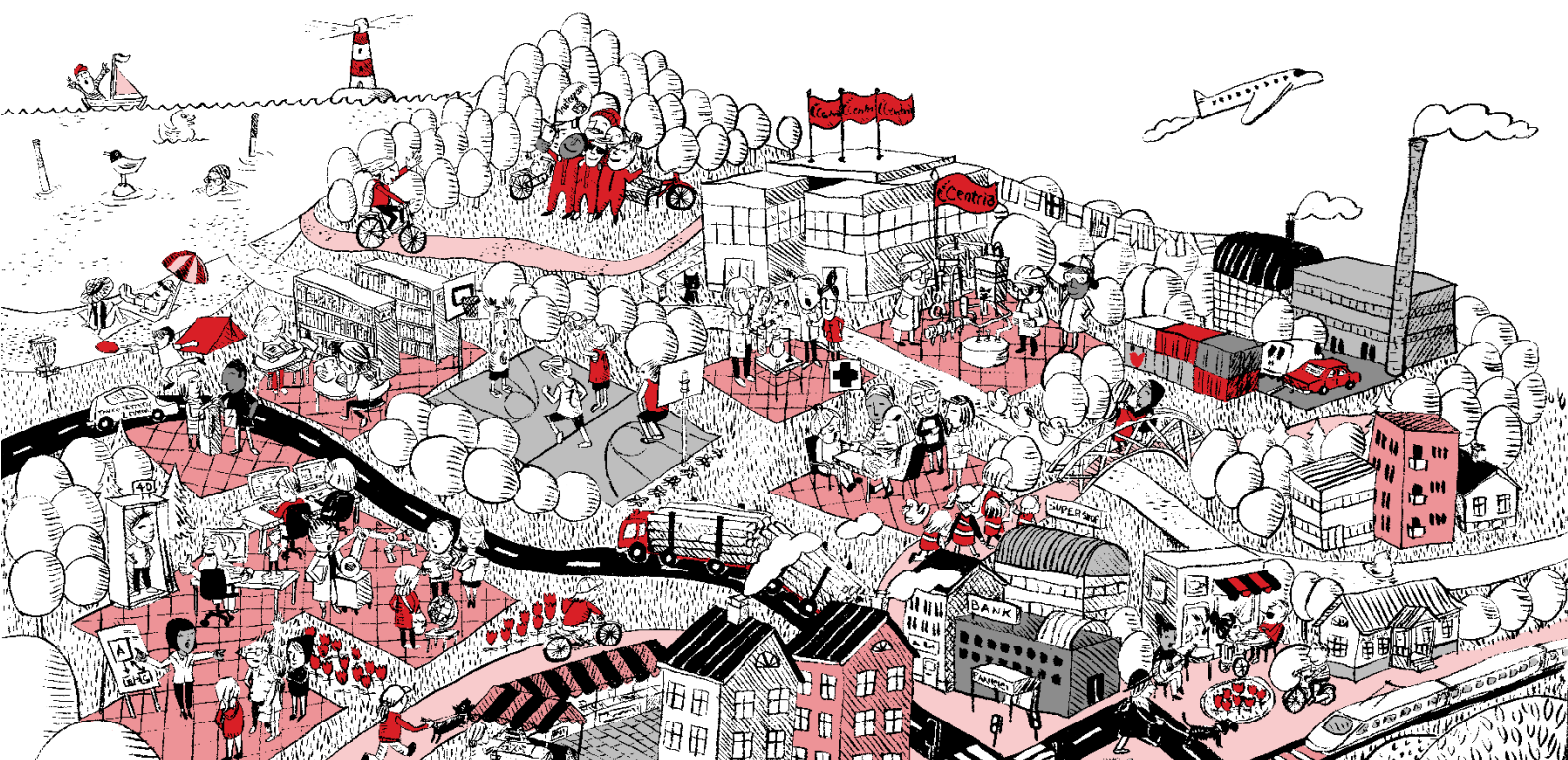


Anne Hanhikorpi

TYÖHYVINVOINTI VARHAISKASVATUKSESSA

Työhyvinvointi varhaiskasvatuksen hoito- ja kasvatushenkilöstön kokemana

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtaminen
Huhtikuu 2021**



TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Huhtikuu 2021	Tekijä/tekijät Anne Hanhikorpi
Koulutus Sosionomi, sosiaali-alan kehittäminen- ja johtaminen	<input type="checkbox"/> AMK <input checked="" type="checkbox"/> YAMK	
Työn nimi TYÖHYVINVOINTI VARHAISKASVATUKSESSA Työhyvinvointi varhaiskasvatuksen hoito- ja kasvatushenkilöstön kokemana.		
Työn ohjaaja Leena Raudaskoski, KT, yliopettaja, Centria	Sivumäärä 45+ 6	
Työelämäohjaaja Henna Nabb, Varhaiskasvatuksen johtaja		
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaiseksi Pohjois-Pohjanmaalla olevan kaupungin varhaiskasvatuksen hoito- ja kasvatushenkilöstön kokevat työhyvinvoinnin tilan ja mitkä tekijät työhyvinvointiin vaikuttavat. Työn tavoitteena oli saada totuudenmukaista ja oikeaa tietoa henkilöstön työhyvinvoinnista, miten esimies ja työnantaja vaikuttivat työhyvinvointiin ja miten työntekijät kehittivät työhyvinvointia organisaatiossa. Tietoperustaosuudessa käsiteltiin varhaiskasvatusta, työhyvinvointia ja siihen liittyviä osa-alueita.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin konstruktiivisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin puolistrukturoidulla kyselyllä Webropol®-ohjelmaa hyödyntäen. Kysely jaettiin sähköpostilla kaupungin varhaiskasvatuksen hoito- ja kasvatushenkilöstölle (N=52), joista kyselyyn vastasi 26 työntekijää. Analysoin tutkimusaineiston induktiivista sisällönanalyysiä mukailen.</p> <p>Tutkimustulosten mukaan vastaajat kokivat, että työhyvinvoinnin tila on suurelta osin hyvä, tietysti varhaiskasvatuksessa tulleet muutokset, ovat tuoneet kehittämistarpeita työelämälle. Tutkimustuloksista tulee ilmi, että tällä hetkellä tyytyväisyys omaan työpaikan työhyvinvoinnin tilaan on positiivinen. Työhyvinvointia lisää lasten kanssa tehtävä pienryhmätoiminta, joka mahdollistaa rauhallisemman työskentelyn lasten kanssa. Henkilökunta kokee, että töihin on kiva tulla. Työkaverit ovat huumorintajuisia, työtiimissä kuunnellaan ja autetaan toisia. Työpisteillä on huomioitu ergonomiaan liittyviä asioita, työyhteisön koetaan olevan turvallinen. Työvuoroa otetaan huomioon ja työajat ovat inhimillisiä. Esille nousevat myös kaupungin työhyvinvointitoiminta ja siihen liittyvät edut. Esimiestyöstä esille nousevat kehityskeskustelut, esimies on helposti lähestyttävä ja kuunteleva, omaan työhön on mahdollisuus vaikuttaa.</p> <p>Tutkimuksesta nousi esille, että työntekijät kehittäisivät työhyvinvointia aktiivisemmalla tiedottamisella, ammattitaitoisella henkilöstöjohtamisella, työvaateiden hankkimisella, monipuolisilla kulttuuri- ja liikuntaseteleillä sekä yhteisillä kehittämispäivillä koko varhaiskasvatuksen henkilökunnalle.</p> <p>Työhyvinvointikyselystä nousevan tiedon avulla kehitin työhyvinvointisuunnitelman työhyvinvoinnin kehittämiseksi tämän kunnan varhaiskasvatuksessa.</p>		
Asiasanat Työhyvinvointi, Varhaiskasvatus		

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date April 2021	Author Anne Hanhikorpi
Degree programme Socionomial, social development and management		
Name of thesis WELLBEING AT WORK OF EARLY CHILDHOOD EDUCATION STAFF. Wellbeing at work experienced by early childhood care and education staff.		
Centria supervisor Leena Raudaskoski KT, Chief Teacher, Centria	Pages 45+6	
Instructor representing commissioning institution or company Henna Nabb, Chief of early childhood education		
<p>The purpose of the thesis was to determine how the care and education staff of a town in Northern Ostrobothnia experience the state of wellbeing at work and what factors contribute to the job. The goal of the work was to obtain truthful and correct information about the wellbeing of staff, how the supervisor and employer impacted the wellbeing at work, and how employees would be able to reach the wellbeing of work within the organisation. In the theoretical framework section, I covered early childhood education, wellbeing at work and related areas.</p> <p>The thesis was implemented as a constructive study. The data was collected through a semi-structured survey using Webropol®. The survey was distributed via email to the town's early childhood education care and education staff (N=52), of whom 26 employees responded to the survey. I used the inductive content analysis to analyze the study material.</p> <p>According to the findings, the respondents felt that the state of wellbeing at work is largely good, of course changes in early childhood education have brought development needs to work. The findings show that, at present, satisfaction with one's state of wellbeing at work is positive. Wellbeing at work is enhanced by small group activities with children, which enable calmer working with children. The staff feel it's nice to come to work. The coworkers use humour, the work team is listened to and help others. The work stations have been designed acknowledging ergonomics issues, the work community is perceived to be safe. Wishes concerning working times are taken into account and working hours are humane. The town's wellbeing activities and the associated benefits were also raised. Development discussions arise from supervisor work, the supervisor is easily approached and listens to the employees, there is an opportunity to influence one's work.</p> <p>It emerged from the study that workers would develop wellbeing at work through more active information sharing, skilled human resources management, obtaining work outfits, versatile culture and physical activity vouchers, and joint development days throughout early childhood education staff.</p> <p>Using the information emerging from the wellbeing survey, I developed a wellbeing at work plan for the development of the wellbeing at work in early childhood education in this municipality.</p>		
Key words Early Childhood Education, Wellbeing at Work		

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 OPINNÄYTETYÖN TIETOPERUSTA	3
2.1 Työhyvinvointi	3
2.1.1 Työhyvinvointia lisäävät ja kuormittavat tekijät	5
2.1.2 Työnohjaus osana työhyvinvointia	7
2.1.3 Esimiehen rooli työhyvinvoinnin tukena	7
2.2 Varhaiskasvatus	8
2.2.1 Johtamisen näkökulmia varhaiskasvatuksessa	10
2.2.2 Varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin kehittäminen	12
3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYS	14
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	15
4.1 Toimintaympäristö ja kohderyhmä	15
4.2 Opinnäytetyöprosessin eteneminen	15
4.3 Konstruktiivinen tutkimus	17
4.4 Aineistonkeruu ja analyysi	17
5 VARHAISKASVATUKSEN TYÖNTEKIJÖIDEN AJATUKSIA TYÖHYVINVOINNISTA .	20
5.1 Vastaaajien taustatiedot	20
5.2 Kokemuksia työhyvinvoinnin tilasta	21
5.3 Esimiehen rooli työhyvinvoinnin edistäjänä	26
5.4 Kehittämistarpeita työntekijöiden näkökulmasta	35
5.5 Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma	36
6 POHDINTA	37
6.1 Opinnäytetyön tulosten pohdinta	37
6.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	39
6.3 Oma ammatillinen kasvu opinnäytetyön aikana	41
6.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet	42
LÄHTEET	43
LIITTEET	
KUVIOT	
KUVIO 1. Työhyvinvoinnin tekijät organisaatiossa.....	5
KUVIO 2. Opinnäytetyön eteneminen	16
KUVIO 3. Työntekijän ammattinimike.....	20
KUVIO 4. Työntekijän työssäoloaika kaupungilla.....	21
KUVIO 5. Ammatillisen osaamisen kehittäminen.....	31
KUVIO 6. Mahdollisuus päästä koulutuksiin.....	32
KUVAT	
Kuva 1. Työhyvinvointi ja tekijät, jotka siihen vaikuttavat.....	25

KUVA 2. Esimiehen ja työnantajan vaikutus työhyvinvointiin.....	34
KUVA 3. Työhyvinvoinnin kehittäminen työntekijän näkökulmasta.....	35

TAULUKOT

TAULUKKO 1. Esimerkki sisällönanalyysistä.....	19
TAULUKKO 2. Fyysinen hyvinvointi työyhteisössä.....	21
TAULUKKO 3. Psyykkinen hyvinvointi työyhteisössä.....	22
TAULUKKO 4. Sosiaalinen hyvinvointi työyhteisössä.....	23
TAULUKKO 5. Työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen.....	24
TAULUKKO 6. Yhteistyö työyhteisössä.....	27
TAULUKKO 7. Suhteutuminen ihmisten erilaisuuteen.....	28
TAULUKKO 8. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön.....	28
TAULUKKO 9. Esimiestyö.....	30
TAULUKKO 10. Työterveyshuollon järjestäminen työpaikalla.....	33

1 JOHDANTO

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan terveellistä, turvallista ja tuottavaa työtä, jota ammatillisesti pätevät työntekijät tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työhyvinvointi on aina sekä työnantajan että työntekijän vastuulla. Työhyvinvoinnin kehittäminen ja ylläpitäminen toteutetaan yhteistyössä organisaation vastaavien ja työntekijöiden kesken. Tärkeänä yhteistyökumppanina toimii työterveyshuolto, työsuojeluhenkilöstö sekä luottamusmiehet. Työhyvinvointi koostuu monesta eri seikasta ja syntyy työn arjessa. Hyvin organisoidut investoinnit työhyvinvoinnin kehittämiseksi maksavat itsensä ajan saatossa moninkertaisesti takaisin. Hyvinvoivassa työyhteisössä luotetaan toisiin, annetaan positiivista palautetta ja työntekijä kokee itsensä tärkeäksi osaksi työyhteisöä. Hyvinvoivassa työyhteisössä uskalletaan puhua ongelmakohdista ja selvittää niitä. Tärkeää on, että työntekijän osaaminen ja vahvuudet tunnustetaan ja niitä hyödynnetään työssä. Kun työntekijä on innostunut ja motivoitunut työssään, kokee hän työnimua, josta on hyötyä koko organisaatiolle. (Työterveyslaitos 2021.)

Tämä opinnäytetyö on osa ylemmän ammattikorkeakoulu sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmaa. Opinnäytetyön aiheen sain työelämästä lähtevästä tarpeesta. Työhyvinvoinnin merkitys on noussut esille taas kevään 2020 aikana, jolloin covid-19 virus valtasi myös Suomen ja laittoi ammattilaisten työn koetukselle. Kevään 2020 aikana on tehty työterveyden ja kaupungin yhteistyönä työterveyskysely koko kaupungin henkilöstölle, jossa selvitettiin työhyvinvoinnin tilaa. Kysely oli kuitenkin pintapuolinen ja koski koko henkilöstöä. Toiveena oli, että tämän opinnäytetyön kautta päästäisiin katsomaan syvemmälle, millainen työhyvinvointi juuri varhaiskasvatuksessa on.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaiseksi Pohjois-Pohjanmaalla olevan kaupungin varhaiskasvatuksen hoito- ja kasvatushenkilöstön kokee työhyvinvoinnin tilan ja mitkä tekijät työhyvinvointiin vaikuttavat. Työn tavoitteena oli saada totuudenmukaista ja oikeaa tietoa henkilöstön työhyvinvoinnista, miten esimies ja työnantaja vaikuttavat työhyvinvointiin ja miten työntekijät kehittäisivät työhyvinvointia organisaatiossa.

Yleisesti työhyvinvointi sekä varhaiskasvatuksen työhyvinvointi on hyvin ajankohtainen aihe tällä hetkellä. Varhaiskasvatuksessa oleva työntekijä pula pätevistä työntekijöistä kuormittaa alaa kovasti. Viimevuodet varhaiskasvatus on ollut muutoksen edessä. Vuonna 2013 päivähoito siirtyi hallinnollisesti sosiaalihuollosta opetus- ja kulttuuriministeriön alaisuuteen. Varhaiskasvatuslain ensimmäinen vaihe

valmistui vuonna 2015, jolloin päivähoito muuttui varhaiskasvatukseksi. Varhaiskasvatuslakiin kirjattiin ensimmäistä kertaa tavoitteet varhaiskasvatukselle. Elokuussa 2017 otettiin käyttöön opetushallituksen hallinnoima asiakirja, varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, jonka sisältöä on kaikkien kuntien noudatettava. Lain toinen vaihe valmistui 2018, joka vahvisti lapsen asemaa entisestään. Samalla henkilöstörakennetta muutettiin ja laadittiin pykälä henkilöstön kelpoisuuksiin. Henkilöstörakenteen muutos tulee voimaan vasta vuonna 2030, mutta vaikuttaa jo nyt varhaiskasvatuksen arkeen. (Karila, Kosonen & Järvenkallas 2017, 16–21; Varhaiskasvatuslaki 13.7.2018/540, § 6.)

Varhaiskasvatusta koskevat muutokset ovat tuoneen mukanaan lisää työtä ja laajentuneita työtehtäviä, kuitenkin henkilöstön päivittyminen ei ole pysynyt aina tässä mukana. Työtä tehdään monessa paikassa entisillä tai supistuneilla resursseilla. Laajalti varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat kuitenkin työssä innostusta, vaikka työssäjaksamisessa koetaan haasteita ja työntekijöitä on siirtynyt toisiin tehtäviin. Tilanne luo omat haasteet työidentiteetin rakentamiseen sekä arkisen työn tekemiseen. Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa ei auta vain työntekijöitä, vaan sillä on vaikutuksia lapsille tarjottavaan laadukkaaseen varhaiskasvatukseen, joten sen voi katsoa yltävän myös lastenhyvinvointiin. (Karila & Kupila 2010, 3, Nislin 2016, 44).

Työhyvinvointiin ja varhaiskasvatukseen liittyviä tutkimuksia on tehty melko paljon. Nilsin (2016) on tutkinut varhaiskasvatuksessa työskentelevien työhyvinvointia ja pedagogiikan laadun yhteyttä työn vaatimusten näkökulmasta. Tuloksista on nähtävissä, että varhaiskasvatuksen työ on kutsumusammatti, jolle ollaan omistautuneita ja motivoituneita. Tutkimuksessa varhaiskasvatuksessa tehtävää työtä tarkasteltiin positiivisen pedagogiikan näkökulmasta, koska negatiiviset asiat ovat vain osa kentällä tehtävää työtä. Tuloksista ilmenee, että työn tekeminen varhaiskasvatuksessa tuottaa mielihyvää ja iloa. Voidaan olettaa, että työntekijät, joilla on keinoja käsitellä työhön liittyviä haasteita rakentavalla tavalla, nauttivat työstään.

Tässä tutkimuksessa tavoitteena on luoda kehittämissuunnitelma/ toimintamalli työhyvinvoinnin parantamiseksi varhaiskasvatuksessa. Kehitettävät asiat nostin suoraan kyselyn tuloksista nousevista seikoista, joilla on eniten merkitystä varhaiskasvatuksessa työskentelevien työntekijöiden työssäjaksamiseen.

2 OPINNÄYTETYÖN TIETOPERUSTA

Käsittelen opinnäytetyön tietoperustaosuudessa varhaiskasvatusta, johtamisen näkökulmia varhaiskasvatuksessa sekä toimintakulttuurin kehittämistä. Työhyvinvointi osuudessa käsittelen työhyvinvointia lisääviä ja kuormittavia tekijöitä, työnohjausta ja esimiehentukea työhyvinvoinnin tukena.

2.1 Työhyvinvointi

Työterveyslaitoksen 2020 määritelmän mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työtä, joka on tuottavaa, terveellistä ja turvallista. Työtä tekevät ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisö organisaatiossa, jota johdetaan hyvin. Työntekijöiden mielestä työ tukee elämänhallintaa ja he mieltävät työn palkitsevaksi ja mielekkääksi. (Työterveyslaitos 2021.) Työhyvinvointia ohjaa työturvallisuuslaki. Työturvallisuuslain 23.8/2002/738, § 1 todetaan, että lain tarkoituksena on tukea työntekijöiden työolosuhteita ja ennaltaehkäistä työstä ja työympäristöstä johtuvia henkisiä ja fyysisiä terveydenhaittoja. Lain tavoitteena on turvata työntekijöiden hyvinvointi työpaikalla.

Hyvinvoiva työyhteisö rakennetaan pitkäjänteisellä työskentelyllä. Työhyvinvointi rakentuu yhdessä, ja sen rakentamiseen osallistuu koko henkilöstö. Työhyvinvointi on kaikkien, sekä työntekijöiden, että työnantajan vastuulla. Sitä ylläpidetään yhdessä. Työhyvinvoinnin kehittämiseen osallistuu myös luottamusmiehet ja työsuojeluhenkilöstö. Työhyvinvoinnin tärkeä yhteistyökumppani on työterveyshuolto. Merkittävä vaikuttaja työhyvinvointiin on arvostus, sen avulla lisätään luottamusta, joka on merkittävä työhyvinvoinnin vaikuttaja. Luottamus näkyy päivittäisessä toiminnassa asioista puhumisena, viestinnässä, muutosten käsittelyssä ja kannustuksessa. Luottavaisessa ilmapiirissä on lupa tuoda esille eriäviäkin mielipiteitä. Luottavaisessa työyhteisössä esimies pitää lupauksensa ja alaiset noudattavat sovittuja aikatauluja ja työyhteisön sääntöjä. Esimies, joka luottaa alaisiinsa antaa työntekijöiden tehdä asiantuntijatehtävät välttämättä liiallista valvontaa. Viestintä esimiehen ja alaisen välillä on rakentavaa, ei syyllistävää. (Työterveyslaitos 2021; Jabe 2012, 10.)

Työ on ihmisille merkityksellinen osa elämää. Työn roolit ja muoto ihmisten elämässä vaihtelevat. Työssä jaksaminen ja siitä saatava hyvinvointi eivät ole itsestäänselvyys. Kun verrataan nykyaikaa menneisiin vuosiin ja vuosisatoihin, työhön liittyvät merkitykset ovat muuttuneet. Myös hyvinvointi työssä on yksilöllisesti ja ajallisesti vaihtuva ilmiö. Parhaimmillaan työstä voi saada elämänlaatua parantavaa hyvinvointia. Jotta työhyvinvoinnin vahvistaminen ja kehittäminen on mahdollista, täytyy perehtyä

työn, hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin taustateorioihin. (Sinokki & Virtanen 2014, 10.) Organisaation toimintakulttuurilla on merkitystä henkilöstön työssäjaksamiseen. Organisaation arvot, toimintatavat ja käyttäytymismallit joko tukevat tai heikentävät työssä jaksamista (World health organisation 2003, 23).

Työelämä elää tällä hetkellä muutoksessa. Maailman talouden muuttuminen horjuttaa työnteon rakenteita ja edellytyksiä. Yhä useampi työnantaja joutuu pohtimaan vaihtoehtoisia tapoja tehdä työtä. Vies-
tintä- ja tietoteknologian ansiosta työtä voidaan tehdä vuorovaikutuksellisesti eripuolilta maailmaa. Myös työku-
lttuuri on muutoksessa. Työelämään rantautuneet uudet sukupolvet, joilla on omanlaiset odotukset työstä ja sen tekemisestä. Uusi sukupolvi pitää tärkeänä työnohella jäävää vapaa-aikaa. Työstä pitää ansaita niin, että pystyy viettämään huoletonta elämää. (Manka & Manka 2016, 13.)

Työterveyslaitoksen tekemässä artikkelissa 2019 todetaan, että työyhteisön ei tarvitse olla täydellinen, riittää että se on ehyt. Terveeseen työyhteisöön on helppo tulla töihin. Millainen sitten on terve työyhteisö? Artikkelissa listataan 10 seikkaa terveestä työyhteisöstä. Työyhteisössä on rauha tehdä työtä ja työntekijät ovat sitoutuneet perustehtävään. Työyhteisössä osataan nostaa katsetta tulevaisuuteen, toimintaympäristö kehitetään aktiivisesti. Terveessä työyhteisössä johtamisella on merkitystä, se palvelee työntekoa. Johtamisen katsotaan olevan tasapuolista ja johdonmukaista. Työntekijöillä on myös oma työnkuva tiedossa, sekä he tietävät myös työkaverin työnkuvan. Terveessä työyhteisössä uskaltaa vapaasti pyytää apua esimieheltä sekä työkavereilta ja kaikki työntekijät saavat onnistumisesta kiitosta, ja virheistä pyritään oppimaan. Asioista keskustellaan suoraan niiden ihmisten kanssa, joita asia koskee, noudatetaan yhteisiä kaikkia koskevia pelisääntöjä, mutta osataan käyttää myös maalaisjärkeä. Tärkeimpänä asiana on varmasti se, että työyhteisössä huolehditaan omasta työhyvinvoinnista ja kiinnitetään huomiota omaan työstä palautumiseen. (Työterveyslaitos 2021.)

Työhyvinvointi vaatii johtamista samalla tavalla kuin muukin organisaation toiminta. Sen tarpeet tulee lähteä organisaation tavoitteista. Työhyvinvointi ei synny itsestään. Parhaat tulokset työhyvinvointiin saavutetaan silloin, kun esimiehet saavat työhyvinvointiosaamiseen työkaluja ja organisaation rakenteisiin lisätään avoimuutta, joustavuutta ja vaikuttamisen mahdollisuuksia. (Manka 2012, 227–228.)

2.1.1 Työhyvinvointia lisäävät ja kuormittavat tekijät

Työhyvinvoinnin avaaminen on mutkikasta. Työhyvinvointi rakentuu monesta tekijästä, joita ovat työilmapiiri, henkinen ja fyysinen työkyky, työntekijän terveys, työpaikan toimintakulttuuri ja esimiestoiminta.



KUVIO 1. Työhyvinvoinnin tekijät organisaatiossa (mukaillen Manka 2016)

Hyvinvoivalla työyhteisöllä on merkitystä organisaation toimintaan ja maineeseen. Hyvin organisoidut investoinnit työhyvinvoinnin kehittämiseen, maksavat itsensä takaisin moninkertaisesti. On tutkittu, että työhyvinvoinnilla on positiivinen merkitys yritysten tulostuloksiin, kuten asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vähäiseen vaihtuvuuteen, sairaspöissaoloihin sekä tapaturmiin. Hyvinvoivassa työyhteisössä luotetaan toisiin ja ollaan avoimia, annetaan ja saadaan positiivista palautetta, pidetään työmäärä kohtuullisena, puhutaan ongelmista ja säilytetään toimintakyky muutoksen pyörteissä. (Työterveyslaitos 2021; Manka 2016, 56–57.)

Työhyvinvointiin liittyvillä käytänteillä voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin. Uuden työntekijän hyvä perehdyttäminen ja työhön opastaminen antavat hyvän pohjan työn aloittamiseen. Kehityskeskustelut vuosittain antavat mahdollisuuden syvällisempään keskusteluun työntekijän ja esimiehen välillä. (Tarkkonen 2012, 161.)

Yhtenä työhyvinvointia lisäävänä tekijänä pidetään työhyvinvointi toimintaa. Vesterisen (2006, 30–31.) mukaan työhyvinvointi toiminta on osa johtamista. Sen päämääränä on parantaa työnteon edellytyksiä. Se ei ole erillistä TYKY- eli työkyvyn ylläpitotoimintaa, vaan sen pitäisi näkyä jokaisessa työpäivässä pieninä hyvinvointia lisäävinä tempauksina. Työkyky muodostuu yhteistyössä yksilön, työympäristön ja yhteisön yhdistämänä. Työssä, jossa asiat ovat kunnossa, vahvistaa yksilön työkykyä ja sen säilymistä, ongelmallisissa paikoissa se taas heikentää työkykyä. Työkykyyn olennaisesti vaikuttavat myös perhe ja yhteiskunta. Jokaisella yksilöllä on vastuu omasta työkyvystä.

Työpaikan työkykyä ylläpitävä toiminta on suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, joka on työntekijöiden ja työnantajan sekä organisaation yhteistyössä järjestetty. Sen tarkoituksena on edistää työelämässä olevien toimintakykyä työssä. Työkykyä ylläpitävän toiminnan keskeisiä kohtia työpaikalla ovat työn ja työympäristön parantaminen, työntekijöiden ammatillisen osaamisen edistäminen sekä organisaation ja työyhteisön kehittäminen. Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tavoitellaan osapuolten aktiivista osallistumista ja sitoutumista sekä vaikuttamismahdollisuuksia työterveys- ja työsuojelutyöhön sekä muuhun työpaikoilla toteutettaviin työkykyä kohentaviin toimintoihin.

Työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä on jokaisella työpaikalla. Kuormittuminen syntyy vuorovaikutuksessa työntekijän ja työn välillä. Psykososiaalisella kuormitustekijällä tarkoitetaan työnjohtamiseen, työtehtävään, työyhteisöön liittyviä piirteitä, joilla on vaikutusta ihmiseen. Asioita, jotka koskettavat kaikkia työntekijöitä. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

Sosiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan vuorovaikutukseen liittyviä asioita työyhteisössä.

Sosiaalista kuormitusta lisäävät ongelmat työyhteisössä, haastavat sosiaaliset suhteet, työkavereiden puute, asiakastilanteiden haasteellisuus, huono tiedonkulku, epäasiallinen kohtelu ja se, että työntekijöitä ei kohdella tasavertaisesti. (Työturvallisuuskeskus 2021; Manka 2012, 174–175.)

Psykkisellä kuormitustekijällä tarkoitetaan asioita, jotka aiheuttavat voimavarojen ja vaatimusten välillä ristiriitaa. Psykkisiä kuormitustekijöitä ovat palautteen saamisen vähyys, osaamisen päivittämisen puute, työhaasteellisuuden vähyys, työn tavoitteiden epäselvyys, jatkuvat muutokset, kiire ja työmäärän paljous sekä työn keskeytyminen useasti. (Työturvallisuuskeskus 2021; Manka 2012, 174–175.)

2.1.2 Työnohjaus osana työhyvinvointia

Työnohjaus tulee monesti tarpeeseen alalla, jossa tehdään työtä ihmisten kanssa. Työnohjausta on aina vetämässä koulutuksen saanut työnohjaajana. Tarve työnohjaukselle voi olla erilainen esimiehellä ja työntekijöillä. Työnohjauksella tarkoitetaan ammatillista tapaa, jossa tarkastellaan työtä. Sen tarkoituksena on avata jo syntyneitä kokemuksia ja mietteitä, joita sitten tarkastellaan erilaisista näkökulmista. Onnistuakseen, että ohjausryhmän välille syntyy emotionaalinen suhde, jotta läsnä oleva vuorovaikutus mahdollistuu ja siinä on tilaa pohdinnalle. Tällä tarkoitetaan dialogista keskustelua. (Kallasvuo, Koski, Kyrönseppä & Kärkkäinen 2012, 32.)

Tutkimuksissa on tullut ilmi työnohjauksella olevan positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Ammattitaitoa, jota työtehtävissä tarvitaan ei pysty kehittämään pelkän teorian avulla eikä pelkällä työnteemisellä, näiden rinnalle tarvitaan pysähtymistä, reflektointi ja arviointia. Työnohjaus on oppimisen muoto, jolla pyritään kehittämään ajatuksia työstä, työroolista sekä työyhteisöstä. Työnohjauksella mahdollistetaan työntekijän ammatillinen kasvu. Keskeisenä menetelmänä työnohjauksessa on keskustelu, lisäksi on mahdollista hyödyntää esimerkiksi toiminnallisia menetelmiä. (Räsänen 2006, 163–167.) Kun ohjattavat ovat sitoutuneita ja työnohjaaja on ammattitaitoinen, kohentaa se työhyvinvointia. Työnohjaus soveltuu käytettäväksi silloin, kun tavoitteena on työn kehittäminen laadukkaammaksi. (Räsänen 2006, 170.)

2.1.3 Esimiehen rooli työhyvinvoinnin tukena

Hyvällä esimiestyöllä katsotaan olevan yhteys työhyvinvointiin, kun taas välinpitämättömällä tai liian auktoritaarisella johtamisella mahdollistetaan pahoinvointi työyhteisössä. (Juuti 2006, 77.) Tutkimuksen mukaan johtamisella katsotaan olevan keskeinen rooli työyhteisön hyvinvoinnin tukemisessa. Hyvä johtaminen näkyy positiivisina työntuloksina ja henkilöstön välisenä yhteistyönä. (Juuti 2006, 86, 90.)

Työhyvinvoinnin johtaminen rakentuu vuorovaikutuksesta ihmisten välillä. Esimiesasemassa oleva johtaja mahdollistaa työntekijöille oikeudenmukaisuuden kokemuksia, ohjausta ja palautetta, ongelmanratkaisua ja onnistumisen mahdollisuuksia, Henkilöstöjohtamiseen olennaisesti kuuluu määrätietoinen ohjaus työyhteisö-, turvallisuus- ja ongelmatilanteissa. Tärkeimmäksi työhyvinvoinnin johtamisen työvälineeksi on muodostunut kehityskeskustelu, jossa paneudutaan työhyvinvointitilan kartoittamiseen.

Kehityskeskustelujen aikatauluhaasteisiin on mahdollisuus vaikuttaa työpaikan omilla valinnoilla. (Tarkkonen 2012, 82.)

On tutkittu, että 5 tärkeintä henkiseen hyvinvointiin vaikuttavaa tekijää on: työn jatkuvuus, mielenkiintoinen työnsisältö, henkinen turvallisuus, lähiympäristön ilmapiiri sekä koetun stressin määrä ja oma esimies. (Juuti 2006, 157.)

Hyvä johtaminen on oikeudenmukaista, luottamuksellista ja joustavaa. Yksi tärkeä osa-alue on ihmisten voimavarojen johtaminen, joista keskeisiä toimintoja ovat työntekijämitoitus, työntekijävoimavarojen kohdentaminen, kannustamispalkkiot sekä työhyvinvoinnista huolehtiminen. Tärkeäksi muodostuu myös tasapaino työn osaamisen ja työvaatimusten välillä. Työntekijöiden ammattitaidon kehittämisen mahdollisuus ja niiden edellytysten luominen on keskeinen osa voimavarajohtamista. Hyvän henkilöstöjohtamiseen kuuluu myös esimiehen itsensä osaamisen päivittäminen. Työnteon mahdollisuuden käytännön työssä määrittelee hyvä henkilöstöjohtaminen. Se tarkoittaa, että ongelmiin tartutaan heti niiden ilmaannuttua, terveitä ja ajanmukaisia työolosuhteita sekä asioiden ajamista käytäntöön ja tietoisuuteen mitä organisaatiolle on määritelty. (Suonsivu 2014, 136–137.)

2.2 Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatus on ollut viime vuosina muutoksen alla. Päivähoidosta on siirrytty tavoitteelliseen ja laadukkaaseen varhaiskasvatukseen, jossa lapsi on keskiössä. Varhaiskasvatuslakia on uudistettu ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on luotu ohjaamaan varhaiskasvatuksen toimintaa entistä tarkemmin. Varhaiskasvatuksesta on tullut osa suomalaista koulutusohjelmaa ja sen katsotaan olevat tärkeä elementti kasvun ja oppimisen portaita. Varhaiskasvatus mahdollistaa lapsen elinikäisen oppimisen tukemisen ja koulutuksellisen tasa-arvon toteuttamisen. Varhaiskasvatuksen kaikessa toiminnassa tulee ensisijaisesti huomioida aina lapsen etu. (Vlasov, Salminen, Repo, Karila, Kinnunen, Mattila, Nukariinen, Parrila & Sulonen 2018, 17.)

Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatusta, opetusta ja hoidon kattavaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on lapsen hyvinvointi ja kasvun, kehityksen ja oppimisen tukeminen. (Varhaiskasvatuslaki 13.7.2018/540, § 2.) Varhaiskasvatuksessa on tapahtunut työnjakoon ja -sisältöön liittyviä muutoksia viime vuosina, joilla on

vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin. Vuonna 2016 julkaistu varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on opetushallituksen velvoittava määräys, jonka tarkoituksena on yhdenmukaistaa varhaiskasvatusta koko yhteiskunnassa. Siinä määritellään miten lasten omat sekä paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat laaditaan ja miten käytännössä varhaiskasvatusta toteutetaan. Varhaiskasvatukseen 540/2018 kirjattiin varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden kuuluvan työtä ohjaavaksi asiakirjaksi ja velvoitti kuntia, kuntayhtymiä sekä yksityisiä palveluntuottajia ottamaan sen käyttöön 1.8.2017 alkaen. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018.)

Varhaiskasvatuksen valtakunnallista tavoitteista säädetään varhaiskasvatulaisissa. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden tavoitteena on luoda yhteiset raamit valtakunnallisesti varhaiskasvatukseen. Se on asiakirja, joka on tehty tukemaan paikallisen ja lapsen henkilökohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman laadintaa, toteuttamista sekä arviointia (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 15.) Lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaan on kirjattava tavoitteet lapsen kehityksen, oppimisen ja hyvinvointia tukevalla tavalla sekä toimenpiteet varhaiskasvatuksen toteuttamiseksi. Suunnitelmasta ilmenee lapsen tuen tarpeet, tukitoimet ja niiden toteuttaminen. Päiväkodeissa varhaiskasvatussuunnitelman laadinnasta vastaa varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuuden saanut henkilö. (Varhaiskasvatulaki 540/2018, 23 §.) Varhaiskasvatussuunnitelma laaditaan yhteistyössä muun henkilöstön ja lapsen vanhempien/ huoltajien kanssa. Uuden lain myötä osa lastenhoitajista on kokenut heidän ammatillistaitojen kyseenalaistamista, kun kaikki varhaiskasvatussuunnitelmien laatimiset on siirretty opettajilla. Aikaisemmin myös lastenhoitajilla oli mahdollisuus laatia varhaiskasvatussuunnitelmia päiväkodeissa.

Varhaiskasvatulaki painottaa pedagogiikan merkitystä, jossa korostetaan varhaiskasvatuksenopettajan ja erityisopettajien vastuuta pedagogiikasta. Pedagogiikalla tarkoitetaan kasvatusta ja varhaiskasvatustieteelliseen tietoon perustuvaa, ammattihenkilöstön toteuttamaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa lasten oppimisen ja hyvinvoinnin toteuttamiseksi. Varhaiskasvatuksen opettajilla on kokonaisvastuu lapsiryhmien toiminnan suunnittelusta, suunnitelmien ja tavoitteiden toteutumisesta sekä toiminnan kehittamisestä ja arvioinnista. Koko varhaiskasvatuksessa työskentelevä henkilöstö suunnittelevat ja toteuttavat toimintaa yhdessä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 22.)

Varhaiskasvatuksen opettajien työaikamääräykset ovat uuden lain myötä muuttuneet. Varhaiskasvatuksen opettajan virallinen viikkotyöaika on 38 h 15min, tästä ajasta tulee varata riittävä aika lapsiryhmän ulkopuolisiin työtehtäviin, jolloin varhaiskasvatuksen opettaja ei toimi ryhmässä. (KVTES 2017.) Lapsiryhmän ulkopuolella tehtävästä työajasta käytetään nimitystä varhaiskasvatuksen opettajan suunnittelu-aika, joka on noin 13 % eli noin 5 h viikkotyöajasta. Suunnitteluajasta käytetään lyhennystä SAK-

aika, mitä tulee sanoista suunnittelu, arviointi ja kehittäminen. (KVTES 2018) Suunnittelu, arviointi ja kehittämissaika on tarkoitettu työn suunnitteluun ja kasvatus- ja opetustoiminnan arviointiin sekä lasten henkilökohtaisten varhaiskasvatussuunnitelmien laadintaan. Suunnitteluajan varaamisella tavoitellaan varhaiskasvatuksen laadun kehittämistä. (Kuntatyöntajat 2021.)

2.2.1 Johtamisen näkökulmia varhaiskasvatuksessa

Suomalainen varhaiskasvatus tukeutuu työntekijöiden ammatilliseen pätevyyteen, kehittämiseen ja pedagogisten keinojen parantamiseen toiminnassaan. Varhaiskasvatuksen opettajilla on kokonaisvastuu ryhmän toiminnasta, vuorovaikutuksesta ja opetuksesta. Tähän ei ole juurikaan saatavilla valmiita materiaaleja. Työn suunnittelulle, arvioinnille ja kehittämiselle on varattu vain pieniosa ajasta, vuorovaikutus korostuu päivittäisessä toiminnassa. Työhyvinvointia lisäävä tekijänä on tiimintoiminta, jolla on merkitystä myös pedagogiselle toiminnalle. Tärkeänä osana koetaan yhteenkuuluvuuden tunne tiimissä, sen puuttuminen heikentää työilmapiiriä aiheuttaen stressiä. (Kangas, Lastikka & Karlsson 2021, 29.)

Varhaiskasvatuksen esimiehellä on vastuu työyhteisön johtamisesta perustehtävän toteuttamisessa. Johtajalla on mahdollisuus käyttää toimivaltaa toiminnan suuntaamiseen haluttuun suuntaan. Varhaiskasvatustalouden laki ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteet sekä esiopetussuunnitelman perusteet ovat varhaiskasvatuksen perustehtävää määritteleviä asiakirjoja. Perustehtävää määrittelee myös vakiintunut toimintakulttuuri, ” näin on aina tehty”- puhe. Johtajan tehtävä on ohjata työntekijöitä kehittämään toimintaan niiden arvojen suuntaan, mitä halutaan vaalia. (Fonzén 2020.)

Päiväkodinjohtajalla on suuri merkitys varhaiskasvatuksessa työskentelevien hyvinvoinnista. Johtajan tehtävänä on osallisuuden toimintakulttuurin edistäminen ammatillista keskustelua herättelemällä sekä toimintakulttuurin uudistamisen ja kehittämisen. Aikaisemmista tutkimuksista nouseekin esille, että pedagogisen johtajan ammattitaitoon sisältyy työntekijöiden hyvinvoinnin seuranta, sillä työntekijät ovat työyhteisön tärkeimpiä voimavaroja. Hyvä vuorovaikutus, myönteisen työilmapiirin rakentaminen, työyhteisön kouluttaminen ovat pedagogisen johtajan toimintatapoja, joilla työntekijöiden työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa. (Kangas ym. 2021, 29.)

Päiväkodin johtajan tehtäviin kuuluu henkilöstöjohtaminen, pedagoginen johtaminen, työhyvinvointi-, talous- ja hallintojohtaminen. Päiväkodissa johtajan vastuulla on huolehtia, että varhaiskasvatustalouden lakia

noudatetaan mm. ryhmäkokojen osalta. Päiväkodinjohtajan ydintehtävä on pedagogisen työn johtaminen. Monipuolinen ja laadukas varhaiskasvatus pohjautuu vahvaan, tavoitteelliseen ja suunnitelmalliseen toimintaan, toiminnan kehittämiseen ja arviointiin. Pedagoginen johtaminen vaatii vahvaa tietoisuutta varhaiskasvatuksesta, laadukkaan varhaiskasvatuksen tavoitteista, vaikuttavuudesta ja tuloksellisuudesta. Tietoa tarvitaan myös lapsen oikeuksista ja varhaiskasvatuksen tuoreimmista tutkimustiedoista. (Heinonen, Iivonen, Korhonen, Lahtinen, Muuronen, Semi & Siimes 2016, 72–74.)

Varhaiskasvatuksen opettajalle kuuluu myös johtamisvastuuta, sillä hänen rooliinsa kuuluu vastuu lapsiryhmän pedagogiikasta. Varhaiskasvatuksen opettajan vastuulle kuuluu pedagogiikan dokumentointi, arviointi ja kehittäminen yhteistyössä muun tiimin jäsenten kanssa. Myös varhaiskasvatussuunnitelmien kirjaaminen kuuluu varhaiskasvatuksen opettajan työtehtäviin. Osittain näille on varattu aikaa suunnittelu, arviointi ja kehittämisajasta. Opettajalla on siis valtaa ja vastuuta vaikuttaa toimintaan ryhmässä. (Fonsén 2020.)

Toimivalla johtamisella on iso merkitys varhaiskasvatuksen laadukkaaseen pedagogiikkaan ja toimintakulttuuriin. Varhaiskasvatuksen henkilöstön hyvinvoinnilla on suora yhteys laadukkaaseen varhaiskasvatukseen ja lasten hyvinvointiin. Kun työyhteisössä voidaan hyvin, työkavereita arvostetaan, tuetaan ja autetaan, välittyy toimintapa myös lapsille: minkä verran perustehtävä, siihen liittyvät arvot ja henkilöstön hyvinvointi tulevat esille johtajien keskusteluissa ja teoissa, sen vahvemmaksi varhaiskasvatuksen henkilöstö kokee oman arvostuksensa ja kokemuksensa työnsä merkityksellisyydestä. Tässä korostuu esimiehen vuorovaikutus osaaminen, johon sisältyy luottamuksellisen vuorovaikutussuhteen luominen ja ylläpitäminen sekä sensitiivinen ja myönteinen suhtautuminen työntekijöihin. (Kangas ym. 2021, 29.)

Päiväkodissa johtaja vastaa siitä, että jokaisen työntekijän ammattitaito, koulutus ja erityistaidot tulevat huomioiduiksi mahdollisimman hyvin. Moniammatillisuus varhaiskasvatuksessa edellyttää monipuolisen osaamisen ja ammattitaidon tunnistamista sekä vastuun ja työnjakamista sen mukaisesti. Tiimin yksi vahvuus on moniammatillisuus, työtehtävät ja vastuut jaetaan tehtävänimikkeen ja koulutuksen mukaisesti. Työ perustuu aina koulutuksella hankittuun ammattitaitoon. Työhyvinvoinnin kannalta onkin oleellista, että työntekijöiden ammattitaitoa arvostetaan. Tutkimukset osoittavat, että sillä on merkitystä laatuun, millä tavalla eri koulutuksen saaneet työntekijöiden työvuorot, työtehtävät ja vastualueet jakautuvat päiväkodissa. Varhaiskasvatuksen laatuun vaikuttaa myös se, ketä ja millä koulutuksella työskentelee. Päiväkodissa tarvitaan varhaiskasvatuksen ammattilaisia, jotka ovat saaneet vahvan ja laadukkaan koulutuksen. Eli ei riitä, että on vain riittävä määrä henkilöitä tai apukäsiä, vaan täytyy olla myös päteviä työntekijöitä. (Heinonen ym. 2016, 76.)

Virkaehtosopimuksen mukaan jokaisessa kunnassa pitäisi olla tehtävän kuvaus tehtävän vaativuuden arviointiin. Tehtävänkuvassa avataan olennaisia sisältöjä ja keskisiä tehtäväkokonaisuuksi sekä tehtävän tarkoitus. Virkaehtosopimuksessa tehty tehtävälajien jakaminen on selkeä tienviitta päiväkodin työntekijöiden työtehtäville sekä vastuualueille lapsiryhmässä. Varhaiskasvatuksen opettajat, varhaiskasvatuksen erityisopettajat ja sosionomit, joille kuuluvat varhaiskasvatuksessa opetus- ja kasvatustehtävät. Lastenhoitajille, päivähoitajille ja lähihoitajille taas kuuluvat hoito- ja huolenpitotehtävät päiväkodissa. (Heinonen ym. 2016, 76.)

2.2.2 Varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin kehittäminen

Toimintakulttuuri varhaiskasvatuksessa vaikuttaa olennaisesti varhaiskasvatuksen laatuun. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2018) määritellään toimintakulttuurin tarkoittavan historiallisesti ja kulttuurisesti muodostuneeksi tavaksi toimia, joka rakentuu yhteisön vuorovaikutuksessa. Varhaiskasvatuksen johtajien tehtävänä on luoda mahdollisuudet toimintakulttuurin arvioinnille ja kehittymiselle yksiköissä. Toimintakulttuurin vaikuttavat tiedostamattomat toimintatavat, kuten asenteet ja normit, jotka ovat aikuisten ja lasten tiedossa, mutta niistä ei ääneen puhuta. Ennakkoluulojen rikkominen, varhaiskasvatuksen käsitteiden, tavoitteiden ja arvojen pohtiminen luovat mahdollisuuden toimintakulttuurin muutokseen. (Kangas ym. 2021, 171.)

Työyhteisössä kaikilla jäsenillä on vaikutus toimintakulttuuriin, ja sillä on vaikutusta jokaiseen ryhmän jäseneseen, halusi tai ei. Työntekijöiden onkin tärkeä tunnistaa, että heidän tapansa toimia ja olla vuorovaikutuksessa välittyvät suoraan toimintakäytäntöinä ja mallina lapsille. Toimivalla yhteistyöllä luodaan hyvät puitteet lasten kehitykselle ja oppimiselle. Työyhteisön toimintakulttuurin kokonaisuus rakentuu arvoista, periaatteista ja työtä ohjaavien normien ja tavoitteiden tulkinnasta, johon oleellisesti vaikuttavat toimiva ilmapiiri ja vuorovaikutus. Myös johtamiskäytännöt, -rakenteet sekä se, miten toiminta organisoidaan, suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan, vaikuttavat oleellisesti toimintakulttuuriin. (Kangas ym. 2021, 172.)

Aikojen saatossa varhaiskasvatuksen toimintakulttuuriin on nivoutunut paljon osaamista ja kokemusallista tietotaitoa. Kasvatustietoutta tulisi kuitenkin suodattaa viimeisimpien tutkimustiedon kautta, jotta pedagoginen toiminta mahdollistaisi lapsen oppimisen ja hyvinvoinnin parhaalla mahdollisella ta-

valla. Varhaisien vuosien hyvinvoinnilla ja oppimisella on perusteelliset vaikutukset tulevaisuuteen. Positiivinen pedagogiikka vahvistaa työyhteisön yhteisöllisyyttä ja vuorovaikutussuhteita. Positiivisella palautteella on mahdollista lisätä hyvinvointia. Johtajan tehtävänä on toimia tienviittäjänä, innostajana ja mahdollisuuksien antajana. Kun johtaja sitoutuu positiiviseen pedagogiikkaan ja ylläpitää sen mukaisia toimintatapoja arjessa, jalkautuvat ne pikkuhiljaa uusiksi toimintatavoiksi. Johtajan tulisikin olla esimerkkinä hyvän luomisessa, myönteisen palautteen antamisessa ja yhteisöllisyyden vahvistamisessa, sillä sen avulla voi työyhteisöä vahvistaa. (Leskisenoja 2019, 54–59.)

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYS

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millaiseksi Pohjois-Pohjanmaalla olevan kaupungin varhaiskasvatuksen hoito- ja kasvatushenkilöstön kokee työhyvinvoinnin tilan ja mitkä tekijät työhyvinvointiin vaikuttavat. Työn tavoitteena on saada totuudenmukaista ja oikeaa tietoa henkilöstön työhyvinvoinnista, miten esimies ja työnantaja vaikuttavat työhyvinvointiin ja miten työntekijät kehittäisivät työhyvinvointia organisaatiossa. Työhyvinvointi kyselystä nousevan tiedon avulla on tarkoituksena kehittää toimintamalli/kehittämisisideoita työhyvinvoinnin tukemiseksi kaupungin varhaiskasvatuksessa.

Opinnäytetyön tutkimusongelmat ovat:

1. Millaiseksi varhaiskasvatushenkilöstö kokee työhyvinvoinnin ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat?
2. Miten esimies ja työnantaja vaikuttavat työhyvinvointiin?
3. Miten työhyvinvointia voisi kehittää työyhteisössä?

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

Tässä osiossa esittelen opinnäytetyön toimintaympäristön ja kohderyhmän sekä kuvaan opinnäytetyön toteuttamisen. Lisäksi avaan opinnäytetyön prosessin ja aineiston analyysin.

4.1 Toimintaympäristö ja kohderyhmä

Opinnäytetyön kohdeympäristö muodostui kaupungin omasta varhaiskasvatuksesta. Helmikuussa 2021 kaupungin varhaiskasvatuksen piirissä on 261 lasta, joista yksityisellä puolella on hoidossa 50 lasta. Varhaiskasvatuksen puolella esiopetuksessa on 36 lasta. Kaupungissa on kaksi kunnallista päiväkotia ja 4 omassa kodissa hoitavaa perhepäivähoitajaa. Lisäksi on yksityisen palvelun tuottajan päiväkotia ja yksi yksityinen perhepäivähoitaja.

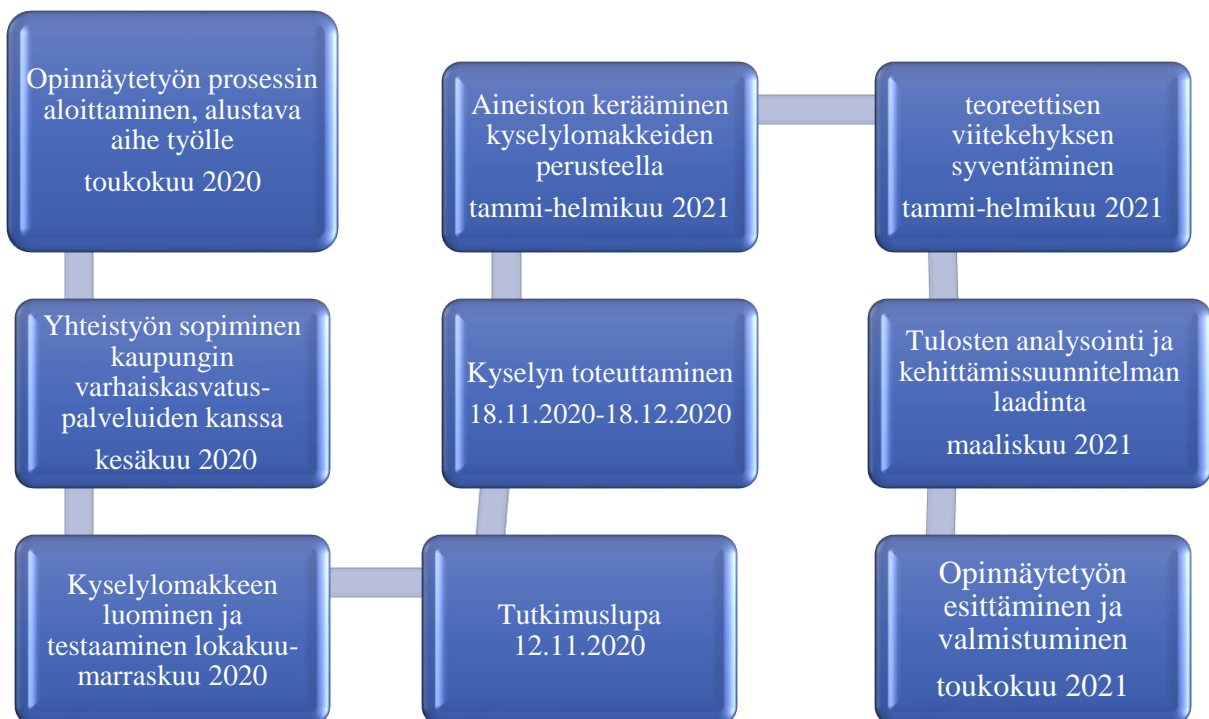
Rajasin kohderyhmä varhaiskasvatuksen hoito- ja kasvatukseen henkilöstön, jotka työskentelevät varhaiskasvatuksen palveluissa toimintakauden 2020 aikana. Kysely toteutettiin vain kaupungin omille työntekijöille, joita työskentelee kahdessa kunnallisessa päiväkodissa, esikotia iltapäiväkerhossa ja omassa kodissa hoitavana perhepäivähoitajana. Kaupungin varhaiskasvatuksen palveluissa työskenteli kyselyn tekemisen hetkellä (joulukuu 2020) 14 varhaiskasvatuksen opettajaa, 21 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa ja 8 varhaiskasvatuksen avustajaa. Lisäksi henkilökohtaisena avustajana työskentelee 5 henkilöä ja omassa kodissa hoitavia perhepäivähoitajia oli 4. Kysely toteutettiin Webropol®-ohjelmaa hyödyntäen.

4.2 Opinnäytetyöprosessin eteneminen

Päädyin opinnäytetyön aiheeseen keskusteltuani silloisen varhaiskasvatusjohtajan kanssa opinnäytetyön aiheista kesän 2020 alussa. Varhaiskasvatusjohtaja toi esille kiinnostuksen selvittää varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointia, varsinkin kun varhaiskasvatus on ollut muutoksessa viimevuoden ja korona on tuonut omat haasteensa työssä jaksamiseen. Opinnäytetyön aihe hyväksyttiin toukokuussa 2020, jonka jälkeen työn tekeminen alkoi. Ennen kyselyn sisällön tekemistä varhaiskasvatusjohtaja päiväkotien johtajat ja varajohtajat miettivät omassa tiimissään, mitä asioita työhyvinvointiin liittyen toivoisivat kyselyssä nostettavan esille.

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2007, 71–72) mukaan tutkimuksen aiheen tulisi kiinnostaa tutkimuksen tekijää. Omassa työssäni varhaiskasvatuksen opettajana olen ollut kiinnostunut työhyvinvoinnista ja sen kehittamisestä koko urani ajan. Varhaiskasvatus on ollut muutoksessa viimeiset vuodet, joten on hyvä aika tarkastella työhyvinvoinnin nykytilaa. Nyt sain mahdollisuuden lähteä syvällisemmin tutkimaan työhyvinvoinnin tilaa. Opettaja vahvasti opinnäytetyön aiheen hyväksymisen toukokuussa 2020. Opinnäytetyön ohjausryhmään ovat osallistuneet varhaiskasvatusjohtaja sekä päiväkotien johtajat. Varhaiskasvatusjohtaja on esitellyt opinnäytetyön aiheen esimiespalaverissa, ja he yhdessä miettivät tärkeitä asioita työhyvinvointiin liittyen. Sain tutkimusluvan sivistys ja kulttuurijohtajalta marraskuussa 2020, kävimme varhaiskasvatus johtajan kanssa kysymykset läpi ennen kyselyn toteuttamista. Kysely testattiin kahdella työntekijällä, sen perusteella ei enää tarvinnut muokata kyselylomaketta.

Aineiston keräys suoritettiin 19.11.2020–18.12.2020. Analysoin kyselyn vastauksia tammikuussa 2020, pidimme palaverin työn vaiheesta työelämäohjaajan kanssa helmikuun alussa 2021, jossa kävimme läpi tutkimuksessa saatuja tuloksia. Tutkimustulosten valmistuttua aloin miettimään kehittämiskohteita. Tutkimustulokset kävin läpi ohjausryhmän kanssa maaliskuussa 2021, jonka pohjalta tein työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelman (LIITE 3). Opinnäytetyön eteneminen on kuvattu kuviossa 1.



KUVIO 2. Opinnäytetyön eteneminen

4.3 Konstruktiiivinen tutkimus

Opinnäytetyö toteutettiin konstruktiivisena tutkimuksena. Konstruktiivisella tutkimusotteella pyritään ratkaisemaan olemassa olevia ongelmia ja luomaan uusia konstruktioita (Lukka 2003, 83). Konstruktiivinen tutkimus soveltuu hyvin käytettäväksi kehittämistehtävään, jonka tarkoituksena on luoda uusi konkreettinen tuotos. Konstruktiivisen tutkimuksen päämääränä on pyrkiä ratkaisemaan olemassa oleva ongelma. Konstruktiivisen tutkimuksen tavoitteena on saada käytännön ongelmaan perusteltu teoreettinen ratkaisu. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 65–66.) Valitsin konstruktiivisen lähestymistavan, koska tarkoituksena on luoda toimintamalli/suunnitelma työhyvinvoinnin parantamiseksi kaupungin varhaiskasvatukseen.

4.4 Aineistonkeruu ja analyysi

Tutkimusaineisto kerättiin puolistrukturoidulla kyselylomakkeella webropol-kyselyä. Kyselylomake oli jaettu aihepiireihin: taustatiedot, terveys ja fyysinen hyvinvointi, työn, perheen ja vapaa-ajan yhteen soveltaminen, työyhteisö, esimies-alaissuhde ja työterveyshuolto. Kysely lomakkeessa (LIITE 2) on 30 monivalinta- sekä jokaisen aihepiirin lopussa avoin laatikko, johon vastausta voi tarkentaa. Avoimet kysymykset tuottavat laajemmin tietoa kuin suljetut kysymykset. (Kananen 2017, 98.) Kyselylomake testataan ennen varsinaista mittausta, testaamisella tarkoitetaan, että perusjoukkoon kuuluva vastaaja arvioi lomaketta kriittisesti ja tuo esille parannusehdotuksia. Testasin kyselylomakkeen toimivuuden lähettämällä sen kahdelle kohderyhmään kuuluvalla työntekijälle hyvissä ajoin ennen varsinaisen kyselyn toteuttamista ja pyysin heiltä palautetta kyselylomakkeen sisällöstä. (Vilka 2015, 105.) Saatekirje (LIITE 1) ja linkki kyselyyn välitettiin varhaiskasvatuksen johtajan kautta osallistujille työsähköpostin välityksellä. Vastauslomakkeet palautuivat suoraan minulle takaisin. Kyselyyn oli mukaan liitetty saatekirje, jossa kerrottiin tutkimuksen perustiedot ja innostin vastaajia osallistumaan tutkimukseeni. (LIITE 1)

Kysymysten tulee pohjautua tutkimusongelmaan ja aikaisempaan teoriaan. Kysymykset valitsin siten, että ne tukevat tutkimuskysymyksiä. Kyselylomakkeen esitestaaminen on tärkeää, jotta voidaan varmistaa lomakkeen toimivuus sekä varmistua siitä, että vastaajat ymmärtävät kysymykset samalla tavalla kuin tutkija. Kyselylomakkeen suunnittelu vaatii, että tutkija tietää tutkimuksen tavoitteen, eli päämäärän mihin vastauksia etsitään. Likertin mitta-asteikkoa hyödynnetään mittaamaan vastaajien kokemuk-

sia. Valitsin omaan opinnäytetyöhöni Likertin mitta-asteikon 4 portaisena. ”erittäin hyvin”, ”melko hyvin”, ”melko huonosti”, ”huonosti”. Likertin mitta-asteikossa keskellä sijoitetaan heikkous, joka on neutraalimieli-pide. Kysymyksen asettelussa mahdollistuu neutraalin vaihtoehdon poisjättäminen, jolloin osallistujien mielipide tulee paremmin esiin. Halusin tuoda osallistujien mielipiteet esiin paremmin, joten jätin neutraaleimman vaihtoehdon kokonaan pois. (Vilka 2015, 105; Vehkalahti 2014, 47–48.) Kyselylomakkeen testaamisen jälkeen, kysymyksiä paranneltiin ja tarkennettiin. Lomakkeeseen tuli kattavasti 34 kysymystä, joista ensimmäinen ja toinen oli taustatietoja varten. Kysymyksillä 3–4, 6 haluttiin herätellä ajatuksia työhyvinvoinnista, jotta vastaaminen ensimmäisen tutkimuskysymykseen liittyviin kysymyksiin 5, 7–23 olisi helpompaa. Nämä alkupään kysymykset vastaavat tutkimuskysymyksen millaiseksi varhaiskasvatuksen henkilöstö kokee työhyvinvoinnin tilan. Kysymykset 24–34 vastaavat toiseen tutkimuskysymykseen eli miten esimies ja työnantaja vaikuttavat työhyvinvointiin. Viimeiseen tutkimuskysymykseen eli siihen, miten työhyvinvointia voisi kehittää työyhteisössä, löytyy vastaus kysymyksistä 6, 14, 28, 30, 34.

Kyselytutkimus on mahdollista toteuttaa erilaisina otantoina tai kokonaistutkimuksena. Kokonaistutkimuksessa kysely lähetetään kaikille kohderyhmään kuuluville. Tässä on otettava huomioon, että vastaajien määrän tulee olla riittävä, katoa voi tulla siitä, etteivät kaikki osallistujat vastaa kyselyyn. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 122–124; Vehkalahti 2014, 43–47.) Tässä opinnäytetyössä käytettiin kokonaistutkimusta, jolloin kaikki organisaatiossa työskentelevät varhaiskasvatuksen työntekijät pystyivät osallistumaan tutkimukseen. Perusjoukko N=52 muodostui varhaiskasvatuksen omista työntekijöistä, jotka olivat marraskuussa 2020 työsuhteessa. Tutkimukseen vastauksia palautui 26 kappaletta. Kysely oli avattu- vastaajien toimesta 198 kertaa ja vastaaminen oli aloitettu 31 kertaa. Vastaamatta kyselyyn jätti 26 henkilöä. Vastausaikaa oli neljä viikkoa (19.11.2020–18.12.2020). Osallistujat saivat muistutuksen kyselyyn osallistumisesta noin viikon välein. Vastauksien määrän katsoin riittäväksi, sillä vastausprosentiksi muodostui 50 %. Kysely oli avattu todella usein, mikä varmasti osaltaan kertoo hektisyydestä työarjessa.

Käytin analysoinnissa Webropol-ohjelmiston analysointityökaluja ja kuvasin vastaukset prosentteina. Kuviota ja sanapilveä hyödynsin havainnollistamiseen. Tutkimuksen avoimien kysymyksiä analysoinnissa hyödynsin kvalitatiiviselle tutkimukselle tyypillistä sisällön analyysiä. Sisällönanalyysillä tarkoitetaan tutkimusaineiston avaamista sanallisesti. Avoimet vastaukset analysoin induktiivista sisällönanalyysiä hyödyntäen. Induktiivinen sisällönanalyysi perustuu sanojen luokitteluun ja niiden perusteella koostuvat tutkimusongelmat ilmaist. (Vilka 2015, 163–164.)

Sisällönanalyysi on prosessi, joka aloitetaan alkuperäisen tiedon redusoinnilla eli pelkistämällä, tässä aineistosta karsitaan epäolennainen pois. Seuraavaksi pelkistetyt asiat ryhmitellään, eli klusteroidaan. Ryhmittelyssä etsitään samankaltaisuuksia/ eroavuuksia, jotka yhdistellään eri luokkiin. Tässä aineisto tiivistyy. Kolmannessa vaiheessa abstrahoidaan eli luodaan teoreettiset käsitteet (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123–124.)

Paneuduin vastauksiin huolellisesti saadakseni kokonaiskuvan vastauksista. Tämän jälkeen aloin keräämään vastauksia word-tekstinkäsittely ohjelmalla ja ryhmittelin samaa tarkoittavat vastaukset tutkimuskysymysten pohjalta. Tutkimusaineistoa pelkistämällä, etsimällä yhteneväisiä piirteitä sain aineiston tiivistettyä. Opinnäytetyön avoimet kysymykset analysoitiin tammi-helmikuussa 2020. Näistä sain riittävät vastaukset tutkimuskysymyksiini. Avoimien kysymysten vastaukset esitin WordArt-sanapilveä hyödyntäen, jolla sain kuvattua tutkimuksen avoimien kysymysten vastauksia. Alla taulukko, jota hyödynsin sisällön analysoinnissa. (TAULUKKO 1.) (Ojasalo yms. 2015, 214; Sarajärvi & Tuomi 2018; Tampereen yliopisto & Tampereen ammattikorkeakoulu 2018; WordArt 2020.)

TAULUKKO 1. Esimerkki sisällönanalyysistä

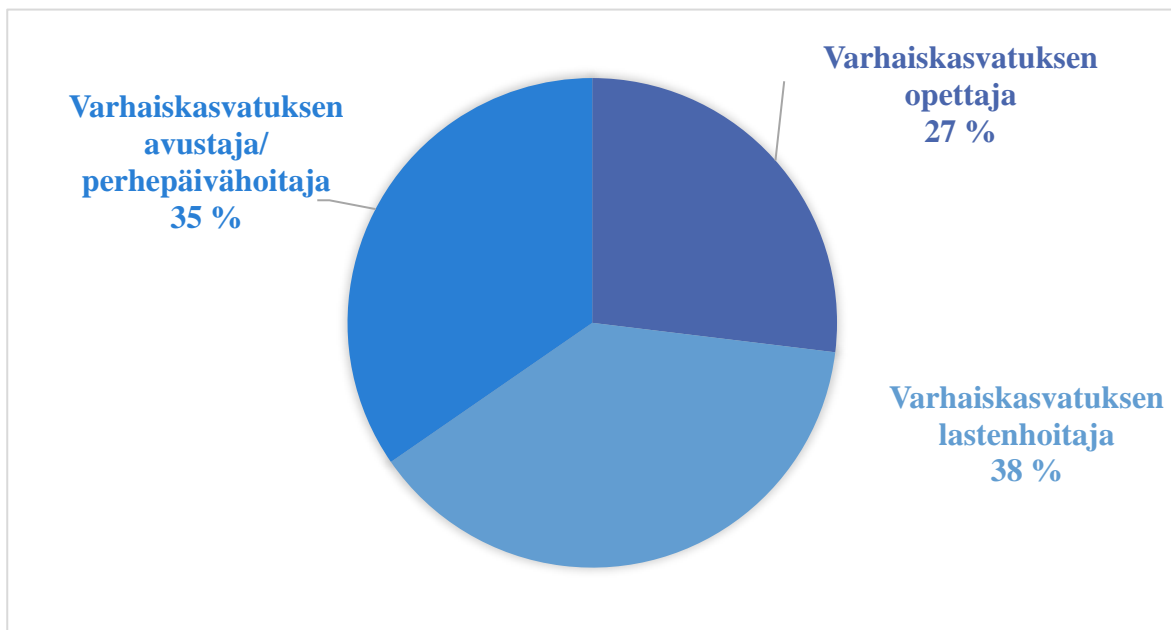
Tutkimuskysymys	Alkuperäisilmaisut	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yhdistäväluokka
Millaiseksi varhaiskasvatushenkilöstö kokee työhyvinvoinnin ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat?	<p><i>"tiimi"</i></p> <p><i>"huumori"</i></p> <p><i>"hyvä työilmapiiri"</i></p> <p><i>"keskustellaan asioista avoimesti"</i></p> <p><i>"ohjataan jos jokin asia ei ole itselle tuttua"</i></p> <p><i>"rento ja turvallinen työyhteisö"</i></p> <p><i>"töissä on välillä hauskaa-kin"</i></p> <p><i>"huono ilmapiiri"</i></p> <p><i>"yksinäisyys"</i></p>	<p>hyvä yhteishenki</p> <p>turvallinen työyhteisö</p> <p>kannustavat työkaaverit</p> <p>huumori mukana työpäivissä</p>	<p>Työyhteisössä valitsee pääosin hyvä ja kannustava ilmapiiri, jossa on hyvä tehdä töitä.</p>	<p>Työyhteisössä kannustetaan ja on hyvä yhteishenki.</p>

5 VARHAISKASVATUKSEN TYÖNTEKIJÖIDEN AJATUKSIA TYÖHYVINVOINNISTA

Tässä kappaleessa käyn läpi tutkimuksen tuloksia. Kyselytutkimus toteutettiin marras-joulukuussa 2020 kokonaistutkimuksena. Tutkimuksen perusjoukko muodostui yhteensä (N=52) varhaiskasvatuksen työntekijästä. Kyselyyn vastasi 26 työntekijää, vastausprosentiksi muodostui 50 %.

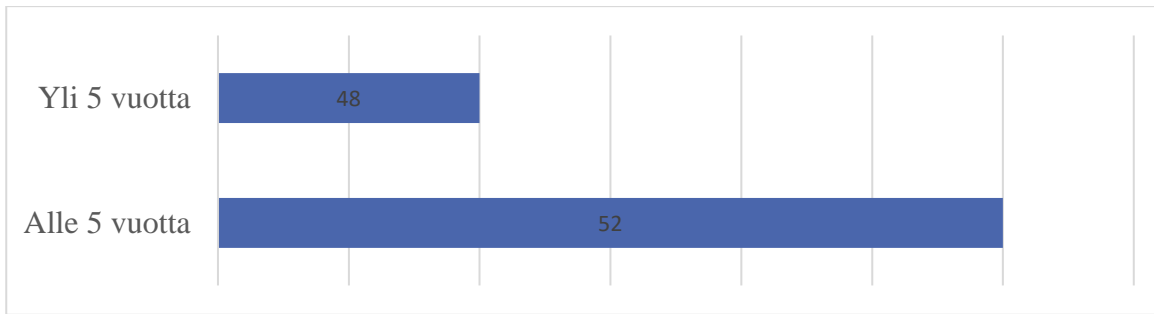
5.1 Vastaajien taustatiedot

Taustietoina kysyttiin työssäolon kestoa kaupungilla (KUVIO 4.) sekä mikä on vastaaja työnimeke (KUVIO 3.). Vastaajista varhaiskasvatuksen opettajia oli 27 %, varhaiskasvatuksen lastenhoitajia 38 % ja varhaiskasvatuksen avustajia/perhepäivähoitajia oli 35 %.



KUVIO 3. Työntekijän ammattinimike

Työskentely aika kaupungin palveluksessa jakaantui vastaajien kesken aika lailla puoleksi, alle 5 vuotta työskennelleitä oli 52 % ja yli 5 vuotta työskennelleitä 48 %. Kyselyssä oli mukana siis sekä pitkään työskennelleitä sekä uusia tulokkaita.



KUVIO 4. Työntekijän työssäoloaika kaupungilla

5.2 Kokemuksia työhyvinvoinnin tilasta

Kyselyn alussa kartoitin ajatuksia siitä, mitä työhyvinvoinnin ajatellaan tarkoittavan ja mitkä tekijät työhyvinvointia lisäävät. Tämän kysymyksen tarkoituksena on herätellä ajatuksia työhyvinvoinnista sekä kerätä tietoa millaiset asiat henkilöstön työhyvinvointiin vaikuttavat.

Kyselyn alussa selvitettiin millä tavalla työpaikalla huomioidaan fyysinen-, psyykinen- ja sosiaalinen hyvinvointi. Tutkimuksessa ilmeni, että fyysinen hyvinvointi huomioidaan melko hyvin. Vastaajista yli puolet (60 %) oli sitä mieltä, että ergonomia ja työtilat huomioidaan työpaikalla melko hyvin. Vastaajista 4 % koki, että nämä huomioidaan erittäin hyvin. 36 % vastaajista oli sitä mieltä, että ergonomia ja työtilat huomioidaan melko huonosti. Työn kuormittavuus huomioitiin 64 % mukaan melko hyvin, 28 % mielestä melko huonosti ja 8 % vastaajista oli tyytyväisiä. Työolot olivat 83 % mielestä melko hyvin ja joka viides (17 %) koki niiden olevan melko huonosti. (TAULUKKO 2.)

TAULUKKO 2. Fyysinen hyvinvointi

Fyysinen hyvinvointi	Huonosti	Melko huonosti	Melko hyvin	Erittäin hyvin
Ergonomia	0 %	36 %	60 %	4 %
Työn kuormittavuus	0 %	28 %	64 %	8 %
Työtilat	0 %	36 %	60 %	4 %
Työolot	0 %	17 %	83 %	0 %

Psyykkinen hyvinvointi työpaikalla koettiin paremmin huomioitavana asiana. Työntekijän eettiset periaatteet huomioidaan melko hyvin suuren osan (80 %) mielestä ja 16 % vastaajista koki, että ne huomioidtiin erittäin hyvin. Vain 4 % ajatteli eettisten periaatteiden tulevan melko huonosti huomioituksi. Yksilön omat arvot huomioidaan 71 % mielestä melko hyvin, 8 % mielestä erittäin hyvin ja 17 % vastaajista kokee, että yksilön omat arvot huomioidaan melko huonosti työyhteisössä. Positiiviseen asenteeseen kiinnitetään työyhteisössä melko hyvin 72 % huomiota, 16 % mielestä erittäin hyvin ja 12 % vastaajista kokee, että melko huonosti. Tutkimuksesta nousee ilmi, että työntekijän motivointiin ei kiinnitetä työntekijän näkökulmasta huomiota, jopa yli puolet (52 %) mielestä melko huonosti. 44 % mielestä motivointia tapahtuu melko hyvin ja 4 % on tyytyväisiä motivointiin työyhteisössä. (TAULUKKO 3.)

TAULUKKO 3. Psyykkinen hyvinvointi

Psyykkinen hyvinvointi	Huonosti	Melko huonosti	Melko hyvin	Erittäin hyvin
Motivointi	0 %	52 %	44 %	4 %
Positiivinen asenne	0 %	12 %	72 %	16 %
Yksilön omat arvot	4 %	17 %	71 %	8 %
Eettiset periaatteet	0 %	4 %	80 %	16 %

Sosiaalinen hyvinvointi huomioidaan pääasiassa melko hyvin 52 % vastaajista on tyytyväisiä vastuunjakamiseen, joustavuuteen ja toisten tukemiseen. Sosiaaliin suhteisiin jopa 56 % vastaajista on melko tyytyväisiä. Kukaan vastaajista ei koe näiden asioiden olevan huonosti. 20 % vastaajista on sitä mieltä, että vastuun jakaminen ja toisten tukeminen huomioidaan erittäin hyvin työyhteisessä. 28 % kokee joustavuuden olevan erittäin hyvin ja 16 % kokee sosiaalisten suhteiden olevan erittäin hyvin työyhteisössä. Reilu viides kokee, että sosiaalisissa suhteissa (28 %), vastuun jakamisessa 28 %, joustavuudessa 20 % ja toisten tukemisessä 28 % huomioidaan työyhteisössä melko huonosti. (TAULUKKO 4.)

TAULUKKO 4. Sosiaalinen hyvinvointi työyhteisössä

Sosiaalinen hyvinvointi	Huonosti	Melko huonosti	Melko hyvin	Erittäin hyvin
Sosiaaliset suhteet	0 %	28 %	56 %	16 %
Vastuun jakaminen	0 %	28 %	52 %	20 %
Joustavuus	0 %	20 %	52 %	28 %
Toisten tukeminen	0 %	28 %	52 %	20 %

Seuraavassa kysymyksessä selvitettiin, miten kyselyyn vastaajalta onnistuu työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen. Näissä selvitettiin työajan, oman ajankäytön, harrastusten, lapsen sairastamisen, perhe-elämän ja sosiaalisten suhteiden yhteensovittamista työelämän kanssa. Näistä oleellisena nousi esille, että pienen osan (4 %) mielestä työelämä tukee huonosti harrastuksissa käymistä. Joka viides (20 %) mielestä melko huonosti, 52 % mielestä melko hyvin, 24 % mielestä erittäin hyvin onnistuu harrastamisen ja työelämän yhteensovittaminen. Perhe-elämän ja työn yhdistäminen onnistuu melko hyvin 62 % vastaajista ja 38 % mielestä erittäin hyvin. Sen sijaan sosiaalisten suhteiden vaikutus on vähän erilainen. 17 % vastaajista kokee, sosiaalisille suhteille ei jää aikaa, 58 % kokee sen onnistuvan melko hyvin ja 25 % erittäin hyvin. Lapsen sairastuminen ja työn yhteensovittaminen on hankalaa. 11 % kokee sen onnistuvan melko huonosti. 37 % melko hyvin ja yli puolet (53 %) kokevat näiden yhteensovittaminen onnistuvan erittäin hyvin.

Työaika oli 8 % vastaajista haasteellinen yhdistää muun elämän kanssa, 48 % mielestä työajan yhdistäminen muiden kanssa onnistui melko hyvin ja 28 % mielestä erittäin hyvin. Ajankäytössä yhteensovittamisen koettiin onnistuvan melko hyvin 60 % mielestä, 28 %:lla se onnistui erittäin hyvin ja 8 % koki yhteensovittamisen olevan melko hankalaa. (TAULUKKO 5.)

TAULUKKO 5. Työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

Työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen	Huonosti	Melko huonosti	Melko hyvin	Erittäin hyvin
Työaika	0 %	8 %	48 %	44 %
Ajankäyttö	0 %	12 %	60 %	28 %
Harrastukset	4 %	20 %	52 %	24 %
Lapsen sairastaminen	0 %	11 %	37 %	53 %
Perhe-elämä	0 %	0 %	63 %	37 %
Sosiaaliset suhteet	0 %	17 %	58 %	25 %

Tutkimukseen osallistujista yli puolet (54 %) koki, että työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen huomioidaan työvuoroissa melko hyvin. Kahdeksan vastaajista (33 %) koki työvuorojen huomioon erittäin hyvin, 2 vastaajaa (8 %) kokivat työvuorojen ja vapaa-ajan yhteensovittamisen onnistuvan melko huonosti ja 1 vastaajista (4 %) huonosti. Tässä täytyy huomioida, että kyselyyn vastanneista työntekijöistä työskentelee omassa kodissa hoitavana perhepäivähoitajana, jolloin työntekijän työpäivä alkaa, kun ensimmäinen lapsi tulee hoitoon ja päättyy, kun viimeinen lapsi haetaan hoidosta. Vaikuttamismahdollisuuksia työvuoroihin on vähemmän, kuin mitä esimerkiksi päiväkodissa työskentelevillä.

Tiimityö on iso osa päiväkodissa tehtävää työtä. Perhepäivähoitajilla tiimin muodostavat muut kunnan perhepäivähoitajat. Vastaajista 85 % mielestä tiimi toimii hyvin, 88 % vastaajista uskaltaa tuoda tiimissä mielipiteensä esille sekä yhteistyö tiimisissä on sujuvaa. 12 % vastaajista kokee, että ei uskalla tuoda omia mielipiteitä esille ja 15 % on sitä mieltä, että tiimi ei toimi hyvin. 12 % vastaajista kokee, että yhteistyö tiimisissä ei toimi hyvin.

Vastaajilta kysyttiin, että minkälaisena he kokevat työhyvinvoinnin tilan työyhteisössä ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat. Vastauksista nousi esille työaikaan, työhyvinvointiin, henkilöstöjohtamiseen, ajan käyttöön sekä työergonomiaan liittyviä asioita. Työtä tukevana asiana pidettiin yleistä positiivista ja kannustavaa työilmapiiriä henkilöstön välillä.

Kuvassa 1 käytin apuna WordArt-sanapilvityökalua, jossa tuon esille yhteenvedon vastauksista. Sanapilven käyttäminen mahdollistaa keskeisten asioiden esille tuomisen ja tuo elävyyttä työhön. (WordArt 2021; Tampereen Yliopisto ja ammattikorkeakoulu 2018.)

”työvuorotoiveet otetaan hyvin huomioon”

”tyhy-toiminta”

”melu, ahtaus, pienet eteistilat”

”työilmapiiri on rento ja hyvä”

”kehityskeskustelut”

”työntekijöiden liiallinen vaihtuvuus”



KUVA 1. Työhyvinvointi ja tekijät, jotka siihen vaikuttavat

5.3 Esimiehen rooli työhyvinvoinnin edistäjänä

Tämä tutkimusosio aloitettiin selvittämällä, miten paljon palautteen saamiseen liittyviä asioita (palautteen saaminen, palautteen antaminen, työtovereiden tukeminen, arvostaminen ja kannustaminen, tasa-arvoinen kohtelu ja toisten kuunteleminen) esiintyy työyhteisössä. Vastaajista yli puolet (62 %) koki saavansa palautetta työstään melko vähän, 15 % koki saavansa palautetta vähän ja vastaajista 23 % sai palautetta erittäin paljon. Palautteen antamisessa ei oltu sen aktiivisempia. Vastaajista 8 % antoi palautetta vähän, 65 % vastaajista antoi melko vähän palautetta ja 27 % antoi palautetta melko paljon. Kukaan (0 %) ei kokenut, että palautetta saisi tai antaisi paljon.

85 % vastaajan mielestä työkavereita tuettiin melko paljon. 4 % mielestä työkavereilta tukea sai paljon ja vain 12 % koki tuen saamisen melko vähäiseksi. Lähtökohtaisesti koettiin, että työkavereita arvostetaan melko paljon 73 % tai paljon 19 %, vastaajista 8 % koki, että työkavereita arvostetaan melko vähän.

Vastaajista 8 % oli sitä mieltä, että työyhteisössä työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti ja toisia kuunnellaan paljon. Vastaajista 81 %:n mielestä tasa-arvoista kohtelua toteutuu melko paljon, 8 % kuitenkin ajatteli, että sitä toteutuu melko vähän ja 4 % koki tasa-arvoisen kohtelun vain vähäiseksi. Toisia kuunneltiin vastaajien mielestä melko paljon, 77 % vastaajista koki tyytyväisyyttä. Melko vähän toisia kuunneltiin 15 % vastaajan mielestä. Kukaan ei tuonut esille, että toisia kuunneltaisiin vähän tai ei lainkaan. Työkavereilta koettiin saavan hyvin tukea. 65 % vastaajista koki, että työkavereita kannustetaan, 23 % mielestä työkavereita kannustetaan melko vähän ja 12 % oli sitä mieltä, että kannustusta työkavereilta saa paljon. (TAULUKKO 6.)

TAULUKKO 6. Yhteistyö työyhteisössä

Yhteistyö työyhteisössä	Ei lainkaan	Vähän	Melko vähän	Melko paljon	Paljon
Palautteen saaminen	0 %	15 %	62 %	23 %	0 %
Palautteen antaminen	0 %	8 %	65 %	27 %	0 %
Työtoverien tukeminen	0 %	0 %	12 %	85 %	4 %
Työtoverien arvostaminen	0 %	0 %	8 %	73 %	19 %
Työtoverien kannustaminen	0 %	0 %	23 %	65 %	12 %
Tasa-arvoinen kohtelu	0 %	4 %	8 %	81 %	8 %
Toisten kuunteleminen	0 %	0 %	15 %	77 %	8 %

Varhaiskasvatuksessa työskentelee eri tehtävänimikkeillä työntekijöitä. Päiväkodissa näitä ovat mm. varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja ja varhaiskasvatuksen avustaja. Omassa kodissaan työskentelevät perhepäivähoitajan nimikkeellä. 80 % vastaajista toi esille, että oman työn tehtäväkuvaus on käyty työn alkaessa tai muuttuessa hänen kanssaan läpi. Joka viides vastaaja (20 %) koki, ettei ollut saanut perehdytystä omaan tehtävän kuvaukseensa.

Seuraavassa kysymyksessä tutkittiin sitä, miten työyhteisössä suhteudutaan erilaisuuteen ja miten toisten mielipiteitä kunnioitetaan. Vastaajista 80 % koki, että erilaisuuteen suhteudutaan melko hyvin, 16 % mielestä erittäin hyvin. 4 % vastaajista koki, että erilaisuuteen suhteudutaan melko huonosti. Toisten mielipiteitä kunnioitetaan työyhteisössä melko hyvin 84 % mielestä vastaajista, 8 % mielestä erittäin hyvin. 8 % vastaajista taasen koki, että mielipiteitä kunnioitetaan melko huonosti. (TAULUKKO 7.)

TAULUKKO 7. Suhtautuminen ihmisten erilaisuuteen

Suhtautuminen ihmisten erilaisuuteen	Huonosti	Melko huonosti	Melko hyvin	Erittäin hyvin
suhtautuminen erilaisuuteen	0 %	4 %	80 %	16 %
toisten mielipiteiden kunnioitus	0 %	8 %	84 %	8 %

Yli puolet (64 %) koki, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa hyvin työn sisältöön, 12 % mielestä siihen on mahdollisuus vaikuttaa erittäin hyvin. 24 % vastaajista koki, että työn sisältöön vaikutusmahdollisuudet ovat melko huonot. Työtahtiin vaikuttamisen koki erittäin hyväksi 4 % vastaajista, 40 % mielestä työtahtiin voi vaikuttaa hyvin, ja 48 % koki, että työtahtiin voi vaikuttaa melko huonosti. Vaikuttamismahdollisuudet oman työn suunnittelun katsottiin 52 % mielestä onnistuvan hyvin, ja 4 %:n mielestä erittäin hyvin. 36 % vastaajista koki, että työnsuunnittelussa on haasteita ja se onnistuu melko huonosti. Huonosti työnsuunnitteluun vaikuttamisen mahdollisuudet kokivat 8 % vastaajista. Työmäärään pystyi vaikuttamaan hyvin 36 % ja erittäin hyvin 4 % vastaajista. Melko huonosti pystyi työmääräänsä vaikuttamaan 48 % vastaajista ja jopa 12 % koki sen onnistuvan huonosti. (TAULUKKO 8.)

TAULUKKO 8. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön

Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön	Huonosti	Melko huonosti	Hyvin	Erittäin hyvin
Työn sisältö	0 %	24 %	64 %	12 %
Työtahti	8 %	48 %	40 %	4 %
Työn suunnittelu	8 %	36 %	52 %	4 %
Työmäärä	12 %	48 %	36 %	4 %

Seuraavassa kysymyksessä selvitettiin esimiehen ja alaisten välisiä suhteita. Kysymykseen rohkaiseeko lähiesimiehesi sinua osallistumaan tärkeisiin päätöksiin työssäsi vastasi 12 %, että aina. 24 % vastaajan mielestä melko usein ja 32 % mielestä silloin tällöin. 8 % vastaajista koki, että esimies ei koskaan ja 24 % mielestä melko harvoin rohkaisee osallistumaan tärkeisiin päätöksiin. 44 % mielestä lähiesimies auttaa kehittämään osaamista silloin tällöin, 32 % mielestä melko harvoin, 4 % mielestä ei koskaan ja joka viides vastaaja (20 %) mielestä melko usein. Yksikään vastaajista ei kokenut saavansa sitä erittäin usein/aina.

Vastaajista 36 % on sitä mieltä, että lähiesimies rohkaisee mielipiteen esille tuonnissa silloin tällöin, kun asiasta ollaan erimieltä. Joka viides (20 %) kokee sen tapahtuvan melko usein ja 4 % vastaajista aina tai erittäin usein. 12 % vastaajista ei ole koskaan tai erittäin harvoin kokenut, että lähiesimies rohkaisisi tuomaan mielipiteen esille. Vastaajista 28 % kokee sen tapahtuneen melko harvoin.

Lähiesimies puuttuu työpaikalla ilmeneviin ongelmiin heti niiden tullessa ilmi 44 % mielestä melko usein. 8 % mielestä erittäin usein tai aina. 32 % vastaajista kokee, että lähiesimies puuttuu työpaikalla ilmaantuviin ongelmiin melko harvoin. ja 16 % mielestä vain silloin tällöin. Yli puolet vastaajista 60 % mielestä lähiesimies kohtelee tasavertaisesti kaikkia työntekijöitä melko usein ja 4 % mielestä aina/usein. Melko harvoin/ ei koskaan tasapuolista kohtelua koetaan 4 % vastaajista ja melko harvoin 8 %. Joka neljäs (24 %) vastaajista kokee, että tasa-arvoinen kohtelu toteutuu silloin tällöin

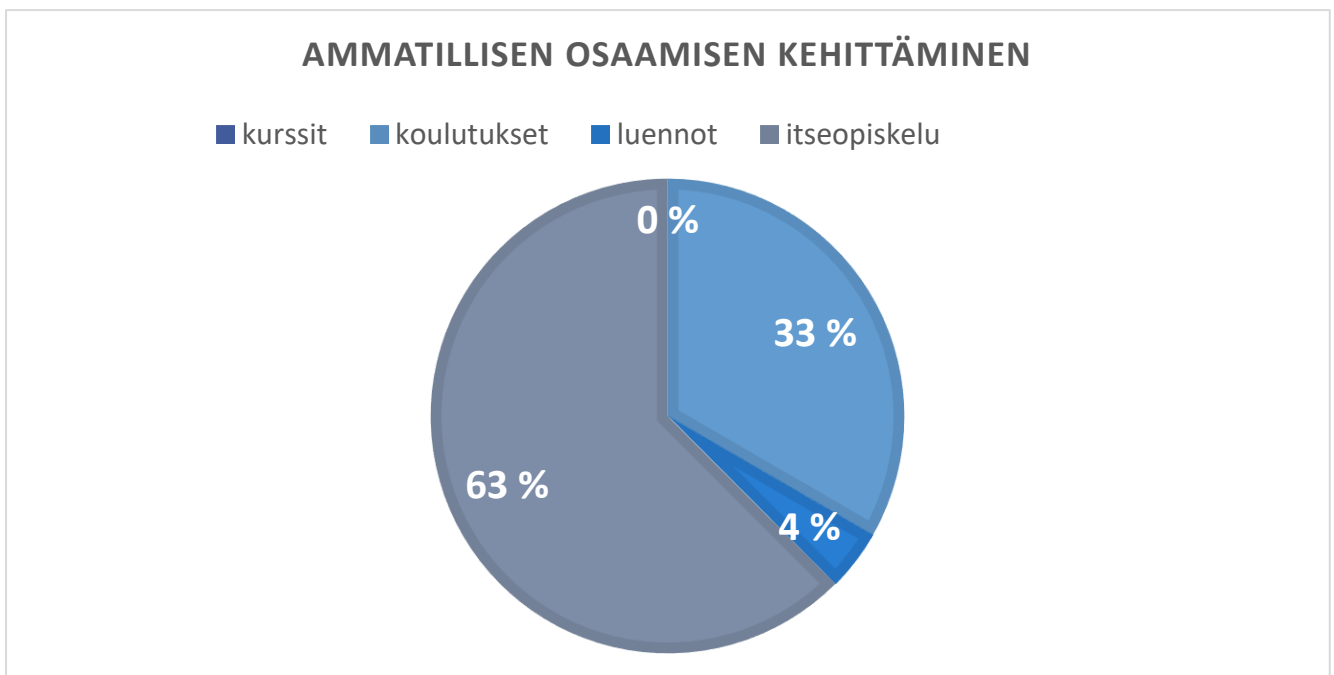
Yksi vastaajista (4 %) vastaajista kokee oman ja lähimiehen suhteen stressaavaksi melko usein, 12 % silloin tällöin. 28 % kokee esimiessuhteen stressaavaksi melko harvoin. Vastaajista 56 % ei juuri koskaan tai erittäin harvoin kokee omaa ja esimiehen välistä suhdetta stressaavaksi. Alla taulukko kuvaamassa tuloksia. (TAULUKKO 9.)

TAULUKKO 9. Esimiestyö

Esimiestyö	Erittäin harvoin tai ei koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	erittäin usein tai aina
rohkaiseeko lähiesimiehesi sinua osallistumaan tärkeisiin päätöksiin työssäsi?	8 %	24 %	32 %	24 %	12 %
rohkaiseeko lähiesimiehesi sinua sanomaan mielipiteesi, kun olette erimielitä asiasta	12 %	28 %	36 %	20 %	4 %
auttaako lähiesimiehesi sinua kehittämään taitojasi?	4 %	32 %	44 %	20 %	0 %
puuttuuko lähiesimies työpaikalla ilmaantuviin ongelmiin heti niiden tullessa ilmi?	0 %	32 %	16 %	44 %	8 %
kohtelee lähiesimies työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja puolueettomasti?	4 %	8 %	24 %	60 %	4 %
koetko, että sinun ja lähiesimiehesi välinen suhde on stressaava	56 %	28 %	12 %	4 %	0 %

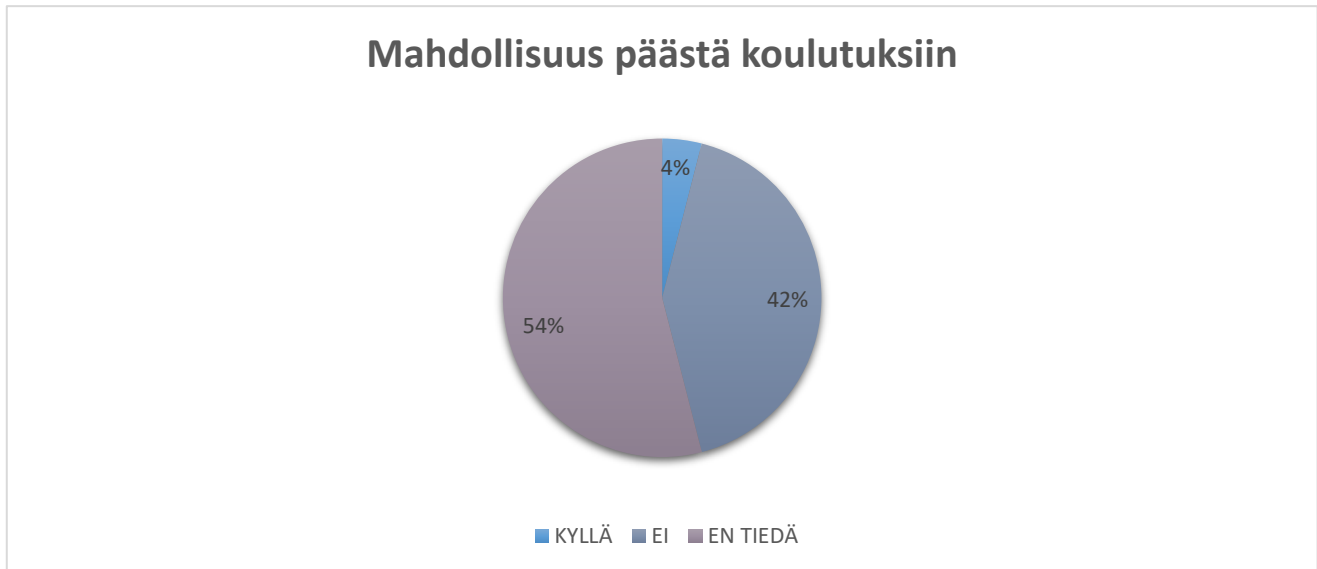
Kyselyn lopussa selvitettiin vielä tutkimukseen osallistujilta kokemuksia työnohjauksesta, mikä on yksi työhyvinvointia tukeva tapa sosiaalialan työpaikoissa. Vastaajista 6 (24 %) on aikaisemmin osallistunut työnohjaukseen, 19 vastaajaa (76 %) ei ollut päässyt työnohjaukseen osallistumaan. Vastaajista 21 eli (84 %) ei tiennyt onko omassa työyhteisössä saatavilla työnohjausta tarpeeseen ja 16 % vastaajista tiesi, ettei sitä ole. Työnohjausta omaan työhön kaipaisi 32 % vastaajista, 16 % ei kokenut sitä tärkeäksi ja 36 % vastaajista ei osannut sanoa. 4 vastaajaa avasi vastaustaan sanallisesti kertoen, että ihmisten kanssa tehtävässä työssä olisi työnohjaus aina tarpeellista. Työnohjausta kaivattiin tiimin sisällä syntyviin erimielisyyksiin, joita ei itse saada ratkaistua tai epäasiallisen kohtelun selvittämiseen, joista ei muuten pystyttäisi keskustelemaan. Eräs vastaajista ehdottaakin, että 1–2 kertaa lukukauden aikana olisi hyvä saada työnohjausta esimerkiksi ryhmätyönohjauksen muodossa.

Vastauksissa tuli ilmi, että työntekijät pitävät ammatillista osaamista yllä koulutuksilla 33 % ja itseopiskelulla jopa 63 % vastaajista. Erilaisten luentojen kautta osaamistaan päivittää 4 % vastaajista. (KUVIO 5.)



KUVIO 5. Ammatillisen osaamisen kehittäminen

Työyhteisössä ja sen ulkopuolella järjestetään erilaisia koulutuksia, joilla työntekijöiden ammatillista osaamista päivitetään. 4 % vastasi, että kaikilla on samat mahdollisuudet päästä koulutuksiin. 42 % vastaajista kuitenkin koki, ettei koulutuksiin ole kaikilla mahdollista päästä. ja 54 % vastaajista ei tiennyt, onko kaikilla työntekijöillä mahdollisuus päästä koulutuksiin, joilla omaa osaamista voi kehittää.



KUVIO 6. Mahdollisuus päästä koulutuksiin

Lopuksi selvitettiin työntekijöiden tietämystä työterveyspalveluista, tämä oli yksi asia, jonka työelämän-ohjaajat halusivat selvittää: sen säännöllisyyttä, riittävyttä, toimivuutta ja saatavuutta. Tuloksista käy ilmi, ettei työntekijöillä ole riittävästi tietoa työterveyshuollon palveluista, jotka työntekijöillä olisi käytettävissä. Säännöllisyydestä 32 %, riittävydestä 44 %, toimivuudesta 32 % ja saatavuudesta 40 % vastaajista ei osannut sanoa mitään. (TAULUKKO 10.)

TAULUKKO 10. Työterveyshuollon järjestäminen työpaikalla

Työterveyshuollon järjestäminen työpaikalla	En osaa sanoa	Huonosti	Melko huonosti	Hyvin	Erittäin hyvin
säännöllisyys	32 %	4 %	8 %	44 %	12 %
riittävyys	44 %	4 %	12 %	32 %	8 %
toimivuus	32 %	0 %	12 %	48 %	8 %
saatavuus	40 %	0 %	20 %	28 %	12 %

Vastaajista 64 % tiesi, mitä työterveyshuollon palveluita on saatavilla ja 36 % vastaajista ei tiennyt mitä palveluita on. Suurin osa (80 %) vastaajista tiesi, miten työterveyspalveluihin hakeudutaan ja 20 % vastaajista ei tiennyt. Vastaajista 44 % mielestä työterveyshuollon säännöllisyys oli järjestetty hyvin ja 12 % mielestä erittäin hyvin. 4 % vastaajista koki säännöllisyyden onnistuvan huonosti ja 8 % melko huonosti. Työterveyshuollon riittävyden arvioi olevan erittäin hyvin 8 % vastaajista, 32 % mielestä hyvin riittävää, 12 % työterveyshuollon palvelut riittivät melko huonosti ja 4 % mielestä huonosti.

Työterveyshuollon toimivuuteen oltiin melko tyytyväisiä. 8 % koki sen erittäin hyväksi, 48 % mielestä se toimii hyvin, 12 % mielestä melko huonosti ja kuten yllä jo mainittiin 32 % vastaajista ei tiennyt miten työterveyshuolto toimii. Saatavuuteen 40 % vastaajista ei osannut sanoa, 20 % mielestä saatavuus on melko huonoa, 28 % on tyytyväisiä palveluiden saatavuuteen ja 12 % ne on järjestetty erittäin hyvin.

Toisena tutkimuskysymyksenä selvitettiin miten esimies ja työnantaja vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin. Henkilöstöjohtamisessa koettiin olevan paljon hyvää. Lähiesimieheltä kaivattiin tukea kiireen ja stressin hallintaan, riittävää tiedonkulkua ja tasa-arvoista kohtelua kaikille työntekijöille. Huomion kiinnittämistä kaivattiin henkilöstöjohtamiseen liittyvissä asioissa, kuten kehityskeskusteluissa, työvuorojen suunnittelussa ja niiden hyvissä ajoin saamisessa. Työntekijät myös kaipasivat tehtävänkuvien auki kirjoittamista ja niiden avaamista työntekijöille. (KUVA 2.)

”Talon yhteisistä asioista ei tiedoteta kaikille”

”kehityskeskustelu”

”henkilökunnan vaihtuvuus”

”epäselvä työnkuva”

”avoimuutta ja hyvää keskusteluyhteyttä toivoisin, positiivista ja kannustavaa työtötta. Tästäkin selvittää- asennetta”



KUVA 2. Esimiehen ja työnantajan vaikutus työhyvinvointiin

5.5 Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma

Kehittämissuunnitelman tekeminen alkoi kyselylomakkeen tekemisellä. Kyselystä nousevan tiedon pohjalta tein suunnitelman työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Kokoonnuimme maaliskuussa 2021 ohjausryhmän kanssa käymään kyselystä nousevat tulokset läpi ja samalla mietimme niistä nousevia kehittämis-kohteita.

Kehittämissuunnitelmaan nostettiin tiedonkulun parantaminen, työtehtävien avaaminen, työvaaterahan selvittäminen sekä yhteinen kehittämispäivä koko varhaiskasvatuksen henkilökunnalle. Ohjausryhmän kokoontuessa keskustelimme näistä asioista ja totesimme, että moni asia nivoutuu toisiinsa. Ohjausryhmän kokoontumisen jälkeen suunnittelin kehittämissuunnitelman, johon nostettiin tärkeimpiä kyselystä nousevia asioita.

Ensimmäiseksi kehittämisen kohteeksi nostettiin tiedonkulku, jonka parantamiseen hankitaan jokaiseen ryhmään omaviesti vihko, jonne tärkeimmät asiat kirjataan ylös. Ryhmän varhaiskasvatuksenopettaja huolehtii oman ryhmän osalta siitä, että kaikilla ryhmän jäsenillä on tarvittava tieto saatavilla. Varhaiskasvatuksen johtajan vastuulle tuli jokaisen varhaiskasvatuksessa työskentelevän työntekijän työnkuvan avaaminen. Työnkuvien avaaminen on tärkeää, sillä työnkuvat ovat ammattinimikkeestä riippuen hyvin erilaisia. Työnkuvia avaamalla tehdään näkyväksi ja kaikkien tietoon, mitä kenenkin työntekijän vastuulle kuuluu.

Kyselystä nousi esille myös vaateraha ja kuukausittainen pesuraha. Varhaiskasvatuksen henkilöstö työskentelee ulkona ja sisällä omissa vaatteissaan. Ulkovaatteisiin täytyy erityisesti panostaa, sillä Suomen monipuoliset vuodenaajat vaativat monipuoliset vaatteet ulkoiluun. Myös sisällä työntekijät työskentelevät omissa vaatteissaan ilman korvausta. Varhaiskasvatuksen johtaja selvittää mahdollisuutta työvaaterahaan ja vie sitä eteenpäin lautakuntaan.

Viimeisimpänä asiana nostettiin koko varhaiskasvatuksen yhteinen kehittämispäivä. Ajatuksena oli, että syksyisin voitaisiin pitää edes oman ryhmän kehittämisiltapäivä, jossa ryhmä saisi tutustua toisiinsa ja suunnitella tulevaa toimintaa. Laajemmin koko varhaiskasvatuksen yhteiset kokoontumispäivät mahdollistaisivat kahden päiväkodin ja perhepäivähoitajien ammatillisen kohtaamisen ja ammattitaidon jakamisen, kun tärkeitä asioita päästään miettimään yhdessä.

6 POHDINTA

Tässä opinnäytetyön pohdintaosuudessa käyn läpi keskeisiä tutkimustuloksia. Lisäksi pohdin tutkimukseni luotettavuutta, eettisyyttä sekä omaa ammatillista kasvua.

6.1 Opinnäytetyön tulosten pohdinta

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millaiseksi Pohjois-Pohjanmaalla olevan kaupungin varhaiskasvatuksen hoito- ja kasvatus henkilöstön kokee työhyvinvoinnin tilan ja mitkä tekijät työhyvinvointiin vaikuttavat. Työn tavoitteena on saada totuudenmukaista ja oikeaa tietoa henkilöstön työhyvinvoinnista, miten esimies ja työnantaja ja miten työntekijät kehittäisivät työhyvinvointia organisaatiossa. Työhyvinvointikyselystä nousevan tiedon avulla on tarkoituksena kehittää toimintamalli/kehittämisiä työhyvinvoinnin tukemiseksi kunnan varhaiskasvatuksessa.

Varhaiskasvatus on ollut muutoksessa viime vuosina. Varhaiskasvatuslain uudistuminen ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden tuleminen työtä ohjaavaksi asiakirjaksi on tuonut hyvän lisäksi paljon haasteita varhaiskasvatuksen työkentälle. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018; Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018.) Tässä tutkimuksessa nousee esille myös muutokset varhaiskasvatuksen työkentällä.

Työhyvinvointina pidettiin sitä, että työympäristö on kunnossa. Tärkeänä pidettiin terveitä työtiloja, ergonomian huomioimista työpaikalla sekä lasten ja aikuisten määrää suhteessa oleviin työskentelytilojen neliömäärään. On sanomattakin selvää, että pienet oleskelutilat, joissa on paljon väkeä lisäävät kuormitusta työpäivän aikana. Työhyvinvointiin katsottiin vaikuttavan myös esimiestyön, joka innoittikin vastaajia kertomaan ajatuksiaan. Esimiestyössä esille nousivat kehityskeskustelut, turvallisuusjohtaminen, hyvä tiedonkulku, epäkohtiin puuttuminen, työntekijöiden tasapuolinen kohtelu, osaamisen kehittämisen mahdollistaminen sekä kuunteleva ja läsnä oleva johtaja.

Hyvä työilmapiiri, työntekijän arvostetuksi tuleminen kokeminen, hyvin toimiva tiimityö, toimiva yhteistyö sekä oman tehtävän kuvan tuntemus vaikuttivat työhyvinvointiin. Sosiaalisessa työssä nämä asiat nousevatkin merkityksellisiksi asioiksi työn sujuvuuden kannalta. Työhyvinvointia ajateltiin olevan myös alaistaidot. Omasta fyysisestä kunnosta pidettiin tärkeänä huolehtia, että jaksaa lasten kanssa työskennellä, lisäksi tärkeänä pidettiin huumoria ja vaikuttamisen mahdollisuuksia työssä.

Tutkimustuloksista tulee ilmi, että tällä hetkellä tyytyväisyys omaan työpaikan työhyvinvoinnin tilaan on positiivinen. Työhyvinvointia lisää lasten kanssa tehtävä pienryhmätoiminta, joka mahdollistaa rauhallisemman työskentelyn lasten kanssa. Henkilökunta kokee, että töihin on kiva tulla. Työkaverit ovat huumorintajuisia, työtiimissä kuunnellaan ja autetaan toisia. Työpisteillä on huomioitu ergonomiaan liittyviä asioita, työyhteisön koetaan olevan turvallinen. Työvuorotoiveita otetaan huomioon ja työajat ovat inhimillisiä. Esille nousevat myös kaupungin työhyvinvointitoiminta ja siihen liittyvät edut. Esimiestyöstä esille nousevat kehityskeskustelut: esimies on helposti lähestyttävä ja kuunteleva, omaan työhön on mahdollisuus vaikuttaa.

Toisaalta sitten taas kehittämisen kohteitakin löytyy. Tällä hetkellä työhyvinvointia kuormittaviksi asioiksi varhaiskasvatuksessa nousevat tiedonkulkuun liittyvät asiat. Tiedonkulku ei aina ole ollut ajantasaista, säännöt ja toimintaperiaatteet ovat olleet joillekin epäselviä. Henkilöstöjohtamisessa huomiota toivottiin kiinnitettävän työsopimusten kestoon ja henkilökunnan pysyvyyteen. Huomiota toivotaan kiinnitettävän myös työntekijöiden tasa-arvoiseen kohteluun. Osa työntekijöistä kokee, ettei kaikki työntekijät ole saman arvoisia. Oma työnkuva ei kaikille ole ihan selkeä, mikä varmasti tuo haasteita työyhteisössä työskentelyyn.

Työhyvinvointiin heikentävästi vaikuttavat kiire ja ajoittainen alimiehitys. Sairastumistapauksissa ei aina ole saatavissa sijaista ryhmään, vaikka sen saamiseksi tehtäisiinkin töitä kovasti. Työilmapiiriä koetaan huonontavan myös kommunikaation puute ja palautteen saamisen vähyys. Nämä tekijät kuormittavat työntekijöitä ja aiheuttavat työstressiä. Huomiota toivottiin kiinnitettävän enemmän varhaiskasvatuksen opettajien työtehtävien hoitamiseen. Varhaiskasvatuksen opettajille työnkuvaan kuuluu viikossa 13 % eli 5 h suunnittelu-, arviointi- ja kehittämissaika, joista 2 h tehdään työpaikalla. Tälle ajalle ei kuitenkaan tahdo löytyä rauhallisia ja asianmukaisia tiloja. Lisäksi tämä suunnittelu-aika vaatii tietotekniikan käyttämistä ja siihen tarvittavia välineitä ei ole riittävästi käytössä. Myös lasten kanssa tehtävään pienryhmätyöskentelyyn kaivattaisiin sopivia tiloja lisää. Isot lapsiryhmät ja ahtaat työskentelytilat aiheuttavat meluhaittaa, mikä vaikuttaa työssä jaksamiseen. Työhyvinvoinnin heikentäjänä tuodaan esille myös huono palkkaus.

Opinnäytetyön tuloksia analysoidessa jäin miettimään vastaajien ammatillista taustaa. Päiväkodeissa on ollut haasteita pedagogisesti pätevien varhaiskasvatuksen opettajien saamiseen ja tällä hetkellä useampi lastenhoitaja työskentelee varhaiskasvatuksen opettajan nimikkeellä. Jäinkin miettimään, kun taustiedoissa kysyttiin vastaajan ammattinimikettä, että ovatko vastaajat vastanneet tällä hetkellä olevalla työnimikkeen vai ammatillisen koulutuksen kautta saadulla tehtävänimikkeellä. Kyselyä suunniteltaessa

ajattelin vastaajien suurelta osin olevan varhaiskasvatuksen opettajia, sillä teidän työhönsä sisältyy paljon tietokoneella olemista. Vastaajista varhaiskasvatuksen opettajia oli 27 %, varhaiskasvatuksen lastenhoitajia 38% ja varhaiskasvatuksen avustajia/perhepäivähoitajia oli 35%. Yllätyin positiivisesti, että lastenhoitajat ja avustajat/perhepäivähoitajat ovat olleet aktiivisesti vastaamassa kyselyyn.

Kyselystä ei varsinaisesti tule esille sitä, mistä ammattiryhmästä vastauksia on annettu, joten tuloksista ei voi päätellä minkään tietyn työtehtävän perusteella tulevaa tulostietoa. Opinnäytetyön tuloksia pohdittaessa on syytä ottaa myös huomioon, että tuloksiin vaikuttavat varhaiskasvatuksessa työskentelevien esimiesten työtehtävien erilaisuus.

6.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksessa huomioin luotettavuuden jatkuvana koko prosessin ajan. Tutkijan tulee noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä koko prosessin ajan. Tutkijan omat eettiset periaatteet, arvot ja ammatillisuus korostuvat, kun tutkija työskentelee puolueettomana roolissaan. Tutkijan omat eettiset valinnat ja tutkimuksen uskottavuus kulkevat käsikädessä. On syytä miettiä, miksi tutkimus tehdään ja kenen ehdoilla tutkimusaihe valitaan. Tutkimusta tehdessä on hyvä kunnioittaa jokaisen vastaajan itsemääräämisoikeutta, jokaisella vastaajalla on oikeus itse päättää tutkimukseen osallistumisesta (Hirsjärvi, Remes & Sarjavaara 2007, 23–27.)

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaan tieteellinen tutkimus on luotettava ja tulokset uskottavia, kun tutkimuksessa on huomioitu hyvän tieteellisen tutkimuksen edellyttämät käytännöt. Tutkimuksessa noudatetaan tiedeyhteisön toimintatapoja, tarkkuutta, huolellisuutta ja rehellisyyttä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.) Huomioin tutkimusta tehdessäni tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistuksen ja käytin kriteerien mukaisia tiedonhankintamenetelmiä. Huolehdin tarkasti viittaus- ja lähdemerkinnät koko tutkimuksen ajan. Tutkimuksen pätevyydellä eli validiuksella tarkoitetaan kykyä mitata juuri sitä, mitä tutkimuksessa on tarkoitus selvittää. Hyvin tehdyssä, luotettavassa tutkimuksessa ei saisi olla systemaattisia virheitä. Kyselylomaketta tehdessä täytyy olla huolellinen siitä, että vastaajat ymmärtävät kysymykset oikein. (Vilka 2015, 193.)

Suunnittelin kysymyslomakkeen huolellisesti, sekä testasin luotettavuuden lähettämällä kyselylomakkeen kahdelle vastaajalle etukäteen, jotta sain selville ymmärtävätkö vastaajat kysymykset, kuten olen ajatellut. Opinnäytetyön työelämäohjaaja on saanut opinnäytetyönsuunnitelman luettavakseen, sekä olen

pitänyt hänet ajan tasalla opinnäytetyön tilanteesta koko tutkimusprosessin ajan, mikä myös osaltaan lisää luotettavuutta siitä, että työ oli tilaajan tarkoituksen mukainen. Tein yhteistyötä työntilaajan kanssa alkuvaiheessa aktiivisesti, jotta tuotos vastaisi mahdollisimman hyvin tilaajan tarpeita.

Luotettavuudella eli reliabiliuksella tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta ja tulosten tarkkuutta. Se tarkoittaa, että jos tutkimuksen tekisi joku toinen samalla tavalla, saataisiin samanlaiset tutkimustulokset. Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys tekevät yhdessä mittarin eli kokonaisluotettavuuden. (Vilka 2015, 194.) Tutkimus pitää rakentaa siten, että se tuo esille oikeita asioita. On tärkeää valita sopivat mittarit ja menetelmät, joiden avulla vahvistetaan tutkimuksen luotettavuutta. Kyselytutkimuksessa on mahdollista, että vastaaja ymmärtää kysymykset eri tavalla, kuin tutkija on ne tarkoittanut. Tulosten analysoinnissa tutkija analysoi vastauksia oman ajattelunsa mukaan, jolloin vastauksia ei voida pitää täysin pätevinä. Luokittelussa on tärkeää avata, miksi on tehnyt juuri näin. Tulososiossa täytyy perustella loppumääritelmän perusteet. Arviointi kuuluu olennaisena osana tutkimusprosessiin. (Aaltio & Puusa 2011, 156; Hirsjärvi ym. 2016, 231–233; Kananen 2017, 22–23, 112; Vilka 2015, 194.)

Opinnäytetyössä on tärkeää, että tutkimuksen kohteena olevat ihmiset pysyvät anonyymeina. Olen kiinnittänyt erityistä huomiota kyselylomakkeen sisältöä suunnitellessani siihen, että vastaajien anonyymisyys säilyy. Tutkimusaiheiston suojaamiseen, säilyttämiseen ja hävittämiseen tulee kiinnittää huomiota, sillä niitä koskee yksityisyyden suoja, joka on osa tutkimuseettisiä periaatteita. Vastauksien kerääminen anonyymina, mahdollistaa aitojen vastausten saamisen, sillä heitä ei voi yksilöidä aineistosta. Tutkimus täytyy tehdä huolellisesti, tuoda siinä todenperäiset asiat esiin ja sen tulee hyödyttää käytäntöä. (Kuula 2011, 231–234; Tuomi ym. 2018; Ojasalo ym. 2015, 48–49.) Varhaiskasvatuksen henkilöstön määrä on suhteellisen pieni, että anonyymi vastaaminen olisi saattanut vaarantua, jos taustatietoja kyseltäisiin liian tarkasti. Päädyin rajaamaan vastaajan työtehtävän varhaiskasvatuksen opettajiin, varhaiskasvatuksen lastenhoitajiin, perhepäivähoitajiin sekä avustajiin. Tällöin jokaiseen vastaajaryhmään tulisi oletetusti vähintään kymmenen vastaajaa. Jotka melkein toteutuivatkin.

Pidin tärkeänä tulosten avulla selvittää, miten työhyvinvointi näkyy eri ammattiryhmissä ja laadittavassa kehittämissuunnitelmassa nostaa esiin, miten eri ammattiryhmien työhyvinvointia voidaan kehittää. Tähän opinnäytetyöhöni päädyin tekemään kyselytutkimuksen, jossa vastaaja valitsee valmiista vaihtoehdoista sopivan sekä lisäksi avoimen vastauslaatikon, johon vastaaja voi avata vastaustaan tarkemmin. Avoimiin vastauslaatikoihin toivonkin saavani syvällisempää vastausta kysymykseen sekä suoranaisia kehittämisehdotuksia. Sain avoimista kysymyksistä tukea strukturoituihin kysymyksiin, mikä mahdollisti syvällisempien vastausten saamisen.

Teoriaa hyödyntäessäni suosin mahdollisimman uusia materiaaleja, joiden katsoin olevan luotettavia tieteellisesti. Aktiivinen yhteistyö ohjausryhmän kanssa ja dialogin jatkuen koko prosessin ajan, lisäävät työskentelyn luotettavuutta. Kyselylomake lähetettiin vastaajille varhaiskasvatustoimistolta, ja vastaukset palautuivat suoraan minulle, oma roolini tutkijana pysyi selkeänä. Saatekirjeessä kerroin tutkimuksesta, sisällöstä ja tavoitteista. Tutkijana haluan tuoda esittää tulokset rehellisesti, avoimesti mutta luotavasti. Työn luotettavuutta lisää tutkimukseen osallistujien työskentelyn tuntemus.

6.3 Oma ammatillinen kasvu opinnäytetyön aikana

Opinnäytetyön tekeminen oli haastava prosessi, jota tekemällä kuitenkin sai paljon syvyyttä tutkimus- ja tilastotieteistä. Tutkimuksen tekeminen oli haasteellista, mutta mielenkiintoinen tutkimusaihe piti huolen siitä, että motivaatio tutkimuksen tekemiseen pysyi koko prosessin ajan. Ajankäytöllisesti projekti olisi vaatinut varmasti enemmänkin aikaa, jota perheellisellä on rajallisesti. Oma tietotaito työhyvinvoinnista lisääntyi tutkimusprojektin aikana paljon. Olen aikaisemmin tehnyt opinnäytetyöt parityönä, joten tämä on ensimmäinen yksin tehty tutkielma. Se mahdollisti työntekimisen juuri silloin, kun itselle parhaiten sopi. Tutkimuksen tekeminen yksin vaati myös tarkkaa aikatauluttamista ja vastuuta prosessin etenemisestä. Näin jälkikäteen mietittynä vuosi tutkimuksen parissa on ollut antoisa, ja mennyt todella nopeasti. Opettajan ja opiskelukavereiden tuki on ollut kullannarvoinen aina silloin, kun on tuntunut, ettei asiassa pääse eteenpäin. Toisten esittämät työt seminaaripäivissä on tuonut aina lisää motivaatiota ja innostusta oman työn jatkamiseen.

Opinnäytetyön teoriatietoon perehtyminen on syventänyt omaa tietotaitoa työhyvinvointiin liittyvissä asioissa ja olenkin alkanut kiinnittämään niihin enemmän huomiota omassa työssäni. Tulevaisuudessa haluaisin kehittää työhyvinvointia omassa työssäni ja työyhteisössäni vielä lisää.

Tutkimuksen tekeminen toi minulle uusia haasteita ja lähdin oman mukavuus alueen ulkopuolelle aiheen valinnassakin. Tiesin, että tutkimusta tehdessä joudun perehtymään paljon uuteen tietoon, kokeilemaan uusia ohjelmia ja lukemaan monenlaista uutta kirjallisuutta. En ollut koskaan käyttänyt kyselytutkimukselle tarkoitettua webropol-ohjelmaa, aloitinkin kyselyn tekemisen sen ohjelman käytön harjoittelulla, ennen varsinaisen tutkimuskyselyn tekemistä. Työelämäohjaajalta saatu tuki alkuvaiheessa sekä sisällön sopiminen yhteistyössä toi itselle varmuutta työntekimiseen.

6.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Johtopäätökset, jotka opinnäytetyössä nousivat esille:

1. Työyhteisöä kannattelee hyvä ja toisia tukeva työporukka.
2. Henkilöstöjohtamisella on merkitystä työntekijöiden työhyvinvointiin.

Jatkotutkimusaiheita, jotka nousivat opinnäytetyöpohjalta ovat:

1. Millä tavalla varhaiskasvatuksen käyttäjät (perheet ja lapset) kokevat asiakastyytyväisyyden varhaiskasvatuksessa?
2. Millä tavoin covid-19 on vaikuttanut varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointiin?

LÄHTEET

Aaltio, I. & Puusa, A. 2011. *Laadullisen tutkimuksen luotettavuus* s. 153–166. Teoksessa Puusa, A. & Juuti P. (toim.) *Menetelmäviidakon raivaajat, perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan*. Vantaa: Hansaprint.

Fonsén, E. 2020. *Jaettu pedagoginen johtajuus varhaiskasvatuksessa – yhteinen vastuu pedagogiikan laadusta*. Saatavilla: [Jaettu pedagoginen johtajuus varhaiskasvatuksessa – yhteinen vastuu pedagogiikan laadusta – Tutkittua varhaiskasvatuksesta](#) Viitattu: 30.3.2021

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

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

Jabe, M. 2012. *Työhyvinvoinnin työkirja. Voitko työssäsi hyvin?* Saarijärvi. Yrityskirjat Oy.

Juuti, P. 2006. *Organisaatiokäyttäytyminen*. Helsinki: Otava

Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M-L. 2012. *Työyhteisön työnohjaus*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kangas, J., Lastikka, A-L, Karlsson, L. 2021. *Voimauttava varhaiskasvatus. Leikkivä, osallinen ja hyvinvoiva lapsi*. Helsinki: Otava.

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

Kananen, J. 2019. *Opinnäytetyön ja gradun pikaopas*. Avain opinnäytetyön ja pro gradun kirjoittamiseen. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja-sarja. Jyväskylä: Punamusta Oy.

Karila, K. & Kupila, P. 2010. *Varhaiskasvatuksen työidentiteettien muotoutuminen eri ammattisukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisissa*. Työsuojelurahaston hanke 108267 Loppuraportti. Tampereen Yliopisto. Saatavissa: <https://docplayer.fi/23223576-Varhaiskasvatuksen-tyoidentiteettien-muotoutuminen-eri-ammattilaissukupolvien-ja-ammattiryhmien-kohtaamisissa-kirsti-karila-paivi-kupila.html> Viitattu: 22.2.2021

Karila, K., Kosonen, T. & Järvenkallas, S. 2017. *Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030. Suuntaviivat varhaiskasvatukseen osallistumisasteen nostamiseen sekä päiväkotien henkilöstön osaamisen, henkilöstörakenteen ja koulutuksen kehittämiseen*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:30. Helsinki. Saatavilla: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80221/okm30.pdf>. Viitattu: 15.7.2020.

Kuntatyönantajat. 2021. Saatavilla: <https://www.kt.fi/sopimukset/ohjeet/kvtes/erityismaarays-lastentarhanopettajan-tyoaika>. Viitattu 8.3.2021

Kuntatyönantajat 2021. *KVTES 2018-2019*. Saatavissa: <https://www.kt.fi/sopimukset/kvtes/2018>. Viitattu: 8.3.2021

- Kuula, A. 2011. *Tutkimuseetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Toinen uudistettu painos. Jyväskylä: Bookwell Oy.
- Leskisenoja, E. 2019. *Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvatuksessa. Toteuta käytännössä*. Jyväskylä: Otavan Kirjapaino Oy.
- Lukka, K. 2003. *The Constructive Research Approach*. Teoksessa: Ojala, L. & Hilmola, O-P. (Editors) Case Study Research in Locistigs. Turku: Grafia Oy. 83–101. Saatavissa: https://www.researchgate.net/profile/Kari_Lukka/publication/247817908_The_Constructive_Research_Approach/links/5cf669fda6fdcc8475032f22/The-Constructive-Research-Approach.pdf?origin=publication_detail. Viitattu: 7.11.2020
- Manka, M-L. 2012. *Työn ilo*. Helsinki: Sanoma Pro.
- Manka, M & Manka, M. 2016. *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Pro.
- Nislin, M. (2016). *Nerve-wracking or rewarding? A multidisciplinary approach to investigating work-related well-being, stress regulation and quality of pedagogical work among early childhood professionals*. Helsinki: Yliopistopaino Unigrafia.
- Räsänen, M. 2006. *Työhyvinvointi ja esimiestyö*. Toim. Pirkko Vesterinen. Helsinki: Wsoy pro.
- Sinokki, M, Virtanen, P. 2014. *Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt*. Helsinki: Tietosanoma. Oy.
- Suonsivu, K. 2014. *Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista*. Kuopio: UNIpress.
- Ojasalo, K., Moilanen, T.& Ritalahti, J. 2015. *Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Tampereen yliopisto & Tampereen ammattikorkeakoulu. 2018. *Sisällön kerääminen tiiviisti ja visuaalisesti WordArt-sanapilveen*. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://sites.tuni.fi/vinkkipankki/oman-tyoskentelyn-tueksi/sanapilven-keraminen-answergardenin-avulla/>. Viitattu: 8.3.2021
- Tarkkonen, J. 2012. *Työhyvinvointi johtamistehtävänä: periaatteet, rakenteet ja käytännöt*. Kuopio: UNIpress cop.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Saatavissa: https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. Viitattu: 20.10.2010
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. EU: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työterveyslaitos. 2021. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> Viitattu: 5.2.2021
- Työterveyslaitos. 2020. *Tällaiseen työyhteisöön on mukava tulla aamulla- kymmenen tunnusmerkkiä*. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/tyopiste/tallaiseen-tyoyhteisoon-on-mukava-tulla-aamulla-kymmenen-tunnusmerkkia/>. Viitattu 7.8.2020.

Työturvallisuuslaki 23.8/2002/738. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L1P2>. Viitattu: 22.10.2020.

Työturvallisuuskeskus. 2021. *Työturvallisuuden perusteet*. Saatavissa: https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus#2216db1a Viitattu: 5.2.2021

Varhaiskasvatustalaki 13.7.2018/540. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540#Pidp447631328>. Viitattu: 22.10.2020.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2018 Saatavilla: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatussuunnitelmien-perusteet>. Viitattu: 8.8.2020.

Vehkalahti, K. 2014. *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Finn Lectura Ab.
Vesterinen Pirkko. *Työhyvinvointi ja esimiestyö*. Toim. Pirkko Vesterinen. Helsinki: WSOYpro

Vesterinen, P. 2006. *Työhyvinvointi ja esimiestyö*. Kirj. Arikoski, J. Helsinki: wsoy pro.

Vilka, H. 2015. *Tutki ja kehitä*. 4.s. uudistettu painos. Juva: Bookwell Oy.

Vlasov, J., Salminen, J., Repo, L., Karila, K., Kinnunen, S., Mattila, V., Nukarinen, T., Parrila, S. & Sulonen, H. 2018. *Varhaiskasvatuksen laadun arvioinnin perusteet ja suositukset*. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy. Saatavissa https://karvi.fi/app/uploads/2018/10/KARVI_2418.pdf. Viitattu 14.1.2021

WordArt. Wwv-dokumentti. Saatavissa: <https://wordart.com/create>. Viitattu 8.3.2021

World health organization. 2003. *Work organisation & stress. Systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives*. Protecting workers health series n.3, United Kingdom: University of Nottingham. Saatavissa: http://www.wascorporation.it/docs/OMS_Work_organization_and_stress.pdf. Viitattu: 22.10.2020

Tiedote

TIEDOTE OPINNÄYTETYÖHÖN OSALLISTUVALLE

Opinnäytetyön nimi: VARHAISKASVATUKSEN HENKILÖKUNNAN TYÖHYVINVOINTI Työhyvinvointi varhaiskasvatuksen hoito- ja kasvatushenkilöstön kokemana

Opinnäytetyön tarkoitus: Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää, millaiseksi kaupungin varhaiskasvatuksen hoito- ja kasvatus henkilöstön koee työhyvinvoinnin tilan ja mitkä tekijät työhyvinvointiin vaikuttavat.

Opiskelen Centria-ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveystieteiden kehittämisen ja johtamisen YAMK-tutkintoa. Opintoihin sisältyy opinnäytetyön tekeminen. Pyydän sinua osallistumaan tutkimukseen, jonka tarkoituksena on työhyvinvoinnin kartoittaminen kaupungin varhaiskasvatuspalveluissa työskenteleville hoito- ja kasvatushenkilöstölle. Työn tavoitteena on saada totuudenmukaista ja oikeaa tietoa henkilöstön työhyvinvoinnista, miten esimies ja työnantaja vaikuttavat työhyvinvointiin ja miten työntekijät kehittäisivät työhyvinvointia organisaatiossa. Työhyvinvointi kyselystä nousevan tiedon avulla on tarkoituksenaan kehittää toimintamalli/kehittämideoita työhyvinvoinnin tukemiseksi kaupungin varhaiskasvatuksessa.

Opinnäytetyön ohjaajana toimii Centria-ammattikorkeakoulusta yliopettaja Leena Raudaskoski. Tutkimuslupa opinnäytetyöhön haetaan kaupungin Sivistys- ja kulttuurijohtajalta. Opinnäytetyön ohjausryhmään kuuluvat varhaiskasvatuksen johtaja sekä päiväkotien johtajat.

Tutkimuksen kulku

Tutkimukseen osallistutaan työ sähköpostiin tulevalla Webropol-kyselyllä, joka on avoinna 18.12.2020 saakka.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

Luottamuksellisuus, tietojen käsittely ja säilyttäminen

Minulle on tärkeää saada mahdollisimman paljon tietoa ja työntekijöiden ajatuksia työhyvinvointiin liittyen. Kyselylomake täytetään anonymisti, palautetut kyselylomakkeet käsitellään luottamuksellisesti eikä vastaavan henkilöllisyys ole tunnistettavissa. Opinnäytetyöntekijää sitoo vaitiolovelvollisuus.

Kyselystä saatava aineisto käsitellään ja tulokset esitellään hyvää tutkimusetiikkaa mukailen tavalla, jossa kaikki vastaajat säilyvät anonymisina. Aineistoa käsittelee vain tutkija, aineisto säilytetään tietoturvasyistä tietokoneella salasanaa suojattuna eikä ulkopuolisella ole mahdollisuutta nähdä niitä. Kertynyt aineisto tuhoetaan opinnäytetyön päätyttyä.

Opinnäytetyön tuloksista tiedottaminen

Opinnäytetyön on tarkoituksenaan valmistua toukokuussa 2021 ja on luettavissa sähköisesti Theseus-tietokannasta (www.theseus.fi).

Jos haluat kysyä tutkimukseen liittyen jotakin tai kysymys on epäselvä ja tarvitset lisätietoa, voit ottaa yhteyttä anne.hanhikorpi@centria.fi tai xxx-xxxxxx.

Ystävällisesti, **Anne Hanhikorpi**

KYSELY VARHAISKASVATUKSEN HOITO- JA KASVATUSHENKILÖSTÖLLE TYÖHYVINVOINNIN TILAN KARTOITTAMISKSI.

TAUSTA TIEDOT

1. Vastaajan työtehtävä:
 - a) varhaiskasvatuksen opettaja
 - b) Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja
 - c) Varhaiskasvatuksen avustaja/ perhepäivähoitaja

2. Kauanko olet työskennellyt kaupungin palveluksessa
 - a) Alle 5 vuotta
 - b) yli 5 vuotta

3. Mitä Sinun mielestäsi on työhyvinvointi? Kuvaile ainakin viidellä lauseella.

4. Mitkä tekijät yleensä lisäävät mielestäsi työhyvinvointia?

5. Millaisia työhyvinvointia lisääviä tekijöitä työpaikallanne on esiintynyt tai esiintyy?

6. Mitkä tekijät heikentävät yleensä mielestäsi työhyvinvointia?

7. Millaisia työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä työpaikallanne esiintyy tai on esiintynyt?

TERVEYS JA FYYSINEN HYVINVOINTI

8. Millä tavoin huolehdit omasta fyysisestä kunnosta ja terveydestä?

9. Miten tärkeänä näet hyvän fyysisen kunnan ja terveyden työssäsi? Perustele?

10. Millä tavalla työpaikallasi huomioidaan työntekijän fyysinen hyvinvointi?
 - ergonomia
 - työnkuormittavuus
 - työtilat
 - työolot

11. Kerro millä tavalla työpaikallasi huomioidaan työntekijän psyykinen hyvinvointi?

- motivointi
- positiivinen asenne
- yksilön omat arvot
- eettiset periaatteet

12. Kerro millä tavalla työpaikallasi huomioidaan työntekijän sosiaalinen hyvinvointi?

- sosiaaliset suhteet
- vastuun jakaminen
- joustavuus
- toisten tukeminen
- auttaminen

TYÖN, PERHEEN JA VAPAA-AJAN YHTEENSOVITTAMINEN

13. Miten työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen onnistuu Sinulta?

- työaika
- ajankäyttö
- harrastukset
- lapsen sairastaminen
- perhe-elämä
- sosiaaliset suhteet

14. Miten työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittamista voitaisi kehittää yleensä?

15. Miten työpaikkasi tukee työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittamista?

16. Miten työvuorosi vaikuttaa työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen?

TYÖYHTEISÖ

17. TIIMITYÖ

- tiimimme toimii hyvin
- uskallan tuoda mielipiteeni esille tiimissä
- yhteistyö tiimissämme sujuu

18. Miten paljon seuraavia asioita mielestäsi esiintyy omassa työyhteisössäsi?

LIITE 2/3

- Palautteen saaminen
- Palautteen antaminen
- Työtovereiden tukeminen
- Työtovereiden arvostaminen
- Työtovereiden kannustaminen
- Tasa-arvoinen kohtelu
- Toisten kuunteleminen

19. Miten itse pyrit vaikuttamaan työyhteisön hyvinvointiin?

20. Miten ihmisten erilaisuus ja erilaiset näkemykset tulevat esiin työpaikallanne?

- suhtautuminen erilaisuuteen
- toisten mielipiteiden kunnioitus

21. Miten pystyt vaikuttamaan työhösi?

- työn sisältö
- työtahti
- työn suunnittelu
- työmäärä

22. Miten itse annat palautetta työtovereillesi ja esimiehellesi?

Millaista?

Miksi?

23. Miten työpaikallanne ratkaistaan ristiriitatilanteet, jos niitä ilmenee?

ESIMIES-ALAISSUHDE

24. Miten paljon seuraavia asioita mielestäsi esiin esimies-alaisuudessa?

- rohkaiseeko lähiesimiehesi sinua osallistumaan tärkeisiin päätöksiin työssäsi?
 - rohkaiseeko lähiesimiehesi sinua sanomaan mielipiteesi, kun olette erimieltä asiasta
 - auttaako lähiesimiehesi sinua kehittämään taitojasi?
 - puuttuuko lähiesimies työpaikalla ilmaantuviin ongelmiin heti niiden tullessa ilmi?
 - kohtelee lähiesimies työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja puolueettomasti?
 - koetko, että sinun ja lähiesimiehesi välinen suhde on stressaava
-
- Mitä haluaisit vielä kertoa esimies-alaisuudesta?

25. Oletko ollut koskaan työnohjauksessa?

LIITE 2/4

- Kerro kokemuksistasi tai siitä mitä ajattelen työnohjauksen olevan.

26. Onko työyhteisössäsi saatavilla työnohjausta tarvittaessa?

27. Koetko, että työnohjaukselle olisi tarvetta tai hyötyä omassa työssäsi?

28. Miten ylläpidät omaa ammatillista osaamistasi?

- kurssit
- koulutukset
- luennot
- itseopiskelu

Minkälaista koulutusta toivoisit järjestettävän?

29. Onko työyhteisössä tarjolla koulutuksia mihin kaikilla on mahdollisuus päästä?

30. Miten työnantaja/esimies voi tukea ammatillisen osaamisesi kehittymistä?

TYÖTERVEYSHUOLTO

31. Tiedätkö, mitä työterveyshuollon palveluita työntekijöille on saatavilla?

32. Tiedätkö, miten niihin hakeudutaan?

33. Miten työterveyshuolto on järjestetty työpaikallanne?

- säännöllisyys
- riittävyys
- toimivuus
- saatavuus

34. Toivoisitko työterveyshuoltoon jotain palveluja lisää?

35. Jäikö jotain kysymättä? Tähän voit kertoa lisää työhyvinvointiin liittyvistä asioista, kehittämisideoista, toiveista ja tarpeista:

Kiitos vastauksista!

Kehittämiskohde	Konkreettiset toimenpiteet	Odotetut tulokset (indikaattorit)	Aikataulu	Vastuhenkilö
Tiedon kulun parantaminen	Jokaiseen ryhmään viestivihko, johon tärkeimmät tiedotettavat asiat, viikkopalaverimuistiot. Jokaisella työntekijällä mahdollisuus saada oma sähköposti osoite	tiedonkulku paranee, tieto on kaikkien saatavilla	KEVÄT 2021	tiimin varhaiskasvatuksen opettaja
	päiväkodinjohtaja kerää ajankohtaiset asiat viikkopalaveriin, jossa ne käydään läpi tarpeen mukaan myös työhyvinvointia tukevien palveluiden ja työterveyshuollon palveluiden esittelyä	ajankohtainen tieto työntekijän saatavilla	KEVÄT 2021	päiväkodin johtaja
Työtehtävien selkeyttämien ja avaaminen työntekijöille	tehtävänkuvien auki kirjoittaminen ja läpi käyminen ryhmissä	tehtävänkuvat auki kirjoitetaan ja ne ovat kaikkien saatavilla	KEVÄT 2021	Varhaiskasvatuksen johtaja
Työntekijöiden vaatekustannuksiin osallistuminen Työvaateraha / pesuraha / kk	Esitys vaaterahasta (esim. kertausumma) ja vaatteiden pesurahasta (kk summa) sivistyslautakunnalle	Päätös vaaterahasta tulee ja se otetaan käyttöön heti kuluvan vuoden aikana	2021–2022	Varhaiskasvatuksen johtaja
Yhteinen kehittämispäiviä koko varhaiskasvatuksen henkilökunnalle	syyskauden alussa järjestetään sopiva aika jokaiselle ryhmälle/ yksilölle, jolloin aikaa yhteiselle toiminnan suunnittelulle	ryhmytyminen ja tiimitoiminnan käynnistyminen. Yhteisten pelisääntöjen luominen.	syksy 2021 mennessä	päiväkodin johtaja