

Saimaan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta
Sosionomi (AMK)

Karoliina Pesu ja Tiina Turkia

”Siis tää työporukka on aivan mahtava” – Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointi voimavara-keskeisestä näkökulmasta

Tiivistelmä

Karoliina Pesu ja Tiina Turkia

”Siis tää työporukka on aivan mahtava” – Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointi voimavarakeskeisestä näkökulmasta, 36 sivua, 2 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden tiedekunta

Sosionomin koulutusohjelma

Sosionomi (AMK), lastentarhanopettaja (AMK)

Opinnäytetyö 2019

Ohjaajat: lehtori Minna Markkanen, Saimaan ammattikorkeakoulu

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millaiset tekijät ja voimavarat auttavat varhaiskasvatuksen opettajia jaksamaan työssään sekä mitkä seikat osaltaan vähentävät työhyvinvointia.

Tutkimus on laadullinen. Koska tutkimuksen lähestymistapa on voimavarakeskeinen, painottuu sen tarkastelu työhyvinvointiin vaikuttaviin positiivisiin tekijöihin. Tutkimusmenetelmänä on käytetty teemahaastattelua. Opinnäytetyötä varten haastateltiin erään varhaiskasvatustyöyksikön varhaiskasvatuksen opettajia. Haastateltavia oli seitsemän. Tutkimus analysoitiin aineistolähtöisesti.

Tutkimustulokset osoittavat, että varhaiskasvatustyöyksikössä, jonka varhaiskasvatuksen opettajia haastateltiin, työelämän merkittävimäksi voimavaraksi koettiin hyvät työkaverit ja tiivis työyhteisö. Lisäksi työelämän tasolla keskeisiksi työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi koettiin hyvä, positiivinen ja kannustava työilmapiiri ja yhteistyö, esimiehen hyvät johtamistaidot sekä työstä saatu palaute.

Työn ulkopuolisista voimavaroista koettiin tärkeimmäksi harrastukset ja vapaa-ajan aktiviteetit. Suurin osa haastatteluun vastaajista oli myös sitä mieltä, että liikunnan harrastaminen, fyysisen kunnon ylläpito, ihmissuhteet ja perhe olivat selkeästi työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia tekijöitä.

Tämän tutkimuksen mukaan työhyvinvointia esti toteutumasta eniten suuret lapsiryhmät suhteessa aikuisten määrään, melutaso sekä työntekijöiden poissaolot ja siihen liittyvä sijaisten huono saatavuus.

Tutkimuksen antamaa tietoa voidaan käyttää työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja vahvistamisen tukena tutkimuksen kohteena olevassa työyhteisössä.

Asiasanat: työhyvinvointi, varhaiskasvatusta, voimavara

Abstract

Karoliina Pesu, Tiina Turkia

“Oh, how an awesome work group we have“ – Early childhood educators’ well-being at work from resource-oriented perspective, 36 pages, 2 appendices

Saimaa University of Applied Sciences

Health Care and Social Services Lappeenranta

Degree Programme in Social Services

Bachelor’s Thesis 2019

Instructor: Senior Lecturer Minna Markkanen, Saimaa University of Applied Sciences

The purpose of this thesis was to study early childhood educators’ well-being at work in an early childhood unit. The study focused on factors that affected individual’s well-being at work and the factors that reduced it.

This study was a qualitative research. The approach of this study was resource oriented. The study emphasized positive factors which affected well-being at work. The data for this study was collected by focused interview. The people who were interviewed for this thesis work as kindergarten teachers in an early childhood education unit. There were seven interviewees. The analysis of the study was data-based.

The results of this study show that the most remarkable assets in work were the workmates and a close work community. Also, other important factors in well-being at work were a positive atmosphere, teamwork, supervisor’s leadership skills and feedback from your work. Hobbies and leisure activities were the most important in personal life from interviewees’ opinion. Most of the interviewees brought up that exercising, relationships and family perspective affects positively in their well-being at work.

Based on the findings from the study the factors that reduce well-being at work are too large groups of children per education, noise level and colleagues’ absences from work. The information gained in this study can benefit to maintain and to strengthen well-being at work.

Keywords: well-being at work, early childhood education, asset

Sisällys

1	Johdanto	5
2	Työhyvinvointi työntekijän voimavarana	6
2.1	Hyvä työkyky työhyvinvoinnin perustana	7
2.2	Työntekijän voimavarat	9
2.3	Työhyvinvointi yhteisön voimavarana	12
2.4	Työhyvinvointia uhkaavat tekijät	13
3	Työnantaja työhyvinvoinnin edistäjänä	15
3.1	Työnantajaa velvoittava lainsäädäntö	15
3.2	Työn organisointi ja johtaminen	16
3.3	Työntekijöiden poissaolojen vaikutukset varhaiskasvatustyössä	18
4	Opinnäytetyön lähtökohdat	19
4.1	Varhaiskasvatus työympäristönä	19
4.2	Voimavarakeskeisyys lähestymistapana	23
4.3	Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset	23
5	Opinnäytetyön toteuttaminen	24
5.1	Tutkimuksen kohde	24
5.2	Tutkimusmenetelmä	24
5.3	Aineiston hankinta ja analyysi	25
6	Luotettavuus ja eettiset kysymykset	25
7	Tulokset	27
7.1	Työelämän voimavarat, jotka tukevat varhaiskasvattajia työssään ja edistävät työhyvinvointia	28
7.2	Työelämän ulkopuoliset voimavarat, jotka tukevat varhaiskasvattajia työssään ja edistävät työhyvinvointia	29
7.3	Työhyvinvoinnin toteutumista estävät tai kuormittavat asiat	29
8	Johtopäätökset	31
9	Pohdinta	33
	Lähteet	37

Liitteet

- Liite 1 Saatekirje
- Liite 2 Haastattelukysymykset

1 Johdanto

Työkyvyn ylläpitäminen on tärkeä yhteiskunnallinen tavoite. Väestön ikääntymisen vuoksi suuri osa työvoimasta siirtyy eläkkeelle, jonka vuoksi nykyisiä työuria pidennetään eläkeikää nostamalla. Tästä syntyy yhteiskunnallisella tasolla tarve hyvälle työkyvyille, jota on tuettava ja edistettävä, jotta työntekijä pystyy työskentelemään mahdollisimman pitkään. Työikäisten hyvä työkyky vaikuttaa myös elämänlaatuun siirryttäessä eläkkeelle. Työkykyyn ja työhyvinvointiin vaikuttavat työntekijästä ja työelämästä lähtöisin olevat moniulotteiset tekijät. Työ varhaiskasvatuksessa kuormittaa fyysisesti ja henkisesti, ja omasta hyvinvoinnista huolehtiminen saattaa unohtua tai jäädä arjessa taka-alalle.

Varhaiskasvatus, josta aiemmin käytettiin nimeä päivähoito, on osa kunnan opetustoimea. Päivähoito oli osa kunnan sosiaali- ja terveystalvveluja ja tarjosi lapselle hoitopaikan vanhempien töiden ajaksi. Varhaiskasvatus on pedagogisesti tavoitteellista toimintaa, jossa yhdistyy kasvatus, opetus ja hoiva. Laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamiseksi varhaiskasvattajien on oltava osaavia ja koulutettuja työhön. Vähentyneiden resurssien myötä ryhmäkokoja on suurennettu, mikä tuo enemmän painetta ja vastuuta työntekijöille. Työntekijöiden on työskenneltävä isojen lapsiryhmien kanssa toteuttaen samalla turvallista, laadukasta ja pedagogista varhaiskasvatusta. Työhyvinvoinnin huomioiminen on tärkeää, jotta työkykyä voidaan ylläpitää ja työtä voidaan toteuttaa laadukkaasti. Työntekijän hyvinvoinnin tila heijastuu työyhteisössä toisiin työntekijöihin ja tehtyyn työhön, lapsiin ja heidän vanhempiinsa.

Tämän opinnäytetyön avulla voidaan saada uutta tietoa varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnista ja työkykyyn vaikuttavista voimavaroista tutkimuksen kohteena olevassa päiväkodissa. Työhyvinvointia tutkitaan tässä opinnäytetyössä positiivisen psykologian ja voimavarakeskeisyyden näkökulmasta. Aiemmat tutkimukset ovat keskittyneet voimakkaasti työuupumukseen, kuormittavuuteen ja stressiin, eli päähuomio on ollut työn negatiivissa puolissa. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää päiväkodin varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työhyvinvoinnista, siihen vaikuttavista tekijöistä sekä voimavaroista.

Tutkimuksen kohteena oleva varhaiskasvatusyksikkö saa tärkeää tietoa siitä, millaista tukea työntekijät työssään kaipaavat ja työntekijät saavat mahdollisesti välineitä kehittää työhyvinvointia työyhteisössään.

2 Työhyvinvointi työntekijän voimavarana

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka vaikuttaa työssä jaksamiseen. Työhyvinvointi koostuu muun muassa työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä ja turvallisuudesta sekä hyvinvoinnista. Kun työntekijät voivat hyvin, työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvavat sekä sairauspoissaolot vähenevät. Työhyvinvoinnista huolehtimisen vastuu on sekä esimiehellä että työntekijällä; työnantaja vastaa työn tekemisen edellytyksistä ja työntekijä elämäntapavalinnoistaan (Jabe 2012, 104). Esimiehen vastuulla on esimerkiksi taata turvallinen työympäristö sekä tasavertainen kohtelu työntekijöitä kohtaan. Työntekijä voi vaikuttaa työhyvinvointiin ylläpitämällä työkykyä sekä ammattitaitoaan ja huolehtimalla terveydestään. Osaamisen kehittäminen on pohjimmiltaan etu itselle eikä jotain toista, kuten työnantajaa varten. Ihannetilanteessa työntekijän hankkima kokemus on myös työnantajalle eduksi. (STM; TTL a; Hannola, Isoniemi, Kalliomäki, Rautanen, Rönholm & Salmivalli 2019, 211.)

Alla olevassa kuvassa (Kuva 1) Manka, Kaikkonen ja Nuutinen (2008) esittävät työhyvinvoinnin monivaikutteisena käsitteenä, jonka keskellä on yksilö ja sitä ympäröivät asenteet, organisaatio, ryhmähenki, työ ja esimies.



Kuva 1. Työhyvinvoinnin tekijät (Manka ym. 2008)

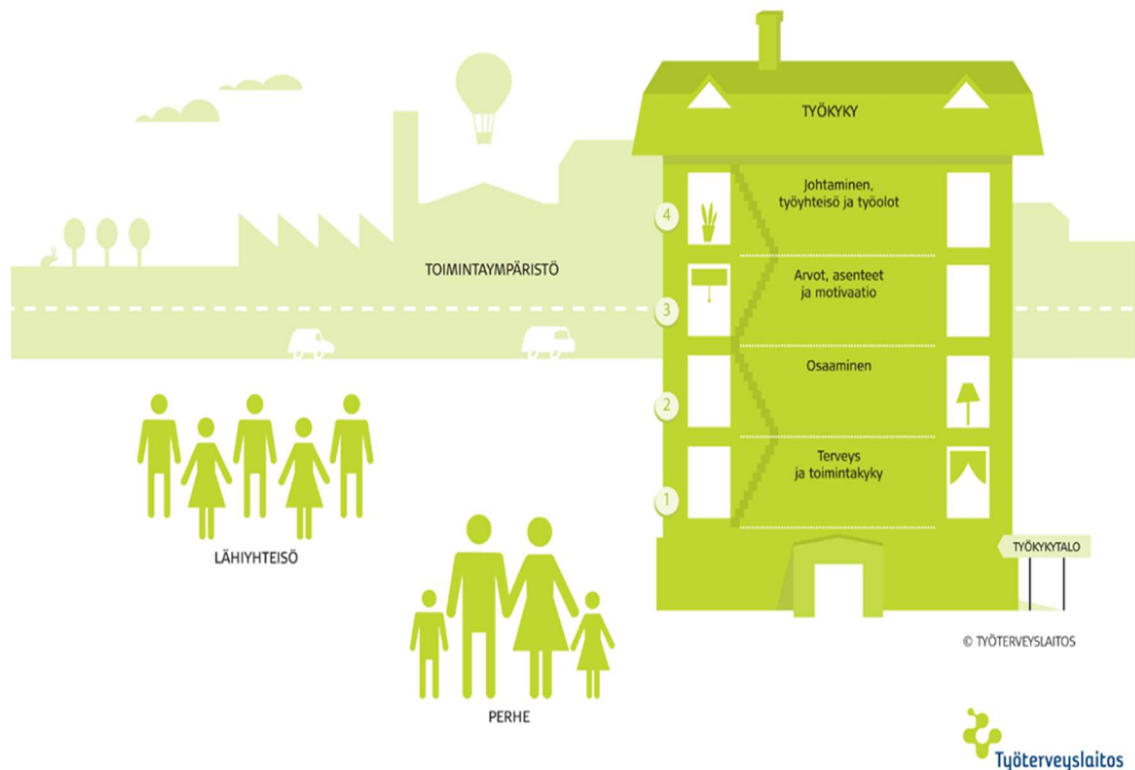
Manka ym. (2008) havainnollistavat (Kuva 1), että yksilön työhyvinvointiin vaikuttavat esimiehen osallistavuus ja kannustava johtaminen sekä työyhteisön avoin vuorovaikutus ja ryhmän toimivuus. Työhyvinvointia lisää, jos työhön on mahdollisuus vaikuttaa, jota organisaation toimiva työympäristö ja joustava rakenne tukevat. Yksilön omia voimavaroja ovat elämänhallinta, osaaminen sekä sen vahvistaminen, ja terveyden sekä fyysisen kunnon ylläpitäminen. (Manka ym. 2008.)

Työn imua kuvataan usein sanoilla tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuudella viitataan energisyyden ja vireyden kokemuksiin. Omistautuminen tarkoittaa työhön sitoutumista sekä kokemuksia innokkuudesta ja työn merkityksellisyydestä. Uppoutumisella viitataan jopa niin syvään keskittymiseen, jolloin aika tuntuu kuluvan nopeasti ja työstä voi olla jopa vaikeaa irrottautua. Työn imu on siis työssä esiintyvä myönteinen tunne- ja motivaatiotila, jota työhön liittyvät sekä yksilölliset voimavarat edistävät. Niitä ovat esimerkiksi työn palkitsevuus ja kehittävyys, esimiehen ja työyhteisön tuki sekä optimistinen suhtautuminen elämäänsä ja työhön. Työn imu muodostaa yksilöllisten ja työn voimavarojen kanssa myönteisiä kehiä, eli ne vaikuttavat toisiinsa vastavuoroisesti ja myönteisesti. Työn imu ja työhyvinvointi toimivat puskurina työuupumusta ja -stressiä vastaan. (Luukkala 2011, 13; TTL b; Hakanen & Perhoniemi, 2012, 9; Mäkikangas, Mauno & Feldt 2017, 111–112, 151–152).

2.1 Hyvä työkyky työhyvinvoinnin perustana

Työhyvinvoinnin perustana on työkyky, joka käsitteenä on moniulotteinen. Yksilötasolla työkykyyn liittyy muun muassa työntekijän ammatilliset taidot ja valmiudet, persoonallisuus, stressintietokyky, tunne hallinnasta, työn merkitys ja arvo maailma (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 19). Työelämän puolelta käsitteeseen liitetään muun muassa työn organisoiminen, töiden jakautuminen, työyhteisö, työn kuormitus, kiire, sekä mahdollisuudet kehittyä työssä. Työkyky ja työhyvinvointi koostuvat monesta osa-alueesta. Työtehtävistä suoriutuminen ja toiminnan perustana on työkyky. Työhyvinvointi tarkoittaa enemmänkin työntekijöiden elämänlaatua ja työssä viihtymistä, jota hyvä työkyky edistää. (Gould yms. 2006, 25; Manka 2011, 60.)

Alla oleva kuva (Kuva 2) esittää työkykytaloa, joka on keskellä toimintaympäristöä ja jakaantuu neljään eri kerrokseen sekä työn ulkopuolisiin vaikuttaviin tekijöihin, eli lähiyhteisöön ja perheeseen.



Kuva 2. Työkykytalo (TTL d)

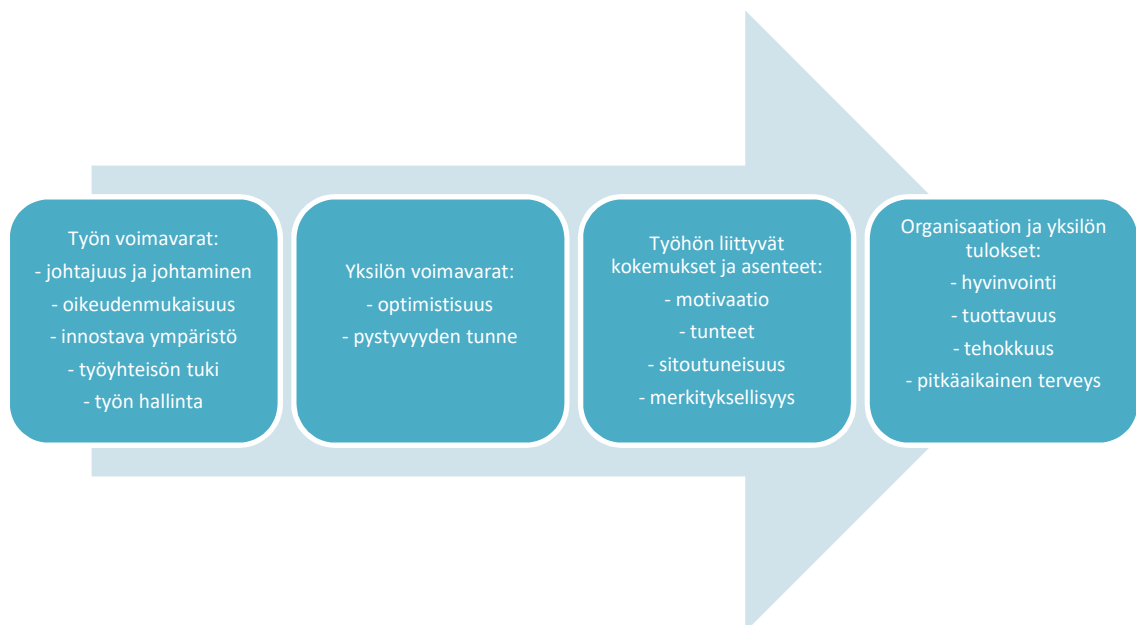
Talon ensimmäisenä kerroksena on terveys ja toimintakyky. *Fyysinen toimintakyky, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ja terveys muodostavat yhdessä työkyvyn perustan.* Toisena kerroksena on osaaminen, joka perustuu koulutukseen ja ammatillisiin tietoihin ja taitoihin sekä niiden jatkuvaan päivittämiseen, kuten esimerkiksi jatko- ja täydennyskoulutuksiin. Kolmas kerros sisältää arvot, asenteet ja motivaation. Oma asenne ja motivaatio työntekoon vaikuttavat työkykyyn, ja ne voivat muuttua iän myötä. Neljännessä kerroksessa on johtaminen, työyhteisö ja työolot. Esimies on keskeisessä roolissa työoloihin vaikuttamisessa. Työkyky on ihmisen voimavarojen ja työn tasapainottelua, ja työkykytalon kerrokset tukevat ja tarvitsevat toisiaan. (TTL d.)

Vaikka työyhteisön hyvinvointi olisi hyvässä kunnossa, tulisi toimintaa pyrkiä kehittämään, jotta työkyky säilyisi jatkossakin. Työkyvyn hallintaan ja ylläpitoon vaikuttavat työkykyä edistävät ja tukevat toimintakäytännöt. Kaikki työntekijät ovat

vastuussa työkyvyn edistämisestä ja ongelmien ennaltaehkäisyssä. Varhainen tuki koskee erityisesti oireilevia ja sairastuneita työntekijöitä. Varhaisen tuen vaihe tarkoittaa, että on havaittu sellaista työpahoinvointia, joka voi luoda uhan työssä jaksamiselle tai tulosten saavuttamiselle pitkällä aikavälillä. Tässä vaiheessa haetaan ratkaisua, jotta työn sujuvuuteen vaikuttavat ongelmat eivät muuttuisi kierteeksi. Varhaisen tuen tarvetta voi olla esimerkiksi silloin, kun työntekijällä on epätavallisen paljon poissaoloja tai jos epätavallisen moni valittaa työstään. (Luukkala 2011 217; Työturvallisuuskeskus 2016, 16.)

2.2 Työntekijän voimavarat

Christensenin (2008, 72) työhyvinvointia koskevassa voimavaramallissa (Kuvio 1) havainnollistetaan työssä tukevia ja edistäviä voimavaroja. Työn voimavarat, kuten työyhteisön tuki ja työn hallinnan kokemus tukevat työhyvinvoinnin toteutumista. Henkilökohtaisia merkittäviä voimavaroja ovat esimerkiksi yksilön optimistisuus ja tunne pystyvyydestä.



Kuvio 1. Voimavaramalli (Christensen 2008)

Kun näiden edellä mainittujen lisäksi työhyvinvointia tukemassa ovat motivaatio työhön ja työn merkityksellisyyden kokeminen, on mahdollista päästä organisaation ja yksilön yhteisiin tuloksiin, joita ovat esimerkiksi hyvinvointi, tuottavuus, tehokkuus ja pitkäaikainen terveys. (Christensen 2008, 72.)

Yksilön voimavarat voidaan jakaa kolmeen osaan. Fyysisiin voimavaroihin lukeutuvat muun muassa hyvä kunto ja terveys. Työn kannalta fyysinen voimavara voi olla esimerkiksi työtila, joka mahdollistaa erilaiset työasennot. Psyykkisiä voimavaroja ovat esimerkiksi vakaa itsetunto, myönteinen perusasenne sekä monipuolinen stressinhallinta. Työn psykologisena voimavarana voi olla se, että on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Sosiaalsiin voimavaroihin kuuluvat muun muassa perhe, ystävät, työyhteisön tuki sekä se, että työn ohella on muitakin tärkeitä elämänalueita. (Työterveyslaitos 2009, 15; Mäkikangas ym. 2017, 150.)

Käsitteenä hyvä työ muodostuu monesta osa-alueesta. Työntekijällä tulee olla tunne työn hallinnasta, hänen tulee saada työstään arvostusta ja tarvitsemaansa tukea, sekä työn kuuluisi tuntua mielekkäältä (Juuti & Salmi 2014, 37). Sekä työn että yksilön voimavaroilla on merkittävä rooli työntekijän hyvinvoinnissa, sillä esimerkiksi työn kuormittaessa yksilölliset voimavarat voivat olla kannattelevia tekijöitä (Mäkikangas ym. 2017, 152). Jotta voimavaroja kuluttavat asiat eivät ylikuormittaisi työntekijää liikaa, työtä olisi hyvä yhdessä esimiehen kanssa organisoida niin, että voimaannuttavat asiat ja onnistumisen kokemukset olisivat suuremmassa roolissa kuin kuormittavat tekijät (Varhaiskasvatusalan ammattilaisen opas 2019, 34). Varhaiskasvattajalle lapsen kasvun ja kehityksen seuraaminen voi tuottaa onnistumisen kokemuksia (Nislin 2016). Jos työntekijä aidosti arvostaa palvelua, jonka eteen työskentelee, vahvistaa se useimmiten myös työtyytyväisyyttä (Luukkala 2011, 27). Välitön ja myönteinen palaute työntekijälle on kannustavaa, ja lisäksi se vähentää epävarmuutta sekä tuo hyvää mieltä (Luukkala 2011, 35). Kiitoksen merkitys työntekijälle on suuri ja sillä on kannustava voima (Cantell 2011, 60). Palautteen saaminen on tärkeää niin hyvässä kuin pahassa, sillä esimerkiksi kriittisen palautteen avulla voi kehittää omaa työtään ja oppia uutta (Luukkala 2011, 35).

Työntekijän omalla asenteella on vaikutusta työntekoon. On tärkeää, että työntekijällä on halu ja kyky työskennellä työyhteisössä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi (Aarnikoivu 2010, 91). Jos työnteko tuntuu tärkeältä, työntekijä huolehtii osaamisestaan ja vuorovaikutustaidoistaan. Osaamisen säilyttäminen tukee työhyvinvointia muutostilanteissa, jolloin toimintatavat muuttuvat ja työntekijän on pidettävä osaaminen ajan tasalla. Tällaisessa muutostilanteessa työnantajalle

muodostuu suuri vastuu tarjota perehdytystä tai koulutusta työntekijöille, jotta he voivat oppia uudet menetelmät tai toimintamallit. (Luukkala 2011, 43.)

Oman työn organisointi ja itsensä johtaminen lisää työntekijän tunnetta hallinnasta. Itsensä johtamisen voidaan ajatella koostuvan kolmesta osa-alueesta, ajattelusta, sisäisestä motivaatiosta ja toiminnasta. Ajattelu on oman mielenliikkeiden tunnistamista ja mielen ohjaamista tietoisesti. Näiden lisäksi itsensä johtamiseen tarvitaan tavoite tai visio, jota kohti edetä. Tavoitteen saavuttamista tukee sisäinen motivaatio eli tahtotila. Sisäinen motivaatio ja tavoite ovat yhteydessä toisiinsa, jos tavoite on työntekijän mielestä tavoittelemisen arvoinen, syntyy motivaatio tavoitetta kohti kulkemiseen sisältäpäin, eikä motivaationa ole ulkoinen tekijä tai pakote. Tällöin tavoitteen toteutumisen todennäköisyys on suurempi kuin se, että tavoitellaan jotain esimerkiksi ympäristön painostuksesta. Tärkeä taito työntekijälle on kyky motivoitua ja innostua asioista (Rasila & Pitkonen 2010, 41).

Jotta tavoitetta kohti kulkeminen ei luo ylimääräistä painetta, on tekemiselle varattava riittävästi aikaa. Esimerkiksi kirjallisille töille varataan oma aikansa. Työntekijän on tärkeää toimia itse aktiivisesti ajankäytön ja sen hallinnan eteen, jotta töiden tekemiseen on riittävästi aikaa. Ajanhallintaa tukee muun muassa priorisointi, delegointi ja se, että ymmärtää vaiheen, jolloin työ on riittävän hyvä sen sijaan, että tavoitellaan jatkuvasti täydellisyyttä. Hyvää itsensä johtamista on muiden yksilöiden ja ympäristön huomioonottaminen sen lisäksi, että tunnistaa arvonsa, asenteensa ja uskomuksensa, sekä muuttaa niitä tarvittaessa. (Aarnikoivu 2010, 99, 108–109; Luukkala 2011; 109, 118, 129, 136, 171, 273.)

Hyvinvointiin ja työssäjaksamiseen on tärkeää panostaa, jotta ihmisillä olisi mahdollisuus nauttia tekemisistään työuransa ajan sen sijaan, että se tuntuisi pelkältä selviämiseltä. Kilpailamisen sijaan ihmisten tulisi tukea toisiaan sekä antaa mahdollisuuksia uuden keksimiseen ja työpaikkojen syntymiseen. Positiiviset tunne-tilat ovat yhteydessä fyysiseen terveyteen, muun muassa havaintokykyyn, muistamiseen ja oppimiseen. Positiivisilla tunnetiloilla on myös yhteys onnistumiseen ja saavuttamiseen. Täten se myös vaikuttaa kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Tavoitteena olisi, että työntekijä löytäisi tasapainon työelämän ja yksityiselämän välillä. (Aarnikoivu 2010, 99; Uusitalo-Malmivaara 2014, 20–21.)

Leinosen (2011) tutkimuksen mukaan työn voimavaroja on neljällä tasolla, joista tärkeimmiksi osoittautuivat työn tehtävätaso ja työn sosiaalinen taso. Tulosten mukaan positiivinen palaute ja työ itsessään olivat tärkeimpiä voimavaroja työn tehtävätasolla, ja hyvä työilmapiiri, työkaverit ja toimiva tiimityöskentely työn sosiaalisella tasolla. Persoonallisuuden voimavarapiirteistä tärkeimmäksi osoittautui positiivisuus. Työn voimavaroilla ja persoonallisuuden voimavarapiirteillä voi siis olla yksilön hyvinvointia suojaava vaikutus työuupumusta vastaan (Leinonen 2011, 70–72). Henkilökohtaisen elämän voimavaroiksi osoittautuivat työelämän ulkopuoliset sosiaaliset voimavarat, vapaa-aika ja työstä palautuminen (Leinonen 2011, 69–70).

2.3 Työhyvinvointi yhteisön voimavarana

Työelämässä toimitaan entistä useammin työpareina tai osana tiimiä. Työpaikan positiivisella ilmapiirillä on suuri vaikutus yksilön hyvinvointiin, mutta myös yksilön hyvinvoinnilla on vaikutusta työyhteisön ilmapiiriin. Läheisten työtovereiden hyvinvointi vaikuttaa myös muihin työntekijöiden hyvinvointiin. Jos työyhteisö on kovin kuormittunut, voi työntekijöiden välillä ilmetä haasteita ja vaikeuksia työssä jaksamiseen nähden, kun taas parhaimmillaan motivoitunut työtoveri lisää motivaatiota ja innostusta myös muihin työntekijöihin. (Rytikangas 2011, 34; Hakanen & Perhoniemi 2012, 11–12.)

Työpaikan ihmissuhteita voivat kuormittaa organisaatiossa tapahtuvat muutostilanteet. Tällöin ihmisten välille voi tulla ristiriitoja, ja pahimmillaan tällaiset tilanteet saattavat johtaa työpaikkakiusaamiseen, joka luonnollisesti vähentää yksilön hyvinvointia työssä sekä huonontaa koko työilmapiiriä. Työyhteisön yhteiset arvot tulisi olla selkeät kaikille, ja esimiehen tulisi osaltaan edistää työyhteisön keskinäistä yhtenäisyyden kokemusta. Työntekijöiden on tunnettava työn tavoitteet, ottaa vastuu tekemisistään ja kohdella muita työyhteisön jäseniä tasapuolisesti (Luukkala 2011, 215).

Työyhteisön hyvinvointiin yksilö voi vaikuttaa omalla järjestelmällisyydellään, myönteisellä asenteella, auttamalla muita tiimin jäseniä sekä antaa positiivista ja negatiivista palautetta, ja olla valmis ottamaan niitä itsekkin vastaan. Tapa suhtautua työhön ja muihin heijastuu työyhteisöön. Yhteistä etua ajatellen työntekijän

on hyvä osata arvostaa omaa ja muiden ammattitaitoa, uskaltaa kysyä apua ja oppia erehdyksistään. Työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa työnantajalle epäasiallisesta käyttäytymisestä ja kohtelusta, ja työnantajan velvollisuus on puuttua siihen ja huolehdittava, ettei se jatku. (Rytikangas 2011, 110–112; Juuti & Salmi 2014, 101, 135; Varhaiskasvatusalan ammattilaisen opas 2019, 36.)

Päiväkodissa työtä tehdään usein tiimeissä, jotka muodostuvat yleensä 2-4 työntekijästä, joilla voi olla keskenään erilaiset ja eritasoiset koulutukset. Tiimityössä mahdollistuu hoivan, kasvatuksen ja opetuksen asiantuntijuuden jakaminen toiselle, jolloin tiimityön tuloksena on useamman ihmisen tiedoista ja taidoista muodostuva laaja-alainen osaamisen kokonaisuus. (Eskola 2016, 12.) Varhaiskasvatussuunnitelmien perusteiden (2018) mukaan *yhteistyöllä tuetaan lapsen varhaiskasvatuksen järjestämistä siten, että jokainen lapsi saa oman kehityksensä ja tarpeidensa mukaista kasvatusta, opetusta ja hoitoa*. Työkavereiden kanssa jaetun ammatillisuuden lisäksi myös jaettu henkinen tuki ja mahdolliset muodostetut ystävyysuhteet voivat nousta tärkeiksi tekijöiksi työssä. Sosiaalinen tuki voidaan käsittää niin, että ihmistä arvostetaan ja hänestä välitetään, sekä ihmisen kokemus siitä, että on olemassa apua tarpeen niin vaatiessa. Sosiaalinen tuki on yksi työpaikalla olevista voimavaroista. (Mäkelä 2019, 18.) Työkavereiden kanssa muodostetut kaveruus- ja ystävyysuhteet vaikuttavat siihen, kuinka sitoutuneiksi he itsensä kokevat organisaatioon nähden ja kun työntekijät ovat tyytyväisiä suhteisiinsa työkavereiden kanssa, ovat he myös enemmän tyytyväisiä työhönsä (Venkataramani, Labianca & Grosser 2013, 2).

2.4 Työhyvinvointia uhkaavat tekijät

Työuupumus ja työstressi aiheuttavat pahoinvointia työssä. Stressi on tilanne, jossa työntekijä kokee riittämättömyyttä ja kykenemättömyyttä selviytymään häneen kohdistuvista odotuksista. Työstressiin vaikuttavat työntekijän omat ominaisuudet, mutta myös työ itsessään ja siihen liittyvät asiat. Pitkittynyt työstressi voi johtaa työuupumukseen. Vaikka työuupumuksesta kärsii työntekijä, voivat vaikutukset heijastua koko työyhteisöön, jolloin työuupumuksen aiheuttamat ongelmat leviävät laajemmalle alueelle. Työstressi tai -uupumus voi aiheuttaa yksilölle ter-

veysongelmia, ja se voi heikentää työssä suoriutumista, joka vaikuttaa työorganisaation tuloksellisuuteen. Näin ollen työstressi ei ole pelkästään yksilön ongelma. (TTL c; Mäkikangas ym. 2017, 39; Katajainen, Lipponen & Litovaara 2004, 47.)

Työ kuormittaa aina, mutta mikäli työn kuormittavuus jatkuu pitkään eikä siitä ehdi palautua, on se haitallista. Kuormitustekijät voivat olla fyysisiä, henkisiä ja sosiaalisia. Työn kuormittavuutta lisää, jos työllä ei ole selkeitä tavoitteita ja jos työssä ei ole mahdollisuus kehittyä. Epäselvät tehtäväkuvat ja työnjaot sekä puutteelliset työvälitteet voivat luoda painetta työntekijälle (Työturvallisuuskeskus 2016, 61). Myös liian suuri työmäärä, kiire ja vastuu toisista ihmisistä ovat kuormittavia tekijöitä, kuten myös se, ettei työstään saa riittävästi palautetta tai arvostusta. Riittävän positiivisen palautteen ansiosta esimerkiksi turhautumisen tai riittämättömyyden tunteet voisivat vähentyä. Yksittäisen kuormitustekijän ei tarvitse olla suuri, mutta niiden kasaantuessa kokonaiskuorma voi kasvaa hyvinkin suureksi. (Rytikangas 2011, 82; Varhaiskasvatusalan ammattilaisen opas 2019, 41.)

Varhaiskasvatuksessa esiintyviä vaaratekijöitä työhyvinvoinnille ovat muun muassa huono sisäilma, väkivalta, työilmapiirin ongelmat sekä hankalat työasennot (Varhaiskasvatusalan ammattilaisen opas 2019, 47). Työn fyysisiä kuormittavia tekijöitä on työasentojen lisäksi nostot ja siirrot. Työtapaturmia voi aiheutua liukastumisista, kaatumisista, kompastumisista, putoamisista ja haavoista. (Varhaiskasvatusalan ammattilaisen opas 2019, 41.) Jatkuva valppaana olo ja jatkuvat keskeytykset ovat työn sisältöön liittyviä psykososiaalisia kuormitustekijöitä (Työturvallisuuskeskus 2016, 61).

Jatkuva melu voi haitata työskentelyä. Melu voi altistaa kuulovaurioille, mutta melusta aiheutunut äänen voimistamisen tarve voi aiheuttaa erilaisia äänenkäytön häiriöitä ja oireita, kuten kurkkukipua ja äänen käheyttä. Häiritsevässä melussa oleminen voi lisätä stressiä, väsymystä ja se voidaan kokea työtä rasittavana ja kuormittavana. Melutasoihin vaikuttavat muun muassa lapsista lähtöisin olevat äänet, tilojen akustiset ominaisuudet sekä esimerkiksi ilmastoinnin tai muun laitteen aiheuttama taustamelu. Päiväkodin ääniympäristön muokkaaminen toimivaksi mahdollistaisi työn tekemisen niin, ettei terveys ja jaksaminen vaarannu. Melun määrään voidaan vaikuttaa esimerkiksi niin kutsutuilla meluliikennevaloilla. Ne ilmoittavat melutason ylittämisestä valoilla ja/tai sireenillä. (Haatainen &

Jokitulppo 2015, 2; Työturvallisuuskeskus 2016, 32; Varhaiskasvatusalan ammattilaisen opas 2019, 42.)

3 Työnantaja työhyvinvoinnin edistäjänä

3.1 Työnantajaa velvoittava lainsäädäntö

Työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajalla on velvollisuus suunnitella työ ja työympäristö niin, että työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle aiheutuvat haitat ja vaarat voidaan välttää tai vähentää niitä. Työntekijän on saatava riittävä perehdytys työhön ja työympäristöön. Työntekijän vastuulla on noudattaa työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita. (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Työsuojelua koskevien säännösten noudattamista valvoo työsuojeluviranomainen (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006).

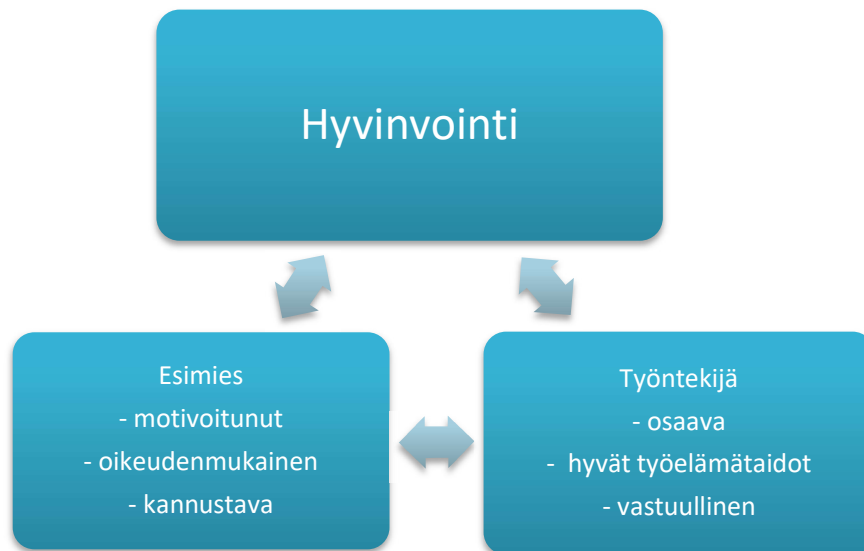
Työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaan työnantajan velvollisuus on järjestää työterveyshuolto kaikille työntekijöille riippumatta työsuhteen kestosta tai muodosta. Työterveyshuolto ehkäisee terveyshaittoja, edistää työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä sekä tukee työntekijöiden turvallisuutta (Työterveyshuoltolaki 1383/2001). Sairausvakuutuslaki (1224/2004) takaa oikeuden korvaukseen sairauden hoidon aiheuttamisen kustannuksiin ja lyhytaikaisen työkyvyttömyyden, raskauden ja lapsen hoidon aiheuttamaan ansionmenetyksen turvaamiseen. Työaikalaki (872/2019) määrittelee työajan käytön sekä erityistapaukset, kuten esimerkiksi työajan jaksotus ja lyhentäminen. Työaikalaisissa (872/2019) on työajan ylitykseen liittyvä ohjeistus sekä ohjeistus työaikaa koskevaa kirjanpitoa ja asiakirjojen laatimista varten.

Työpaikassa on tehtävä riskien arviointi, jonka tekeminen on työnantajan vastuulla. Riskien arvioinnissa kartoitetaan työssä esiintyvien vaaroja ja haittoja, niiden todennäköisyyksiä ja vakavuutta. Vaaratekijöiden arvioinnin jälkeen päätetään, miten vaaroja poistetaan. Jos vaaroja ei voida kokonaan poistaa on suunniteltava, miten niitä vähennetään. Esimerkiksi huonoon sisäilmaan voidaan vai-

kuttaa korjaamalla rakenteellisia virheitä ja ergonomiaa voidaan parantaa järjestämällä työntekijälle riittävästi tilaa työntekemiseen. (Varhaiskasvatuksen ammattilaisen opas 2019, 32–34.)

3.2 Työn organisointi ja johtaminen

Esimiehen työ on kiteytettynä oman työryhmän työhyvinvoinnista huolehtimista ja tuloksentekeä. Päiväkodin johtajan työ koostuu pedagogian johtamisesta, henkilöstön johtamisesta, työhyvinvointijohtamisesta sekä talous- ja hallintojohtamisesta (Heinonen, Iivonen, Korhonen, Lahtinen, Muuronen, Semi & Siimes 2016, 73). Hyvä johtaminen ja hyvät vuorovaikutussuhteet työpaikalla vaikuttavat ratkaisevasti työntekijöiden halukkuuteen jatkaa työssään ja heidän selviytymiseensä työpaineista. Hyvä työnantaja ymmärtää henkilöstön tarpeita. Rekrytointivaihe on tehtävä huolella, jotta alaisina olisi mahdollisimman osaavia ja yhteistyökykyisiä ihmisiä. Työnantaja voi ottaa työntekijöiden tarpeet huomioon esimerkiksi asettamalla toimenkuvat sellaisiksi, joissa työntekijät voivat osaamistaan hyödyntää. Työntekijöiden hyvinvoinnin lisäksi on pidettävä huolta liikeidean toteuttamisesta ja taloudesta, jolloin molemmat alueet vahvistuvat ja samalla tukevat toisiaan. Työn tavoitteet ja organisaation resurssit on selkiytettävä työntekijöille, jotta työntekijöillä on mahdollisuus ottaa vastuuta näiden tavoitteiden saavuttamisesta, eli työntekijä ja työnantaja vaikuttavat toiminnallaan toistensa työn toteuttamiseen (Kuvio 2). Jotta laadukasta esimiestoimintaa voidaan toteuttaa, on esimiehen johdettava alaisensa lisäksi myös itseään ja huolehdittava oman elämän monipuolisuudesta ja tasapainosta. (Aarnikoivu 2010, 31–32; Luukkala 2011, 20–21, 255, 272; Lehto 2017.)



Kuvio 2. Esimies, työntekijä ja hyvinvointi vaikutuksessa toisiinsa

Johtamisen rakennuspalikoita ovat suunnan näyttäminen, tehtävien jako, palautteen antaminen, resurssien hankkiminen ja tiedon välittäminen. Motivoitunut ja kannustava esimies tukee työntekijää, joka taas omalta osaltaan ottaa vastuuta ja käyttää annettua valtaa organisaation tavoitteiden mukaisesti. Työntekijän hyvät alaistaidot tukevat esimiestä työssään ja työssä jaksamisessaan. Hyvinvoinnin tila vaikuttaa sekä esimiehen että työntekijän työhön, jolloin nämä kolme osaluetta vaikuttavat toisiinsa (Kuvio 2). Vuorovaikutus, oman roolin ja tehtävän tiedostaminen, sitoutuminen ja arvostaminen ovat hyviä esimies- sekä alaistaitoja. Johtajuutta pystyy kehittämään esimerkiksi palautteen ja koulutuksen avulla. (Aarnikoivu 2010, 31, 70; Brandt 2011, 49; Luukkala 2011; 255.)

Päiväkodin johtaja vastaa siitä, että päiväkodin toiminta on varhaiskasvatuslain mukaista, esimerkiksi ryhmäkoon ja varhaiskasvatusoikeuden osalta. Viime kädessä johtaja on vastuussa siitä, että päiväkodin toiminnassa varhaiskasvatussuunnitelmat toteutuvat lain mukaisesti ja että jokaisella lapsella on oikeus hyvään, laadukkaaseen, monipuoliseen pedagogiseen varhaiskasvatukseen. Päiväkodin laadukkaan varhaiskasvatuksen perusteet ovat kehittämisen ja toiminnan arvioinnissa sekä tavoitteellisessa ja suunnitelmallisessa toiminnassa. (Heinonen ym. 2016, 72–74.)

3.3 Työntekijöiden poissaolojen vaikutukset varhaiskasvatustyössä

Vuonna 2018 Kela maksoi sairausvakuutuskorvauksia yhteensä 3723 miljoonaa euroa (Kela 2019a). Sairauspäiväraha myönnetään sairastumispäivän ja yhdeksän sitä seuraavan arkipäivän jälkeiselle ajalle, joten tilastot eivät kuvaa lyhytaikaisia sairauspoissaoloja (Kela 2019b). Yhden poissaolopäivän kustannus vaihtelee 100 euron ja 500 euron välillä, keskimäärin se on noin 300 euroa. Kustannuksen määrä vaihtelee yritysten ja alojen välillä. (EK 2009.)

Perusteena sairaspöissaololle on toimintakykyä heikentävä sairaus, jonka lääkäri on todennut. Poissaololle voi olla perusteet myös silloin, jos sairaus pahenee työssä eikä työtä ole mahdollista muuttaa niin, että se ei vaikuttaisi sairauteen. Poissaolosta on ilmoitettava esimiehelle sekä toimittaa tarvittaessa poissaolon syy selvitys työnantajalle. Osalla työpaikoista lyhyt poissaolo on mahdollista omalla ilmoituksella, joka vähentää turhia lääkärikäyntejä ja säästää aikaa, vaivaa ja rahaa. Pitkäaikaiset sairauspoissaolot voivat johtaa työkyvyttömyyseläkeisiin ja työstä poistumiseen pysyvästi. Poissaolot aiheuttavat kustannuksia työnantajalle ja yhteiskunnalle. Sairauspoissaolojen lisäksi työntekijä voi joutua olemaan pois töistä esimerkiksi vuosilomien, koulutusten sekä muiden ennalta tiedossa olevien poissaolojen takia. Myös näissä tapauksissa lain määrittämää kasvattajien määrää suhteessa lapsien määrään on noudatettava. (TTL e; Siitonen 2017; Forma 2018.)

Poissaolojen myötä tapahtuva vaihtuvuus ja sijaisten saamisen haastavuus vaikuttaa tiimin toimivuuteen varhaiskasvatuksessa (Eskola 2016, 47, 52). Poissaolojen sattuessa täytyy punnita sijaisen tarve, eli saadaanko poissaoloa paikkaamaan joku talon sisältä, vai täytyykö työntekijän tilalle hankkia sijainen (Eskola 2016, 51–52). Poissaolijan sijainen tulee perehdyttää työhönsä, josta pääasiassa vastuussa on työnantaja. Perehdytys voidaan antaa myös yhdelle tai useammalle nimetylle työntekijälle tehtäväksi. Perehdytyksen tavoitteena on, että sijainen pystyy selviytymään työssään itsenäisesti ja turvallisesti. Sijaiselle tulee selvittää työkokonaisuuden osat ja vaiheet sekä työn vaatimat tiedot ja osaamiset. Työyksikköön voidaan luoda ohjeet tai opas, jota sijainen voi tarvittaessa lukea. Niin sanottua hiljaista tietoa eli kokemusperäistä tietoa voi olla hankalaa kir-

joittaa oppaan muotoon, vaan se siirtyy eteenpäin yhdessä tekemisen, keskusteluiden ja havainnoinnin avulla. Sijaisten perehdytystä varten työntekijät voisivat kirjata ylös työpaikan keskeisimmät tehtävät ja käytännön asiat, joka helpottaa kokemukseräisen tiedon saavutettavuutta. (OAJ 2019a.) Vaihtuvuus voi aiheuttaa kokeneemmille työntekijöille kuormitusta lisääntyneen työtehtävien määrän takia ja uuden työntekijän kouluttamisen vastuun myötä. Vaihtuvuus voi aiheuttaa työntekijöiden välisen sosiaalisen tuen heikkenemistä. (Mäkelä 2019, 17–18.)

4 Opinnäytetyön lähtökohdat

4.1 Varhaiskasvatus työympäristönä

Varhaiskasvatuksessa yhdistyy kasvatus, opetus ja hoito, jotka ovat kaikki suunnitelmallisia ja tavoitteellisia. Varhaiskasvatus on osa suomalaista koulutusjärjestelmää ja kattaa ikävuodet 0–6. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on edistää lapsen kasvua ja kehitystä sekä tarjota kehittävä, oppimista edistävä turvallinen varhaiskasvatusympäristö. Varhaiskasvatuksessa tavoitteena on tunnistaa lasten yksilölliset tarpeet ja tarjota tukea tarpeiden mukaisesti. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden eli opetushallituksen antaman valtakunnallisen määräyksen mukaan laaditaan paikalliset ja lasten varhaiskasvatussuunnitelmat sekä toteutetaan varhaiskasvatusta. (Varhaiskasvatustaki 540/2018, § 3; Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018; Opetushallitus 2019.)

Opetushallitus on uudistanut varhaiskasvatussuunnitelman perusteet vastamaan uutta varhaiskasvatustakia. Uusi varhaiskasvatustaki tuli voimaan syyskuussa 2018. (Varhaiskasvatustaki 540/2018, § 3; Opetushallitus 2019.) Viiden osan muodostama oppimisen alueiden kokonaisuus ohjaa varhaiskasvattajia suunnittelemaan pedagogisen toiminnan tavoitteita ja sisältöä sekä toteuttamaan sitä yhdessä lasten kanssa. Nämä viisi osaa ovat kielten rikas maailma, ilmaisun monet muodot, minä ja meidän yhteisömme, tutkin ja toimin ympäristössäni sekä kasvan, liikun ja kehityn. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018.)

Kunnalla on velvollisuus järjestää varhaiskasvatusta monialaisesti, yhdessä liikunnasta, lastensuojelusta ja neuvolatoiminnasta vastaavien tahojen kanssa (Varhaiskasvatustaki 540/2018, § 5, § 7). Varhaiskasvatusta voi järjestää kunnan

lisäksi myös kuntayhtymä ja yksityinen palveluntuottaja. Varhaiskasvatus tukee ja täydentää vanhempien kasvatustehtävää esimerkiksi mahdollistamalla vanhemmille työssäkäynnin ja opiskelun sekä luomalla edellytykset talouden ylläpitoon. (Heinonen ym. 2016, 213; Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018.)

Jokaiselle päiväkodissa ja perhepäivähoidossa olevalle lapselle laaditaan yksilöllinen varhaiskasvatussuunnitelma, joka perustuu lapsen etuihin ja tarpeisiin. Suunnitelmaan kirjataan pedagogiset tavoitteet, kehityksen ja oppimisen tuki ja sen toteuttaminen. Edellä mainittujen asioiden lisäksi suunnitelmaan on kirjattava lapsen tuen tarve, tukitoimenpiteet ja niiden toteuttaminen. Näiden arviointiin osallistuu tarvittaessa varhaiskasvatuksen erityisopettaja. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, § 23.)

Suunnitelman toteutumista, lapsen tuen tarvetta ja riittävyyttä on arvioitava ja suunnitelma tarkistetaan vähintään kerran vuodessa. Suunnitelma laaditaan yhdessä varhaiskasvatushenkilöstön ja lapsen vanhemman tai huoltajan kanssa, mutta myös lapsen mielipide otetaan huomioon. Jos lapsen tuen tarpeen arviointi vaatii muiden viranomaisten tai asiantuntijoiden asiantuntemusta, on heidän osallistuttava arviointiin varhaiskasvatusta järjestävän tahon pyynnöstä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018; Varhaiskasvatuslaki 540/2018, § 23.)

Vähintään kolmanneksella päiväkodin henkilöstöllä tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, § 25). Vuodesta 2030 lähtien kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, ja heistä puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus (KT 2018). Tällä hetkellä säädetty henkilöstövaatimus eroaa kansainvälisistä suosituksista, joiden mukaan henkilöstöstä vähintään puolet tulisi olla korkeakoulutettuja (Heinonen ym. 2016, 74). Varhaiskasvatuksen opettaja tukee ja edistää lapsen kasvua, oppimista ja kehittymistä sekä on päävastuussa lapsiryhmänsä toiminnan suunnittelusta ja arvioinnista. Ammatillaisen vastuulla on tukea lasta tutustumaan yhteiskunnan arvoihin ja normeihin, kulttuuriin sekä arjen tietotaitoon. Varhaiskasvatuksessa opetellaan leikin avulla taitoja tulevaisuutta varten sekä hyviä tapoja. (OAJ 2019b; Varhaiskasvatusalan ammatillaisen opas 2019, 9.)

Päiväkodin ja perhepäivähoidon suhdeluvuista säädetään varhaiskasvatuslaissa ja valtioneuvoston asetuksessa varhaiskasvatuksesta. Suhdeluvulla tarkoitetaan sitä, kuinka monta kasvattajaa tarvitaan lapsiryhmää kohden, toisin sanoen henkilöstömitoitusta. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että alle 3-vuotiaiden ryhmässä on oltava yksi kasvattaja neljää lasta kohden ja yli 3-vuotiaiden ryhmässä yksi kasvattaja kahdeksaa lasta kohden. Alle 3-vuotiaiden ryhmässä voi olla korkeintaan 12 lasta ja yli 3-vuotiaiden ryhmässä korkeintaan 24 lasta. Suhdeluvuista voidaan poiketa, jos suhdeluku ylittyy lyhytaikaisesti, jos lapsen hoitajassa tapahtuu yllättävä muutos, tai jos aamupäivällä hoidossa olevaa lasta ei ole noudettu ennen kuin iltapäivällä hoitoon tuleva lapsi tulee. Suhdeluvusta ei voi poiketa päivittäin eikä koko hoitopäivän ajan eikä sairaus- ja vuosilomien vuoksi. Yllättäviin sairauslomiin on pyrittävä saamaan sijainen mahdollisimman pian. Ryhmäkoot voivat vaikuttaa esimerkiksi siihen, saavutetaanko ja opitaanko päiväkodissa ne asiat, jotka varhaiskasvatuksen tavoitteisiin kuuluu. Tavoitteiden toteutumiseen vaikuttaa muun muassa se, miten paljon varhaiskasvattajalla on aikaa vuorovaikutukseen lasten kanssa, eli yhdessä asioiden ihmettelyyn ja pohittamiseen, kysymyksiin vastailuun sekä lapsen kehittymisen seuraamiseen. (Tehy; Heinonen ym. 2016, 120–121; Varhaiskasvatuslaki 540/2018, § 35, § 36.)

Varhaiskasvatuksen opettaja kohtaa erilaisia tilanteita työssään niin lasten kuin aikuisten kanssa, jolloin vuorovaikutus sekä lasten että aikuisten kanssa nousee merkitykseensä. Vuorovaikutusta tapahtuu kasvattajan ja lapsen tai lapsiryhmän välillä, sukupolvien välillä, huoltajien ja ammattilaisten välillä sekä lasten kesken. Kasvatusvuorovaikutuskohtaamiset ilmenevät konkreettisesti erilaisina keskusteluina. Keskustelujen tarkoituksena voi olla esimerkiksi välittää ja vaihtaa tietoja ja kokemuksia, neuvoa ja ohjata toimintaa sekä luoda yhteistä ymmärrystä. Lasten kanssa käytävissä keskusteluissa lapsi oppii uusia asioita ja saa koottua kuvaa maailmasta. Aikuisten väliset keskustelut ovat tavoitteellisia, niissä keskustellaan, neuvotellaan, suunnitellaan ja kehitetään. Varhaiskasvattajan ja lapsen vuorovaikutukseen voi vaikuttaa se, miten paljon huoltaja ja varhaiskasvattaja ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö luo pohjan yhteiselle ja samaan aikaan jaetulle kasvatustehtävälle, joka on lapsen kannalta mielekäs ja toimiva kokonaisuus. (Nummenmaa & Karila 2011, 16–18; Heinonen ym. 2016, 225.)

Varhaiskasvatuksen kompetenssit perustuvat asiakastyön taitoihin, vuorovaikutusosaamiseen ja lapsen osallisuuden vahvistamiseen. Varhaiskasvattajan työssä tarvitaan monenlaista osaamista ja ammatillisuuden hallitsemista, jotta esimerkiksi useiden toimintojen suorittaminen samanaikaisesti, kuten lapsiryhmän valvominen ulkoilun aikana ja samaan aikaan kollegoiden kanssa neuvottelu tulevista suunnitelmista, ei vähennä varhaiskasvatuksen laadukkuutta ja turvallisuutta. Varhaiskasvattaja työskentelee kasvatustalouden eettisten periaatteiden sekä lainsäädännön mukaisesti ja toimii varhaiskasvatuksen arvojen mukaisesti, joiden perustana on lapsen oikeuksien edistäminen. Varhaiskasvattajan on työssään vahvistettava lasten osallisuutta ja hyvinvointia, sekä osattava suunnitella, toteuttaa ja arvioida tavoitteellista pedagogista toimintaa. Moniammatillisen verkostotyön osaaminen ja palvelujärjestelmäosaamisen tulee olla ajan tasalla, jotta lapsen perhettä tai huoltajaa osataan tarvittaessa ohjata tuen piiriin. Arjen toimintojen lomassa varhaiskasvattajat keskustelevat ja sopivat asioista työyhteisön kesken, raportoivat tiimille sekä tekevät hallinnollisia ja kirjallisia tehtäviä. Varhaiskasvattaja tekee yhtäaikaista erilaisia työtehtäviä, joten työ voi tuntua hajanaiselta ja päällekkäiseltä. (Karila & Kinos 2010, 283, 287; Innokylä 2017.)

Varhaiskasvatustalouteen (540/2018) on sisällytetty lapsen edun ensisijaisuus, joka on keskeinen periaate lasten oikeuksissa. Esimerkiksi lasta tai ryhmää koskevissa päätöksissä otetaan ensisijaisesti huomioon lapsen tai lasten etu. (Heinonen ym. 2016, 165–169.) Keskeisimpiin ihmis- ja perusoikeuksiin kuuluu kaikkien ihmisten yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltäminen (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014), joita varhaiskasvatuksessa myös huomioidaan. Varhaiskasvatus on tärkeässä roolissa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi. Lapsella on oikeus opetukseen ja koulutukseen, joka kehittää lapsen persoonallisuutta ja ruumiillisia valmiuksia, edistää kunnioitusta elinympäristössä, lapsen vanhempia, kieltä ja arvoja kohtaan sekä valmistaa lasta vastuulliseen elämään vapaassa yhteiskunnassa. Lapsen koulutuksen tavoitteena voidaan pitää siis muodollisen koulutuksen lisäksi oppia kehittää lahjoja ja valmiuksia kohti elämää yhteiskunnan jäsenenä. Ihmisoikeudet huomioidaan sekä lapsen omina oikeuksina että muiden vastaavien ihmisoikeuden kunnioittamisena. (Heinonen ym. 2016, 157–162.) Lapsella on oikeus osallistua ja vaikuttaa itseään koskeviin asioihin. Varhaiskasvatuksen on edistettävä tätä osallisuutta ja toteutettava vaikutusmahdollisuuksia.

4.2 Voimavarakeskeisyys lähestymistapana

Opinnäytetyön lähestymistavaksi valittiin voimavarakeskeisyys, sillä se painottaa tutkimuksen suunnan myönteisiin seikkoihin ja ihmisten vahvuuksiin. Tutkimuksen tuloksissa haluttiin nähdä, mitkä vahvuudet ja ominaisuudet ihmisessä edistävät työssä jaksamista. Voimavarakeskeinen ajattelu tuo esiin jo olemassa olevia voimavaroja ja vahvuuksia, sekä myös niitä osa-alueita, joita olisi syytä kehittää tai parantaa. Paneutumalla myönteisiin ominaisuuksiin voi löytää myös piilossa olevia voimavaroja, jotka löytyessään on mahdollista tulla tiedostetuiksi ja vahvistaviksi asioiksi. Voimavarakeskeinen lähestymistapa voi myös herättää tutkimukseen osallistuneita varhaiskasvattajia pohtimaan omia vahvuuksia ja voimavaroja, ja sitä kautta he voivat löytää omia sisäisiä keinoja vahvistaa omaa työssä jaksamistaan.

4.3 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää erään päiväkodin varhaiskasvatuksen opettajien työssä jaksamista voimavarakeskeisestä näkökulmasta. Tavoitteena on saada selville, millaiset ja mitkä voimavarat tukevat varhaiskasvatuksen opettajaa jaksamaan työssään yksilön ja yhteisön kannalta, sekä millä tavoin he kokevat itse voivansa vaikuttaa työhyvinvointiinsa tai edistää sitä. Tutkimuksessa otetaan myös huomioon ne seikat, jotka estävät tai vaikeuttavat työhyvinvoinnin toteutumista. Varhaiskasvattajien vastaukset tuovat esille asioita, joihin työyhteisöissä kannattaa panostaa sekä kiinnittää huomiota. Tutkimuksen antamaa tietoa voidaan hyödyntää organisaation toiminnan kehittämisessä, kun mietitään työhyvinvointia edistäviä keinoja.

Tutkimuskysymykset:

1. Mitkä voimavarat tai asiat työelämässä tukevat ja edistävät varhaiskasvatuksen opettajia työssään?
2. Mitkä voimavarat tai asiat työn ulkopuolella tukevat ja edistävät varhaiskasvatuksen opettajia työssään?
3. Mitkä asiat estävät työhyvinvoinnin toteutumista?

5 Opinnäytetyön toteuttaminen

5.1 Tutkimuksen kohde

Tutkimuksen kohteena on erään päiväkodin seitsemän varhaiskasvattajaa. Tutkimusta varten haastateltavat varhaiskasvattajat ovat varhaiskasvatuksen opettajia. Jotta vastaukset olisivat vertailukelpoisia keskenään, valitsimme haastateltaviksi varhaiskasvattajana työskentelevät henkilöt, joilla on sama työnkuva keskenään.

5.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Tutkimus tehtiin laadullisella menetelmällä siksi, että tutkittavan ilmiön tulokset kuvaavat yksittäisten mutta samassa työyhteisössä työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan. Laadullisen tutkimuksen lähtökohdista on mahdollista saada sellaista tietoa, joka ei määrällisen tutkimuksen keinoin ilmenisi. Yksilöt, tässä tapauksessa tietyssä työpaikassa työskentelevät varhaiskasvatuksen opettajat ovat ainoita asiantuntijoita, jotka voivat kertoa omista työhyvinvoinnin ja voimavarojen kokemuksistaan. Opinnäytetyötä varten hankitun aineiston on tarkoitus tuoda kohderyhmän kokemukset ja näkemykset esiin tutkittavasta asiasta.

Laadullinen tutkimus pyrkii kuvailemaan tapahtumia tai ilmiöitä sekä ymmärtämään tietynlaista toimintaa tai antamaan teoreettisesti mielekkäitä tulkintoja jollekin ilmiölle. Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että henkilöt, joilta tutkimustietoa kerätään, tietävät tai heillä on kokemusta tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon. Sen, keitä valitaan laadulliseen tutkimukseen tiedonantajiksi, tulee olla harkittua ja tarkoituksenmukaista. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98.)

Valitsemalla laadullinen tutkimusmenetelmä voidaan perehtyä merkityksiin, eli kuinka ihmiset kokevat ja näkevät tutkittavan aiheen. Laadullisessa tutkimuksessa on tutkija ja tutkittava, tässä tapauksessa tutkijat ja varhaiskasvatuksen opettajat. Aineistonkeruun suorittavat sekä toteuttavat tutkijat, ja prosessin edetessä tutkijoiden tietoisuus kehittyy aineiston ja tuloksien lisääntyessä. Laadullisen tutkimuksen tuloksia ei voida yleistää, vaan tulokset kertovat vain tutkittavasta kohteesta. (Kananen 2017, 36.)

5.3 Aineiston hankinta ja analyysi

Tutkimuksen aineisto hankittiin teemahaastattelun avulla. Teemahaastattelu on haastattelu, jossa on valmiiksi mietittyjä haastatteluteemoja, joista halutaan saada tietoa. Teemahaastattelu toteutetaan etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten avulla. Tavoitteena on keskustella haastateltavan kanssa melko vapaamuotoisesti, jossa teemat ohjaavat haastattelun kulkua. Haastattelun aikana voidaan esittää tarkentavia ja syventäviä kysymyksiä haastateltavien vastauksiin perustuen. Teemahaastattelun keinoin on tarkoitus löytää merkityksellisiä vastauksia asetetun tutkimustehtävän mukaisesti. Valitut haastatteluteemat perustuvat tutkimuksen viitekehukseen. Koska haastattelun avulla haluttiin saada mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta asiasta, oli perusteltua antaa haastateltavien tutustua haastattelukysymyksiin ja teemoihin etukäteen. (Viinamäki & Saari 2007, 33, 36; Tuomi & Sarajärvi 2018, 85, 87–88.)

Aineistoa voidaan analysoida teoria- tai aineistolähtöisesti tai niiden yhdistelmänä. Koska tässä opinnäytetyössä oli tarkoitus saada varhaiskasvattajien yksilölliset kokemukset ja näkemykset esiin, oli aineisto analysoitava aineistolähtöisesti. Tällöin koodit ja luokittelut perustuvat puhtaasti kerättyyn aineistoon. (Kananen 2015, 171.)

Kerätty aineisto muutettiin tekstimuodoksi eli litteroitiin. Litteroidun aineiston analyysi aloitettiin tarkastelemalla tekstiä tutkimusongelmien ja -kysymysten näkökulmasta. Tutkimuskysymykset ja aineiston tulkinta ohjaavat aineiston käsittelyä. Tekstistä eroteltiin tutkimukseen liittyvät kokonaisuudet ja ne koodattiin kuvaamaan tekstin sisältöä. Koodit luokiteltiin kolmeen eri luokkaan, jotka määriteltiin tutkimuskysymyksiin pohjaten. (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 15; Kananen 2017, 132.)

6 Luotettavuus ja eettiset kysymykset

Eettisyyden osalta huomioonotettava seikka on henkilötietojen salassa pysyminen. Haastateltavien henkilötiedot eivät tule tutkimuksessa ilmi. Tämä toteutuu jättämällä haastateltavien nimet mainitsematta ja huomioimalla litteroidun aineis-

ton käytön niin, että niistä ei voi yksilöidä haastateltavaa. Täydellistä anonymiteettiä ei kuitenkaan voida toteuttaa, sillä esimerkiksi haastateltavien on allekirjoitettava suostumuslomake tutkimukseen osallistuakseen. Anonymiteettisuojasta on pidettävä huolta tietoja ja opinnäytetyötä julkistaessa. Kaikki tunnistetiedot tuhoetaan, kun niitä ei enää tutkimusta varten tarvita. Työpaikkaa ei myöskään mainita nimeltä. Näin taataan haastateltavien ja työpaikan anonymiteetti. (Kylmä & Juvakka 2007, 149; Tuomi & Sarajärvi 2018, 156; Eskola & Suoranta 2014, 57.)

Haastatteluihin osallistuminen oli vapaaehtoista. Haastateltaville kerrottiin tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet, sekä millä tavalla niihin on tarkoitus päästä. Haastateltaville ei ollut tarpeen kertoa liikaa siitä, millaisia tutkimustuloksia odotetaan tai luullaan saavan, jotta se ei vaikuttaisi heidän vastauksiinsa. Haastateltavilla oli myös oikeus keskeyttää mukanaolonsa missä tahansa tutkimuksen vaiheessa, kieltää itseään koskevaa aineiston käyttöä jälkikäteen sekä oikeus olla tietoinen näistä oikeuksistaan. Tutkimuksessa esiin tulleet tiedot ovat luottamuksellisia, niitä ei luovuteta muille eikä tietoja käytetä muuhun kuin tähän tutkimukseen. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 20; Kylmä & Juvakka, 2007, 149; Tuomi & Sarajärvi 2018, 156.)

Uskottavuus on yksi laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteereitä. Tämä tarkoittaa, että tutkimuksessa esitetyt tulokset vastaavat osallistujien näkemyksiä. Haastattelut on siis litteroitava sanatarkasti ja otettava huomioon myös tulosten tulkinta ja opinnäytetyön tekijöiden henkilökohtaisten kokemusten heijastuminen niihin, eli refleksiivisyys. Opinnäytetyötä tekee kaksi ihmistä, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen aineiston, tulosten ja päätelmien tulisi olla selvästi suhteessa toisiinsa ja lukijan tulisi pystyä seuraamaan tutkimuksen tekijän päättelyä aineistosta ja tuloksista. Tässä tutkimuksessa haastatellaan yhden yksikön työntekijöitä ja tulokset ovat haastateltavien henkilökohtaisia kokemuksia ja näkemyksiä. Sen vuoksi tulokset eivät ole yleistettävissä, mutta voivat kuitenkin antaa suuntaa varhaiskasvatuksen työssä jaksamiseen liittyviin kysymyksiin. (Kylmä & Juvakka 2007, 128–133; Tuomi & Sarajärvi 2018, 160.)

Haastatteluissa käytettiin avoimia kysymyksiä, sillä ne tarjoavat mahdollisuuden vastata niin laajasti, kuin vastaaja itse haluaa tai kokee tarpeelliseksi.

7 Tulokset

Alla olevaan kuvaan (Kuvio 3) on listattu työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät, jotka haastateltavien kertomuksista nousivat esille. Sulkeissa on seikkojen esiin tuoneiden haastateltavien määrä. Kuvan vasemmassa laidassa on työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavat tekijät ja oikealle puolelle on listattu työhyvinvoinnin toteutumista estävät tekijät.



Kuvio 3. Yhteenvedo tuloksista

Tarkoituksenamme oli selvittää varhaiskasvatuksen opettajina työskentelevien varhaiskasvattajien työhyvinvointia edistäviä sekä estäviä tekijöitä voimavaroja haastatteleamalla yhden päiväkodin kaikkia varhaiskasvatuksen opettajina työs-

kenteleviä henkilöitä. Työhyvinvoinnin toteutumista edistäviä tekijöitä tarkaste-
limme työelämän sekä työn ulkopuolella olevien tekijöiden kautta. Lisäksi tarkas-
telimme varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työhyvinvointia estävistä te-
kijöistä. Haastatteluun vastasi 7 varhaiskasvatuksen opettajana työskentelevää
henkilöä, jotka työskentelivät samassa varhaiskasvatusyksikössä. Haastattelut
kestivät noin 10–30 minuuttia haastateltavaa kohden.

7.1 Työelämän voimavarat, jotka tukevat varhaiskasvattajia työssään ja edistävät työhyvinvointia

Työelämässä merkittävimmäksi voimavaraksi työhyvinvoinnin edistäjänä nousi hyvät työkaverit ja tiivis työyhteisö. Kaikki haastateltavat mainitsivat työkavereilla ja työyhteisöllä olevan merkitystä kokemaansa työhyvinvointiin. Varhaiskasva-
tuksessa käsitteet toimiva tiimi ja työhyvinvointi ovat vahvasti toisiinsa liittyviä
(Ruuska 2014, 73).

Kyllähän tää mein työporukka kuten olen jo sanonut ni on niinku niin loistava.

Tuntuu et just täällä paikassa niiku oon kokenu, et täällä on tosi kiva työporukka ja tänne on aina kiva tulla töihin. Ja se on suurin syy miks tänne niiku itekkii hain sitte töihin.

*Täällä mein työyhteisössä autetaan ja tuetaan toisiamme. Se edistää kyl työssä jaksamista. Kannustetaan toisii ja myö tehää välil yhes vapaa-ajalla ni se on toi-
nen semmonen mikä sit kans auttaa, ku tulee hyvi toimee työkavereitten kanssa ni kyl se auttaa sit tääl töissäkii.*

Kuusi seitsemästä haastateltavasta kertoi hyvän, positiivisen ja kannustavan työ-
ilmapiirin, hyvän yhteistyön, avoimen vuorovaikutuksen työyhteisössä sekä lä-
hiesimiehen hyvät johtamistaidot työhyvinvointiinsa positiivisesti vaikuttaneiksi
tekijöiksi. Mäkelän (2019) tutkielman mukaan työtovereilta saatu sosiaalinen tuki
oli merkitsevänä tekijänä ryhmätyön sujuvuudessa. Viisi haastateltavaa koki, että
työhyvinvointiin vaikuttaa työstä saatu palaute, joka on linjassa Malliuksen (2011)
tutkimuksen kanssa, jonka mukaan palaute lisää työtyytyväisyyttä ja mahdollistaa
työssä kehittymistä. Työn ulkopuolella tapahtuvan yhteydenpidon työkavereihin
mainitsi kolme haastateltavaa työhyvinvoinnin positiiviseksi vaikuttimeksi.

*Onhan se ihan huikeeta että on tollanen esimies kuka tukee ja auttaa aina ku
tarvii, luottaa siihen että myö tehään asiat oikein ja luottaa meihin ja näin ni kyl
se on iso juttu.*

Yksittäisinä mainintoina haastatteluissa nousi esille työn positiivisina voimavaroina työelämässä kohtaamiset lasten kanssa, joustavuus työpaikalla, organisaation tuen merkitys työhyvinvoinnin edistämisessä, sekä työhyvinvointia tukevat tapahtumat yhdessä työporukalla.

Yksittäisinä vastauksina työelämässä oleviin voimavaroihin haastateltavat kertoivat olevan lomat, työstä nauttimisen, varhaiskasvatusyksikön positiivisen suhtautumisen tarvikkeiden hankintaan, kutsumuksensa työhön, huumorin, kokemuksen työn tärkeydestä sekä yhteisten pelisääntöjen noudattamisen.

7.2 Työelämän ulkopuoliset voimavarat, jotka tukevat varhaiskasvattajia työssään ja edistävät työhyvinvointia

Merkittävin työhyvinvointia edistävä voimavara työn ulkopuolella oli haastatteluun vastaajien mukaan harrastukset ja vapaa-ajan aktiviteetit. Harrastuksista saa tutkimuksen mukaan voimavaroja työhyvinvointiin kaikki vastaajista. Viisi vastaajista kertoi liikunnan ja fyysisen kunnon ylläpidon sekä ihmissuhteiden ja perheen edistävän heidän työhyvinvointiaan. Neljä seitsemästä vastaajasta mainitsi työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi omasta hyvinvoinnista huolehtimisen sekä riittävän levon ja unen.

Osa haastateltavista kertoi, että ajatusten saaminen pois työasioista työpäivän jälkeen ja positiivinen asenne edesauttoivat työhyvinvoinnin toteutumista.

Se semmonen oma aika, ja miul se on harrastukset, ja sit myös rentoutuminen ja akkujen lataaminen. Sitte et jaksaa olla töissä. Ne on semmosii voimavaroja sitte.

Oon huomannu joskus et se on vaikuttanu työntekoon, et mil mallil omat asiat on elämässä.

7.3 Työhyvinvoinnin toteutumista estävät tai kuormittavat asiat

Tutkimuksen mukaan työhyvinvointia estävät eniten, eli viiden vastaajan mukaan suuret lapsiryhmät suhteessa aikuisten määrään, työntekijöiden poissaolot töistä, sijaisten huono saatavuus ja melutaso. Myös Haataisen & Jokitulpon (2015, 2) & Varhaiskasvatuksen ammattilaisen oppaan (2019, 42) mukaan melussa oleminen voi lisätä stressiä ja väsymystä ja aiheuttaa kokemuksia kuormittavuudesta

ja rasituksesta. Päiväkodin ääniympäristöä tulisi muokata toimivaksi niin, ettei kenenkään terveys ja jaksaminen vaarannu.

Kolme vastaajista kertoi töiden ajattelun työajan ulkopuolella, kiireen sekä työn vaativuuden ja kuormittavuuden heikentävän työhyvinvointia.

Ja sit myöskin ahistuu niistä tekemättömistä töistä, että tuntuu et ne on niiku just koko ajan mielessä, ja sit niist ei pääse oikein kotonakaan pois tavallaa työasioista. Ne on sit siel mieles pyörimäs, ja vaik yrittää kovast niiku olla miettimättä mut silti ne siel pyörii.

Mutta tää on valitettavasti ollu semmonen ala viime vuosina, että sijaisia, työuupumusta aika paljon, sit se kuormittaa osaltaan sitä työyhteisöä, kun tulee sijainen ja neuvot taas, että mitä tehhää.

Työhyvinvointiin vaikuttaa henkilöstön puute. Se tuo kiirettä ja semmosta ylimäärästä stressiä ja hälinää. Se jos niiku on resurssien puutetta välillä ja ei saa sijaisii sit niiku tarpeeks nopeesti.

Tällee opettajana ku on ni aika paljo on kaikkee hommaa ni välil tuntuu et ei se aika riitä siihen, et se on ehkä semmonen et se välil tohon työhyvinvointiin vaikuttaa, et siit tulee sit se stressi ja ne asiat pyörii päässä, kun on kaikkee paljon hommaa.

Kirjallisia asioita mitä pitää hoitaa, lapsiryhmässä pitäis olla, miettii siinä, ku kirjottaa kirjallisia asioita, et pitäis olla jossai muualla. Mut neki on pakko tehdä et jossain vaiheessa ni kyl siin tulee vähä semmone kiire välillä.

Lisätuloksena ilmeni, että myös vanhempien odotukset, arvostuksen puuttuminen varhaiskasvattajan työtä kohtaan, stressi, huonosti nukutut yöt, työmäärä, ylityöt ja liian vähäiseksi jäänyt palaute työstä heikensivät työhyvinvointia.

Useat haastateltavat kertoivat työn vaativuuden ja työstä saatavan palkan määrän olevan ristiriidassa keskenään, mutta kokivat kuitenkin sen olevan toissijainen asia työn muiden osa-alueiden rinnalla.

Ei ehkä työn vaativuus vastaa sitä palkkaa, mitä myö täst saadaan.

Kyl se on enemmän semmonen kutsumustyö mikä vaikuttaa.

8 Johtopäätökset

Halusimme selvittää opinnäytetyössämme varhaiskasvattajien työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä, sillä viime vuosina yhteiskunnallisessa keskustelussa on ollut esillä varhaiskasvattajien jaksaminen työssä.

Varhaiskasvattajien työhyvinvointia on koetellut alan uudistukset ja muutokset. Edes uudistuneet varhaiskasvatustuksen muutokset eivät ole selkeyttäneet ja helpottaneet riittävästi varhaiskasvatustyöhön liittyviä haasteita. (Antila 2015, 1.)

Opinnäytetyömme tulosten mukaan suuret lapsiryhmät suhteessa varhaiskasvatusryhmän aikuisiin ovat kuormittava tekijä työhyvinvointia ajatellen. Varhaiskasvatuksen suhdeluvut ovat olleet esillä julkisessa keskustelussa, ja erityisesti niiden laaja-alainen tulkitseminen on aiheuttanut kritiikkiä valtakunnallisella tasolla.

Ryhmäkokoja on suurennettu varhaiskasvatuksessa, jolloin yhdellä kasvattajalla on suurempi määrä lapsia vastuullaan päivittäin. Näin ollen kasvatuksen perustehtävän eli toisen ihmisen kohtaamisen toteutuminen voi jäädä taloudellisten tavoitteiden jalkoihin. (Antila 2015, 8.)

Opinnäytetyömme tuloksista käy ilmi, että sijaisten huono saatavuus ja melutaso olivat keskeisiä kuormittavuutta lisääviä tekijöitä varhaiskasvatuksen opettajan työssä. Työhyvinvoinnin toteutumista estävien tekijöiden kirjo ei yllättänyt meitä, sillä tällaiset ongelmakohdat varhaiskasvatuksessa ovat olleet julkisessa keskustelussa esillä. Vaikka pyrimme keskittymään opinnäytetyössämme voimavaroihin ja positiivisiin tekijöihin työhyvinvoinnissa, koimme tärkeänä tuoda esille myös asioita, joilla on negatiivinen vaikutus työhyvinvoinnin toteutumiselle. Moni tutkimuksessa esille tullut kuormittavuustekijä nivoutuu toisiinsa, ja pienillä muutoksilla voitaisiin jo saada aikaan muutoksia työhyvinvointiin. Opinnäytetyössämme esiin tulleiden seikkojen perusteella voisi ajatella suhdelukujen pienenemisellä olevan positiivinen vaikutus koettuun työhyvinvointiin, sillä se voisi vähentää työntekijöiden poissaoloja, sijaistarvetta ja helpottaa melutasoa varhaiskasvatuksessa.

Pekkarinen (2013) on tutkinut varhaiskasvattajien työhyvinvointia näkökulma-
naan voimavarat ja kuormittavuustekijät. Hänen tutkimuksessaan on otettu huo-
mioon myös työhyvinvoinnin kehitysnäkökulma. Tutkimuksen mukaan työn mer-
kityksellisyys, lapset itsessään, työyhteisön tuki ja työn mielekkäänä pitäminen
antoivat varhaiskasvattajalle eniten voimavaroja työhönsä. Kuormitustekijänä
Pekkarisen (2013) tutkimuksessa näyttäytyivät meteli työssä, suuret lapsiryhmät
ja kiire, ja tutkimuksen kohderyhmä, eli varhaiskasvattajat, halusivat kehittää
työhyvinvointia työpaikoilla erityisesti yhteisen keskustelun, lapsiryhmien koon
hallinnan ja riittävien resurssien lisäämisen avulla.

Koettujen voimavarojen selvittämisellä halusimme tietää, kuinka yksittäinen työn-
tekijä ja toisaalta taas organisaatio tai työelämä voivat vaikuttaa työhyvinvoinnin
toteutumiseen. Tulosten pohjalta pohdimme, tunnistetaanko työkaveruussuhtei-
den ja niiden tukemisen merkitys varhaiskasvatuksen kentällä riittävän hyvin, sillä
tutkimuksemme mukaan se on suurin vaikuttava tekijä työhyvinvoinnissa, työelä-
män sisällä. Tutkimuksemme mukaan henkiselällä tasolla ilmenevät voimavarat
koettiin merkityksellisemmiksi työhyvinvoinnin edistäjinä kuin aineelliset tekijät.
Esimerkiksi useat vastaajista kokivat, että palkka voisi olla suurempi, mutta ar-
vostivat kuitenkin palkkaa enemmän kutsumusta varhaiskasvatustyöhön ja ko-
rostivat loistavan työyhteisön, avoimen ja positiivisen vuorovaikutuksen ja työyh-
teisön merkittävyyttä työhyvinvoinnissaan. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että
suurin osa tutkittavan yksikön varhaiskasvattajista oli valmis panostamaan
omaan työhyvinvointiinsa itse henkilökohtaisella tasolla, mutta koki saavansa
myös tukea työhyvinvoinnilleen organisaatiolta ja erityisesti lähiesimieheltään.
Yksikössä oli nähdäksemme erityisen tiivis ja hyvä työilmapiiri, joka näyttäytyi
selkeänä voimavarana sekä yksittäiselle työntekijälle, työyhteisölle, että koko or-
ganisaatiolle.

Leinosen (2011, 44–68) tutkimuksen mukaan merkittävänä voimavarana varhais-
kasvattajien työhyvinvoinnissa korostui hyvä työilmapiiri. Varhaiskasvattajat ko-
kivat tärkeäksi avoimen vuorovaikutuksen työyhteisössä, huumorin, yhteiset kas-
vatukselliset näkemykset sekä pelisääntöjen noudattamisen. Työkaverit osoittai-
tuivat niin ikään merkittäväksi voimavaraksi. Positiivisen palautteen saaminen,

työssä viihtyminen ja ylipäättään lapset varhaiskasvatustyössä näyttäytyivät merkittävänä voimavaroina varhaiskasvattajien työhyvinvoinnissa. Positiivisuus oli persoonallisuuden voimavarapiirteistä merkittävien. (Leinonen 2011, 44–68.)

Tulokset työhyvinvoinnin edistävästä tekijöistä työn ulkopuolisessa elämässä olivat jokseenkin ennalta arvattavia, mutta silti merkityksellisiä. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että mikäli työntekijä pitää huolta omasta hyvinvoinnistaan ja tarjoaa itselleen mahdollisuuksia ylläpitää fyysisiä sekä henkisiä voimavarojaan, on sillä positiivinen merkitys työhyvinvointiin.

Nämä tulokset ja niistä tehdyt johtopäätökset eivät ole yleistettävissä kaikkiin varhaiskasvatustyöyksikköihin, sillä otanta on varsin pieni, ja koskettaa ainoastaan yhtä varhaiskasvatusta tuottavaa toimintayksikköä. Se voi kuitenkin antaa suuntaviivoja työhyvinvoinnin kehittämiseen myös yleisellä tasolla, ja havainnollistaa varhaiskasvatuksen opettajien tarpeita liittyen työhyvinvointiin.

Laadukas varhaiskasvatus vaatisi lisää yhteiskunnallista arvostusta, jotta varhaiskasvattajilla olisi mahdollisuus lasten yksilölliseen kohtaamiseen. Varhaiskasvatuksen opettajilla tulee olla mahdollisuus kouluttautua riittävästi, oikeus turvalliseen, positiiviseen ja arvostavaan tiimi- ja yhteistyöhön sekä aikaa avoimeen keskusteluun ja reflektointiin työssään. Kaikki edellä mainitut lisäävät kasvattajan työhyvinvointia. (Antila 2015, 6, 8, 68, 78.)

9 Pohdinta

Opinnäytetyöprosessi on ollut antoisa, opettavainen, ajoittain raskas, sekä täynnä erilaisia mutkikkaita vaiheita, joista olemme kuitenkin selvinneet hyvän keskinäisen vuorovaikutuksen avulla. Koska tutkimme työhyvinvointia nimenomaan positiivisesta näkökulmasta, oli meille molemmille positiivisuus ja voimavarakeskeisyys tärkeä arvo tässä prosessissa. Halusimme tuoda esiin tutkimuksen tekijöinä esiin toistemme parhaita puolia ja antaa kummankin vahvuuksille tilaa toteutettaessa tätä opinnäytetyötä.

Osapuolten kiireisten aikataulujen vuoksi alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen vain toinen opinnäytetyön tekijöistä toteutti haastattelut. Pohtiessamme tämän seikan vaikutusta opinnäytetyöhön, huomasimme sen olleen myönteinen asia. Tilanne, jossa on vain yksi haastattelija, antaa haastattelutilanteessa mahdollisuuden tiiviimpään vuorovaikutukseen ja keskusteluun. Kun kaikki haastattelut on tehnyt sama ihminen, voidaan olettaa, että haastattelutilanteet ja -ilmapiiri ovat olleet tasavertaisia kaikille haastateltaville. Luulemme, että mikäli haastattelijoita olisi ollut enemmän kuin yksi, olisi haastattelijoiden erilaiset tavat tai vuorovaikutuksen tyyli voineet vaikuttaa haastateltavien vastauksiin. Litteroimme kaikki haastattelut yhdessä, ja perehdyimme aineistoon huolella.

Tutkimustulokset olivat mielestämme jokseenkin oletettavia, mutta toivat myös lisäarvoa jo aiemmin tehtyihin tutkimuksiin. Työhyvinvointia on mielestämme tutkittava jatkuvasti, koska työelämä ja sen vaatimukset muuttuvat alati, ja työntekijöiden on sopeuduttava muutoksiin. Erityisesti varhaiskasvatuksessa, jonka työn toimintaa ohjaavat erilaiset lait ja asetukset, on toimittava tietyn struktuurin mukaisesti, jolloin töiden siirtäminen vaikkapa seuraavalle päivälle voi olla mahdotonta. Tutkimusta tehdessämme olemme pohtineet sitä, millainen vaikutus valtakunnallisilla linjauksilla ja varhaiskasvatuksen tuottamisen rakenteilla on varhaiskasvattajien työhyvinvointiin. Näkemyksemme mukaan suhdelukuja inhimillistämällä voitaisiin saada positiivisia tuloksia varhaiskasvattajien työhyvinvointiin niin yksittäisen työntekijän, varhaiskasvatusta tuottavien organisaatioiden kuin kansantaloudenkin kannalta.

Tämän opinnäytetyöprosessin aikana olemme kiinnittäneet huomiota uutisointiin työhyvinvoinnista. Se, että valtion päätöksentekijät, varhaiskasvatusta tuottavat organisaatiot ja yksittäiset varhaiskasvatusyksiköt osaavat ottaa tutkitun tiedon kautta tulleita toimintamalleja käyttöönsä, on todella merkityksellistä lähdeittäessä kehittämään työhyvinvointia. Uskomme, että työhyvinvoinnin mahdollisuudet ja haasteet on tunnistettava ja tunnustettava varhaiskasvatuksen kentällä, jotta uskalletaan ja voidaan tehdä riittäviä toimenpiteitä paremman työhyvinvoinnin puolesta.

Työhyvinvoinnin tutkiminen on saanut meidät ajattelemaan omaa työhyvinvointiamme. Olemme reflektoineet yhdessä omia kokemuksiamme työhyvinvoinnista

tämän opinnäytetyöprosessin aikana. Olemme ottaneet huomioon itse työelämässä ollessamme keinoja ja voimavaroja, joilla voimme omaan hyvinvointiimme vaikuttaa. Ajattelemme, että työntekijällä itsellään on monia keinoja tukea omaa työssä jaksamistaan ja hyvinvointiaan, mutta myös organisaation ja työpaikan tukea tarvitaan. Jokaisen osapuolen panosta tarvitaan maksimaalisen työhyvinvoinnin saavuttamiseksi ja ylläpitämiseksi. Työhyvinvointia estäviä tekijöitä tulisi punnita sekä yksilön, että työyhteisön näkökulmasta ja pyrkiä löytämään ratkaisuja työhyvinvoinnin kehittämiseen työpaikoilla ja organisaatioissa.

Varhaiskasvatuksessa tulisi kiinnittää ensisijaisesti huomiota työyhteisöön, työilmapiiriin ja vuorovaikutuksen laatuun työyhteisössä, mikäli halutaan edistää työntekijöiden hyvinvointia. Lähiesimiehen hyvät johtamistaidot ovat myös erityisen merkityksellistä työhyvinvoinnin kannalta varhaiskasvatuksessa. Kuormittavuus-tekijöihin, kuten suuriin ryhmäkokoihin ja suhdelukujen aiheuttamaan paineeseen työolosuhteissa tulisi puuttua, ensisijaisesti tulkitsemalla suhdelukuja oikein varhaiskasvatustilain (540/2018) mukaisesti. Voimavaratekijöitä vahvistamalla ja kuormittavia tekijöitä vähentämällä saadaan aikaan hyvinvoivia yksilöitä varhaiskasvatuksen opettajiksi. Urakka työhyvinvoinnin edistämiseksi koko maassa on aloitettava välittömästi, jotta vuoden 2030 tavoite kelpoisuusvaatimuksista varhaiskasvatuksessa voi täytyä ja alalle saadaan riittävästi päteviä ja innokkaita varhaiskasvatuksen opettajia ja varhaiskasvatuksen sosionomeja.

Kokemuksemme mukaan hyvä työhyvinvointi on yhteydessä myös hyvin tehtyyn työhön ja sen tuloksiin. Erityisesti varhaiskasvatuksen kentällä on ihanteellista, että työyhteisö ei muutu jatkuvasti, jolloin lapsilla on mahdollisuus luoda kestäviä ja turvallisia vuorovaikutussuhteita varhaiskasvattajiin. Hyvinvoiva työntekijä on arvokas koko työtiimille. Pohdimme myös työhyvinvoinnin taloudellisia merkityksiä. Yksilö, joka jaksaa ja voi hyvin työssään, on myös tuottavampi koko yhteiskunnalle. Paitsi, että hän todennäköisesti pystyy toteuttamaan työtään laadukkaammin, säilyy hänen työkykynsä pidempään ja elinvoimaisempana.

Työelämä on muutoksessa. Ikäluokat vanhenevat, ja näin ollen työurat pitenevät. Kansalaisia kannustetaan yrittäjyyteen ja työn tuottavuuden on kasvettava, mikäli yhteiskunta haluaa kehittyä ja turvata elintasonsa paranemisen. Tulevaisuuden työelämä vaatii joustavuutta ja luovuutta sekä työntekijältä, että organisaatiolta.

Joustavuus voi vaatia veronsa ihmisen jaksamisesta ja eläketurvassa. (Sitra 2017, 42.) Uuden z-sukupolven tapa olla työelämässä on vielä jotain sellaista, josta emme paljoakaan tiedä. Organisaatioissa ja työpaikoilla arvostetaan tulosta ja tuottavuutta, joten myös odotukset tulevaisuuden työntekijöistä voivat olla korkealla. On mahdotonta arvioida, kuinka tulevaisuuden työelämän odotukset vaikuttavat työntekijöiden työkykyyn sekä koettuun työhyvinvointiin. Työntekijöiden odotukset omaa työtä kohtaan voivat olla tulevaisuudessa erilaisia. Työltä saataan haluta muutakin, kuin pelkkää taloudellista toimeentuloa. Jatkuva tutkimustyö työhyvinvoinnista on mielestämme erittäin tärkeää ja tarpeellista erityisesti silloin, kun muutoksia työelämässä tapahtuu. Erityisesti aloilla, joissa jo nyt koetaan työvoiman saatavuus haasteelliseksi, on hyvä pysähtyä miettimään, miten työhyvinvointiin ja sen edistämiseen suhtaudutaan ja minkälaisia tarpeita työyhteisöillä ja yksittäisillä työntekijöillä kulloinkin on.

Hyvä jatkotutkimus tälle tutkimukselle olisi se, kuinka työhyvinvointi ja sen edistäminen vaikuttavat työpaikan valintaan ja siellä viihtymiseen. Olisi myös hyvä tutkia, millaiset asiat työhyvinvoinnissa lisäävät varhaiskasvatuksen työpaikkojen houkuttelevuutta. Mielenkiintoinen näkökulma työhyvinvoinnin tutkimiseen varhaiskasvatuksessa olisi myös työhyvinvoinnin kehittäminen ja työhyvinvointitutkimusten hyödyntäminen organisaatio- sekä yksilötasolla.

Opimme tämän opinnäytetyöprosessin avulla erityisesti kärsivällisyyttä tiedonhaussa, kriittistä tarkastelua omaa tekstiä mutta myös aiempia tutkimuksia kohtaan ja ennen kaikkea tutkimusaiheestamme työhyvinvoinnista. Työ sosiaali- tai kasvatusalalla vaatii tekijältään voimavaroja paitsi omaan työhyvinvointiin myös keinoja ja voimia asiakkaiden tai perheiden kohtaamiseen. Työhyvinvointi on merkityksellistä ymmärtää käsitteenä, sillä vaikka voisimme itse hyvin työsämme ja sen ulkopuolella, työhyvinvointiimme saattaa vaikuttaa toisen henkilön tai koko yhteisön työhyvinvoinnin tila.

Päätämme tämän työn Pekka Himasen sanoin: *Ihminen on töissä elämänsä parhaat tunnit. Työelämän mielekkääksi tai mielipuoliseksi kokeminen vaikuttaa ratkaisevasti koko elämän tarkoituksellisuuteen.*

Lähteet

Aarnikoivu, H. 2010. Työelämätaidot – menesty ja voi hyvin. Helsinki: WSOYpro Oy.

Antila, S.-M. 2015. Lastentarhanopettajien käsityksiä emotionaalisesta työstä varhaiskasvatuksen muuttuvissa ympäristöissä. Pro gradu. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö.

Brandt, T. 2011. Persoonallisuudet työyhteisössä. Yhteisölliset johtajat ja esimies-alaisuudet. Vaasa: LEADEC-KUSTANNUS.

Cantell, H. 2011. Vaikeat vanhemmat, kurjat kollegat? Ratkaiseva vuorovaikutus aikuisten kesken. Jyväskylä: PS-kustannus.

Christensen, M., Lindström, K., Vivoll Straume, L., Hofslett Kopperud, K., Borg, V., Clausen, T., Hakanen, J., Aronsson, G. & Gustafsson, K. 2008. Positive Factors at Work. The First Report of the Nordic Project.

EK 2009. Elinkeinoelämän keskusliitto. Sairauspoissaolojen hallinta. Työkykyä ja työhyvinvointia. Opas työpaikoille.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2014. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Eskola, M. 2016. Päiväkodin tiimi työyhteisönä. Tutkimus lastentarhanopettajien kokemuksista tiimityöstä päivähoidossa. Kasvatustieteiden pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto.

Forma, P. 2018. Sairauspoissaolojen luonne työelämässä. Sairauspoissaolot ja uusi työelämä -seminaari. Työterveyslaitos.

Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. (toim.) 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Hakapaino Oy.

Haatainen, S. & Jokitulppo, J. 2015. Tiivistelmä. Ääniympäristö ja koettu melu päiväkodissa. Päiväkodin ääniympäristö.

Hakanen, J. & Perhoniemi, R. 2012. Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttuminen työtoverista toiseen. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hannola, L., Isoniemi, J., Kalliomäki, J., Rautanen, L., Rönholm, L. & Salmivalli, R. 2019. Ruuhkavuosiopas. Rakenna hyvä arki ja kukoista töissä. Jyväskylä: Tuuma-kustannus.

Heinonen, H., Iivonen, E., Korhonen, M., Lahtinen, N., Muuronen, K., Semi, R. & Siimes, U. 2016. Lasten oikeudet ja aikuisten vastuut varhaiskasvatuksessa. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki.

Innokylä 2017. Sosionomin lastentarhanopettajan kelpoisuuden tuottava varhaiskasvatuksen osaaminen ammattikorkeakouluissa syksyllä 2017. Sosiaalialan amk-verkoston työvaliokunta. Kysely 13.-20.9.2017. Tiivistelmä keskeisistä tuloksista 9.10. <https://www.innokyla.fi/documents/1167850/c28f091c-4ed0-4e45-9b70-e4700661f59a>. Luettu 23.10.2019.

Jabe, M. 2012. Työhyvinvoinnin työkirja. Voitko hyvin työssäsi? Helsinki: Yrityskirjat Oy.

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

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Karila, K. & Kinos, J. 2010. Päivä lastentarhanopettajana – mistä varhaiskasvatuksen ammatillisuudessa on oikein kyse? Teoksessa Korhonen, R., Rönkkö, M-L. & Aerila, J. (toim.) Pienet oppimassa. Kasvatuksellisia näkökulmia varhaiskasvatukseen ja esiopetukseen. Turun yliopiston opettajankoulutuslaitos. Rauman yksikkö.

Katajainen, A., Lipponen, K. & Litovaara, A. 2004. Voimavarat käyttöön. Hippokraties Duodecim. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Kela 2019a. Kelan sairausvakuutus tilasto 2018. Suomen virallinen tilasto. Kela.

Kela 2019b. Henkilöasiakkaat. Sairastaminen. Sairauspäivärahat. Sairauspäiväraha. <https://www.kela.fi/sairauspaivaraha>. Luettu 6.10.2019.

KT Kuntatyönantajat 2018. Sopimukset. Ohjeet. Uusi varhaiskasvatuslaki muuttaa kelpoisuuksia, nimikkeistä päättää työnantaja. <https://www.kt.fi/ohjeet/kvtes/varhaiskasvatuslaki-kelpoisuudet-henkilostorakenne>. Luettu 23.10.2019.

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006.

Lehto, K. 2017. Johda rohkeasti! Oivalluksia esimiestyöstä ja johtajuudesta. Vaasan yliopiston raportteja 6. Vaasan yliopisto.

Leinonen, E. 2011. Voimavarat työssäjaksamisen edistäjänä. Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin varhaiskasvatustyössä. Varhaiskasvatustieteen pro gradu. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos.

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... - työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Mallius, R. 2011. Työntekijöiden keskinäinen palaute: tavoista, toiveista ja merkityksestä. Työntekijöiden kokemuksia ja käsityksiä heidän keskinäisestä työhön liittyvästä palautteestaan. Viestinnän, median ja teatterin yksikkö. Tampereen yliopisto.

Manka, M.-L. 2011. Työnilo. Helsinki: WSOYpro Oy.

Manka, M.-L., Kaikkonen, M.-L. & Nuutinen, S. 2008. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos.

Mäkelä, B. 2019. Vaihtuvan henkilöstön yhteys varhaiskasvattajien ryhmätyöskentelyn sujuvuuteen sosiaalisen tuen välittämänä. Maisteritutkielma. Sosiaalipsykologia. Valtiotieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto.

Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) 2017. Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Nislin, M. 2016. Hermoja raastavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa? Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 2016: 53: 218–222.

Nummenmaa, A. & Karila, K. Ammatilliset keskustelut varhaiskasvatuksessa. Helsinki: WSOYpro Oy.

OAJ 2019a. Opetusalan ammattijärjestö. Työelämäopas. Turvallinen työympäristö. Perehdytys. <https://www.oaj.fi/tyoelamaopas/turvallinen-tyoymparisto/perehdytys/>. Luettu 6.10.2019.

OAJ 2019b. Opetusalan ammattijärjestö. Arjessa. Mitä opettajan työ on? Opettajana varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa. <https://www.oaj.fi/arjessa/mita-opettajan-tyo-on/opettajana-varhaiskasvatuksessa-ja-esiopetuksessa/>. Luettu 12.9.2019.

Opetushallitus 2019. Koulutus ja tutkinnot. Varhaiskasvatus. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatus>. Luettu 12.9.2019.

Pekkarinen, L. 2013. Päiväkodin kasvatus ja henkilöstön hyvinvointi: Työn voimavarat ja kuormittavuustekijät. Pro gradu. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos.

Rasila, M. & Pitkonen, M. 2010. Motivaatio, työn ilo ja into. Helsinki: Kyriiri Oy.

Ruuska, A.-M. 2014. Lastentarhanopettajien käsityksiä toimivasta tiimistä sekä sen ja työhyvinvoinnin välisestä suhteesta. Pro gradu. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö.

Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.) 2010. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.

Rytikangas, I. 2011. Kehity ja jaksu tiimissä. Helsinki: Kauppakamari.

Sairausvakuutuslaki 1224/2004.

Siitonen, E. 2017. Laittomat tilanteet yleisiä päivähoitossa. Tehy. Blogi. <https://www.tehy.fi/fi/blogi/laittomat-tilanteet-yleisia-paivahoidossa>. Luettu 23.10.2019.

Sitra 2017. Työ 2040. Skenaarioita työn tulevaisuudesta. Työelämän taitekohdat. Julkaisut. Demos Helsinki & Demos Effect: Helsinki. <https://www.sitra.fi/julkaisut/tyo-2040/>. Luettu 6.10.2019.

STM. Sosiaali- ja terveysministeriö. Vastuualueet. Työelämä. Työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Luettu 10.5.2019.

Tehy. Työelämäopas. Työsuojelu. Henkilöstömitoitus varhaiskasvatuksessa. <https://www.tehy.fi/fi/apua/tyosuojelu/henkilostomitoitus-varhaiskasvatuksessa>. Luettu 12.9.2019.

TTL a. Työterveyslaitos. Toimiva työyhteisö. Terveiden edistäminen. Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu 10.5.2019.

TTL b. Työterveyslaitos. Työkykyinen työntekijä. Työn imu. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>. Luettu 8.6.2019.

TTL c. Työterveyslaitos. Työkykyinen työntekijä. Stressi ja työuupumus. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>. Luettu 7.9.2019.

TTL d. Työterveyslaitos. Työkykytalo. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>. Luettu 16.9.2019.

TTL e. Työterveyslaitos. Työkykyinen työntekijä. Sairauspoissaolot. <https://www.ttl.fi/tyontekija/sairauspoissaolot/>. Luettu 6.10.2019.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työaikalaki 872/2019.

Työterveyshuoltolaki 1383/2001.

Työterveyslaitos 2009. Voiman lähteet. Työn voimavarojen ABC. Työterveyslaitos: Helsinki.

Työturvallisuuskeskus 2016. Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Työturvallisuuslaki 738/2002.

Uusitalo-Malmivaara (toim.) 2014. Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

Varhaiskasvatusalan ammattilaisen opas 2019. JHL:n kasvatuksen ja ohjauksen ammattialatiimi. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL. C-sarja. JHL monistamo 03/2019.

Varhaiskasvatuslaki 540/2018.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018. Opetushallitus. Määräykset ja ohjeet 2018:3a.

Venkataramani, V., Labianca, G. & Grosser, T. 2013. Positive and Negative Workplace Relationships, Social Satisfaction, and Organizational Attachment. American Psychological Association. Journal of Applied Psychology.

Viinamäki, L. & Saari, E. (toim.) 2007. Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Helsinki: Tammi.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.



Sosiaali- ja terveysala

Hei,

Olemme sosionomi (AMK) -opiskelijoita Saimaan ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä lastentarhanopettajien työhyvinvoinnista voimavarakeskeisestä näkökulmasta. Tarkoituksena on selvittää, millaiset ja mitkä voimavarat tukevat lastentarhanopettajaa jaksamaan työssään ja millä tavoin he kokevat itse pystyvänsä edistämään työhyvinvointiaan, sekä mitkä seikat mahdollisesti estävät työhyvinvoinnin toteutumista. Opinnäytetyö tuottaa tietoa siitä, mitkä voimavarat tukevat ja edistävät lastentarhanopettajia työssään. Varhaiskasvatustyössä on mahdollisuus hyödyntää tässä selvityksessä ilmenneitä tuloksia toiminnan kehittämiseen ja työhyvinvoinnin edistämiseen.

Opinnäytetyötä varten on tarkoitus hankkia aineistoa haastattelemalla kevään tai kesän 2019 aikana lastentarhanopettajia. Haastattelut toteutetaan nimettömästi ja haastateltavien henkilötietoja ei tarvita kuin suostumuslomakkeeseen, joten lopullisessa työssä haastateltavien henkilötiedot eivät tule julki. Haastateltavat voivat tutustua haastattelukysymyksiin ennen haastattelua. Haastattelu nauhoitetaan ääninauhurilla, jotta kaikki aineisto saadaan talteen analysointia varten. Opinnäytetyötä varten saatu tieto käsitellään luottamuksellisesti. Opinnäytetyön valmistuttua tutkimusaineisto hävitetään asianmukaisesti. Litteroitu aineisto ja johtopäätökset toimitetaan haastatteluun osallistuneille. Opinnäytetyön on tarkoitus valmistua joulukuuhun 2019 mennessä. Haastatteluun osallistuminen olisi meille tärkeää. Jos haastatteluun osallistumisesta tai opinnäytetyöstä ilmenee kyttävää, vastaamme mielellämme.

Ystävällisin terveisin,

Karoliina Pesu (karoliina.pesu@student.saimia.fi) ja Tiina Turkia (tiina.turkia@student.saimia.fi)

1. Miten koet oman työhyvinvointisi tällä hetkellä?
2. Mitkä voimavarat elämässäsi auttavat sinua jaksamaan työssä?
3. Mikä edistää työssä jaksamista?
4. Millä tavoin koet työpaikan edistävän työssä jaksamista?
5. Miten itse koet voivasi edistää työssä jaksamista?
6. Mitkä seikat estävät työhyvinvoinnin toteutumista?
7. Millaisista merkeistä huomaat olevasi ylikuormittunut?