusta koskeva asetusuudistus on aiheuttanut huolta henkilöstön jaksamisesta. Henkilöstön jaksaminen ja työhyvinvointi on varhaiskasvatuksen keskeinen laadukkuus- ja kustannustekijä Maiju Paanasen ja Tuure Tammen Tampereen yliopistossa tekemän tutkimuksen työn kuormittavuuden kokemuksista lastentarhanopettajan työssä (2017) mukaan. Kuormittava kokemus syntyy siitä, ettei työtä kyetä tekemään niin laadukkaasti kuin toivoisi. Myös monipuolistuneet hallinnolliset piirteet koetaan olevan ristiriidassa kasvatyössellisen pedagogian kanssa. Työhyvinvointi tutkimuksen mukaan lisääntyy, jos henkilöstöllä on tilaa tehdä asiantuntemukseensa perustuvia ratkaisuja.

Opinnäytetyön haastattelujen tulosten mukaan digitalisaation mukanaan tuomat haasteet lisäävät työn kuormittavuutta ja heikentävät työhyvinvointia. Vastaajista suuri osa koki työssään riittämättömyyden tunnetta siitä, että haluaisivat tehdä työnsä mahdollisimman laadukkaasti sekä digitaalisten velvoitteiden sekä lapsiryhmässä tapahtuvan toiminnan sisällöissä. Riittämättömyyden tunnetta koettiin etenkin läsnäolon puutteen tunteesta, koska digitaalinen työ on vienyt monella eri tavalla aikaa pois lapsiryhmässä tehtävästä työstä.

Hyvällä muutosjohtamisella ja työhyvinvoinnilla on todettu olevan selviä yhtäläisyyksiä. Kaija Suonsivu kirjassaan: Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista (2011) toteaa, että toimiva johtaminen muodostuu arkipäivän asioista ja keinoista, joilla motivoidaan mukaan muutokseen. Kun esimies ei hahmota kokonaiskuvaa, se aiheuttaa lyhytnäköistä ja tempoilevaa toimintaa. Henkilöstön johtaminen työn muuttuessa ja siihen vaadittavat taidot ovat tärkeitä toiminnan kehittymisen ja henkilökunnan jaksamisen kannalta. Opinnäytetyöni tuloksista päätelleen johtajan työ on helpottunut digitalisaation avulla. Tiedonkulku toimii sujuvammin ja laadukkaammin sekä johtajalla on kokonaiskuva hallussa, vaikka johtaja ei olisikaan fyysisesti läsnä. Työhyvinvointia heikentävänä tekijänä vastaajat kokivat, ettei esimiehillä vielä ole tarvittavaa kykyä suojata työntekijöitään liialliselta digitaaliselta kuormalta. Johtajan kyky tai kyvyttömyys rajata tietotulvaa ja tehtävien sähköistä delegointia nähtiin digitalisaation mukanaan tuomana haasteena. Vastaajat kokivat kuormitusta etenkin sähköpostin ja viestien tulvasta ja liiallisista vaatimuksista nopeaan sähköiseen reagointiin.

Kaisa Perkon ja Ulla Kinnusen kahden vuoden seurantatutkimuksessa kunta-alalla (2012) on osoitettu, että puutteet lähijohtamisessa ennakoivat työntekijän pahoinvointia. Silloin, kun työntekijä kokee vaikeutta irrottautua työstä, oli tutkimuksen tuloksissa havaittu myönteisten johtamistyylien heikkenemistä ja loukkaavien johtamiskäytänteiden lisääntymistä. Hyväksi arvioitu tiimi-ilmasto lisäsi myönteisten johtamistyylien esiintyvyyttä. Esimiehen johtamistavalla on merkitystä työhyvinvoinnille ja voimavaratekijöille. Esimiehen tulisi tukea osallistumista toiminnan kehittämiseen ja edistettävä oikeudenmukaisuuden kokemusta. Esimiehen tehtävänä on etenkin tukea työntekijöitä irrottautumaan työstä vapaa-aikanaan.

Opinnäytetyön ryhmähaastatteluun osallistuneet vastaajat kokivat, että työ seuraa nykyisin lisääntyvissä määrin kotiin. Digitaalista työtä tehdään paljon kotona, koska aikaa

tai tarvittavia yhteyksiä ei työaikana ole riittävästi. Eniten vastaajat kokivat kuormittumista siitä, että esimiehiltä tulee sähköpostia tai viestejä työntekijän vapaa-ajalla.

Opinnäytetyön sisällönanalyysiä ohjaavan Marja-Liisa ja Marjut Mankan (2016) teorian työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä mukaan työn tulisi olla mahdollisimman monipuolista, työssä pitäisi oppia ja työhön pitäisi saada itse vaikuttaa. Tärkeä työhyvinvointiin vaikuttava tekijä on sosiaalinen pääoma. Siihen vaikuttavat johtamisen laatu ja ilmapiiri, eli se, miten työtovereiden kanssa tullaan toimeen. Ilahduttavaa opinnäytetyöni tuloksissa oli se, että vastaajat kokivat työilmapiirin parantuneen digitalisaation vaikutuksesta ja sekä yhteisön, että yksilöitten välisen yhteistyön lisääntyneen. Työtoverin apuun pystyttiin luottamaan sekä apua on myös digitalisaation avulla helpommin ja nopeammin saatavissa.

Aineiston perusteella voi päätellä, että digitalisaation vaikutus työhyvinvointiin sisältyy kaikilla tasoilla Manka – Mankan teoriaan työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ja näinollen ohjaava teoria tukee aineistosta saatuja tuloksia. Opinnäytetyön ryhmähaastattelusta saadun aineiston perusteella voi myös päätellä, että organisaation vaikutus on suurin työhyvinvointiin vaikuttava tekijä, kun kyseessä on digitalisaation tuoman muutoksen vaikutus työhyvinvointiin.

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä haastattelujen aineiston luokittelussa pelkistettyihin ilmauksiin esiintyi eniten organisaatio -yläluokan alla. Mielenkiintoista on, että tuloksista voi päätellä, että työntekijät kokevat, että organisaation tulisi vaikuttaa työhyvinvointiin eniten ja että itse voi vaikuttaa siihen omalla toiminnallaan vähiten. Organisaatio on mahdollistanut varhaiskasvattajan työn sujuvuuden ja tunteen työhyvinvoinnin lisääntymisestä tarjoamalla digitaalisia välineitä ja mahdollisuuden digitaaliseen työympäristöön. Organisaatio on aiheuttanut myös eniten digitalisaation tuomia haasteita ja kuormittaa varhaiskasvattajan työhyvinvointia. Minä itse -yläluokan alta löytyi vähiten pelkistettyjä ilmauksia. Vastaajat kokivat, että itse ei voi vaikuttaa suuresti kokemaansa työhyvinvointiin, kun kyseessä on digitalisaation tuomat vaikutukset. Monet vastaajista kokivat, että työtä tulee itsekkin rajata ja omaan ammatillisuuteensa voi vaikuttaa työn sisältöä, sopivaa aikaa ja paikkaa digitaalisen työn tekemiseen rajaamalla.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa digitalisaation vaikutuksista varhaiskasvattajien työhyvinvointiin. Aineistosta kerättyä tietoa toivottavasti voidaan hyödyntää työhy-

vinvoinnin kehittämiseksi lohjalaisissa varhaiskasvatuyksiköissä. Tavoitteen tarkastelua suhteessa aineistosta saamaani tietoon pidän onnistuneena. Näkemys Digitalisaation mukanaan tuomista vaikutuksista ennen haastatteluja minulla toki oli, mutta tulokset vahvistivat näkemystäni sekä toivat uusia näkökulmia. Näitä näkökulmia toivon, että Lohjan kaupunki voi jatkossa hyödyntää. Tärkeintä minulle oli tieto siitä, että digitalisaatio on tukenut työhyvinvointia monella tavalla ja muuttanut työtä olennaisesti suuntaan, johon on hyvä kulkea teknologisoituneessa yhteiskunnassa. Työn kuormittavuus ja jaksamisen vaikeudet on tarpeellista tuoda näkyväksi, jotta työtä voitaisiin kehittää digitaalista toimintaa parantamalla sekä henkilökunnan, että esimiesten osaamista lisäämällä. Monet vastaajien tunnistamat haasteet sisältyivätkin vastauksiin digitalisen toiminnan kehittämisestä tutkimuskysymyksessä 3. Lohjalaisilla varhaiskasvatuksen ammattilaisilla on halua kehittää omaa työtään ja kykyä kehittää parempia työtapoja sekä he kokevat halua vaikuttaa omaan työhönsä.

Oppimisprosessina opinnäytetyö oli matka omaan työhöni varhaiskasvatuksen opettajana sekä tieto- ja viestintäteknologiasta työyhteisössäni vastaavana. Opinnäytetyötä tehdessäni näkökulmana pidin työn kehittämistä. Halusin etenkin saada selville, mitä varhaiskasvatuksen esimiehen pitäisi tiedostaa ja ottaa huomioon digitalisaation tuomasta muutoksesta työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Muutoksen voimaannuttava johtaminen on esimiehelle tärkeä taito. Opinnäytetyöprosessi on muuttanut rooliani asiantuntijasta työyhteisön kehittäjäksi.

Vaikka ennakkokäsitys digitalisaation tuomasta muutoksesta minulla jo olikin, ryhmähaastattelujen tulokset avasivat käsitystäni muutoksesta monella alueella, kuten tasa-arvoisuuden tärkeydestä. Tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden tunnetta esimiehen tulee pitää henkilökunnassaan yllä ja lisätä henkilökunnan vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä. Aiheena digitalisaation tuoman muutoksen vaikutukset varhaiskasvattajan työhyvinvoinnille oli minulle valintana helppo, koska halusin tuoda muutoksen merkityksellisyyden varhaiskasvattajan työssä näkyväksi ja tulosten avulla parantaa varhaiskasvattajien kokemaa työhyvinvointia.

6.1 Toteutuksen ja menetelmän tarkastelu

Tämä opinnäytetyö on laadullinen tutkimus. Opinnäytetyön tiedonkeruumenetelmäksi valittiin ryhmähaastattelu. Haastattelut analysoitiin Manka – Mankan teorian työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä teoriaohjaavan sisällönanalyysin keinoin.

Ryhmähaastattelun etuna on, että sillä saadaan paljon tietoa useilta henkilöiltä samanaikaisesti. Sen avulla saadaan yleensä arvokkaita ideoita kehittämisen tueksi. Ryhmän jäsenet myös auttavat toisiaan muistamaan ja perustelemaan kantaansa. Usein ryhmä itse vie keskustelua eteenpäin. (Ojasalo 2009, 42.)

Opinnäytetyöni aineiston keruumenetelmäksi valittiin ryhmähaastattelu. Haastattelujen toteutuspaikaksi valittiin kolme erilaista päiväkotia, joihin haastattelijalla ei ollut työsuhdetta. Haastatteluun osallistuviksi päiväkodeiksi valittiin sekä uudempia, että vanhempia yksiköitä. Valituksi tuli sekä pienempien, että suurten yksiköiden henkilökuntaa, jotta aineistosta tulisi monipuolinen ja kattava.

Tässä opinnäytetyössä ensimmäinen haastattelupyynnö ryhmähaastatteluun osallistumisesta lähetettiin tutkimukseen valittujen päiväkotien esimiehille heti elokuun alussa 2019. Muistutuksia ja lisäpyyntöjä sekä yhteydenottoiveita lähetettiin muutamia. Viimeinen haastattelu järjestyi vasta lokakuussa 2019. Varhaiskasvattajat ovat työssään kuormittuneita ja erilaisia palavereja on paljon. Myös henkilökunnan poissaoloja on useasti. Ryhmähaastattelujen ajankohtaa ei ollut helppo saada sopimaan varhaiskasvatusyksikköjen aikatauluihin. Alkuperäisen suunnitelman mukaan tarkoitus oli, että myös esimiehet pääsisivät osallistumaan ryhmähaastatteluun. Päiväkodin johtajat johtavat montaa eri yksiköä ja tekevät työtään myös muilla foorumeilla, kuin itse työpaikalla. Yhtään esimiestä ei osallistunut haastatteluihin, mutta jokaisesta yksiköstä varajohtajalla oli mahdollista osallistua.

Aineiston keruumenetelmänä ryhmähaastattelu antoi paljon sekä haastattelijalle, että haastatteluun osallistuneille. Ryhmähaastattelut koettiin tärkeiksi tilanteiksi, joissa voidaan jakaa mielipiteitä ja keskustella ammatillisesti digitalisaation vaikutuksista. Itse haastattelutilannetta pidettiin työhyvinvointia lisäävänä, koska ammatillisia keskusteluja teemasta tarvitaan. Haastateltavat kokivat myös tärkeäksi, että heitä kuullaan ja jokaisessa yksikössä toivottiin, että tuloksista olisi hyötyä työhyvinvoinnin kehittämiseksi lojalisissa varhaiskasvatusyksiköissä. Haastatteluun osallistuneet myös toivoivat tuloksia luettavaksi myös itselleen.

Menetelmänä laadullisen tutkimuksen tekeminen oli minulle uusi, koska edellinen opinnäytetyöni oli produktimuotoinen opinnäytetyö, jonka tuloksena oli konkreettinen tuotos. Koin päättämisen ja alaluokkien muodostamisen haasteena, koska omat ratkaisuni ja

päätelmäni vaikuttavat laadullisessa tutkimuksessa lopputulokseen merkittävästi. Jouduin opettelemaan uutena asiana sisällön analyysiä ja taulukointia alaluokkiin, yläluokkiin ja pääluokkiin. Taulukoinnin aikana, kun etsin alkuperäisilmaisuja ja järjestelin pelkistettyjä ilmaisuja, sain palata haastattelutilanteisiin. Halusin toteuttaa tulosten raportoinnin niin, että raportista välittyisi haastateltavien halu ja kyky kehittää omaa sekä työyhteisön hyvinvointia sekä antaa heille kokemuksen kuulluksi tulemisesta.

Tässä opinnäytetyössä käytettiin aineiston analyysissä ohjaavaa teoriaa. Ohjaava teoria työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä auttoi aineiston analyysissä. Juurikaan sisältöä en olisi luokiteltavakseni löytänyt, jos olisin pitäytynyt niissä ilmauksissa, jotka koskivat työhyvinvointia. Ohjaavan teorian avulla ymmärsin, että vaikka haastateltava puhuu konkreettisesti työssä tapahtuneista muutoksista, kuten esimerkiksi paperimäärän vähenemistä digitaalisen tiedonkulun ansiosta, hän puhuu työn sisällöstä, johon liittyy organisaation mahdollistama työympäristö työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä.

6.2 Eettisyys

Hyvän tieteellisen käytännön mukaan opinnäytetyö suunnitellaan, toteutetaan ja raportoidaan sekä tallennetaan tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. Tarvittavat tutkimusluvut haetaan ja tutkimushankkeesta sovitaan työelämän edustajan kanssa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012: 6). Tutkimuseettinen neuvottelukunta on hyväksynyt korkeakoulujen käyttämät tieteellisen käytännön menettelyohjeet. Opinnäytetyön toteutusta ohjaavat tämän lisäksi lainsäädäntö ja kansallinen ohje tutkimuseetikasta. (Kankkunen – Vehviläinen – Julkunen 2009: 175.)

Tutkimuksen uskottavuus ja tutkijan eettiset ratkaisut kulkevat käsi kädessä. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu, että tutkija noudattaa eettisiä toimintatapoja kuten rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimuksen arvioinnissa. Opinnäytetyön tekijän tulee noudattaa myös tieteellisen tiedon luonteeseen kuuluvaa avoimuutta tuloksia julkaistessaan. (Tuomi – Sarajärvi 2013: 132–133.)

Opinnäytetyölleni myönnettiin tutkimuslupa 6.6.2019. Tutkimusluvan myönsi Lohjan varhaiskasvatuksen palvelupäällikkö. Aineisto opinnäytetyötä varten kerättiin ryhmähaastattelulla kolmessa eri lohjalaisessa päiväkodissa, joissa en ollut itse työntekijänä. Haastattelu nauhoitettiin videolle osallistujien luvalla ja tietoja säilytetään luottamuksellisesti.

Osallistujan henkilöllisyys eikä työyksikön nimi tule ilmi valmiissa opinnäytetyössä. Osallistujat saivat etukäteen saatekirjeen (LIITE 2) ja antoivat suostumuksensa haastatteluun ryhmähaastattelun alussa. Saatekirjeessä osallistuja on saanut tietoa opinnäytetyön tarkoituksesta ja tavoitteesta sekä haastattelun luottamuksellisuudesta. Osallistujalle kerrottiin miten ja mihin tietoja käytetään. Osallistuja voi halutessaan keskeyttää osallistumisen haastatteluun.

Tulosten raportointi on esitetty huolellisesti haastatteluun osallistuneiden työntekijöiden alkuperäisiä ilmaisuja muuttamatta. Alkuperäisilmaisuja on käytetty runsaasti. Tulosten raportoinnissa on selitetty lukijalle asiayhteyttä tai vastaajan tarkoitusta, jos lainauksesta ei tule asiayhteys ilmi. Kun Vastaajat puhuvat erilaisista sovelluksista tai ohjelmista, on tulokseen selvyyden vuoksi lisätty käytettävien ohjelmien tai sovellusten nimet.

Opinnäytetyöni tulokset annettiin tiedoksi Lohjan varhaiskasvatuksen palvelupäällikölle sekä haastatteluihin osallistuneille yksiköille. Opinnäytetyö julkaistaan Theseus -tietokannassa.

6.3 Luotettavuuden arviointi

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arvioimiseksi ei ole luotu yhtä selkeitä kriteerejä kuin kvantitatiivisen. Validiteettiongelmia saattaa syntyä, jos tutkimusaineisto ei anna vastausta tutkimuskysymyksiin. Reliabiliteettiongelmia syntyy, jos aineiston analyysin aikana syntyy koodausvirheitä, epäyhdenmukaisuuksia tai virhetulkintoja. Laadullinen tutkimus ei ole edustava otanta perusjoukosta ja tutkimuksessa tuotettu tulkinta on aina tutkijan persoonallinen näkemys. Luotettavuuden tärkein kriteeri on aineiston edustavuus. Aineisto tuleeekin koota sieltä, missä tutkimuksen kohteena oleva ilmiö esiintyy. Tutkimuksen luotettavuus vähenee, jos haastattelijan kysymykset ovat liian suppeita. (Nieminen 1998, 215–217.)

Luotettavuus vaatii sitä, että muodostetut luokat ovat toisensa poissulkevia. Selkeä ja riittävä dokumentointi antaa mahdollisuuden arvioida luokittelun onnistuneisuutta. Arvio onnistuneisuudesta syntyy selkeään raportoinnin, perustelujen ja riittävän evidenssin avulla. Raportointi vaatii selkeyttä, näkökulmaa, tuoreutta ja hyviä kirjoitustaitoja. (Nieminen 1998, 219–220.)

Aineistoa varten haastateltiin 12 eri työntekijää kolmesta eri varhaiskasvatustyöyksiköstä. Mielestäni tämä otos on Lohjan kaupungin kokoisessa kaupungissa riittävä. Viimeisessä ryhmähaastattelussa aineisto alkoi toistamaan itseään, joten useampaa haastattelua ei olisi tarvinnut tehdä kerätäkseni enemmän tietoa aiheesta. Luotettavuutta lisäsi, että haastattelut sekä videoitiin, että nauhoitettiin puhelimen sanelimelle, jotta alkuperäisilmaukset olisivat mahdollisimman täydellisiä. Haastattelut litteroitiin litterointiin erikoistuneella palvelun tarjoajalla sanelimen nauhoituksen avulla, joten litteroituun tulokseen en voinut itse omalla tulkinnallani vaikuttaa.

Koska kyseessä on ensimmäinen laadullinen opinnäytetyöni litteroinnin ja aineiston analyysin menetelmä ovat minulle uusia. Tämä on voinut vaikuttaa lopputuloksen selkeyteen, luotettavuuteen sekä luokittelun eheyteen ja ratkaisujen perusteluihin. Raportoinnin olen pyrkinyt kirjoittamaan selkeästi ja huolellisesti kokoamalla jokaiseen tutkimuskysymykseen liittyvän luvun alkuun kuvion aineiston analyysin alaluokista ja yläluokista. Raportointi on tehty kuvion jäsentelyn mukaisessa järjestyksessä. Tulosten raportointi jaettiin tarkoituksella tutkimuskysymyksittäin, jotta raportoinnista näkyisi, että aineisto antaa vastauksen tutkimuskysymyksiin. Aineiston yläluokat olen valinnut aineistosta ohjaavan teorian avulla, joten perustelut tuloksiin valitusta aineiston valinnasta ja luokittelusta eivät jääneet yksin oman ratkaisukykyäni vastuulle. Ratkaisujen perusteluihin vaikutti aikaisempi kokemukseni aiheesta sekä vankka työkokemukseni varhaiskasvatuksen opettajana, kuitenkin objektiivisuuteni tutkimuksen tekijänä säilyttäen.

Opinnäytetyössä on pyritty mahdollisimman tarkkaan selostuksen tutkimuksen toteuttamisesta. Tämä kohentaa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta. Haastattelujen ajankohta, käytetty aika ja niihin liittyvät olosuhteet on kuvattu luvussa 5.1; Aineiston hankinta.

Luotettavan tutkijan tulee antaa lukijoilleen riittävästi tietoa siitä, miten tutkimus on tehty, jotta luotettavuutta pystytään arvioimaan. Tutkimustulokset tulevat selkeämmiksi ja ymmärrettäviksi, kun tekemiset kerrotaan yksityiskohtaisen tarkasti. Raportin tarkoitus on olla selkeä kuvaus tutkitusta ilmiöstä ja tutkimusprosessista. (Tuomi – Sarajärvi 2013: 141.)

6.4 Tulosten hyödyntäminen ja kehittämishaasteet

Opinnäytetyöni aiheen valinnan tarkoituksena oli tuoda näkyväksi nopea muutos, jonka digitalisaatio on tuonut varhaiskasvattajan työnkuvaan viimeisen parin vuoden sisällä. Tavoitteenani oli konkretisoida muutoksen mukanaan tuomia ilmiöitä ja pysähtyä tuloksen avulla pohtimaan varhaiskasvattajan työtä ja työnkuvaa. Toivon, että tulos herättää ajatuksia ja lisää ymmärrystä muutoksen vaikutuksista sekä tuo kehittämistarpeita näkyville. Toivon myös, että tulos auttaa edistämään työhyvinvointia ja kiinnittää huomiota digitaalisen työn kuormittavuuden keventämiseen toimintaa edelleen kehittämällä. Tärkeää on, että tulokset avaavat keskustelua sekä henkilöstön että esimiesten keskuudessa sekä innostavat kehittämään digitaalista toimintaamme.

Opinnäytetyöni tulosten perusteella henkilökunta haluaa kehittää työnsä laatua ja vähentää digitaalisen työn kuormittavuutta. Työn laadun ja työhyvinvoinnin lisäämisen tulee alkaa esimiestasolta. Toivon, että opinnäytetyöni tulokset antavat kehittämiselle suuntaa ja työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittämistarpeet otetaan myös esimiestyössä huomioon. Tulosten hyödynnettävyys on osa konkreettisia, pieniä arjessa näkyviä toimia, joissa otetaan työntekijöiden kokemat kuormittavat tekijät huomioon ja yritetään kehittää työtä kuormittavuutta vähentävään suuntaan.

Kehittämishaasteena tai suosituksena totean, että digitaalinen muutos varhaiskasvattajan ja esimiehen työssä on vielä kesken, joten kehittämistä strategiatasolta käytännön työhön tarvitaan vielä paljon. Kehitystyö tulee alkaa esimiesten valmiuksien lisäämisestä kehittää omaa digitaalista työtään suuntaan, joka lisää työyhteisön työhyvinvointia.

6.5 Jatkotutkimus- ja kehittämisideat

Koska varhaiskasvattajan työ on vielä keskellä digitaalista murrosta, sen vaikutuksia työhyvinvointiin tulee tarkkailla jatkossakin. Jatkotutkimuksena sisällyttäisin Lohjan kaupungin säännöllisesti teettämään työhyvinvointikyselyyn digitalisaation vaikutusten tarkkailun. Työhyvinvointikysely on kvantitatiivinen sähköinen kysely, johon sisältyy myös avoimia kysymyksiä. Työhyvinvointikysely lähetetään sähköpostitse kaikille Lohjan kaupungin työntekijöille. Suoraan digitalisaation vaikutusta työhyvinvointiin ei tällä hetkellä työhyvinvointikyselyssä seurata. Digitaalinen työ on iso osa varhaiskasvattajan, ja etenkin varhaiskasvatuksen opettajien ja varhaiskasvatuksen esimiesten työtä, joten sen laatua tulisi seurata säännöllisesti ja kehittää digitaalisesti tehtävää työtä suuntaan, joka lisäisi

sekä yksilön, että koko yhteisön työhyvinvointia. Jatkotutkimuksena voisi mitata digitaalisen työn vaikutuksia työhyvinvointiin pitkäkätäimen seurannan ja raportoinnin avulla.

Jotta varhaiskasvattajat eivät joutuisi työssään käyttämään useita päällekkäisiä sovelluksia ja digitaalisia ohjelmia, tulisi järjestelmiä yksinkertaistaa. Helppokäyttöisyys nopeuttaa työtä ja säästää varhaiskasvattajan työaika. Lohjan kaupungin käyttöalustojen palvelujen tarjoaja kannattaisi kilpailuttaa ja valita palvelu, jonka käyttömahdollisuudet olisivat monipuolisemmat. Lohjalla yksityiset varhaiskasvatuspalveluja tuottavat yritykset käyttävät esimerkiksi touko- käyttöalustaa johon on yhdistetty sekä lasten läsnäolojen kirjaaminen ja henkilökunnan työaikaseuranta. Myös vanhempien ja työntekijöiden välinen informaatio- ja viestintä, kuten esimerkiksi valokuvien jakaminen ja tiedotteet löytyvät samasta sovelluksesta.

7 Johtopäätökset

Tulosten perusteella voin sanoa, että tutkimani aihe on ajankohtainen ja varhaiskasvattajalle tärkeä. Digitalisaatio ja teknologinen kehitys on kulkenut lähes kaikkien ammattiryhmien läpi ja monet ammatit tai tehtävät perustuvat jo pelkästään digitalisaation. Moni ei varmasti ensimmäisenä ajattelisi, että lasten hoito- kasvat- ja opetustyö on sisällöltään digitaalista. Varhaiskasvatuksen ammattilaiset kyllä tiedostavat oman työnsä muuttuneen ja ovatkin keskellä suurta työn murrosta. Vaikka digitaalinen työ säästää paljon varhaiskasvattajan aikaa esimerkiksi tiedon saatavuuden lisääntyessä ja tiedon kulun helpottuessa, uudet hallintomaiset työtehtävät ovat lisänneet työtaakkaa ja niihin käytettävää aikaa varhaiskasvatuksessa.

Suurin huolenaihe on, että työtä ei rajata ja työ valuu kotiin digitalisaation ansiosta. Työpäivää kannattaa rytmittää ja huolehtia työn jaksottamisesta pitämällä esimerkiksi kiirettömän tauon. Hyvä henkilöstöpolitiikka ottaa huomioon elämäntilanteiden vaihtelut ja joustaa sekä räätälöi työaikoja, työtehtäviä sekä sovittaa työn ja vapaa-ajan tarpeellisesti. Työtehtävien ei saisi odottaa siirtyvän työpaikalta toistuvasti ja enenevässä määrin kotiin.

Erilaisiin työtehtäviin käytettyä aikaa tulisi tarkkailla ja alkaa toteuttamaan varhaiskasvatusyksiköissä työaikaseuranta. Oma aikaansa ja työtehtäviin käytettyä aikaa kannattaisi kirjata esimerkiksi puolen tunnin jaksoissa. Tämä auttaisi esimiehiä tunnistamaan erilaisiin työtehtäviin kuluneen ajan ja pystyisi resursoimaan työtehtäviin riittävästi aikaa.

Resursointi on mahdollista siirtämällä työntekijöitä työntekijää vähemmän tarvitsevista lapsiryhmästä sitä enemmän tarvitsevaan, käyttämällä päiväkodin vakituisia varahenkilöitä vain lyhyiden poissaolojen korvaajana ja palkkaamalla riittävästi sijaisia tarpeen mukaan. Varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnin ja laadun parantaminen maksaa kunnalle, mutta voi olla pitkällä aikavälillä jopa säästötoimenpide.

Työhyvinvointiin tulisi panostaa kaikilla mahdollisilla keinoilla nyt, kun työelämästä on siirtymässä eläkkeelle suuri määrä alan ammattilaisia. Jos halutaan työurien pidentyvän, varhaiskasvattajan työn tulee olla motivoivaa ja palkitsevaa, ei kuormittavaa. Kun työntekijä voi hyvin, varhaiskasvatuksen laatu paranee ja tuloksellisuus kasvaa. Sairaspoissaolojen määrä onkin suhteessa työn kuormittavuuden kokemiseen. Sairaspoissaolot aiheuttavat paljon ylimääräisiä kustannuksia kunnille.

Työelämän muuttuessa digitaaliseksi jopa varhaiskasvatuksessa, yhteiskunnan kannattaisi panostaa sekä varhaiskasvatuksen henkilökunnan, että esimiesten riittävään digitalisaatiotaitoja tukevaan koulutukseen ja esimiestyön kehittämiseen. Päiväkodin johtajat ovat yleensä koulutukseltaan lastentarhanopettajia. Esimiestaidot ovat tärkeä osa työhyvinvoinnin saavuttamista. Koulutuksessa tulisi etenkin kiinnittää huomiota hyvään muutosjohtamisen hallintaan ja elämänikäisen oppimisen tärkeyteen. Mikään muu, kun ei ole varmaa, paitsi muutos.

Lähteet

Alasoini, Tuomo 2019. Askelmerkkejä työelämän todelliseen digiloikkaan. Teoksessa Työpoliittinen aikakauskirja. Finnish Labour Review. 1/2019. Työ- ja elinkeinoministeriö. 11–19. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161480/TAK%201_2019.pdf. Luettu 10.4.2019.

Alasoini, Tuomo 2012. Psykologinen sopimus organisaation ja työntekijöiden yhteisenä etuna. Teoksessa Pöyriä Pasi (toim.). Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus, HYY yhtymä. 99–119.

Haanpää, Sanna – Kola-Torvinen, Pia 2018. Opetushallitus. Diasarja. https://edu.fi/download/194397_Salassapito_ja_tietosuoja_varhaiskasvatuksessa2018.pdf. Luettu 27.11.2018.

Heikkilä, Asta – Jokinen, Pirkko – Nurmela, Tiina 2008. Tutkiva kehittäminen. Avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. Helsinki: WSOY.

Kaiku-palvelut 2007. Työhyvinvointi muutoksessa. Valtiokonttorit. <https://vm.fi/documents/10623/307711/Ty%C3%B6hyvinvointi+muutoksessa+kirja+2007.pdf/dcd00741-f076-48b3-b503-b98898e14cdc/Ty%C3%B6hyvinvointi+muutoksessa+kirja+2007.pdf.pdf>. Luettu 4.12.2018

Kankkunen, Päivi – Vehviläinen-Julkunen, Katri 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOYpro Oy.

Koivula, Antti – Halonen, Kristiina 2017. Työelämän muutos haastaa työhyvinvoinnin johtamiseen. Ekonomilehti.fi.13.9. <https://www.ekonomilehti.fi/tyoelaman-muutos-haastaa-tyoohyvinnin-johtamisen>. Luettu 4.12.2018

Koivula, Merja – Mustola Marleena 2017. Varhaiskasvatuksen digiloikka ja muuttuva sukupuolijärjestys. Jännitteitä lastentarhanopettajien ja lasten kohtaamisessa digitaalisen teknologian äärellä. Kasvatus ja Aika 11 (3), 37–50. http://www.kasvatus-ja-aika.fi/dokumentit/a3_2809171653.pdf. Luettu 6.12.2018

Koroma, Johanna – Hyrkkänen, Ursula – Rauramo, Päivi 2011. Mobiili työ. Työturvallisuuskeskus TTK – Palveluryhmä – Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint Oy.

Manka, Marja-Liisa – Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Talentum pro.

Nieminen, Heli 1998. Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa Paunonen, Marita – Vehviläinen-Julkunen, Katri (toim.). Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Juva: WSOY. 251–221

Ojasalo, Katri – Moilanen, Teemu – Ritalahti, Jarmo 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro Oy.

Paananen, Maiju – Tammi, Tuure 2017. Työn kuormittavuuden kokemusten, työn tehostamisen ja sairauspoissaolojen moniulotteiset yhteydet lastentarhanopettajan työssä. Varhaiskasvatuksen tiedelehti Jecer. Journal of early childhood education research. Vol.6 No. 1. 43–60.). <https://jecer.org/fi/wp-content/uploads/2016/06/Salomaa-issue5-1.pdf>. Luettu 10.4.2019.

Pajarinen, Mika – Rouvinen Petri 2018. Digitalisaatio muuttaa ammattijakaumia, työn sisältöä ja rakennetta, mutta ihmistyö ei häviä. Teoksessa Michelsen, Torsten – Reijula, Kari – Ala-Mursula, Leena – Räsänen Kimmo – Uitti, Jukka (toim.): Työelämän perustietoa. Helsinki: kustannus Oy Duodecim. 47–52.

Perko, Kaisa – Kinnunen, Ulla 2013. Työhyvinvointia edistävä johtajuus: Kahden vuoden seurantatutkimus kunta-alalla. Tampereen yliopiston julkaisuja 11/2013. Työsuojelurahasto. <http://tampub.uta.fi/handle/10024/94622>. Luettu 5.1.2019.

Pyöriä, Pasi 2012. Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Teoksessa Pöyriä Pasi (toim.). Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus, HYY yhtymä. 7–23.

Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima oy.

Salminen, Jari 2011. Uuden esimiehen kirja. Helsinki: Talentum.

Salomaa, Saara 2016. Mediakasvatustietoisuuden jäsentäminen varhaiskasvatuksessa. Varhaiskasvatuksen tiedelehti Jecer. Journal of early childhood education research. Vol.5 No. 1. 136–161. <https://jecer.org/fi/wp-content/uploads/2016/06/Salomaa-issue5-1.pdf>. Luettu 5.1.2019.

Suonsivu, Kaija 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Kuopio: Unipress.

Tihinen, Maarit 2019. Kuntien digitaalisen toiminnan ja päätöksenteon kehittäminen sekä digitalisaation mahdollistaman säästöpotentiaalın tarkentaminen osana JTS -miljardia. Valtioneuvoston selvitys ja tutkimustoiminta. <https://vnk.fi/julkaisut/julkaisu?pubid=URN:ISBN:%20978-952-287-635-5>. Luettu 10.4.2019.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa. <https://www.tenk.fi/fi/tenkin-ohjeistot>. Luettu 10.4.2019.

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Tammi.

Työterveyslaitos 2019. Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu 14.5.2019.

Työturvallisuuskeskus 2019. Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä. Digijulkaisu. https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/etajohdaminen_ja_virtuaalinen_vuorovaikutus_tyoyhteisossa. Luettu 22.11.2019.

Utti, Jaana – Mäkelä, Ville -Michelsen, Karl-Erik 2016. Uuden työn yhteiskunta. Hyvinvointi yhteiskuntaa pelastamassa. Suomi Trilogia osa II Uusi työ. Keuruu: Otavan kirjapaino.

Vahtera, Annukka – Kestiä, Timo – Väinälä, Anna – Hallikainen, Jarmo – Serkkola, Ari 2007. Päivähoidon tietojärjestelmien kartoitus. Teoksessa Häyrynen, Kristiina (toim.): Sosiaali- ja terveydenhuollon tietotekniikan ja tiedonhallinnan tutkimuspäivät. Stakesin työpapereita 14/2007. 126–130. <http://www.stakes.fi/verkkojulkaisut/tyopaperit/T14-2007-VERKKO.pdf#page=126>. Luettu 6.12.2018.

Vanhala, Sinikka – von Bonsdorff, Monika 2012. Henkilöstöjohtamisen hyvät käytännöt. Teoksessa Pöyriä Pasi (toim.). Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus, HYY yhtymä. 119–137.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016. Opetushallitus. Määräykset ja ohjeet 2016:17. https://www.oph.fi/download/179349_varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2016.pdf. Luettu 27.11.2018.

Vehkamäki, Pirjo – Lahtinen, Matti – Vanttaja, Ulla 2018. Julkisuus ja tiedonhallinta opetustoimessa. Opas koulujen ja oppilaitosten käyttöön. Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2018:5a. https://www.oph.fi/download/191820_julkisuus_ja_tiedonhallinta_opetustoimessa.pdf. Luettu 27.11.2018.

Teemakysymysrunko

1 Miten digitalisaation tuoma muutos on tukenut varhaiskasvattajan ja esimiehen työhyvinvointia?

2 Millaisia haasteita digitalisaation tuoma muutos on tuonut varhaiskasvattajan ja esimiehen työhyvinvoinnille?

-kuormittavat tekijät

-työssä jaksaminen

3 Miten työhyvinvointia voitaisiin edistää varhaiskasvatuksen digitaalista toimintaa kehittämällä?

-ajan käytön suunnittelu

-resurssit

-koulutus

-hyvät käytännöt

-johtaminen

Saatekirje

Arvoisa varhaiskasvattaja ja varhaiskasvatuksen esimies

Opiskelen Metropolia Ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalan palvelujen ja liiketoiminnan johtamisen koulutusohjelmassa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Teen opinnäytetyönäni laadullista tutkimusta digitalisaation vaikutuksesta työhyvinvointiin.

Opinnäytetyön tarkoitus on kuvata, miten digitalisaation tuoma muutos on vaikuttanut varhaiskasvatuksen henkilökunnan sekä varhaiskasvatuksen esimiesten työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa digitalisaation vaikutuksista työhyvinvointiin, jota voidaan käyttää työhyvinvoinnin kehittämiseksi lohjalaisissa varhaiskasvatusyksiköissä.

Tiedot opinnäytetyötä varten kerätään ryhmähaastattelulla. Haastattelu nauhoitetaan videolle osallistujien luvalla ja tietoja säilytetään luottamuksellisesti. Äänite tuhoetaan, kun opinnäytetyö on valmis. Osallistujan henkilöllisyys ei tule ilmi valmiissa tutkimuksessa. Tutkimuksen tulokset analysoidaan laadullisin menetelmin. Tutkimustulokset raportoidaan Lohjan kaupungille ja Metropolialle. Haastatteluun on varattava aikaa 1 tunti.

Lähetän haastatteluun tuleville suostumuslomakkeen ja teemakysymysrunгон sähköpostin liitteenä.

Tutkimusta varten on saatu tutkimuslupa Lohjan kaupungilta 6.6.2019

Yhteistyöterveisin

Teija Nyfelt

Suostumuslomake

Olen saanut saatekirjeen Teija Nyfeltin opinnäytetyöhön liittyvän ryhmähaastatteluun osallistumisesta. Olen saanut tietoa opinnäytetyön tarkoituksesta ja tavoitteesta ja haastattelun luottamuksellisuudesta. Tiedän, miten ja mihin tietoja käytetään. Voin halutesani keskeyttää osallistumiseni haastatteluun.

Suostun haastatteluun

Paikka ja aika

osallistujan nimi ja nimen selvennys