

Varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointi korona-aikana



Sosiaali- ja terveysalan opinnäytetyö
Sosionomikoulutus, Hämeen ammattikorkeakeskus

Kevät 2021

Teija Tuomainen

Tekijä	Teija Tuomainen	Vuosi 2021
Työn nimi	Varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointi korona-aikana	
Ohjaajat	Seija Pajari-Stylman	

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, kuinka koronavirus (covid-19) on vaikuttanut varhaiskasvatuksen työkentillä työskentelevien työhyvinvointiin. Opinnäytetyö oli tutkimuspainotteinen, ja se sai alkunsa mielenkiinnosta työhyvinvointiin, sillä töissä vietetään pisimpiä valveilla olon aikoja ja korona on tuonut oman vaikutuksensa työssä viihtyvyyteen ja työntekijöiden hyvinvointiin. Toimeksiantajana oli Talentia, sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö.

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä käydään läpi, millainen vaikutus johtamisella on työntekijöihin ja kuinka kriisijohtamisella, turvallisuusjohtamisella ja työnohjauksella vaikutetaan työhyvinvointiin. Tutkimuksen kysely lähetettiin valtakunnallisesti päiväkodeissa työskenteleville Talentia ammattijärjestön jäsenille. Kyselyyn vastasi yhteensä 181 henkilöä.

Tutkimuksen tuloksista nousee vahvasti esiin, kuinka koronan tuoma poikkeusolo onkaan vaikuttanut heikentävästi jo huonosti voivaan työyhteisöön. Tutkimus vahvistaa, kuinka suuri merkitys työntekijöiden kokemalla merkityksentunteella on työn sitoutumiseen.

Työntekijöiden ja esimiesten on oltava vastavuoroisia mahdollistaakseen parhaimman mahdollisen työyhteisön.

Avainsanat työhyvinvointi, korona, varhaiskasvatus, hyvinvointi

Sivut 44 sivua ja liitteitä 7 sivua

Author Teija Tuomainen

Year 2021

Subject Early childhood education employees' well-being during at COVID-19

Supervisors Seija Pajari-Stylman

ABSTRACT

The aim of this thesis is to report how COVID-19 has influenced early childhood education employees' well-being at work. The thesis is research-oriented and started from an interest in well-being at work. People spend most of their waking hours at work and COVID-19 has brought new challenges to well-being at work. The thesis was commissioned by Talentia Union of Professional Social Workers.

The theoretical framework examines how leadership impacts the employees and how crisis management, safety management and supervision affect the well-being at work. The results of the study show strong evidence that COVID-19 has further deteriorated the well-being of workplace communities. The thesis proves how important it is that employees find their work meaningful. Reciprocity between employees and superiors is imperative for the best possible workplace community.

Keywords well-being at work, coronavirus, early childhood education, well-being

Pages 44 pages and appendices 7 pages

Sisälllys

1	Johdanto	1
2	Tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat	3
2.1	Johtamisesta hyvinvoivaan työyhteisöön	3
2.1.1	Toimiva turvallisuusjohtaminen.....	4
2.1.2	Työturvallisuus hyvän työympäristön takaajana	5
2.1.3	Kriisijohtaminen apuna kriisin hoidossa	8
2.1.4	Työnohjaus osaksi työkuultuuria	10
2.2	Työhyvinvoinnin merkitys ihmiselle ja työyhteisölle	12
2.3	Mikä on koronapandemia ja mikä on sen vaikutus hyvinvointiin?	17
3	Tutkimuksen toteutus	20
3.1	Aineiston hankinta	20
3.2	Kyselylomake.....	21
3.3	Aineiston analyysi	21
4	Tutkimustulokset.....	22
4.1	Vastaajien taustatiedot	22
4.2	Työnantajan velvollisuudet	24
4.3	Työntekijöiden henkinen ja fyysinen jaksaminen.....	26
4.4	Koronapandemia kyselytuloksissa	30
5	Tutkimustuloksien tarkastelu	34
5.1	Johtopäätökset.....	40
5.2	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	41
6	Jatkotutkimukset	43
	Lähteet.....	45

Kuvat, taulukot ja kaavat

- Kuva 1 Työhyvinvoinnin portaat
- Kuva 2. Millaisena koet työhyvinvointiasi tällä hetkellä?
- Kuva 3. Onko työpaikallanne riskienarviointia Covidiin liittyen?
- Kuva 4. Kuinka hyvin koet, että kuormitustekijät huomioidaan työpaikallasi?
- Kuva 5. Koetko esimiehen tukevan työtäsi arjessa, etenkin poikkeusoloissa?

Liitteet

Liite 1 Kyselylomake

1 Johdanto

Opinnäytetyö on tutkimuspainotteinen, ja tutkimuksen tavoitteena on selvittää, kuinka koronapandemia on vaikuttanut varhaiskasvatuksen työkentällä työskentelevien työhyvinvointiin. Tutkimus on ajankohtainen, sillä korona on valitettavasti ollut läsnä myös varhaiskasvatuksessa. Tutkiessa koronan vaikutusta työhyvinvointiin saadaan selville, kuinka hyvin työpaikoilla on valmistauduttu poikkeusoloihin sekä onko poikkeusolojen tuomia seuraamuksia työhyvinvointiin huomioitu. Opinnäytetyö on toteutettu yhteistyössä Talentia ry:n, sosiaalialan korkeasti koulutettujen ammattijärjestön kanssa. Tutkimusaineisto on kerätty Talentia ry:n jäseniltä, jotka työskentelevät varhaiskasvatuksessa.

Korona on tuonut Suomeen poikkeusolot ja sen myötä omanlaisiaan kriisejä niin työpaikoille, kuin myös ihmisten yksityiselämään. Työpaikkojen kriisisuunnitelma olisi tarkistettava ainakin kerran vuodessa ja jokaisen organisaation kuuluisi tietää, kuinka toimia tilanteen tullessa. (Pohjolan-Pirhonen, ym., 2007, s. 86) Teoreettisessa viitekehyksessä nostan esille johtajuuden vaikuttamisesta työyhteisöön ja kuinka kriisijohtamisella ja työnohjauksella on vaikutus työhyvinvointiin, työnohjaus on oiva keino eheyttää työntekijöiden työhyvinvointia, etenkin kriisien keskellä. Teoreettisessa viitekehyksessä nousee esiin ennen kaikkea työhyvinvointi ja sen merkitys työlle, myös työturvallisuus on keskeinen osa työhyvinvointia, ja työturvallisuuden myötä nousevat työsuojeluorganisaatio ja fyysinen sekä henkinen jaksaminen. Nämä ovat aiheina sellaisia, joista hyvän johtajan olisi oltava tietoinen ja joita hänen olisi toteutettava – näiden asioiden toteutumista selvitän opinnäytetyössäni.

Olen aina ollut kiinnostunut työhyvinvoinnista, suurimmaksi osaksi siksi, että töissä ihminen viettää suurimman osan päivästänsä, joten mielestäni on erittäin tärkeää, että ihminen viihtyy työssään. Olen huomannut työelämäni aikana työhyvinvoinnissa paljon puutteita, mm. taukojen toteutumisen, ja lepoajan toteutumisen suhteen, joka on myös herättänyt haluni olla kehittämässä työhyvinvointia. Toivon, että työelämässä otettaisiin työntekijöiden työhyvinvointi ja kokonaisvaltainen hyvinvointi enemmän huomioon. Suomen sairaanhoitajaliitossa (2014, s. 30) tehdyn tutkimuksen mukaan työntekijöiden kokemus työnsä hallittavuudesta ja oikeudenmukaisesta johtamisesta ovat keskeisessä roolissa työhyvinvoinnissa. Toimiva työyhteisö, työn palkitsevuus, työstä saatu tuki ja kannustus,

kehittämismahdollisuudet sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittavuus ovat myös nousseet Suomen sairaanhoitajaliiton tekemässä tutkimuksessa tärkeinä työhyvinvoinnin kannalta tukevinä ja rakentavina tekijöinä.

2 Tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat

Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä on johtaminen, työhyvinvointi ja työturvallisuus. Työpaikoilla voi tulla kriisejä, jonka vuoksi kriisijohtaminen, turvallisuusjohtaminen, työturvallisuus ja siihen linkittyvät aiheet, kuten työsuojeluorganisaatio, henkinen ja fyysinen jaksaminen työympäristössä, ovat työhyvinvoinnin kannalta aiheita, joista jokaisen työntekijän, mukaan lukien työnantajan, olisi hyvä olla perillä toteuttaakseen hyvinvointia työpaikalla itselleen sekä kanssa kulkijoilleen. Korona (covid-19) on myös tuotu teoreettisesti esiin, sillä tutkimuksessa paneudutaan koronan tuomiin poikkeusoloihin vuonna 2020 ja siihen miten se vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin.

2.1 Johtamisesta hyvinvoivaan työyhteisöön

Johtaminen on työntekijöiden ohjaamista ja auttamista, organisaation strategian toivottuun suuntaan. Taustalla on johtajan päätöksenteko, jossa täytyy valita eri vaihtoehdoista. Vaihtoehtojen valinnassa käytetään apuna arvottamista, tietoa ja intuitiota. Johtajan työhön kuuluu ristiriitojen käsittely, strategian luonti ja sen käyttöön saattaminen, organisointi, työntekijöiden rekrytointi, työhyvinvointi ja oman johtamistavan luonti. Johtamisessa on kyse myös oman toiminnan muuttamisesta jollakin tavalla, siksi kaikki johtaminen on muutosjohtamista. (Hiltunen, 2011, s. 68)

Johtamisessa käydään neuvottelutilanteita, joissa koitetaan yhdistää kahden osapuolen edut. Johtajalla kuitenkin on oikeus tehdä päätös yksipuolisesti, mutta molempien osapuolien olisi maksimoitava toistensa etuja, jos tämä ei onnistu, johtajan olisi viisasta madaltaa omia pyrkimyksiään, saadakseen työntekijä sitoutumaan työhönsä. Johtajan tärkeimpiä työkaluja ovat kysely ja kuuntelu, sillä vain sillä tavalla johtaja pystyy aidosti tuntemaan työntekijöiden tarpeita, persoonaa ja heidän vastualueidensa työtilanteita. Empaattinen asenne, esimerkin näyttäminen, eettisistä periaatteista kiinnipitäminen ja oman persoonallisuuden säilyttäminen ovat hyvän johtajan tunnusmerkkejä. Johtajan ja työntekijän välinen suhde on kahden kauppaa, siinä autetaan toisia puolin ja toisin saavuttamaan yrityksen päämäärä. (Hiltunen, 2011 s. 156)

2.1.1 Toimiva turvallisuusjohtaminen

Turvallisuusjohtaminen linkittyy työn iloon, mikä on huomattu jo silloin, kun on ollut luontevaa työn siirtyä isältä pojalle ja äidiltä tyttarelle. Lisämerkitystä työhön on tuonut, kun siihen on saanut yksilöllisyyttä ja luovuutta. Yrityksen johdon ollessa toiminnassa mukana on luontevaa heidän huomata ongelmakohdat ja olla antamassa hyvää esimerkkiä ja luomassa turvallisuudentunnetta. (Kerko, 2001, ss. 28–29)

Turvallisuusjohtamisen lähtökohta on turvallisuuden ja terveyden kehittäminen työpaikalla. Käytännössä turvallisuusjohtaminen näyttäytyy jatkuvana suunnitteluna, toimintana ja seurantana. Johdon kuuluu olla sitoutunut tähän johtamistapaan, jotta henkilöstökin voi siihen sitoutua, vasta tällöin voidaan kokonaisvaltaisesti työyhteisössä toteuttaa turvallisuusjohtamista. Keskeisimpänä turvallisuusjohtamisessa on riskien arviointi, silloin voidaan tarkastella kehittämistarpeita ja työympäristötekijöiden vaikutuksia. Turvallisuusjohtamisessa huomioidaan myös henkilöstön osaaminen, osallistuminen ja motivoiminen. (Työsuojeluhallinto, 2010, s. 6)

Turvallisuusjohtamisessa luodaan turvallisuuspolitiikka, toimintavelvoitteiden ja valtuuksien määrittäminen, riskien arviointi, mittaaminen, seuranta ja dokumentointi sekä osaamisen ja tiedon kulun varmistaminen. Työpaikalla täytyy myös olla tehokas palautejärjestelmä, sillä sen avulla saadaan parhaiten tietoon kohdat, joissa on kehitettävää. Turvallisuuspolitiikka määrää yleiset turvallisuuden päämäärät, tämän avulla myös selviää johdon näkemys turvallisuustyön arvosta. Henkilöstön yhteistyötoiminnan periaatteet on oltava kirjattuna. Keskeisimpiä elementtejä järjestämisen kannalta ovat toimintajärjestelmien, toimintavastuiden ja velvollisuuksien tunnistaminen sekä kohtuullisten voimavarojen varaaminen päämäärän saavuttamiseksi. Käytännön työn on oltava osana työn tekemistä. (Työsuojeluhallinto, 2010, s. 7)

Turvallisuustyölle saadaan perusta hyvällä nykytilanteen kartoittamisella, joka sisältää riskien ja toiminnan arvioinnin. Tehtyjä päätöksiä täytyy seurata ja löytää parhaimmat mittarit mittaamaan turvallisuuden saavuttamista. Osaaminen, oikea asenne ja motivaatio ovat myös edellytyksiä turvallisuuden edistymiseksi. (Työsuojeluhallinto, 2010, s. 7)

Turvallisuusjohtamiseen kuuluu ympäristöturvallisuus, työturvallisuus, pelastustoiminta, valmiussuunnittelu, tietoturvallisuus, henkilöturvallisuus, toimitilaturvallisuus, ulkomaantoimintojen turvallisuus, rikosturvallisuus sekä tuotannon ja toiminnan turvallisuus. Turvallisuusjohtamisen kuuluu olla hallintajärjestelmä, jossa on tietyt elementit, kuten järjestelmäpiirteet, johtamisperusteet ja laatujärjestelmäpiirteet. Toimiva hallintajärjestelmä tarkoittaa, että asiat on ohjeistettu kunnolla ja ohjeet ovat ajan tasalla. Dokumentointi on pysyvä osa turvallisuusjohtamista, johon kuuluu ohjeiden koodaus ja hyväksymis- ja rekisteröintijärjestelmät. Hallintajärjestelmä sisältää ohjedokumentoinnin, sisäisen turvallisuusoppaan, koulutuksen ja tiedotuksen sekä julkaisut, jotka sisältävät mm. lainsäädännön. Vaarallisten tilanteiden ja turvallisuuslainsäädännön huomioiminen kuvataan ohjeissa. (Kerko, 2001, ss. 22–23)

2.1.2 Työturvallisuus hyvän työympäristön takaajana

Työturvallisuudella tarkoitetaan työsuojelua, jonka tarkoitus on suojella työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta työpaikalla. Tärkeimpänä on terveyden ja turvallisuuden ylläpitäminen, mutta työsuojeluun kuuluu myös mahdollisten riskien ennaltaehkäisy sekä jo olemassa olevien ongelmien poistaminen. Työsuojelussa on siis kyse ihmisarvosta, työstä kuuluisi tulla hyvä olo, eikä kenenkään pitäisi vahingoittua työssään. Vastuullisen työnantajan kuuluu ja kannattaa puuttua työntekijöiden hyvinvointiin, sillä se vaikuttaa työntekoon ja työmotivaatioon. Työmotivaatio kulkee käsi kädessä tuottavuuden ja hyvien työolosuhteiden kanssa. (Mertanen, 2015, ss. 8–9)

Hyvä työympäristö määritellään neljän tekijän avulla, työsuojelun näkökulmasta (Mertanen, 2015, s. 12):

1. Työturvallisuus, joka kattaa fyysisen ja psyykkisen työympäristön sekä tapaturmien ja työperäisten sairauksien ennaltaehkäisyn.
2. Työn terveellisyys liittyy työntekijän työ- ja toimintakykyyn.
3. Psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi, tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus vaikuttavat jaksamiseen ja viihtyvyyteen työssä.
4. Palvelusuhteen ehdot, kuten palkkaus, työaika ja lomat, ovat osa työoloja ja niiden muutoksia.

Työsuojelu on laaja käsite, sillä se sisältää edellä mainittujen lisäksi myös mm. työhygienian, ergonomian, väkivallan uhan torjumisen työpaikalla. Hyvässä työympäristössä työntekijät voivatkin syventyä varsinaiseen työntekoon ja asiat onnistuvat. Työntekijä voi liikkua turvallisesti ja työt on organisoitu parhaiten katsomalla tavalla, ongelma tilanteisiin puututaan, syyllisiä ei etsitä ja tiedon kulku on avointa sekä toisia kuunnellaan ja kunnioitetaan. Työympäristön muokkaaminen toimivaksi vaatii omaan käyttäytymiseen huomiointia ja muuttamista. (Mertanen, 2015, s. 12)

Työsuojelu voidaan jakaa kahteen osa-alueeseen: Henkiseen ja fyysiseen työympäristöön. Työpaikalla kuuluu olla kivaa, ainakin niin, ettei joka aamu tunnu aivan kamalalle mennä töihin. Henkisen työhyvinvoinnin toisessa päässä on innostus ja mielihyvä, kun taas toisessa päässä työuupumus ja masennus. (Mertanen, 2015, s. 74) Fyysisessä työympäristössä kiinnitetään huomiota siihen, kuinka vältetään työkyvyttömyyttä, ammattitauteja ja sairauspoissaoloja. (Mertanen, 2015, s. 88)

Henkinen hyvinvointi on laaja käsite, jota tuon vielä enemmänkin esiin opinnäytetyössäni työhyvinvointi teeman yhteydessä. Henkinen hyvinvointi koostuu sopivasti kuormittavasta ja mieleisestä työstä, toimivasta työympäristöstä, tarkoituksenmukaisista työjärjestelyistä ja laadukkaasta esimiestyöstä. Ihmisellä on tarve saada sopivassa suhteessa kuormitusta ja lepoa, liiallinen tai liian vähäinen kuormitus voi olla pidemmällä ajalla haitaksi. Yli- tai alikuormittavuuteen vaikuttaa tehtävän vaativuus suhteessa työntekijän toimintakykyyn. Työntekijä voi myös itse vähentää kokemaansa kuormittuneisuuttaan kehittämällä taitojaan ja pitämällä pitkin työpäivää pieniä taukoja. On muistettava, että jokaiselle kuormitustaso on erilainen, toiselle se voi lisätä työvireyttä, kun toinen kokee kuorman liian suureksi. (Mertanen, 2015, ss. 74 – 75)

Psykososiaalinen työympäristö on kokonaisuus, mikä sisältää henkisen kuormittavuuden, työn sisällön, motivaation, viihtymisen ja työhyvinvoinnin sekä kehittymismahdollisuudet henkilön oman tason mukaan, joka tarkoittaa työn organisointia, osallistumismahdollisuuksia, työilmapiiriä, työpaikan arvoihin ja normeihin ja toimintakulttuuriin osallistumista. (Mertanen, 2015, ss. 74 – 75)

Henkinen kuormitus heijastuu lähes suoraan aivoihin. Henkisen hyvinvoinnin muuttuessa epävakaaksi se vaikeuttaa muistamista, oppimista, tarkkaavaisuutta, ajattelemista, luovuutta sekä päätöksentekoa. Kuormittuneisuus voi muuttua uupumiseksi ja uupuminen voi muuttua masennukseksi. Uupuminen lisää jo työkyvyttömyyttä. Johtamisen ollessa ammattimainen, voidaan henkistä kuormittavuutta minimoida. Ammattimaiseen johtamiseen kuuluu tasa-arvoinen kohtelu ja avoimuus jokaista osapuolta kohtaan. Jokaisen työpaikalla olevan olisi kiinnitettävä huomiota arvostavaan vuorovaikutukseen, mikä tarkoittaa, että annetaan puhevuoro toisille keskeyttämättä, puhutaan asioista ei ihmisistä sekä yritetään ymmärtää toisia. (Mertanen, 2015, ss. 76–78)

Työympäristö kuuluisi suunnitella niin, että se on tarkoituksenmukainen ja turvallinen sekä se mahdollistaa jokaiselle tasavertaisen työskentelyn. Työhygieniä tarkoittaa sitä, että fyysikaalisia, kemiallisia ja biologisia vaaroja selvitetään ja pyritään poistamaan. (Mertanen, 2015, s. 88)

Fyysistä kuormitusta tapahtuu liikuntaelimissä sekä hengitys- ja verenkiertoelimistössä. Fyysistä kuormitusta voi tulla työtason korkeudesta, taakan painosta tai muodosta. Fyysisen kuormittuneisuuden huomaa verenkierron ja aineenvaihdunnan vaihtelusta, hengitysvolyymien ja -tiheyden vaihtelevuudesta ja lihaksien väsymisestä. Yli 15 kg:n toistuvia nostoja ei suositella, sillä ne lisäävät selkävaivojen riskiä. Työpaikalla mahdollinen veto ja kylmyys tuovat elimistölle lisää kuormaa. Kuormittavuuteen voi vaikuttaa kiinnittämällä näihin seikkoihin huomiota, kuten suunnittelemalla huolellisesti työtilat ja -prosessit ja käyttäen tarkoituksenmukaisia työvälineitä. Työpisteiden vaihtelevuuskin tuo helpotusta fyysiseen kuormitukseen. Työterveyshuollon kuuluisi tehdä haitalliseen kuormitukseen liittyen työpaikkaselvitys. (Mertanen, 2015, s. 89–90)

Ergonomia on jaoteltu fyysiseen, kognitiiviseen, ja ääniergonomiaan. Ergonomia tarkoittaa tekniikan ja toiminnan sovittamista ihmiselle, säilyttäen ihmisen terveyden, työkyvyn sekä työn olemisen tuottavana. Fyysinen ergonomia on suunniteltu helpottamaan ihmisen fyysistä kuormittuneisuutta. Kognitiivinen ergonomia yrittää ratkaista tiedonkäsittelyyn liittyviä ongelmakohtia, kuten esimerkiksi kun tietoa on liian paljon tai se on tulkinnanvaraista. Ääniergonomiassa kiinnitetään huomiota mm. sisäilman laatuun, melu- ja äänitasoihin ja akustiikkaan. (Mertanen, 2015, ss. 90, 96 – 97)

2.1.3 Kriisijohtaminen apuna kriisin hoidossa

Kriisiä hoidetaan eri tavalla kriisin eri vaiheissa – shokkivaiheessa riittää, että on läsnä oleva, kuunteleva, välittävä ja rauhallinen. Reaktiovaiheessa olisi tarpeen psykologinen jälkipuinti eli debriefing, kertominen tunteiden ja reaktioiden normaaliudesta. Tiedon ja ohjeistuksen jakaminen reaktiovaiheessa on tärkeää, sillä ihminen on tällöin yleensä halukas käsittelemään tapahtunutta puhumalla. Läpityöskentelyssä käsittely sulkeutuu usein sisäiseksi työskentelyksi, jolloin ihminen käsittelee tapahtunutta itsenäisesti. (Pohjolan-Pirhonen, ym., 2007, s. 21)

Pohjolan-Pirhonen, ym., (2007, s. 37) kertoo, että valmiuslain mukaan poikkeusoloihin varautumista johtaa, valvoo ja sovittaa yhteen valtioneuvosto sekä toimivaltainen ministeriö hallinnonalallaan. Kriisisuunnitelma olisi tarkistettava ainakin kerran vuoteen ja jokaisen organisaation kuuluisi tietää, kuinka toimia tilanteen tullessa (Pohjolan-Pirhonen, ym., 2007, s. 86). Toiminta on turvallista, jos siihen liittyvät riskit ovat hyväksyttäviä. Riskillä tarkoitetaan ei-toivotun tapahtuman esiintymistodennäköisyyttä, turvallisuudella taas tarkoitetaan kokonaisvaltaista fyysistä ja psyykkistä turvallisuutta niin, ettei kenellekään aiheudu loukkaantumista, eikä kenenkään psyykkistä tasapainoa horjuteta tarpeettomasti. (Pohjolan-Pirhonen, ym., 2007, ss. 95, 98) Ainakin esimiesasemassa olevien olisi pidettävä huoli, että organisaation sisäiset yhteydet toimivat. Kriisitilanteissa olisi pyrittävä olemaan oma aloitteinen asioiden etenemisen suhteen. Jokaisesta kriisistä voi oppia uutta, joten muistiinpanojen kirjoittaminen on hyvä tuki ja apu tulevaa varten. Toimittajien halutessa haastatella on hyvä miettiä, onko oikeutettu antamaan lausuntoja ja muistaa, että edustaa koko organisaatiota, sekä suojella mahdollisia uhreja ja yrittää pitää toimittajia kumppaneina, ei vihollisina. (Pohjolan-Pirhonen, 2007, ss. 86–87)

Ihmisen kriisinvaiheita ovat shokkivaihe, reaktiovaihe, läpityöskentely ja uudelleen suuntautumisen vaihe. Shokkivaiheen tarkoitus on suojata ihmistä joltain, mitä ei vielä pysty vastaanottamaan. Reaktiovaiheeseen kuuluu syyllisyyden tunne tai tarve etsiä syyllistä. Läpityöskentelyssä katse kääntyy tulevaisuuteen ja ihminen pystyy sietämään tilanteen. Uudelleen suuntautumisen vaihe kestää läpi elämän, jolloin ihminen kykenee vaikuttamaan omaan elämäänsä aktiivisesti. (Pohjolan-Pirhonen, Poutiainen & Samulin, 2007, ss. 17–18)

Irtisanominen on yksi työhön liittyviä kriisejä, tilanne voi aiheuttaa häpeää. Irtisanotun kannattaa puhua tilanteesta avoimesti, nähdä ihmisiä kuin ennenkin ja pysytellä liikkeessä, ottaa itselleen aikaa, kirjata vahvuuksiaan, heikkouksiaan ja tavoitteitaan ylös paperille sekä tehdä suunnitelma tuleville kuukausille. (Hiltunen, 2011, s. 297)

Yrityksille tyypillisin kriisi on talouskriisi, jolloin pääoma on syöty. Yrityksen tulos on johtamisen seuraus, johtamisessa on jokin huonosti katsottuna tilanteeseen ja ympäristöön, jossa yritys työskentelee, tätä ei johtajat kuitenkaan useinkaan myönnä. Saadakseen yritys jälleen elinkelpoiseksi, täytyy jostain tinkiä, tappiollinen toiminta koitetaan myydä, mutta usein se vaatii toimivankin liiketoiminnan myyntiä. Kriisijohtaminen vaatii nopeita päätöksiä kovien paineiden alla. (Hiltunen, 2011, ss. 212–214) Muita tyypillisiä kriisejä johtamiselle on aikapula, puutteet osaamisessa, toiminnan leikkausten pakko, inhimilliset tragediat, suuret tunteet, julkisuuden piiska ja hallinnon paine. (Hiltunen, 2011, s. 230)

Hiltunen on Johtamisen taito -kirjassaan (2011, s. 230) listannut ohjeita kriisiin joutuneelle yritykselle saavuttaakseen mahdollisimman parhaan tervehdyttämistyön:

- Ymmärrä yksikön, kilpailuympäristön ja kansainvälinen tilanne.
- Hyödynnä ulkopuolisten apua.
- Ole aina kriittinen, yrityksenkin antamaa informaatiota kohtaan.
- Usko itsesi ensivaikutelmaan, äläkä menetä uskoasi yritystäkään kohtaan.
- Hanki työpariksesi vahva luontoinen luottamusmies tai -nainen.
- Ole avoin organisaation tilanteesta työntekijöille sekä omistajalle.
- Toimi nopeasti, tulos syntyy vain tekemisellä.
- Ajattele yrityksen etua. Älä kuitenkaan yliarvioi omia taitojasi.
- Pidä keskusteluyhteys ihmisiin. Älä arvioi ihmisiä, vain tekemisiä.
- Pidä matala profiili julkisuuteen.

Vaativien työtilanteiden jälkeen olisi voitava pystyä rentoutumaan ja saatava tulla hoidetuksi itse. Mahdollisimman tavalliset ja normaalit vapaa-ajan viettotavat tulisi säilyttää. Rankka työ ei vaadi rankkoja huveja, vaan päinvastoin. Mahdollisimman normaali arkielämä parhaimmillaan riittää palautumiseen. Työtilanne tulee käydä läpi mahdollisimman pian jälkikäteen ja tasoittaa tunteet normaaleiksi, jokainen työntekijän on tärkeää kokea

tulleensa kuulluksi ja nähdyksi. (Pohjolan-Pirhonen, ym., 2007, s. 185) Myötätuntouupumus on yleinen uupumista aiheuttava tekijä sosiaalialalla, sitä syntyy eritoten silloin, kun työstä palautumista ei tapahdu luonnollisessa ajassa. Sijaistraumatisoituminen on asiakkaan pahan olon siirtymistä työntekijään, joka voi myös äärimmillään aiheuttaa työntekijälle myötätuntouupumista. Työntekijöiden olisi hyvä tiedostaa oma alttius myötätuntouupumukselle ja jokaisen olisi muistutettava itselleen sekä toisilleen: ” Olen tehnyt parhaani juuri tässä tilanteessa. Enempää en olisi voinut tehdä. Arvostan itseäni sellaisena kuin olen ja arvostan myös muita. Pidän huolta itsestäni ja muista.” (Pohjolan-Pirhonen, ym., 2007, ss. 187, 190 & 192)

2.1.4 Työnohjaus osaksi työkuultuuria

Kriisijohtamisessa, poikkeusoloissa tai ylipäänsä työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemisessa voidaan käyttää apuna työnohjausta. Itse-reflektointi tarkoittaa henkilön pohdintaa omasta toiminnastaan, miten toimii, miksi toimii kuin toimii ja kuinka muuttaa toimintamalliaan. Työnohjauksessa tätä reflektointia ohjaa ulkopuolinen ammattilainen. Työnohjaus sisältää ennen kaikkea oppimista omasta työstään, työnohjaus on ohjausprosessi, jossa opetellaan työelämän ilmiöitä ja omaa suhtautumista niihin. Ohjauksessa on myös tarkoitus syventää reflektointia ammatillisemmaksi, jotta se tulisi osaksi työn arkea. Oma toiminta kriittisesti tarkastellen, voi seurauksista oppia ja pirstaloitunut kokemus eheytyä. Näin ollen myös ihmisen oma toimijuus vahvistuu. (Alhanen, ym., 2011, s. 17)

Työnohjaus toteuttaa yhteistoimintaa, sen avulla ihminen tulee parhaiten tietoiseksi omasta toimijuudestaan. Yhteistoiminnalla huomataan ja tiedostetaan oman toimintansa seuraukset. Yhteistoiminnan ydin on dialogi, jossa jokainen jakaa kokemuksensa ja ajatuksensa. Työnohjauksen tavoitteena on demokraattinen yhteiselämä työntekijöiden toimijuutta vahvistavana tekijänä. Demokraattinen yhteiselämä tarkoittaa tässä käsitteessä sitä, että jokainen osallistuu omien kykyjensä mukaisesti yhteisen toiminnan ohjaamiseen ja jossa tuetaan toisia kehittämään omia mahdollisuuksiaan. Jokainen oppii toiselta ja toisen avulla oppii itsestään. (Alhanen, ym., 2011, ss. 18–19)

Työnohjaus auttaa työntekijää refleктоimaan omaa toimintaansa, ja sitä myötä oman toiminnan edellytyksiä ja seurauksia. Työnohjaus ei ole konsultointia eikä työnohjaus anna heille erikseen ammatillista tietoa. Ihmisen henkilökohtainen elämä voi vaikuttaa työelämään ja näin ollen henkilökohtaiset asiat voivat nousta esille myös työnohjauksessa. Työnohjaajan on tärkeää ohjata niiden pohdinnassa, kuinka ne vaikuttavat juuri työntekoon. (Alhanen, ym., 2011, ss. 21–23)

Ihminen oppii läpi elämänsä, oppimista tapahtuu lähtökohtaisesti vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa ja ihmisen aiemmat kokemukset vaikuttavat hänen tulevaan toimintaan. Ihminen on kuitenkin kykeneväinen muuttamaan toimintaansa, jonka apuna työnohjausta voidaan käyttää. Työyhteisön kulttuurillakin on suuri merkitys oppimiseen, parhaimmillaan ihminen oppii työn lisäksi itsestään, taidoistaan, tavoitteistaan, tunteistaan ja toiminnastaan. (Alhanen, ym., 2011, s. 28) Ihmisen käsitykset itsestään ja maailmasta muokkaantuu uutta oppiessa, joten opittua olisi suhteutettava aiemmin koettuun. (Alhanen, ym., 2011, s. 37) Pohtimalla miksi jokin toimintatapa tuottaa haluttuja tuloksia, ihminen ei toista virheitä niinkään usein, kuin toimiessaan vain haluttujen tuloksien mukaisesti. Työnohjauksessa tartutaan tuleviin haasteisiin, mm. muutosalttiuteen, itseohjautuvuuteen, tehtäväkeskeisyyteen jne. (Alhanen, ym., 2011 ss. 29–30) Työnohjauksessa on hyvä kiinnittää huomiota tapaamisten määrään, keston, tiheyteen, ohjattavien lukumäärään, paikkaan, prosessin suunnitteluun, seurantaan, arviointiin ja tuloksiin. Oppimisen kannattavuudeksi turvallinen, hyväntahtoinen ja jännittävä vuorovaikutusympäristö on olennaista. Ohjaajan täytyy pystyä haastamaan työntekijää pohtimaan omaan työhön liittyviä kriittisiä kysymyksiä. (Alhanen, ym., 2011, s. 35)

Työnohjauksen tarkoitus on siirtää ohjauksessa opittua työtilanteisiin, tätä kutsutaan siirtovaikutukseksi. Opittavien asioiden on ankkuroiduttava työntekijän omaan toimintaan. Siirtovaikutuksen edistämiseksi olisi opitun tapahduttava samankaltaisessa ympäristössä kuin tuleva käyttötilanne. Asioiden irrottaminen niiden välittömästä yhteydestä ja niiden esittäminen yleisemmällä tasolla tehostaa opitun hyödyntämistä. (Alhanen, ym., 2011, s. 41)

Työnohjauksessa harjoitetaan refleктоimista. Refleктоintia ei yleensä tehdä koko aikaa, useimmiten refleктоintiin ryhdytään, kun vastaan on tullut jokin epämuukava tilanne tai ihminen huomaa toimivansa vasten omia arvojaan tai haluaisi toimi vasten niitä.

Reflektoinnilla jäsennetään vallitsevaa tilannetta, se siis edellyttää, että maltetaan pidättäytyä suin päin toimimisesta, toiminnan sijaan jäsennetään ongelmallista tilannetta. Reflektoinnissa pohditaan erilaisia vaihtoehtoja toiminnalle, pohditaan kuinka jonkun tietyn tavan toteuttaminen vaikuttaa esimerkiksi asiakkaisiin ja parhainta vaihtoehtoa kokeillaan käytännössä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että reflektointi loppuisi siihen, vaan tuleva tuo aina uusia tilanteita, joita on syytä reflektoida. Reflektoida voidaan siis kutsua reflektion kehäksi, jossa ensin ihmetellään, sitten jäsennellään ihmeteltävää asiaa, jonka jälkeen ruvetaan ennakoimaan ja kokeilemaan uutta, jota jälleen taas arvioidaan. (Alhanen, ym., 2011, ss. 46–51)

Työnohjauksen olisi suotavaa toteuttaa dialogisuutta, jossa tähdätään muutokseen, oppimiseen ja luovuuteen. Dialogissa täytyy unhoittaa arkipäiväinen keskustelu tyyli, joka usein on pintapuolista ja jopa väittelynomaista. Dialogissa ei etsitä oikeassa olevaa henkilöä, vaan ihmiset yhdessä pohtivat ratkaisuja sekä kommunikoivat avoimesti, ilman ennalta määriteltyjä odotuksia tai oletuksia. Tämä vaatii rauhallista ja luotettavaa ympäristöä. Ryhmä työnohjauksessa voi juotua jakamaan puheenvuoroja, sekä rajaamaan niitä, jolla mahdollistetaan jokaisen puheenvuoro. (Alhanen, ym., 2011, ss. 64 – 66) Huomion kiinnittäminen vuorovaikutukseen ohjattavien kanssa, rohkaisee dialogin opetteluun, sekä mahdollisesti tuo esille tapahtuneen kehityksen. Dialogia tukee arkisen kielen käyttäminen, erilaisten näkökulmien tavoittelu, piiloon jääneiden seikkojen huomioiminen, sekä jännitteiden näkökulmien käsittely rinnakkain, ei kompromissia tai sovittelua. (Alhanen, ym., 2011, ss. 68–69)

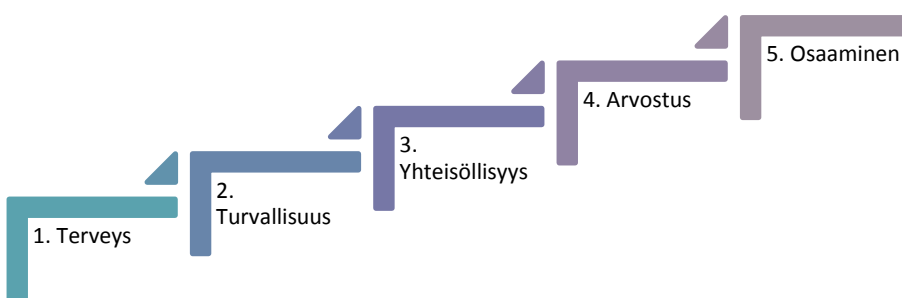
2.2 Työhyvinvoinnin merkitys ihmiselle ja työyhteisölle

Ihmisen hyvinvointi koostuu ja muodostuu yksilön elämäntavoista. Tarvehierarkioilla voidaan avata kuvaavasti, kuinka hyvinvointi rakentuu, yksi näistä tarveteorioista on Maslow'n tarvehierarkia, joka muodostaa ihmisen viidenlaisesta tarpeesta hiarkisen tason. Maslow'n mukaan alimmasta tarpeesta lähdetään liikkeelle ja sen täytettyään ihminen pystyy havittelemaan ylempää tasoa, kuitenkin on huomattu, että ihmisen mieli on mukautuva ja tavoitellessaan jotain korkeampaa ihminen pystyy hetkellisesti mitätöimään alemman tason. (McLeod, 2020)

Tarvetasot lähtevät liikkeelle fysiologisista tarpeista, jonka edellytyksenä on hengissä säilymisen tarve, kuten ruoka ja vesi. Toisena tulee turvallisuuden tarve, ihmisen tarvitsee kokea olevansa turvassa ja pystyvänsä suojautumaan erilaisilta vaaroilta. Kolmantena, yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeet, joka tarkoittaa rakkauden saamista ja antamista, sosiaalisia suhteita sekä ryhmään kuulumisen tunnetta. Neljäntenä arvonannon tarpeet – henkilö arvostaa itseään ja kokee olevansa arvostettu. Viidentenä itsensä toteuttamisen tarpeet, henkilö kokee voivansa toteuttaa itseään ja olevansa kykeneväinen elämän eri osa-alueilla, kuten työssä, harrastuksissa ja vanhemmuudessa. Tasoja voidaan ajatella esimerkin kautta: jos ihmisellä on kylmä, nälkä tai väsynyt, ei hän ole kovinkaan motivoitunut kehittämään itseään tai jos ihminen kokee olevansa turvaton, ei hän ole motivoitunut, vaikka saisi muilta arvostusta. Jokaisella on nämä tarpeet, mutta ne ilmenevät jokaisella eri aikaan eri lailla. (McLeod, 2020)

Rauramo (2009) on kehittänyt työhyvinvoinnin portaat mallin (kuva 1.), jonka avulla yritetään löytää työhyvinvoinnin keskeisiä tekijöitä. Malli on tukena myös kehittämistoiminnassa. Työhyvinvoinnin portaille on kuvattu työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä niin yksilön, kuin organisaationkin tasolla.

Kuva 1. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo, 2009).



Työhyvinvoinnin portaat -käsikirja on luotu työhyvinvoinnin suunnitelmalliseen kehittämiseen, niin henkilökohtaisesti kuin työyhteisössä. Ensimmäisen portaatan tarkoituksena työn on mahdollistaa mm. virikkeinen vapaa-aika, terveellinen ravitsemus, sairauksien ehkäiseminen. Toisella portaalla työn tarkoituksena on luoda turvallisuutta työn

jatkuvuudella, riittävällä toimeentulolla, tasavertaisella työyhteisöllä jne. Yhteisöllisyys portaalla tarkoitetaan mm. ulkoista ja sisäistä yhteistyötä ja henkilöstöstä huolehtimista. Neljännellä, arvostuksen portaalla puhutaan eettisistä arvoista, missiosta, strategiasta, visiosta, jotka tukevat hyvinvointia ja tuottavuutta. Viimeisellä portaalla kehitetään oppimista ja tuotetaan uutta tietoa sekä jokaisen työntekijän tietämystä hyödynnetään. (Rauramo, 2009, s. 2)

Työhyvinvointi on lähtenyt liikkeelle fyysisen terveyden ja työsuojelun painottamisen näkökulmasta. Tämä on laajentunut henkiseen työsuojeluun, työkuormitukseen ja stressiin. Nykyään myös ajatellaan, että töissä voi ja kuuluu olla kivaa. Ymmärretään myös työn ja muun elämän vuorovaikutus keskenään: kuten kotoa tulevat asiat töihin ja töistä kotiin menevät asiat, vaikuttavat osakseen työhyvinvoinnin kokemukseen. Työhyvinvointi onkin henkilökohtainen, subjektiivinen kokemus. (Suomen sairaanhoitajaliitto ry, 2014, s. 11)

Virolaisen (2012, s. 13) mukaan Warr jaottelee subjektiivisen kokemuksen mielihyvän erilaisiin tunnekokemuksiin, joita on mielihyvä – mielihyvä, ahdistus – tyytyväisyys, masennus – innostus. Kuviossa vasemmalla on negatiivisia tuntemuksia ja oikealla positiivisia, mitä enemmän työntekijä kokee oikealla puolella olevia tuntemuksia, sitä paremmin hän viihtyy työssään.

Mahdollisuus vaikuttaa, osallisuus ja itsenäinen toimiminen ovat hyvän työn osatekijöitä. Työelämän laatuun vaikuttavia tekijöitä ovat työn sisältö, työyhteisön sosiaalinen toimivuus, yksilön motivaatio ja työtyytyväisyys. Työhyvinvoinnin laatuun on yhteydessä vuorovaikutus, tiedonkulku, vaikutusmahdollisuudet ja työn kehittävyys. (Järvensivu & Piirainen, 2012, s. 81)

Työhyvinvointi koostuu kolmesta eri toimintamallista, niistä ensimmäinen on sopeuttava toimintamalli, joka tarkoittaa yksilön elämäntapoja, terveyttä ja työkykyä.

Konkreettisemmin, mitä enemmän ihminen huolehtii omasta hyvinvoinnistaan, kuten liikunnasta, ravitsemuksesta, sosiaalisista suhteistaan ja niin edelleen, sitä paremmin sopeuttava toimintamalli toteutuu. Toisena mallina nähdään kehittävä toimintamalli, jolla on tarkoitus kehittää työelämän toimintavaatimuksia ja toimintaympäristöä työntekijän eduksi. Tämä tarkoittaa toimintatapojen, työmenetelmien ja työntekijöiden osaamisen kehittämistä. Kolmannen näkökulman tavoitteena on yhdistää kaksi edellä mainittua toimintamallia,

jolloin puhutaan kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin toteutumiseksi työntekijän kuuluu pitää huolta itsestään, mutta myös työnantajan on otettava vastuu työn tekemisen edellytyksistä ja tuettava työntekijän työhyvinvointia. Kaikkien toimijoiden on otettava vastuu työhyvinvoinnin toteutumisesta. Työtovereiden, kuten myös esimiehen tehtävänä on tukea ja auttaa työryhmää. (Suomen sairaanhoitajaliitto ry, 2014, ss. 9–10)

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi sisältääkin fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. On muistettava, että kaikki osa-alueet vaikuttavat toisiinsa, jolloin mitään osa-aluetta ei voida pitää työhyvinvoinnista irrallisena. Yhteiskunnan kuuluu huolehtia lakien säätelämisestä ja edistää terveyttä, oppimista, työssä osaamista sekä työnteon kannattavuutta. Organisaation vastuulla taas on huolehtia turvallisesta työympäristöstä, noudattaa lainsäädäntöä sekä muodostaa työskentelyilmapiiristä mieluinen. Työntekijöidenkin kuuluu mahdollistaa työtovereilleen mieluinen työilmapiiri. (Virolainen, 2012, ss. 11–12)

Suomen sairaanhoitajaliiton tehdyssä tutkimuksessa työntekijöiden kokemus työnsä hallittavuudesta ja oikeudenmukaisesta johtamisesta ovat keskeisessä roolissa työhyvinvoinnissa. Toimiva työyhteisö, työn palkitsevuus, työstä saatu tuki ja kannustus, kehittämismahdollisuudet sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittavuus ovat myös nousseet tärkeinä työhyvinvoinnin kannalta tukevinä ja rakentavina tekijöinä. (Suomen sairaanhoitajaliitto ry, 2014, s. 30)

Työn hallitsevuutta kuvaillaan kokemuksena voivansa vaikuttaa työolosuhteisiin ja työn sisältöön. Oikeudenmukainen johtaminen tarkoittaa kuulluksi tuleamista, johdonmukaisia sääntöjä ja selkeitä päätöksentekoa, jotka perustuvat oikeudenmukaisuuteen. Työn palkitsevuus voi tarkoittaa eri asioita, kuten palkkaa, kokemusta tekevänsä tärkeää työtä, saatua arvostusta ja palautetta, mahdollisuus ammattitaidon syventämiseen ja etenemiseen sekä turvallista työsuhdetta. (Suomen sairaanhoitajaliitto ry, 2014, s. 30) Työn sisältöä pidetään kuitenkin tärkeimpänä positiivisena tekijänä, kun taas palkka on pienin tekijä. Palkka voi kuitenkin vaikuttaa negatiivisesti työiihtyvyyteen, jos se koetaan tajuttoman pieneksi tai epäoikeudenmukaiseksi. (Virolainen, 2012, s. 50)

Henkilökohtaiset kyvyt, kuten persoonallisuus, asiantuntemus ja koulutus vaikuttavat työtyytyväisyyden kokemukseen. Työhön sitoutumiseen vaikuttaa työssä etenemismahdollisuudet, kuitenkin työn alkutaipaleella työn haasteellisuus koetaan kuormittavaksi tai silloin, kun työkuormaa ei säädellä sopivaksi. (Virolainen, 2012, s. 42)

Virolaisen (2012, ss. 49–51) mukaan Juha Anttila on tehnyt tutkimuksen, josta on noussut esiin, että vain 8% suomalaisista tuntee olevansa ihannetyössään, 46% yli 35-vuotiaista kokee, että työn täytyisi muuttua ihan vähän, jotta voisi sanoa olevansa ihannetyössään. Kuitenkin siis noin puolet suomalaisista nauttivat työstään melko hyvin. Eniten tyytymättömyyttä kokee nuoret ja eniten tyytyväisyyttä yli 55-vuotiaat. Mahdollisuus vaikuttaa työhönsä vaikuttaa viihtyvyyteen, mutta tutkimuksesta selvisi, että vaikutusmahdollisuudet työpaikoilla olisivat huonontuneet. Työntekijät kokevat, että tehokkuus laitetaan kaiken edelle ja asennoituminen työntekijöitä kohtaan on koventunut. Hyvinvoiva työntekijä on tuottava, joten olisi muistettava, että työtä ei pitäisi tehdä otsa rypyssä, vaan sen kuuluisi olla hauskaa. Ihmisen kokiessaan kiireen painetta, aivojen toiminnassa, verenkierrassa, verenpaineessa ja hormoni toiminnassa tapahtuu muutoksia. Kiireestä kasvavan stressin myötä vastustuskyky heikkenee ja näin ollen myös sairauspoissaolot lisääntyvät. Kiireen tuntu tutkimuksen mukaan on työpaikoilla kasvanut. (Virolainen, 2012, s. 54)

Tutkimuksessaan Sosiaalialan ammattilaisten työurat- kysely Talentian jäsenistölle Jenni Rauma (2019, s. 96) on tutkinut kyselytutkimuksella millaisia sosiaalialalla työskentelevien ihmisten urat ovat olleet. Tutkimuksesta nousee esiin, mitkä tekijät vaikuttavat työuraa ohjaaviin motiiveihin – uravalinnat ja -kehitys määräytyvät arjen soljuvuuden näkökannasta, sillä eri elämän alueiden, kuten perhe-elämän, vapaa-ajan ja työn tasapainottaminen motivoi ammattilaisia. Työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen vaikuttavat näin ollen liukuva työaika, etätömahdollisuus ja työaikakokeilut, nämä työelämään liittyvät joustot, jotka ovat osa työhyvinvoinnin tukemista, voidaan olettaa vaikuttavan myös työnlaatuun ja tehoon.

Sitoutunut työntekijä sisäistää omat ja organisaation vaatimukset samankaltaisiksi, tahtoo tehdä työnsä hyvin ja hänellä on halua jatkaa työssään. Pyöriä (2012, ss. 42–43) kertoo kanadalaisten työpsykologien Natalie Allenin ja John Meyerin (1990) mukaan sitoutumisesta olevan kolme määritelmää, ensimmäinen niistä on affektiiviseen organisaatioon

identifioiminen ja sitoutuminen. Tämä tarkoittaa työntekijän viihtyvyyttä työssään ja vapaaehtoisuutta olla organisaatiossa. Toinen määritelmä on sitoutumisen perustuvan rationaaliseen jatkuvuuden tavoitteluun, tämä tarkoittaa työntekijän kokevan tarpeelliseksi olla työssään ja uskoo työpaikan vaihtamisen olevan itselleen liian suuri kulu erä. Kolmanneksi Allen ja Meyer määrittelee sitoutumisen olevan normatiivista, jolloin työntekijä sitoutuu organisaatioon joko sosiaalisten paineiden tai oman arvomaailmansa vuoksi. Tunneperäinen kiinnittyminen, jatkuvuuden tavoittelu ja normien kunnioittaminen ovat sitoutumisen osatekijöitä ennemmin, kuin yksittäisiä sitoutumistyyppisiä, ne voivat kaikki vaikuttaa sitoutumiseen yhtäaikaaisesti. Sitoutumisen työhön on huomattu olevan tekemisissä mm. työtyytyväisyyteen, tehokkuuteen ja tuottavuuteen.

2.3 Mikä on koronapandemia ja mikä on sen vaikutus hyvinvointiin?

Koronavirus on virusheimo, joka tartuttaa ihmisiä, eläimiä ja lintuja. Virus aiheuttaa hengityselinten ja suoliston infektoita ihmisissä ja eläimissä. Infektiot esiintyvät eri tavalla eri ihmisillä, hengitysinfektiot voivat vaihdella tavallisesta flunssasta vakavampiin ja akuutteihin hengitystautteihin. (Calleja, 2020, s. 19) Koronavirus leviää pisaratartuntana tai esineiden välityksellä, mikäli tartunnan saanut ihminen yskäisee esinettä päin ja esinettä koskeva ihminen koskettaa sen jälkeen kasvojaan tai limakalvojaan, pesemättä ensin käsiään. Taudin leviämistä ehkäistään tehokkaimmin sosiaalisella etäännyttämisellä, joka tarkoittaa ihmisrykelmien välttämistä. (Calleja, 2020, ss. 29–30)

Varautuneisuus tarkoittaa vastaus- ja reaktiokyvyn tehokkuutta, johonkin tietyn tapahtuman alkuvaiheeseen. Varautuneisuus on riskinmääritysanalyysi terveydenhuollossa, hallituksessa, pelastustoimissa, yrityksissä ja yhteisöissä. Riskinmääritysanalyysia täytyy päivittää ja toimii uudelleen kouluttaa, varautuneisuutta voisi verrata ensiapupakkauksiin – niitä täytyy olla saatavilla, mutta niitä täytyy päivittää uusiin niiden vanhetessa. Jokaisella yrityksellä ja hallituksella kuuluisi olla riskinmääritysanalyysi tällaisia tilanteita varten, kuten COVID-19. Voimme kuitenkin huomata, että tähän virukseen ei pystytty varautumaan tarpeeksi hyvin ennakkoon. Tämä johtuu suureksi osaksi siitä, että virukset ovat aina eri tavoin käyttäytyviä ja on aina vaikeaa päättää, mitä toimenpiteitä on järkevää ottaa käyttöön ja milloin. (Calleja, 2020, ss. 51–53)

Maailmanpankkiryhmä ja Maailman terveysjärjestö WHO perustivat lautakunnan ja jatkoivat Globaalin terveyskriisitoimikunnan ja -paneelin aloittamaa työtä, joka oli perustettu ebolaepidemian vuoksi vuonna 2016. Lautakunnan tehtävänä on havainnollistaa epäkohdat varautuneisuudesta kriisien estämiseksi sekä auttaa päättäjiä ja johtajia toteuttamaan toimenpiteitä varautuneisuuden ylläpitämiseksi. Jokaisen valtion johtajan on tiedettävä velvollisuutensa koko maailmasta, ei vain kansastaan. (Calleja, 2020, ss. 80–81)

Valtioneuvoston tiedepaneelin tekemä tutkimus (2020, s. 18) *COVID-19-kriisin haitallisten vaikutusten ehkäiseminen kestävän kehityksen periaatteiden mukaisesti*, tuo esiin mitä pandemiasta jo tiedetään ja kuinka se koskee eri väestöryhmiä. Tutkimuksessa myös tarkastellaan, kuinka koronan aiheuttamat rajoitukset vaikuttavat taloudellisesti ja sosiaalisesti yhteiskuntaan, yhteisöihin sekä yksilöihin. Tutkimuksessa on tehty arvio rajoitustoimien sosiaalisista vaikutuksista lähinnä 1990-luvun laman ja vuonna 2008 taantumien kokemusten kautta, rajoitustoimien negatiiviset vaikutukset kietoutuvat usealla tavalla työttömyyteen. Opiskelijoita kohtaan alustavaksi arvioksi on tehty oppimisen hidastuminen, sosiaaliset ja terveydelliset ongelmat ja eriarvoistuminen. Vastavalmistuneilla arvioidaan edellä mainittujen lisäksi myös mielenterveysongelmia ja jatko-opiskelumahdollisuuksien pienenemistä. Työssäkäyvillä ja lapsiperheillä negatiivisena vaikutuksena rajoitustoimien vuoksi on työttömyyttä ja lapsien lisääntyvä etäopetus, joka työllistää vanhempia. Eläkeläisille kielteinen vaikutus on sosiaalinen etäantuminen, joka aiheuttaa yksinäisyyttä ja asioiden hoitamisen vaikeutumista.

Jokaisella perheellä on erilaiset kyvyt toimia kriisitilanteissa. Tämä aiheuttaa suuria eroja perheiden välillä, sillä jokaisella on erilaiset voimavarat tukea lapsien oppimista ja hyvinvointia. Vanhempien kokema stressi ja pahoinvointi vaikuttaa suoraan lapseen ja lapsen oppimiskykyyn. Etäopiskelu voi tuoda mukanaan myös vuorokausirytmien sekoittumista ja rutiinien pois jäämistä, kuten riittävää ruokailua, ulkoilua ja nukkumista. Rytmien pois jääminen voivat vaikuttaa hyperaktiivisuutena, aggressiona, mutta myös uupumisena ja masennuksena, sillä unella on suora vaikutus vuorokausirytmien ylläpitämiseen. Nuoret ja lapset kokevat myös yksinäisyyttä, sillä koronan tuomat poikkeusolot ovat rajoittaneet harrastustoimintaa ja kokoontumista. Harrastustoiminnan myötä ihmiset ovat päässeet tapaamaan ystäviään ja virkistäytymään, tämä estää myös itsensä toteuttamisen oikeutta. (Valtioneuvosto, 2020, ss. 20–22)

Perheiden hyvinvointiin vaikuttaa taloudellinen epävarmuus, jota aiheuttaa mm. uhka lomautuksiin ja irtisanomisiin. Valtioneuvoston tutkimuksessa (2020, ss. 26–27) on noussut esiin mm. seuraavia seikkoja, jotka on huomioitava pohtiessa rajoitustoimien jatkamista, etenkin lasten ja nuorten kohdalla:

- mielenterveyshäiriöitä on diagnosoitu yli 20 % lapsen vanhemmalle
- joka kolmannes lapsi on perheessä, jossa alkoholihaittojen riski on lievästi kasvanut
- 70 000 lapsella on vakavasti päihdeongelmainen vanhempi
- noin yksi alle 1-vuotias, kaksi 1–14-vuotiasta ja kolme 15–19-vuotiasta kuolee vuosittain väkivallan seurauksena,
- kouluterveyskyselyssä 11 prosenttia 8. ja 9. luokan vastaajista kertoo heitä hoitavan vanhemman kohdistaneen heihin fyysistä väkivaltaa sekä perheen aikuisten välisestä väkivallasta
- noin 26 prosenttia nuorista on kokenut huolta pitävän aikuisen taholta henkistä väkivaltaa
- kuusi prosenttia äideistä kertoo kohdistaneensa lapseensa vakavaa fyysistä väkivaltaa kuluneen vuoden aikana, kaksi prosenttia kertoo toimineensa näin toistuvasti.

Turvaton kasvuympäristö on riski lapsen psyykkiselle ja fyysiselle hyvinvoinnille.

Varhaiskasvatuksen työntekijät ovat yleensä ensimmäisiä, joilla huoli lapsesta tai nuoresta herää. Vuonna 2020 on ollut 85 prosenttia vähemmän terveydenhoitaja käyntejä kuin vuonna 2019, kouluterveydenhuollon käyntien vähentyessä on mahdottomampi nähdä lapsen kognitiivisten taitojen tai henkisen hyvinvoinnin tason laskeminen. (Valtioneuvosto, 2020, s. 28)

Talentia ammattijärjestö on tehnyt tutkimuksen keväällä 2020, kuinka korona on vaikuttanut varhaiskasvatukseen. Tutkimuksessa on kysytty työturvallisuudesta mm. mitä mieltä henkilökunta on, kuinka esimies on tiedottanut henkilöstöä ja lasten vanhempia varhaiskasvatuksen palveluista poikkeusolon aikana ja miten henkilökunta on kokenut esimiehen ohjeistamisen koronaepidemian torjumiseksi sekä onko kokenut saavansa esimieheltä tukea poikkeusoloaikana. Kaikkiin näihin hieman alle puolet on vastannut olevansa osittain samaa mieltä, loput vastaajista ovat täysin samaa mieltä. Työnantajan huolehtiminen työntekijän työturvallisuudesta epidemian aikana on selvästi jakanut

vastaukset täysin erimieltä ja osin samaa mieltä olevien kanssa. Suojainten riittävydestä on ollut 60 % erimieltä. (Ahonen & Pesonen, 2020, s. 12) Tämä tutkimus on antanut myös aihetta tutkia varhaiskasvatukseen kohdistuvia poikkeusolon aiheuttamia muutoksia enemmän.

3 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus toteutettiin yhteistyössä Talentia ry:n, sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestön kanssa. Talentia ry on vuonna perustettu 1949 ja sen jäsenenä on yli 26 000 korkeasti koulutettua sosiaalialan ammattilaista. Talentian tehtävänä on huolehtia jäsentensä palkallisista eduista, työehdoista, sosiaalialan lainsäädännöstä sekä puolustaa jäsenten oikeuksia. (Talentia, n.d.)

Opinnäytetyön tutkimuksen pääkysymyksenä oli, millainen vaikutus koronalla on ollut työntekijöiden työhyvinvointiin varhaiskasvatuksessa. Tutkimustehtävänä oli selvittää varhaiskasvatuksessa työskentelevien työntekijöiden työhyvinvointi tällä hetkellä. Tutkimus rajattiin varhaiskasvatukseen, sillä keskustellessani Talentia ry:n edustajan kanssa nousi esiin, että varhaiskasvatuksen työkenttää ei olla vielä Talentian ammattijärjestöllä tutkittu yhtä paljon kuin aikuissosiaalialan työkenttää. Koronan vaikutus työhyvinvointiin otettiin huomioon kyselyssä, sillä se on ajankohtainen ja on tutkittu sen vaikuttavan ihmisten hyvinvointiin kokonaisvaltaisesti (Tiedepaneeli COVID-19). Korona on myös aiheuttanut paljon lomautuksia ja YT-neuvotteluja. Tutkimus on luonteeltaan sekä laadullinen että määrällinen. Kysely toteutettiin Webropol-työkalulla valtakunnallisesti ammattijärjestö Talentia ry jäsenille, jotka työskentelevät päiväkodeissa.

3.1 Aineiston hankinta

Aineisto hankittiin Webropol-lomakekyselyllä, joka lähetettiin valtakunnallisesti päiväkodeissa työskenteleville Talentia ammattijärjestön jäsenille. Opinnäytetyön aiheen ajankohtaisuuden vuoksi vastausprosentin odotettiin olevan suuri. Tutkimuksen aineisto hankittiin marraskuussa 2020, tutkimuskyselyn ollessa 2 viikkoa auki vastaajille.

Ammattijärjestö Talentia lähetti sähköpostilla tutkimuskysymyksiin avoinna olevan linkin 3867 henkilölle päiväkoteihin. Päiväkotien esimiehet rajattiin pois kyselystä, sillä tutkimuksessa haluttiin selvittää työntekijöiden näkökulma ja kokemus, kuinka esimiehet ovat poikkeusaikana ottaneet työntekijöiden hyvinvoinnin huomioon. Vastauksia tutkimuskysymyksiin saatiin 181.

3.2 Kyselylomake

Tutkimuskysely on tehty yhteistyössä Talentian kanssa sekä opinnäytetyötä ohjaavan opettajan huomioiden mukaan ottaen. Kyselylomakkeen saatekirjeessä kerrottiin kyselyn olevan anonyymi ja vapaaehtoinen. Kyselylomake (liite 1) oli neljäisivuinen, ja siinä oli yhteensä 23 kysymystä. Tutkimus on teemoiteltu neljään eri aihealueeseen – taustatietoihin, työnantajan velvollisuuksiin, työntekijöiden henkiseen ja fyysiseen kuormittuneisuuteen sekä koronavirukseen (COVID-19).

Aihealueiden alussa vastaajille on avattu aiheen tarkoitusta, etenkin työnantajan velvollisuuksista ja työntekijöiden henkisestä ja fyysisestä kuormituksesta, jotta vastaaja ymmärtäisi, mitä aihealue tarkoittaa, ja osaisi näin paremmin vastata kysymyksiin. Jokainen aihealue, paitsi taustatiedot, sisältävät sekä avoimia, että suljettuja kysymyksiä. Suljetut kysymykset ovat monivalintakysymyksiä ja väittämiä matriisissa. Kysymykset matriisissa on numero asteikolla ykkösestä vitoseen, aina niin, että 1 = erittäin huono, 5 = erittäin hyvä. Suljettuja monivalinta kysymyksiä kyselyssä oli seitsemän, matriisikysymyksiä kyselyssä oli yhdeksän ja avoimia kysymyksiä kuusi. Tutkimuskysymyksien järjestys on mietitty loogiseksi, jolloin vastaajan on ymmärrettävämpää siirtyä kysymyksestä toiseen. Vastaaminen on ollut jokaiseen kysymykseen vapaaehtoista, sillä näin on ajateltu kyselyyn vastaamisen olevan mielekkäämpää, eikä vastaamista voi kokea niinkään aikaa vievänä, kun saa itse valita mihin kysymykseen vastaa.

3.3 Aineiston analyysi

Tutkimus on sekä määrällinen, että laadullinen. Määrällisen tutkimuksen (Tuomi & Sarajärvi, 2009, ss. 74–75) avulla saan lukuja, jotka kertovat asian yleisyydestä. Laadullinen tutkimus (Tuomi & Sarajärvi, 2009, ss. 75–77) täydentää määrällistä tutkimusta, ja niiden avulla

saadaan syvällisempiä vastauksia. Tutkimuksessa on avoimia kysymyksiä sekä suljettuja kysymyksiä. Suljetut kysymykset ovat numeerisia, joiden avulla kyselyn tuloksiin saadaan luotettavuutta ja analysointiin helpotusta, sillä ne on helpompi muuttaa kaavioiksi. Avoimet kysymykset ovat enemmän aikaa vieviä sekä vastaajalta että analysoijalta. Avoimet kysymykset eivät ole niin luotettavia kuin suljetut kysymykset kertovat Saaranen-Kauppinen & Puusniekka (2006), sillä avoimiin kysymyksiin voi jokainen kuvailla asiaa erilaisin ilmaisuin ja vastuu vastauksen ymmärtämisestä on analysoijalla. Laadullisissa, avoimissa kysymyksissä analysointi menetelmänä käytän sisällönanalyysia. Sisällönanalyysissä tarkastelen tekstimuodossa olevia aineistoja. Sisällönanalyysillä saan muodostettua tiivistetyn kuvauksen ilmiön laajemmasta kontekstista. Laadullisien kysymyksiä sisällön analyysi menetelmänä olen käyttänyt teemoittelua, taulukoinnin avulla saadaan havainnoitua sitä, mikä aineistossa on keskeisintä. Tutkimusraportissa esiin nostetut sitaatit ovat näytepaloja siitä, mihin analyysi pohjataan ja joiden perusteella on muodostettu kyseiset teemat. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006)

Kvantitatiivinen kysely on toteutettu survey-tutkimusstrategian avulla, jonka tarkoituksena on saada kyselymenetelmän avulla tietyn ilmiön/ jakautuman selvittäminen. Survey on kuvaileva tutkimusasetelma, joka sopii hyvin tutkimusmenetelmäksi silloin, kun tutkimusyksikkönä on ihmisiä, jotka ovat vastanneet strukturoituihin kysymyksiin. (Jyväskylän yliopisto, 2015) Kvantitatiivisen kyselyn analyysissä olen käyttänyt kuvailevaa tilastollista menetelmää, näiden tulokset olen dokumentoinut prosenttiosuuksina, keskiarvoina ja aineistoin tapauksien lukumäärinä. (Alastalo & Borg, 2010)

4 Tutkimustulokset

Tutkimustuloksissa avataan tutkimuksesta nousseet vastaukset. Avoimista kysymyksistä on kerätty vastaajien sitaatteja vahvistamaan kysymyksistä nousseita tuloksia. Strukturoidut kysymyksiä vastaukset on esitetty prosentuaalisesti ja lukumäärinä.

4.1 Vastaajien taustatiedot

Tutkimukseen vastasi 181 henkilöä ympäri Suomen. Tutkimus on aloitettu kartoittamalla vastaajien taustatiedot. Vastaajista naisia oli 178 ja miehiä 3, muun sukupuolisia ei ollut.

Sukupuolijakauma kertoo kuinka Talentian jäsenistö sekä sosiaaliala on naisvaltainen, joten tutkiessamme varhaiskasvatuksen työkentällä työskentelevien työhyvinvointia tutkimme pitkälti naisten kokemaa työhyvinvointia varhaiskasvatuksessa.

Ikäjakauma oli jaettu kyselyssä 18-25-vuotiaisiin, 26-35-vuotiaisiin, 36-45-vuotiaisiin, 46-55-vuotiaisiin, 56-65-vuotiaisiin ja yli 66-vuotiaisiin. Vastaajista suurin osa oli 36-45-vuotiaita (35 %), toiseksi eniten 26-35-vuotiaita (28 %) ja kolmanneksi 46-55-vuotiaita (25 %). 18-25-vuotiaita oli kyselyyn vastanneista 5 % ja 56-65-vuotiaita 7 %. Kyselyyn ei ollut vastannut ollenkaan yli 66-vuotiaita.

Asuinalue oli jaettu kyselyssä maakuntiin seuraavasti: Uusimaa, Varsinais-Suomi, Satakunta, Häme, Pirkanmaa, Päijät-Häme, Kymenlaakso, Etelä-Karjala, Etelä-Savo, Pohjois-Savo, Pohjois-Karjala, Keski-Suomi, Etelä-Pohjanmaa, Pohjanmaa, Keski-Pohjanmaa, Pohjois-Pohjanmaa, Lappi ja Ahvenanmaa. Suurin joukko, 28 % vastaajista oli Uudeltamaalta, noin 10 % vastaajista oli Keski-Suomesta ja Varsinais-Suomesta. Pohjois-Pohjanmaalta 8 %. Pirkanmaalta ja Pohjois-Savosta oli 6 %. Loppujen vastaajien asuinalue jakaantui 1 – 5 prosenttiin.

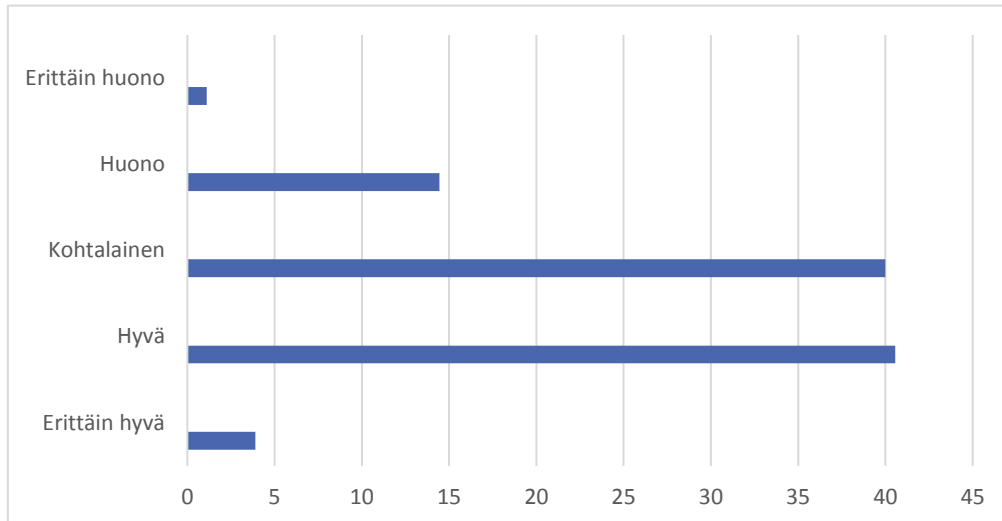
Koulutusta kysyessä huomioitiin Talentian varhaiskasvatuksen jäsenrekisterissä olevat ammatit. Yli puolet (80 %) vastaajista oli sosionomeja (AMK) eli 139 henkilöä. Toiseksi eniten vastaajista oli sosiaalikasvattajia, (14 %) eli 26 henkilöä. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita sosionomeja oli 5 henkilöä (3 %), lastentarhanopettajia 4 henkilöä, sosiaalialan ohjaajia 3 henkilöä, jonkun muun alan koulutuksen käyneitä oli 4 henkilöä.

Työkokemus varhaiskasvatuksessa oli jaettu 0-3-vuoteen, 4-6-vuoteen, 7-15-vuoteen ja yli 15-vuoteen. Työkokemusta vastaajilla oli eniten 7-15-vuotta, 67 henkilöllä (37 %) ja toiseksi eniten yli 15-vuotta, 61 henkilöllä (34 %). Vastaajista 32 henkilöllä oli työkokemusta 4-6-vuotta ja 0-3-vuotta työkokemusta oli 20 henkilöä. Suurin osa vastaajista työskenteli julkisella työnantajalla, 89 % ja yksityisellä työnantajalla työskenteli 11 %. Järjestöllä tai jollain muulla työnantajalla ei vastaajista työskennellyt kukaan.

Taustakysymyksenä kysyttiin tämänhetkistä työhyvinvointia (kuva 2.) Tämänhetkinen hyvinvointi oli jaettu asteikkoihin: 1 = erittäin huono, 2 = huono, 3 = kohtalainen, 4 = hyvä, 5

= erittäin hyvä. Vastauksien keskiarvo oli kohtalainen (mediaani). Toiseksi eniten vastaajat kokivat työhyvinvointinsa olevan tällä hetkellä hyvä ja kolmanneksi eniten huono.

Kuva 2. Millaisena koet työhyvinvointiasi tällä hetkellä?



4.2 Työnantajan velvollisuudet

Taustatietojen jälkeen kysyttiin vastaajilta työnantajan velvollisuuksista. Työnantajan velvollisuuksia olen avannut kyselyssä seuraavanlaisesti: Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu huolehtia työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä, tarpeellisilla toimenpiteillä tavallisiin ja ennalta arvattaviin tapahtumiin. Mikäli tapahtumaa ei voi ennakkoon arvioida tai poistaa, täytyisi työnantajan selvittää sen merkitys työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen. (Työturvallisuuslaki 738/2002 § 8 ja § 10.)

Ensimmäiseksi kysyttiin, kuinka hyvin kokee työnantajan olevan tietoinen näistä velvollisuuksista, joita edellä on mainittu. Keskiarvo vastaukseksi nousi arvoasteikko neljä (mediaani). 45 % vastaajista oli sitä mieltä, että työnantajan on hyvin tietoinen velvollisuuksistaan. Kuitenkin 10 % vastaajista oli sitä mieltä, että työnantaja on huonosti tietoinen velvollisuuksistaan, kohtalaisesti taas 28,33 % ja erittäin hyvin 15 %. Erittäin huonosti oli vastattu 1,67 %.

Seuraavaksi kysyttiin, kuinka hyvin kokee työnantajan huolehtivan työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä Covidiin liittyen. Vastaukset oli tullut seuraavanlaisesti:

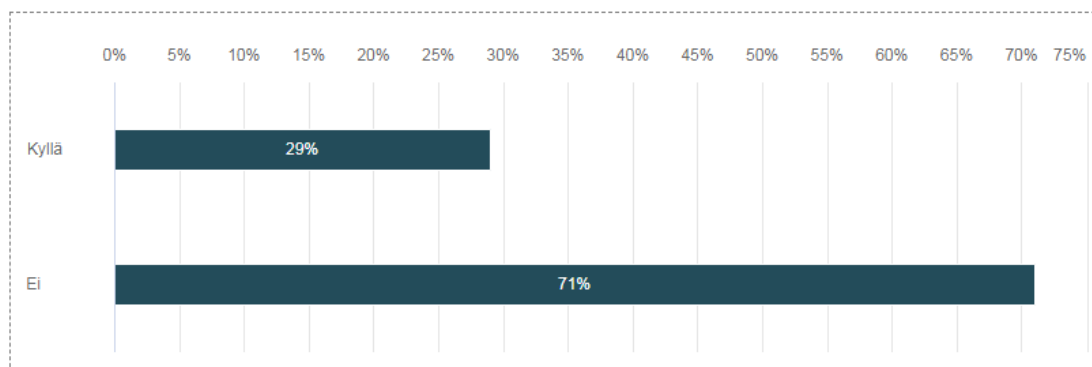
kohtalaisesti 35,19 %, hyvin 30,17 %, huonosti 18,44 %, erittäin hyvin 8,94 % ja erittäin huonosti 7,26 %. Täten mediaani on kolme.

Kolmantena kysymyksenä (kuva 3.) oli ”onko työpaikallanne riskienarviointia Covidiin liittyen?” Kysymys oli monivalinta ja vastausvaihtoehdot kyllä tai ei. Kyllä-vastauksia oli tullut 29 % (52 henkilöä) ja ei vastauksia 79 % (126 henkilöä).

Kuva 3. Onko työpaikallanne riskienarviointia Covidiin liittyen?

10. Onko työpaikallanne riskienarviointia Covidiin liittyen?

Vastaajien määrä: 178



Seuraava kysymys oli aseteltu niin, että jos vastaaja vastasi edelliseen kysymykseen kyllä, avautui hänelle kysymykseksi kuvailu siitä, kuinka tämä riskien arviointi näkyy kyseisellä työpaikalla. Kysymykseen oli vastannut 47 henkilöä, eli eivät aivan kaikki, jotka olivat edelliseen kysymykseen vastanneet kyllä. Eniten vastauksia tuli siitä, että työpaikoilla suositetaan maskien käyttöä, ryhmien välillä ei ole yhteistyötä, yhteiset taukotilat on otettu pois käytöstä, eikä ylimääräisiä henkilöitä oteta työtiloihin esim. vanhemmat saavat tuoda lapset vain eteiseen. Vastauksissa nousi esiin myös, että palaverit ja koulutukset järjestetään etänä, vanhempia ohjeistetaan toimimaan korona tilanteessa (ihmismassojen välttäminen, hygienia jne), uusia ohjeistuksia seurataan päivittäin ja toimitaan niiden mukaisesti, ulkoilut ja ruokailut on porrastettu sekä riskinarviointilomake on täytetty ja sen mukaan tehty toimenpiteitä. Vastaajat kertoivat myös, että työpaikoilla käydään yhteistä keskustelua siitä, kuinka toimia pandemia kriisitilanteessa, työntekijät jakavat lapsille ruuan, siivousta on tehostettu, ja oireiden ilmetessä mennään saman tien testeihin. Vastauksissa esiintyi myös seuraavanlainen sitaatti:

Riskien arviointi tehtiin, mutta tuloksille ei tehty mitään. Meillä esim. neljä ryhmää toimii ja nukkuu samoissa tiloissa, vaikka ryhmiä ei saisi yhdistää. Vastaus on vaan, että altistus tapauksessa kaikki neljä ryhmää karanteeniin.

4.3 Työntekijöiden henkinen ja fyysinen jaksaminen

Toiseksi viimeisenä teemana kyselyssä oli selvittää työntekijöiden fyysistä ja henkistä jaksamista. Vastajille oli teemaa avattu kertomalla psykososiaalisia kuormitustekijöitä ja mitkä tekijät vaikuttavat työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen: ”Psykososiaalisiin kuormitustekijöihin kuuluu työn sisältöön, järjestelyyn ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät tekijät. Työn sisältöön liittyviä kuormitustekijöitä on esimerkiksi työn sirpaleisuus, yksitoikkoisuus ja kohtuuton vastuu. Työn järjestelyyn liittyviä tekijöitä ovat esimerkiksi epäselvät tehtäväkuvat, liiallinen tai liian vähäinen työmäärä, puutteet työvälineissä. Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä ovat esimerkiksi puutteellinen tuki, toimimaton vuorovaikutus ja epäasiallinen kohtelu. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu, n.d)”

Ensimmäiseksi aiheeseen liittyvänä kysymyksenä oli avoin kysymys ja kysymyksenä oli, millaisia kuormitustekijöitä työpaikalla on. Kysymykseen oli vastannut kaiken kaikkiaan 161 henkilöä. Vastauksista nousee esiin liian isot ja vaihtelevat ryhmäkoot, sillä henkilökunta on herkemmin poissa töistä (sairaslomilla) ja sijaisista on puute tai sijaisia ei hommata koronan vuoksi ja ryhmistä toiseen siirrellään henkilökuntaa, josta muodostuu oravanpyörä etenkin liian vähäisen henkilökunnan kannalta, tämä vaikeuttaa työn suunnittelua ja ennakoitua. Suojavälineiden eli hanskojen ja maskien käyttöä on rajoitettu ja niitä on liian vähän toimitusongelmien ja johdon lisääntyneen työtaakan vuoksi. Työntekijöillä on pelko tartunnan saamisesta, sillä turvavälien noudattaminen päiväkodissa on mahdotonta ja henkilökunta kokee ahdistavaksi noudattaessaan vapaa-ajallaan koronaohjeistuksia, kun kuitenkin näiden ohjeistuksien noudattaminen ei onnistu työpaikalla, myös vanhempien yhteistyö haluttomuudesta on mainittu (mm. maskien käyttämättömyyttä, lapsen tuontia flunssaisena päiväkotiin). Johdon ollessa varsinkin etätöissä, on silloin heidän tukensa olematonta. Työntekijät ovat kokeneet myös, että esimiehet eivät ota vastuuta koronasta ja kommunikointityyli on syyttelevää ja epäasianmukaista. Myöskin vuorovaikutus ja yhteistyö työyhteisöjen sisällä muutoinkin huonontunut ja selän takana puhuminen on lisääntynyt.

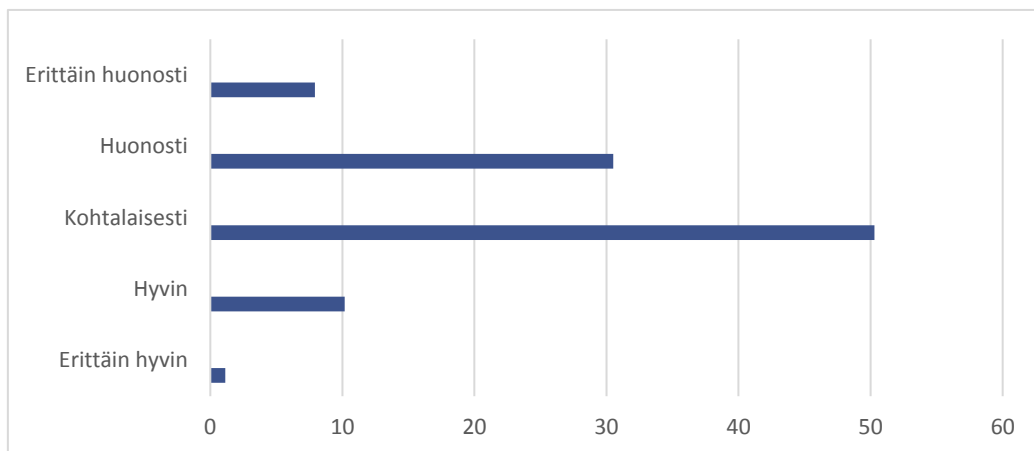
Työstä on tullut sirpaleista ja työtaakka koetaan kohtuuttomana, jatkuvasti on kiire ja meteli, eikä taukoja kerkeä pitämään. Koronaan liittyvät linjaukset aiheuttavat myös paineentunnetta ja epäselvyyttä toimintaan, ohjeistukset koetaan myös ristiriitaisina, kaupungin ja THL:n välillä, sekä työnantajan ohjeistukset ovat olleet näistä poikkeavia. Edellä mainitut, mitkä aiheuttavat riittämättömyyden tunnetta.

Tuntuu että työllä ei ole merkitystä, kun sen näkyväksi tekeminen on nyt aiempaa haasteellisempaa.

Koronaan liittyen varsinkin keväällä ohjeistus huonoa, toimintaohjeita jouduttiin odottamaan ja selkeys puuttui, samoin yhtenäinen linja. Työntekijät jätettiin vähän yksin, meidän hyvinvointi ja jaksaminen ei kiinnostanut johtoa ja sama tunne nytkin.

Toisena kysymyksenä kysyttiin, kuinka hyvin koee, työnantajan huomioivan näitä kuormitustekijöitä työpaikalla (kuva 4). Keskiarvo oli 2,66 ja mediaani kolme. Vastaajista 50,28 % oli vastannut työnantajan huomioivan kuormitustekijät kohtalaisesti, 30,51 % oli sitä mieltä, että työnantaja huomioi kuormitustekijät huonosti, 10,17 % koki työnantajan huomioivan kuormitustekijät hyvin, 7,91 % oli taas sitä mieltä, että erittäin huonosti ja 1,13 %, että erittäin hyvin.

Kuva 4. Kuinka hyvin koet, että kuormitustekijät huomioidaan työpaikallasi?



Seuraavaksi kysyttiin matriisissa, kokeeko vastaaja työpaikan viestinnän toimivana. Työpaikan viestinnän koee kohtalaisen toimivana 47,49 %, hyvin toimivana 30,17 %,

huonosti toimivana 16,2 %, erittäin hyvin toimivana 3,35 % ja erittäin huonosti toimivana 2,79 %.

Tämän jälkeen matriisikysymyksenä oli, kuinka hyvin kokee, työnantajan huolehtivan työntekijän fyysisestä palautumisesta. Vastaajista 38,89 % oli sitä mieltä, että työnantaja huolehtii kohtalaisesti työntekijän fyysisestä palautumisesta, 32,22 % oli sitä mieltä, että huolehtii huonosti, 14,44 % oli sitä mieltä, että työnantaja huolehtii työntekijän fyysisestä palautumisesta erittäin huonosti, 12,78 % oli sitä mieltä, että hyvin ja 1,67 % sitä mieltä, että erittäin hyvin. Kyselyn mediaani oli vastausten perusteella kolme.

Edellisen kysymyksen jälkeen haluttiin tietää, kuinka työnantaja huolehtii työntekijän fyysisestä palautumisesta. Kysymys oli avoin, kysymykseen vastauksia kertyi 120.

Kysymykseen, kuinka työnantaja huolehtii työntekijän fyysisestä palautumisesta vastauksia, oli eniten "ei mitenkään", ja "omalla vastuulla". Vastauksia oli kuitenkin myös siitä, että työvuorojen välissä on ohjeiden mukainen lepoaika, työvuorot ovat joustavia ja työtehtäviä on mahdollisuus vaihdella sekä ylitöitä pyritään välttämään ja työvuorot jakautuvat tasapuolisesti. Työnantaja tarjoaa liikuntaseteleitä ja kannustaa ottamaan käyttöön erilaisia työliikuntasovelluksia ja muutenkin liikkumaan enemmän. Vastaajat mainitsevat taukojen mahdollisuuteen, mikä kyllä usein pelkkä 10 minuutin kahvitauko. Työnantajat kannustavat huolehtimaan vapaa-ajan hyvinvoinnista sekä muistuttavat, että työntekijä voi ottaa palkattomia vapaapäiviä tarvittaessaan. Työterveys on suht lähellä työpaikkoja ja sitä on mahdollista käyttää. Pari vastausta tuli myös siitä, että työpaikalla on tiimin ja esimiehen tuki, työergonomiaa mietitään työyhteisön kesken, työntekijöillä on ilmainen kuntosalimahdollisuus ja työpaikalla on työhyvinvointisuunnitelma.

Ei mitenkään? Keväällä työntekijän itkiessä fyysistä ja psyykkistä väsymystään johtajalle, vastasi hän vain että "tiedäthän, että työterveydessä voi mennä jutteleen psykologille.

Ei mitenkään, ylitöitäkin saa harvoin otettua pois. Joskus tuodaan pullaa tms. "korvaukseksi" haastavasta viikosta.

Seuraavaksi haluttiin perehtyä henkisen hyvinvointiin. Kysymyksenä oli (matriisissa), kuinka hyvin kokee työnantajan huolehtivan työntekijöiden henkisestä palautumisesta.

Työntekijöiden henkisestä palautumisesta kokee kohtalaisesti huolehtivan 34,64 %, huonosti 33,52 %, erittäin huonosti 17,32 %, hyvin 12,29 % ja erittäin hyvin 2,23 %. Mediaani vastausten perusteella on kaksi.

Tämän jälkeen oli avoin kysymys vastaajille kuvailla, kuinka työntekijöiden henkisestä palautumisesta huolehditaan. Vastauksia kysymykseen oli kertynyt 120. Suurin osa (51/120) vastaajista vastasi, että työntekijöiden henkisestä palautumisesta ei huolehdita mitenkään ja paljon oli samankaltaisia vastauksia kuin fyysisestäkin palautumisesta kysyttäessä, mm. palautuminen on omalla vastuulla. Jonkun verran vastauksissa nousi esiin myös, että työntekijät kokevat heillä olevan mahdollisuus keskusteluun palaverissa ja työterveydessä, esimies kysyy satunnaisesti kuulumisia ja joillain työpaikoilla me-henki on säilynyt. Usealla työpaikalla kehoitetaan jättämään työt työpaikalle ja pari vastausta oli, että heidän työpaikallaan tarjotaan kriisitilanteessa työnohjausta.

Vaikeista asioista ei saa puhua, ettei leimaudu hankalaksi tyyppiä. Myöskään virkistyspäiviä/tapahtumia ei saa nyt koronaan vedoten järjestää, mutta kaupungin taten säästämiä rahoja ei saa käyttää pienemmän porukan esim. tiimin kesken, tai henk.koht. liikuntaan/virkistymiseen.

Tähän vastaisin aika samalla tavalla kuin edelliseen kysymykseen.

Loppupäivästä huomaa monesti, ettei muisti enää oikein pelitä ja työpäivän päätteeksi kokee usein olevansa niin väsynyt sekä henkisesti että fyysisesti, että tekee mieli vaan mennä suoraan päiväunille kotiin päästyään.

Työhyvinvointiin panostetaan koko kunnan organisaatiossa. Myös yksikössä toimii tyhy- tiimi, jonka tavoitteena on parantaa työhyvinvointia. Yhdessä viedään eteenpäin toimintatapoja ja jaetaan vinkkejä henkiseen palautumiseen.

4.4 Koronapandemia kyselytuloksissa

Viimeisenä teemana kyselyssä oli koronavirus (COVID-19), kysymyksien avulla haluttiin selvittää, kuinka työntekijät kokevat työnantajan ja esimiesten toimivan poikkeusoloissa.

Koronavirukseen liittyvä ensimmäinen kysymys oli avoin, jossa pyydettiin vastaajia kuvailemaan, kuinka korona on vaikuttanut työhyvinvointiin. Vastauksia kysymykseen kertyi 152. Eniten vastauksissa nousi esiin, koronan vaikuttaneen negatiivisesti työhyvinvointiin. Korona on kasvattanut stressiä, sillä työmäärä on lisääntynyt, koska henkilökunta on paljon sairauslomilla itsensä tai lapsensa vuoksi. Tämä aiheuttaa lisää työtaakkaa muille työntekijöille, joka aiheuttaa resurssipulaa, eikä esim. hygieniasta, kuten lelujen putsauksesta pystytä huolehtimaan. Tämä on aiheuttanut töihin ns. joustopakkoa, eli työntekijöitä pyydetään tekemään pidennettyjä työvuoroja. Työntoimenkuvasta on epävarmuutta, keväällä on tehty työpaikoilla pakkosiirtoja mm. vanhustenhuoltoon, välttääkseen lomautuksia sekä jatkuvaan vaihtuvat ohjeistukset aiheuttavat epävarmuutta. Monet kokevat myös pelkoa sairastumisesta, etenkin omasta ja läheistensä sairastumisesta, sillä varhaiskasvatuksessa on vaikea huolehtia turvaväleistä ja useat vanhemmat eivät vaikuta juuri välittävän suosituksista, esim. maskin käyttöön liittyen. Yhteistyö vanhempien ja muiden työntekijöiden välillä koetaan olevan vaikeutunut ja tiedonpuute ja epäselvät ohjeet aiheuttavat turhautumista. Monet vastaajista kokee oman kiinnostuksensa ammattiaan kohtaan olevan alentunut. Poikkeusolot vaikeuttavat myös vapaa-ajalla palautumisen mahdollisuutta, koronan tuodessa erinäisiä rajoituksia kokoontumismääriin ym. liittyen. Jatkuvan käsienpesun ja desinfioinnin kerrotaan myös kuivattavan käsiä. Pari vastaajaa toi esiin myös koronan tuoneen jotain positiivista työpaikoille: koettiin, että keväällä työhön pystyi paneutumaan enemmän, koska lapsia oli vähemmän. Työnteko oli silloin antoisempaa, koska lapsille oli enemmän aikaa. Korona on tuonut myös luovuuden mahdollistamisen, kuten juuri etätyö ja erilaisten työtapojen toteuttamisen.

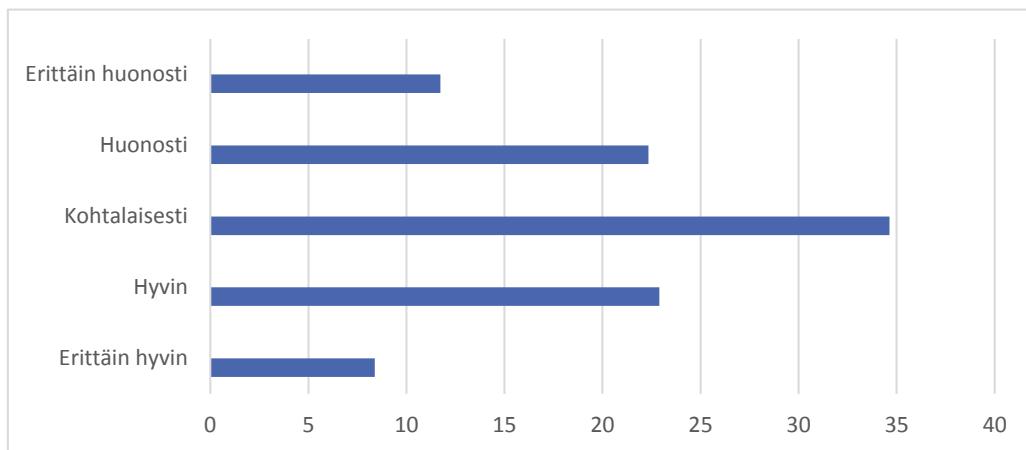
Paljonkin, työn kuormitus kasvanut huomattavasti ja "kismaa" vanhempien välisessä yhteistyössä asian tiimoilta aika paljon. Jatkuvaa uuteen tilanteeseen ja muuttuviin ohjeistuksiin sopeutumista ja lisätyötehtäviä, joiden tekemiseen / niiden perehtymiseen ei ole varattu aikaa. Myöskään julkisessa keskustelussa /

muiltakaan tahoilta ei tule arvostusta "koronan etulinjassa" työskentelystä ilman suojavälineitä.

Edelleen tuntuu, että päiväkotien henkilökunnalla ja meidän läheisillä ei ole mitään väliä sairastutaanko koronaan vai ei, kunhan yhteiskunta pyörii ja vanhemmat pääsevät töihin. Arvostusta tässä työssä ei saa (jos eivät saa terveydenhuollon ammattilaisetkaan, sairaanhoitajat yms.)

Tämän jälkeen kysyttiin, kokeeko esimiehen tukevan työntekijöiden työtä heidän arjessaan, etenkin poikkeusoloissa (kuva 5.). Vastaajista 34,64 % kokee työnantajan tukevan työntekijöiden arkea kohtalaisesti, huonosti 22,35 %, hyvin 22,9 %, erittäin huonosti 11,73 % ja erittäin hyvin 8,38 %. Keskiarvo kysymykseen oli 2,9.

Kuva 5. Koetko esimiehen tukevan työtäsi arjessa, etenkin poikkeusoloissa?



Kolmantena kysymyksenä aiheeseen liittyen oli, millaisena työntekijä kokee johtamisen työpaikalla poikkeusoloissa. Vastaajat vastasivat johtamisen työpaikalla olevan poikkeusoloissa kohtalaista 37,99%, hyvää 25,14%, huonoa 21,23%. Erittäin huonona ja erittäin hyvänä vastaajista johtamista piti 1,82%. Keskiarvoksi nousi 3,04.

Seuraava kysymys oli avoin, ja sen avulla haluttiin selvittää millaisia toimenpiteitä COVID-19 on aiheuttanut työpaikalla. Kysymykseen vastauksia kertyi 147. Vastauksista nousi esiin koronan tuoneen työpaikoille maskin käytön, etäpalaverit, käsienpesun lisääntymisen sekä lastenkin käsienpesua tarkkaillaan enemmän. Vastauksissa kerrotaan vanhempien käyntien päiväkodin sisällä vältettävän, siivousta on tehostettu, taukokuoneen ihmismäärä on

rajoitettua, ylimääräiset tapahtumat on peruttu, koulutuksia on vähennetty, ja ulkoilut lasten kanssa on porrastettu. Lapset eivät saa olla eri ryhmäläisten kanssa tekemisissä, siitä huolimatta työntekijät sijaistavat toisissa ryhmissä tarpeen vaatiessa. Tiedottaminen on lisääntynyt työpaikan sisällä ja vanhempien välillä. Vierailut kulttuurikohteisiin on kielletty ja julkisilla matkustaminen on ei-suositeltavaa. Esimies työskentelee etänä. Sairastumiseen puututaan herkemmin ja herkemmin jäädään sairauslomalle. Keväällä oli lomautuksia ja pakkosiirtoja muihin töihin sekä joutui pitämään lomaa, vaikka niin ei olisi halunnut. Korona on tuonut lasten kanssa tekemiseen rajoituksia kuten: ei saa leipoa, lapset eivät saa tuoda omia lelujaan päiväkotiin (paitsi unikaverin), ei saa käyttää muovailuvahaa, ei yhteisiä lauluhetkiä.

Käsienpesu ja desinfiointi lisääntynyt (tai oli keväällä ja alkusyksystä, nyt siihen ei ole enää aikaa eikä sitä pidetä tärkeänä), siivousta on mukamas tehostettu, mutta oikeasti se on ihan perustasolla (jos sitäkään resurssipulan vuoksi) + kännyköiden ja näppäimistöjen puhdistus, muiden pintojen puhdistus on todella vähäistä. Keväällä vasukeskusteluja jätettiin pitämättä ja nyt suositeltiin, että "kaikki ok" lapsille niitä ei pidettäisi. Vanhempainiltoja ym. tapahtumia ei pidetä. Alkusyksystä kiellettiin (paitsi unikaverit) omien lelujen tuonti, nyt sekin lipsunut, vaikka ohjeistus sama.

Ryhmiä ei saa yhdistää, mutta vajalla mentäessä hlökunta voi siirtyä ryhmistä/taloista toiseen. Ruuan jakaa aikuiset. Ruokapöydät pyyhitään desinfiointiaineella. Käsienpesua tehostettu. Hlökunta käyttää maskeja kokouksissa. Vanhemmilla ja muilla ulkopuolisilla maskisuositus. Vanhemmat eivät liiku muualla päiväkodissa kuin oman lapsen ryhmätilassa. Vasukeskustelut pidetään etänä.

Eniten vaikuttanut vanhempien ja työntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen - ovet pidetään lukossa ja lapset otetaan ovella vastaan, jolloin ei ole aikaa vanhempien kanssa keskustelulle, kun muut odottavat sisällä. Myös keskustelujen toteuttaminen etä-/puhelinyhteyksin on ollut haastavaa ja monet tärkeät keskustelut on jäänyt käymättä. Tapahtumien peruuntumiset.

Kyselyn viimeisenä kysymyksenä kerättiin avoimia ehdotuksia työntekijöiltä johtamiselle kriisitilanteeseen liittyen. Vastauksia saatiin 108 henkilöltä. Vastajat toivoisivat selkeitä, johdonmukaisia ohjeita suhteellisin nopeasti ja mahdollisuus palautteen antoon toiminnasta, jotta siihen voisi tarvittaessa tehdä muutoksia. Työntekijät kaipaavat tukea haastavissa tilanteissa, kuten työnohjausta, esimiehen läsnäoloa, kuuntelemista ja tukemista, näin huolehdittaisiin henkilökunnan jaksamisesta. Vakituksia sijaisia voisi lisätä, jotta ei olisi aina uusi sijainen perehdyttävänä ja ylipäänsä sijaisten lisääminen, sillä työtehtävienkään määrää ei voi lisätä, mikäli ei ole resursseja. Viestintä nousee tärkeäksi koetuksi asiaksi, kaivataan aktiivisempaa ja avoimempaa kommunikointia, suunnitelmallisuutta ja ajan tasalla pitämistä.

Koronaan liittyen kaupunki on ohjeistanut ja huolehtinut etätyöntekijöiden asioista ja hyvinvoinnista. Lähes kaikki info on koskenut etätyöskentelijöitä. Meidän normisti työpaikoilla olevat lähikontakteissa työskentelevät on unohdettu kokonaan. Olemme omassa talossa yrittäneet itse keksiä hyviä tapoja toimia ja siten pienentää altistumisriskiä. Kaupungilta ei ole juurikaan ohjeita tullut. Monessa asiassa vastuu on jätetty päiväkotien työntekijöille.

Missään tapauksessa ei saisi riskiryhmäläisiä (johon itse kuulun) siirtää resurssityöntekijäksi entistäkin vaarallisempaan tilanteeseen. Viimeksi uhkana oli esim. siirto koronavanhempien lapsille avattavaan päiväkotiyksikköön. En suostunut ja terveystilanne selvitettiin johtajan kanssa juurta jaksan.

Työnantajan olisi hyvä ymmärtää, että tällaisissa olosuhteissa ei missään nimessä kuuluisi säästää henkilöstössä sijaisten rekrytointia kieltämällä. Kaikki palavat loppuun, kun koko ajan joutuu toimimaan äärirajoilla.

Olisi kiva, jos edes kerran tänä vuonna esimieheltä tulisi kysely, miten olemme jaksaneet tai myönteinen palaute siitä, miten teemme hyvää työtä tilanteesta johtuen. Nyt tuntuu, ettei siitä puhuta mitään ja me vain luovimme uudessa normaalissa, mikä kuormittaa aiempaa normaalia enemmän. Ja aiempi normaalikin oli kuitenkin hektistä työtä niin kuin alan ihmiset tietävät...

Henkilöstön aktiivinen osallistuminen asioiden järjestelyihin kriisitilanteissa on tärkeää. Ei voida olettaa, että esimiehet hoitavat asiat ja tekevät kaiken työn poikkeuksellisissa oloissa. Korona- kevät osoitti, että kaikki joutuivat yhtä ennalta arvaamattomasti uuteen tilanteeseen ja tilanteessa olisi tarvittu ennen kaikkea pysähtymistä, säntäilyyn sijaan. Kriisitilanteen hoitamisen varalta opin, että hyvät peruskäytännöt, rakenteet ja vastuunjako on hyvä pitää ajan tasalla, kriisin kohdatessa pysähtyminen ja rauhassa suunnittelemien tekeminen tuottaa parempaa toimintaa. Turvallisuussuunnitelmien päivittäminen myös erilaisten kriisien varalta kannattaa viimeistään nyt tehdä. Esimies tukee työyhteisöä kriisin keskellä, mutta myös hän itse tarvitsee tuen.

5 Tutkimustuloksien tarkastelu

Vastaajista 45 % kokee työnantajan olevan hyvin tietoinen velvollisuuksistaan. Mielestäni tämä vastausprosentti on ristiriidassa muihin tutkimuksen vastauksiin nähden – etenkin kriisitilanne (COVID-19) huomioiden, sillä kysyessä kuinka hyvin kokee työnantajan huolehtivan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä sekä onko työpaikalla riskienarviointia, suurin osa vastauksista oli kielteisiä. Vastaukseen voi vaikuttaa se, että tämä kysymys oli ensimmäinen kysymys tutkimuksessa, eikä vastaaja välttämättä ole vielä päässyt sisäistämään tämän kysymyksen tarkoitusta ja monimuotoisuutta, sillä työnantajan velvollisuudet ovat laajat, eivätkä vastaajat ole välttämättä suunnanneet kysymystä nimenomaan koronavirukseen liittyen. Toki voivathan työntekijät kokea työnantajan olevan tietoinen, mutta se kuinka se näyttäytyy käytännössä voikin olla eri asia ja pohtiessani vastauksia, voi myös olla, että vastaajat kokevat jo maskien mahdollistamisen olevan työnantajan keino tuoda esiin omat velvollisuutensa.

Työpaikoilla kuuluisi olla riskienarvioinnin suunnitelma, joka olisi kerran vuodessa tarkistettava. Riskienarviointisuunnitelma alkaa riskin arviointisuunnitelmasta, jonka jälkeen tunnistetaan vaarat, sitten määritetään riskin suuruus, ja sen seurauksista sekä todennäköisyydestä, tämän jälkeen riskiin liittyvästä merkittävydestä päätetään ja lopuksi valitaan toimenpiteet ja niiden toteuttaminen. Tämän ketjun jälkeen toimenpidettä seurataan ja kerätään palautetta, jonka pohjalta riskinarviointisuunnitelma tehdään uudestaan ja koko ketju toteutetaan alusta. (Työsuojelu, 2020) Kysymykseen onko

työpaikallanne riskienarviointisuunnitelma käytössä Covidiin liittyen, oli vastattu 29% kyllä (52 henkilöä). Kyllä vastanneet toivat esiin suunnitelman olevan käytössä, mutta siitä huolimatta he kokivat, ettei heidän turvallisuudestaan välitetä. Riskienarviointisuunnitelman avulla työntekijät voivat kokea olevansa arvokkaita ja, että heistä ja heidän turvallisuudestaan ja terveydestään välitetään. Vastauksissa nousee paljon esiin, että työpaikalla huomioidaan lasten ja vanhempien turvallisuus, mutta ei työntekijöiden. Työntekijöiden turvallisuus ja terveys on yhtä tärkeää kuin lasten ja heidän vanhempinsa, sillä jokainen ihminen on yhtä arvokas, eikä heidän asemansa yhteiskunnassa tai työnkuvansa määrittele kenen turvallisuus on tärkeämpää kuin toisen. Hallituksen tekemät linjaukset koetaan huomioivan vaan henkilöt, joilla on mahdollisuus etätyöskentelyyn, sillä jokainen työntekijä ei pysty työskentelemään etänä ja linjauksien ei koetan huomioivan sellaisia henkilöitä, jotka eivät voi työskennellä etänä, vastaajat kokevat mm. tämän myötä, ettei heidän turvallisuuttaan olla huomioitu. Työntekijät toivoivat myös johtajiltaan, että heillä olisi mahdollisuus palautteenantoon toimenpiteiden toimivuudesta, mikä riskienarviointisuunnitelmaan kuuluukin, mikäli sitä työpaikoilla toteutettaisiin. Vastauksista nousee esiin, että riskienarviointi on tehty, mutta sen tuloksille ei ole tehty toimenpiteitä ja sen mukaista seuranta. Esimies johtaa omalla esimerkillään ja tämä puolitiehen asioiden jättäminen on esimerkki siitä, että työt voisi jättää puolitiehen, riskienarviointia on turha käyttää, mikäli sen jättää kesken, eikä hyödynnä siitä nousseita epäkohtia, sillä mikä hyöty esiinnousseista epäkohdista on, jos niiden edistämiseksi ei lähdetä keksimään toimenpiteitä? Esimiesten ja työnantajien olisi suotavaa ymmärtää, että työntekijän hyvinvoinnilla on jatkuvuuden ja sitoutumisen kannalta erittäin suuri vaikutus ja työympäristön, ja -tehtävien kehittämisen kannalta työntekijöiden sitoutuminen työhönsä on kannattavaa.

Tutkimuksen vastauksista nousee esiin, esimiesten olevan etätyössä poikkeusolojen aikana, mikä onkin valtiolta tullut suositus. Kuitenkin myös tämän kaltaisissa kriisitilanteissa mitä korona on yhteiskunnallemme aiheuttanut, olisi esimiehen läsnäolo työntekijöille suotavaa. Tutkimukseen vastanneet ovatkin tuoneet esiin, kuinka esimiehen läsnäoloa kaivataan entistä enemmän, mutta sitä onkin ollut entistä vähemmän. Johtamiseen kuuluu työntekijöiden hyvinvoinnin turvaaminen. Työntekijöiden kokemus kuulluksi tulemisesta on yksi läsnäolon ja välittämisen osoitus. Esimiehen olisi kannattavaa huomioida tällaisessa poikkeustilassa työntekijöitä ja heidän tarpeitaan sekä heidän huomioitansa työkentällä tapahtuvista asioista, sillä työntekijä on työnsä paras asiantuntija. Työntekijän palaute

työstään olisi esimiehen kannattavaa ottaa huomioon, työhyvinvoinnin, työn kehittymisen, ja asiakkaiden hyvinvoinnin kannalta. Kuulluksi tulemisen kokemiseksi toimivaa olisi säännöllinen kuulumisien kysely, puolin ja toisin. Maskien käyttö, turvavälit ja hygienian noudattaminen ovat todettu tähän asti olevan toimivimpia varotoimenpiteitä koronan ehkäisemiseksi, näiden toimien avulla voitaisiin toteuttaa jollain tasolla samankaltaista arkea kuin ennenkin koronaa, sillä ihminen kaipaa ihmistä, eikä etäyhteys mahdollista sitä samaa kokemusta toisen ihmisen läsnäolosta, mitä voi kokea kasvokkain ollessaan. Työntekijöiltä saadun palautteen myötä esimies voisi parantaa jokaisen osapuolen eduksi työmenetelmiä, siksi olisi suotavaa säännöllisesti ottaa työntekijöiden palaute vastaan ja ennen kaikkea, tehdä toimia niiden pohjalta. Kriisitilanteissa ei auta esimiehen tuovan omaa epävarmuuttaan esille kiukkuamalla tai purkamalla muutoin negatiivisesti tilanteesta tuovaa hankaluutta. Esimiehen kuuluu olla avoin tilanteeseen liittyen ja hän voi myös avoimesti kertoa myös omat tunteuksensa, kuitenkin luoden toivoa ympärilleen. Asioiden pimentäminen, vähättely tai valehtelu ei luo luottamusta työyhteisöön. Esimies tarvitsee kuitenkin tukea myös itselleen, mikä on myös työntekijöiden muistettava, sillä esimieskin on ihminen, jolla on tunteet. Esimiehen on huolehdittava tarvittava tuki itselleen ja työntekijöiden on oltava parhaita mahdollisia yhteistyökumppaneita esimiehelleen. Työnohjaus on mainio apu keino käsittelemään työpaikalla vallitsevaa tilannetta ja paikka, jossa jokainen pääsee kuulluksi.

Johtaminen on laaja käsite ja siihen kuuluu sekä turvallisuus- että kriisijohtaminenkin. Riskienarviointisuunnitelma on osa johtamista, jonka olenkin tuonut aikaisemmin esiin. Johtajien olisi hyvä kerrata kuinka kriisitilanteissa olisi toimittava ja mitä turvallisuusjohtaminen on. Voi olla, että johtaja on päässyt työtehtäviinsä työpaikan sisältä tai koulutuksesta on kulunut aikaa, jolloin edellä mainitut ovat saattaneet päästä unholaan. Myös työntekijöiden kanssa olisi hyvä käydä keskustelua turvallisuudesta ja kriisistä, sillä työntekijät voivat parhailaan olla näissä asioissa apuna esimiehelleen, sillä esimieskään ei kerkeä joka paikkaan, eikä välttämättä huomaa kaikkia asioita. Työssä kuin työssä olisi kaikkein tärkeintä olla saatavilla ja luoda työpaikalleen avoin ilmapiiri, jotta epäkohtiin puuttuminen olisi mahdollista.

Koronavirukselta suojaudutaan parhaiten turvaväliä, ja hygieniia noudattaen sekä maskia käyttäen. Tutkimustuloksissa on ristiriitaa turvatoimenpiteiden suhteen – sillä kerrotaan,

että työpaikoilla suositellaan käytettävän maskia ja hygienian huomioiminen on korostunut, työntekijät kuitenkin kokevat, etteivät he pysty virukselta suojautumaan niin kuin haluaisivat. Osa vanhemmista ei suostu noudattamaan turvaohjeita, ja lapsien kanssa turvavälien noudattaminen on mahdotonta. Työntekijöiden turvallisuuden turvaamiseksi täytyisi keksiä keinot, sillä työntekijän on koettava, että hänenkin turvallisuudellaan on merkitystä sekä koettava olevansa tasa-arvoisessa asemassa.

Tutkimuksesta tulee esiin, kuinka viestinnän koetaan jäävän puolitiehen, eivätkä työntekijät tiedä missä mennään. Positiivinen viestintä auttaa työntekijöitä sisäistämään ja hyväksymään tilanteen. Työntekijöiden ollessa tietoisia tilanteesta, on heillä itsevarmempi ote työhönsä ja tieto tuo myös tyyneyttä. Työntekijöiden ollessa tietoisia on heidän myös helpompi levittää tietoa lasten vanhemmille, eivätkä työntekijät koe ristiriitaa asioiden välillä, mikäli työnantaja pidättäytyy päätöksissään, perustelee ne ja viestittää ne jokaiselle osapuolelle selkeästi.

Kysyttäessä tutkimuksessa fyysisestä ja henkisestä palautumisesta, huomaan vastauksien olevan samankaltaisia. Tämä laittaa minut pohtimaan, kuinka tietoisia ollaan, mitä eroa on fyysisessä ja henkisessä hyvinvoinnissa ja jaksamisessa. Miettiessäni tätä, olisin voinut avata tutkimuksessa näiden kahden eroa, sillä koen että vastauksia suoraan fyysiseen jaksamiseen en saanut. Toki fyysinen ja henkinen jaksaminen kulkee käsikädessä ja niiden sekoittuminenkin voi olla luonnollista, sillä helposti henkinen jaksaminen vaikuttaa fyysiseen jaksamiseen ja toisinpäin. Fyysistä jaksamista olisin voinut avata tutkimuksessa vastaajille jakamalla ne fyysiseen ergonomiaan, ääniergonomiaan ja kognitiiviseen ergonomiaan, kuitenkin olen näistä jokaisesta poiminut tuloksia vastauksien perusteella – paitsi fyysisestä ergonomiasta, sillä siitä en löytänyt vastauksia tutkimustuloksista.

Ääniergonomiaan liittyen moni oli maininnut metelin olevan liian kovaa ja jatkuvaa, jonka huomaavat etenkin työpäivän päätteeksi mentäessä hiljaiseen autoon. Äänitason hallitseminen on varmasti hankalaa, sillä asiakkaina on lapsia ja heillä äänenkäytön ja siihen liittyvän voimakkuuden kanssa opettelu on kesken, lapsilla on tapana hakea ja saada huomiota korottamalla ääntään ja lapsia ollessa useampi, äänitaso herkästi nousee. Voisiko päiväkodeissa olla ääntä vaimentavia tekstiilejä, kuten verhoja? Uusia rakennuksia rakentaessa tämä voitaisiin ottaa huomioon käyttämällä rakentaessa ääntä vaimentavia

materiaaleja, kuten seiniä tai kattoja tms.? Pohdin, kuinka paljon päiväkotilaisten kanssa harjoitellaan äänenkäyttöä? Harjoitellaanko puheenvuoron odottamista, rauhallisesti puhumista jne.?

Kognitiiviseen ergonomiaan kuuluu mm. tiedon käsittely. Tietoa voi olla liikaa, liian vähän, tai sopivasti. Vastauksista nousee esiin ohjeistuksien olevan ristiriidassa hallitukselta tulevien määräyksien kanssa sekä työnantajalta tulevien määräyksien kannalta työn toteutukseen katsottuna. Epäselvyys aiheuttaa ihmisessä ahdistumista ja turhautumista, oikeudenmukainen johtaminen on mm. selkeitä päätöksentekoa, niiden tiedottaminen ja työtaakan tasapuolinen jakaminen. Työturvallisuus määrää mm. taukotilat ja peseytymistilat. Vastauksissa oli mainittu, että taukotilat on joko otettu kokonaan pois käytöstä tai taukotilaa saa käyttää kerrallaan rajallinen määrä henkilöitä. Tämän suhteen olisi saatava tarkempaa tietoa siitä, miten henkilökunnan määrää on rajoitettu, sillä taukotilan käytön mahdollisuus pitäisi olla jokaisella, eikä sitä voi täysin poistaa käytöstä. Henkilömäärä voidaan rajoittaa, mutta sen täytyy olla toteutettu niin, että jokainen työntekijä kokee kuitenkin hänen olevan oikeutettu käyttämään taukotilaa ja siinä tarvitaan selkeyttä, kuinka paljon tilassa saa olla kerrallaan henkilöitä ja tämän toteuttamiseksi täytyisi esim. porrastaa tauot selkeästi. Työntekijällä kuuluu olla mahdollisuus työpäivän aikana työstä irtautumiseen, mikä onnistuu parhaiten taukotilassa, eikä tilassa saisi olla työstä mitään muistuttavaa esim. lappuja säännöistä tms. ja työntekijän kuuluisi antaa nauttia tauostaan rauhasta, ilman, että taukotila tai toinen työntekijä tuo esiin mitään työhön liittyvää.

Ihminen tarvitsee sopivassa määrin haasteita ja lepoa. Liiallinen tai liian vähäinen kuorma voi muotoutua pidemmällä ajalla haasteeksi ja motivaation häviämiseksi. Työnantajan olisi hyvä käydä säännöllisesti työntekijöiden kanssa keskustelua työn kuormittavuudesta, jotta sen eteen osattaisiin tehdä toimenpiteitä. Tutkimuksesta nousi esiin työn liian kuormittavuus, jonka myötä vastaajat tuokivat esille alan vaihtoa. Työnantajan etu olisi työntekijöiden pysyvyys ja työntekijöiden pysyvyydellä voi olla helpompi lähteä kehittämään ja tekemään ratkaisuja pidemmällä tähtäimellä epäkohtiin liittyen. Toki uudet työntekijät saattavat huomata epäkohdat ja tuoda niitä herkästikin esille, mutta työntekijöiden vaihtuvuus on oravanpyörä, mikäli työnantaja ei ole kiinnostunut puuttumaan epäkohtiin työntekijöiden hyvinvoinnin ja jaksamisen parantamiseksi. Jokainen työntekijä kokee työn kuormittavuuden eri lailla, siksi myös on erityisen tärkeää, että esimies olisi perillä siitä, millainen kukin

työntekijä on ja millainen heidän kuormittavuutensa aste on. Työnantaja ei voi tuntea työntekijöitään vaan kuin käyttämällä aikaansa heihin tutustumalla, kuuntelemalla ja kyselemällä.

Työhyvinvoinnin kolmessa toimintamallissa (sopeutuva toimintamalli, kehittävä toimintamalli ja näiden kahden yhdistäminen) tuodaan esiin, kuinka työhyvinvointi on kaikkien vastuulla, sekä työntekijän, että työnantajan. Vastauksista nousee esiin, kuinka esim. työstä palautumisen koetaan olevan vain omalla vastuulla, eli työnantaja on siirtänyt sen vastuun työntekijälle. Työnantaja voi kuitenkin huomioida työntekijöiden palautumisen työstään laittamalla heille tarpeeksi riittävät lepoajat työaikojen välille, ottamalla vapaatoiveet ja yksilöiden henkilökohtaiseen elämään liittyvät haasteet ja toiveet huomioon, kuten perheen, ystävien ja harrastuksien yhteensovittamisen työelämän kanssa. Riittävien taukojen toteuttamismahdollisuuden myöntäminen ja resurssien kunnossa pitäminen ovat myös keinoja työnantajan huomioida työntekijöiden riittävää palautumista. Erilaiset tyhyillat sekä kulttuurisetelit tuovat myös erilaisia palautumismahdollisuuksia. Työntekijät voivat ottaa vastuuta työhyvinvoinnista, huolehtimalla omasta hyvinvoinnistaan vapaa-ajalla riittävällä levolla ja toteuttamalla itselleen mieluisia asioita, työpaikalla jokainen on vastuussa työhyvinvoinnista, mm. ottamalla vastuuta omasta kommunikointityylistään – jotta työympäristö saadaan toimivaksi, täytyy jokaisen kiinnittää omaan käyttäytymiseen huomiota. Ongelmatilanteisiin täytyy etsiä ratkaisuja, ilman syyttelyä. Toisia täytyy kunnioittaa ja työt on organisoitava parhaaksi katsomalla tavalla ja työntekijän on koettava työnsä turvalliseksi.

Koronan tuomat poikkeusolot vaikeuttavat työpaikoilla toteutettavaa työhyvinvointia työntekijöiden edun mukaisesti sekä kriisitilanteisiin vaadittavaa toimintasuunnitelmaa ei tuloksien mukaan työpaikoilla ole. Kriisisuunnitelma ja sen toteuttaminen tilanteen niin vaatiessa auttaisi jokaista osapuolta työpaikalla kriisitilanteita kohdatessa. Parhaimmassa tapauksessa yhdessä koetut kriisit voivat vahvistaa työyhteisöä, mutta se vaatii jokaisen osapuolen sitoutumisen, rauhallisuuden ja asiaan, paneutumisen sekä hyväksymisen.

Valtioneuvoston tiedepaneelin (2020, ss. 34 – 35) suunnittelee laajempien terveydenhuollontarkastuksien ottamista osaksi viruksen jälkeistä jälkihoitoa, tällöin voitaisiin tarkastaa jokaisen perheen ja yksilön hyvinvoinnin tila ja tarpeen mukaan tarjota

tarvittavia palveluja. Erilaisten palveluiden yhteen saattaminen on tässä tilanteessa erityisen tärkeää, järjestöjen merkitys kasvaa sekä eritoten digitaalisten palveluiden käyttöönotto, kuten chatit, neuvontapalvelut, puhelinpalvelut. Lapsiperheitä tukeessa tulee ottaa huomioon sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen vahvistaminen etenkin vanhemmuuden, parisuhteen, mielenterveyden, päihdehuollon ja lastensuojelun osalta. Perheiden taloudellisia vaikeuksia on pienennettävä hyödyntämällä tämänhetkistä talousjärjestelmää. (Valtioneuvoston tiedepaneeli, 2020, s. 45) On mielestäni hienoa, että poikkeusolojen aiheuttamia ongelmia on lähdetty tutkimaan, mutta kuitenkin pelkkä jälkihoito ei tilanteessa riitä. Korona on ollut jo pitkään jatkunut kriisi, jonka vuoksi tarvitaan toimenpiteitä nyt jo olemassa oleviin ongelmiin ja ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä ihmisten mielenterveyden ja hyvinvoinnin tukemiseksi.

Määrällisissä kysymyksissä vastausvaihtoehdot oli jaoteltu erittäin huono – erittäin hyvä ja tutkimustuloksia tarkastellessa on mielenkiintoista huomata, että vastaajat ovat vastanneet useimmiten määrällisiin kysymyksiin ”kohtalaisesti”. Kuitenkin, kun tarkastelen laadullisten kysymyksiä vastauksia, huomaan siellä paljon ristiriitaa määrällisiin kysymyksiin nähden. Laadullisten kysymyksiä vastauksissa vastaajat ovat avanneet paljon ja rohkeasti ajatuksiaan, kokemuksiaan ja tuntemuksiaan sekä näistä vastauksista nousee paljon mm. kuormittuneisuutta, kehitettävää, epätyytyväisyyttä ja epätasa-arvoa. Pelkästään määrällisten kysymyksiä vastauksia tarkastellessa, voisi saada kuvan, että työntekijät ovat suurin piirtein tyytyväisiä työpaikkansa toimintaan, työviihtyvyyteen ja omaan työhyvinvointiin, kuitenkin laadullisten kysymyksiä vastaukset antavat täysin erilaisen näkökulman. Tämän vuoksi, onkin eritoten tärkeää aina antaa ihmisille myös avoin puheenvuoro, sillä pelkästään numeerisesti arviota annettaessa, ihan mistä tahansa asiasta, ihmisen kuuleminen jää todella suppeaksi.

5.1 Johtopäätökset

Korona on tuonut poikkeusolot, joka on vaikuttanut laajasti yhteiskuntaamme, poikkeusoloja varten on Maailmanpankkiryhmä ja Maailman terveysjärjestö WHO perustanut lautakunnan, jonka tehtävänä on havainnollistaa epäkohdat varautuneisuudesta kriisien estämiseksi, sekä auttaa päättäjiä ja johtajia toteuttamaan toimenpiteitä varautuneisuuden ylläpitämiseksi – tämä olisi huomioitava ja hyödynnettävä, saadakseen mahdollisimman tasapuolisen ja

jokaisen etua kunnioittavan toimintatavan kriisin keskelle. Poikkeusolot vaikuttavat suuresti perheisiin ja tuo mukanaan huolen vanhempien ja lasten hyvinvoinnista. Tämä olisi huomioitava varhaiskasvatuksen parissa työskentelevien ammattilaisten hyvinvointia tarkastellessa, sillä mikäli työntekijä ei ole motivoinut työhönsä tai työpaikan resurssipulan vuoksi tms., voi mahdollisesti työntekijän kapasiteetti huomioida lapsen hyvinvointia olla madaltunut.

Työviihtyvyyttä on mahdollista lisätä, sillä jokaisella työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työhönsä. Kiinnostus toisia kohtaan, kysyminen, välittäminen, huomioiminen lisää hyvinvointia. Työnantajien olisi muistettava, että hyvinvoivat työntekijät ovat yhtä kuin hyvinvoiva työyhteisö, sen lisäksi hyvinvoiva työntekijä on tuottava, joten saadakseen työpaikan olevan tuottoisa, olisi kannattavaa panostaa työntekijöiden työhyvinvointiin ja miksipä ei työnantaja itsekkin haluaisi voida työpaikallaan mahdollisimman hyvin. Työnantaja niin kuin myös esimies omalla esimerkillään johtaa, myös työntekijät omalla panoksellaan auttavat esimiehiään voimaan hyvin ja auttavat esimiehiään olemaan parhaimpia esimiehiä heidän työpaikallaan. Ihminen tarvitsee ihmistä ja niin myös työpaikan hyvinvointiin liittyvissä asioissa hyvinvointi on vastavuoroista ja jokaisen ihmisen vastuulla. Johtajan vastuuseen kuuluu tehdä muutostyömuutoksia ja huolehtia, että hyvinvointiin liittyvät asiat toteutuvat työpaikalla ja työntekijöiden vastuuseen kuuluu tiedottaa ongelma-, mutta myös toimivista kohdista ja olla esimiehen tukena.

Tutkimus on vahvistanut käsitystäni työhyvinvoinnin tärkeydestä, sillä jo tutkimuksen teoreettinen pohja tuo vahvasti esiin, kuinka suuri vaikutus työn sisällöllä ja sen merkittävyydellä on työssä jaksamiseen. Vaikka tutkimuksessani paneuduttiin enemmän poikkeusolojen vaikuttavuudesta työhyvinvointiin, voi tutkimuksesta saada viitteitä myös kokonaisvaltaiseen työhyvinvoinnin huomioimiseen työpaikoilla. Tutkimuksen tulokset vahvistavat huolta työntekijöiden jaksamisesta, viihtyvyydestä ja motivoituneisuudesta työpaikoilla.

5.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksien eettisyyteen liittyvät ongelmat jakautuvat kahteen luokkaan: tutkimuksen tiedonhankintaan ja tutkittavien suojaan liittyviin kysymyksiin. Tutkijan käyttäessä

standardoituja tiedonkeruumenetelmiä, pystyy eettisiin ongelmiin keksimään helpommin ratkaisuja ja jopa niitä välttämään. Tiedonhankintatavan ollessa epämuodollisempi, jää tutkijalle suurempi vastuu eettisten ongelmakohtien huomioimisessa. Tutkijalla on kuitenkin vastuu siitä mitä tutkimus aiheuttaa tutkittavalle. (Saaranen- Kauppinen & Puusniekka, 2006) Tutkimusaiheen valinta itsessään on eettinen kysymys, aihetta valittaessa kuuluu selkeyttää, miksi tutkimukseen ryhdytään ja millä ehdoilla tutkimusaihe on valittu. Eettisyys tulee esille tehtävän muotoilussa, jokaisella tieteenalalla on omat arvolähtökohtansa, ihmiskäsityksensä ja toiminnan tavoitteensa. Ihmisoikeudet perustavat ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen eettisen pohjan. (Tuomi & Sarajärvi, 2017, Tutkimusaiheen valinta on eettinen kysymys -luku, neljäs kappale) Tutkimuksessa on tuotava esiin, mikä kysymyksessä esiintyvän abstraktin käsitteen tarkoitus on, sillä jokainen ihminen voi määritellä esim. ”suvaitsevaisuuden” eri tavalla. Käsitteet täytyy määritellä analyyttisiksi menetelmiksi, jotta niitä voidaan mitata, tätä kutsutaan operationalisoinniksi. (KvantiMOTV, 2008)

Tutkijan on selvitettävä osallistujille tutkimuksen tavoitteet, menetelmät ja mahdolliset riskit, kuten fyysistä ja psyykkistä terveyttä uhkaavia tekijöitä ja yhteiskunnallisen aseman vaarantuminen. Osallistujilla on myös oltava oikeus kieltäytyä osallistumisesta tutkimukseen, tutkimuksen on oltava vapaaehtoinen sekä osallistujalla on oltava aina mahdollisuus keskeyttää tutkimus. Osallistuessaan tutkimukseen on tutkijan varmistettava, että osallistujat tietävät mistä tutkimuksessa on kyse. Tutkimuksesta nousevien tietojen on oltava luottamuksellisia ja osallistujat on jätävä nimettömiksi, ellei osallistuja anna lupaa identiteettinsä paljastamiseen. Tutkijan on noudatettava lupaamiaan sopimuksia, eikä tutkimuksen rehellisyyttä vaaranneta. Laadullisessa tutkimuksessa vastaajien harhaanjohtaminen on kaukainen ajatus, sillä silloin tutkimuksesta katoaisi tutkimusluonteelle oleellinen perusoletus eli luonnollinen tilanne. (Tuomi & Sarajärvi, 2017, Manhattan-tapaukset -luku, neljäs kappale)

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuskeskustelussa korrespondenssiteoria liittyy aistihavainnointiin ja sen varmentamisen arviointiin. Pragmaattinen totuusteoria puolestaan liittyy erilaisiin toimimisen mahdollisuuksiin ja se on vahvimmillaan rationaalisen tiedon alueella. Objektiivisuus ongelmaa katsoessa laadullisessa tutkimuksessa on erotettava havainnoinnin luotettavuus ja niiden puolueettomuus. Puolueettomuus tulee esiin siinä, että koittaako tutkija ymmärtää tiedonantajia itsenään vai katsooko tutkija tiedon oman

kehyksensä läpi. Laadullisessa tutkimuksessa myönnetään, että tutkijan oma katsomuksensa tutkittavaa asiaa kohtaan vaikuttaa, sillä tutkija on tuloksien tulkitsija. (Tuomi & Sarajärvi, 2017, Totuus ja objektiivisuus laadullisessa tutkimuksessa -luku, ensimmäinen kappale)

6 Jatkotutkimukset

Tiedämme, että tekemällä työ sujuvaksi ja yhteistyö toimivaksi, on sillä positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin kehittämisessä on otettava huomioon, että jokainen toimija kokee työhyvinvoinnin tärkeäksi ja on halukkaita sen kehittämiseen. (Suomen sairaanhoitajaliitto ry, 2014, s. 14) Työaikaan vaikuttaminen lisää työntekijän hallinnan tunnetta ja osallisuuden tunnetta. Henkilön itse suunnitellessaan työaikaansa, saa hän mahdollisuuden toteuttaa vapaa-aikansa suunnitelmia paremmin. Työviihtyvyyttä parantamalla voidaan myös pidentää työuria, sillä Juha Antila ja Pekka Ylöstalo (Virolainen, 2012, s. 49 & 56) huomasivat tutkimuksensa kautta, työyhteisöissä, joissa katsottiin eteenpäin ja työntekijöiden osaamista hyödynnettiin laajemmin sekä vastuuta annettiin työntekijöille, sai aikaan sen, että työntekijöillä oli vähemmän ajatuksia eläkkeelle siirtymisestä.

Työhyvinvointia voi mitata brittiläisen työpsykologin Peter Warrin (1994) (Nätti & Anttila, 2012, s. 167) kehittämän tunneperäisen (koetun) hyvinvoinnin mallia hyödyntäen. Warrin hyvinvoinnin mallissa kokemusta kuvataan tunnepareilla mielipaha – mielihyvä, ahdistus – mukavuus sekä masennus – innostus. Jenni Rauramon (2019) työhyvinvoinnin portaat – käsikirjassa on työhyvinvoinnin arviointi numeerisesti omien kokemusten ja tuntemuksien mukaan hyödyntäen hyvinvoinnin portaita (**kts. s. 2**), jota käytetään työhyvinvoinnin kehittämisen apuna.

Työhyvinvoinnin parantaminen vaatii konkreettisia toimenpiteitä. Tutkimukset siitä, millä tasolla työhyvinvoinnin kokemus on työpaikoilla ei riitä, vaan tutkimuksien tuloksien pohjalta täytyy lähteä pohtimaan toimenpiteitä parantaakseen työntekijöiden hyvinvointia ja viihtyvyyttä. Yhtenä jatkotutkimuksena tuloksien perusteella näkisin parantaakseen työntekijöiden työhyvinvointia, olisi toiminnallinen opinnäytetyö varhaiskasvatuksen työntekijöiden työpaikalle, jossa lähdettäisiin kehittämään työhyvinvointia konkreettisesti toiminnallisen opinnäytetyön toimesta. Mielenkiintoista olisi myös tehdä tutkimus

varhaiskasvatuksen parissa johtoasemassa työskenteleville, siitä, millaisilla tukitoimenpiteillä he kokisivat olevan apua heidän työssään, jotta he voisivat olla parhaita mahdollisia esimiehiä. Ihminen viettää suurimman osan päivästänsä töissä ja jokaisen ihmisen oikeus on kokea itselleen arvokasta elämää – arvokkaan elämän toteutumiseksi on suuri syy parantaa työviihtyvyyttä.

Lähteet

- Ahonen, A. & Pesonen, T. (2020). *Koronakriisin vaikutukset varhaiskasvatukseen*. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. <https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2020/04/Koronakriisin-vaikutukset-varhaiskasvatukseen.pdf>
- Alastalo, M. & Borg, S. (2010). Numerolukutaito. KvantiMOTV- Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Haettu 12.4.2021 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/numerolukutaito/analyysi.html>
- Alhanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O., Kangas, M., Soini, T. & Soininen, J. (2011). *Työnohjauksen käsikirja*. Helsinki: Tammi.
- Calleja, M. (2020). *Korona. Virus, joka mullisti maailman*. Helsinki: Oppian.
- Hiltunen, A. (2011). *Johtamisen taito – elämänmittainen matka*. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Järvensivu, A. & Piirainen, T. (2012). *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Hakapaino.
- Jyväskylän yliopisto. (2015). *Survey*. Haettu 12.4.2021 osoitteesta <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/survey>
- Kerko, P. (2001). *Turvallisuusjohtaminen*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- KvantiMOTV. (2008). *Mittaaminen: Mittarin luotettavuus*. Haettu 16.4.2021 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/luotettavuus.html>
- McLeod, S. (2020). *Maslow's Hierarchy of Needs*. Simply Psychology. Haettu 28.7.2020 osoitteesta <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>
- Mertanen, V. (2015). *Työturvallisuuden perusteet*. Helsinki: Työterveyslaitos, 2015.
- Rauma, J. (2019). *Sosiaalialan ammattilaisten työurat- kysely Talentian jäsenistölle*. [Opinnäytetyö, Diakonia- ammattikorkeakoulu]. <https://www.theseus.fi/handle/10024/264716>
- Rauramo, J. (2009). *Työhyvinvoinnin portaat-työkirja*. Haettu 28.5.2020 osoitteesta https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf
- Pohjolan-Pirhonen, C., Poutiainen, K. & Samulin, H. (2007). *Kriisityön käsikirja, käytännön opastusta traumaattisen kriisin kohdatessa*. Helsinki: Kirjapaja.
- Pöyriä, P. (2012). *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006a). *KvantiMOTV- Mitä laadullinen tutkimus on: lyhyt oppimäärä*. Haettu 29.8.2020 osoitteesta https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L1_2.html

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006b). KvaliMOTV- Sisällön analyysi. Haettu 12.1.2021 osoitteesta https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_2.html

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006c). KvaliMOTV- Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Haettu 12.4.2021 osoitteesta https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006d). KvaliMOTV- Eettiset kysymykset. Haettu 13.4.2021 osoitteesta https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1.html

Suomen sairaanhoitajaliitto ry. (2014). *Työhyvinvoinnin keinot, hoitotyönvuosikirja 2014*. Helsinki: Fioca.

Talentia, n.d. *Talentia vaikuttaa*. Haettu 24.11.2020 osoitteesta <https://www.talentia.fi/talentia/>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2017). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työsuojeluhallinto. (2010). *Turvallisuusjohtaminen*. Tampere: Multiprint.

Työsuojelu. (2020). *Vaarojen arviointi*. Haettu 9.1.2021 osoitteesta <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vaarojen-arviointi>

Valtioneuvoston tiedepaneeli. (2020). *COVID-19-kriisin haitallisten vaikutusten ehkäiseminen kestävä kehityksen periaatteiden mukaisesti*. Tutkimus 1.6.2020. Haettu 9.7.2020 osoitteesta <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162482>

Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Helsinki: Books on Demand.

Liite 1: Kyselylomake

Koronan vaikutus työhyvinvointiin varhaiskasvatuksessa

Koronavirus aiheuttaa hengityselinten ja suoliston infektoita ihmisissä sekä eläimissä. Hengitystieinfektiot voivat vaihdella tavallisesta flunssasta vakavimpiin ja akuutteihin hengitystauteihin. (Calleja, 2020, s. 19) Hallitus on linjannut valtakunnallisia ja alueellisia suosituksia koronaepidemian leviämisen estämiseksi. (Valtioneuvosto, 2020) Koronaviruksen tuomat poikkeusolot ovat aiheuttaneet työpaikoilla mm. lomautuksia ja YT- neuvotteluja.

Tämän kyselytutkimuksen tavoitteena on selvittää, kuinka korona (COVID-19) on vaikuttanut työhyvinvointiin varhaiskasvatuksen työkentällä.

Tutkimus toteutetaan yhteistyössä osana Hämeen Ammattikorkeakoulun (HAMK) sosionomi opiskelijan opinnäytetyötä ja Sosiaali alan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia Ry:n kanssa.

Kyselyn vastaukset käsitellään täysin anonymisti ja siihen vastaaminen on vapaaehtoista. Vastausaika on 20.11.2020 saakka.

Taustatiedot

1. Sukupuoli

- Nainen
- Mies
- Muu

2. Ikä

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 55-65
- yli 66

3. Asuinalue

- Uusimaa
- Varsinais-Suomi
- Satakunta
- Häme
- Pirkanmaa
- Päijät-Häme
- Kymenlaakso
- Etelä-Karjala
- Etelä-Savo
- Pohjois-Savo
- Pohjois-Karjala
- Keski-Suomi
- Etelä-Pohjanmaa
- Pohjanmaa
- Keski-Pohjanmaa
- Pohjois-Pohjanmaa
- Lappi
- Ahvenanmaa

4. Koulutus

- Sosiaalikasvattaja
- Sosiaalialan ohjaaja
- Lastentarhanopettaja
- Sosionomi (AMK)
- Sosionomi (YAMK)
- Joku muu, mikä?

5. Työkokemus varhaiskasvatuksessa

- 0-3
 4-6
 7-15
 yli 15

6. Työnantaja

- Julkinen
 Yksityinen
 Järjestö
 Joku muu, mikä?

7. Millaisena koet työhyvinvointisi tällä hetkellä?

	1	2	3	4	5
1= erittäin huono, 2= huono 3= kohtalainen, 4= hyvä 5= erittäin hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työnantajan velvollisuudet

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu huolehtia työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä, tarpeellisilla toimenpiteillä tavallisiin ja ennalta arvattaviin tapahtumiin. Mikäli tapahtumaa ei voi ennakoon arvioida tai poistaa, täytyisi työnantajan selvittää sen merkitys työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen. (Työturvallisuuslaki 738/2002 § 8 ja § 10.)

8. Kuinka hyvin koet työpaikkasi olevan tietoinen työnantajan velvollisuuksista?

	1	2	3	4	5
1= erittäin huonosti, 2= huonosti, 3= kohtalaisesti, 4= hyvin, 5= erittäin hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Kuinka hyvin koet, että työnantaja huolehtii turvallisuudestasi ja terveydestäsi Covidiin liittyen?

	1	2	3	4	5
1= erittäin huonosti, 2= huonosti, 3= kohtalaisesti, 4= hyvin, 5= erittäin hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Onko työpaikallanne riskienarviontia Covidiin liittyen?

- Kyllä
 Ei

Työntekijöiden fyysinen ja henkinen jaksaminen

Psykososiaalisiin kuormitustekijöihin kuuluu työn sisältöön, järjestelyyn ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät tekijät. Työn sisältöön liittyviä kuormitustekijöitä on esimerkiksi työn sirpaleisuus, yksitoikkoisuus, kohtuuton vastuu. Työn järjestelyyn liittyviä tekijöitä esimerkiksi epäselvät tehtäväkuvat, liiallinen tai liian vähäinen työmäärä, puutteet työvälineissä. Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä esimerkiksi puutteellinen tuki, toimimaton vuorovaikutus, epäasiallinen kohtelu. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu, n.d)

12. Millaisia kuormitustekijöitä työpaikallasi on?

13. Kuinka hyvin koet, että kuormitustekijät huomioidaan työpaikallasi?

	1	2	3	4	5
1= erittäin huonosti, 2= huonosti, 3= kohtalaisesti, 4= hyvin, 5= erittäin hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Koetko työpaikkanne viestinnän toimivana?

	1	2	3	4	5
1= erittäin huonosti toimivana, 2= huonosti toimivana, 3= kohtalaisesti toimivana, 4= hyvästi toimivana, 5= erittäin hyvin toimivana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Miten hyvin koet, että työntekijöiden fyysisestä palautumisesta huolehditaan?

	1	2	3	4	5
1= erittäin huonosti, 2= huonosti, 3= kohtalaisesti, 4= hyvin, 5= erittäin hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Kerro, miten työntekijöiden fyysisestä palautumisesta huolehditaan?

17. Miten hyvin koet, että työntekijöiden henkisestä palautumisesta huolehditaan?

	1	2	3	4	5
1= erittäin huonosti, 2= huonosti, 3= kohtalaisesti, 4= hyvin, 5= erittäin hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Kerro, miten työntekijöiden henkisestä palautumisesta huolehditaan?

Koronavirus (COVID-19)**19. Millä tavalla covid-19 on vaikuttanut työhyvinvointiisi?**

20. Koetko esimiehen tukevan työtäsi arjessa, etenkin poikkeusoloissa?

	1	2	3	4	5
1= erittäin huonosti, 2= huonosti, 3= kohtalaisesti, 4= hyvin, 5= erittäin hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Millaisena koet johtamisen työpaikallasi poikkeusoloissa?

	1	2	3	4	5
1= erittäin huonona, 2= huonona, 3= kohtalaisena, 4= hyvänä, 5= erittäin hyvänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Millaisia toimenpiteitä covid-19 on aiheuttanut työpaikallasi?

23. Millaisia odotuksia ja kehitysideoita sinulla on johtamiselle kriisitilanteisiin liittyen?

Kiitos kyselyyn vastaamisesta!

Lähteet

Calleja, M. (2020) Korona, virus joka mullisti maailman. Helsinki: Oppian.

Työsuojeluhallinto. (2010). Turvallisuusjohtaminen. Tampere: Multiprint.

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. (n.d) Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? Haettu 19.9.2020 osoitteesta <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>

Työturvallisuuslaki 738/2020. Haettu 19.9.2020 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Valtioneuvosto. (2020) Hallitus linjasi valtakunnallisista ja alueellisista suosituksista koronaepidemian leviämisen estämiseksi. Haettu 22.10.2020 osoitteesta <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-linjasi-valtakunnallisista-ja-alueellisista-suosituksista-koronaepidemian-leviamisen-estamiseksi>

