

Varhaiskasvatuksen opettajien kokemus omasta työhyvinvoinnista



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Sosionomikoulutus

kevät, 2022

Suvi Mertanen

Sosionomikoulutus

Tekijä Suvi Mertanen

Työn nimi Varhaiskasvatuksen opettajien kokemus omasta työhyvinvoinnista

Ohjaaja Liisa Kokkonieni

Tiivistelmä

Vuosi 2022

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää varhaiskasvatuksen opettajien kokemusta omasta työhyvinvoinnista. Varhaiskasvatusta ohjaa varhaiskasvatuslaki, varhaiskasvatuksen opettajat vastaavat varhaiskasvatuksen pedagogiikasta. Varhaiskasvatus on ollut viimeisten parin vuosikymmenen aikana jatkuvassa muutospaineessa, joten aihe on erittäin ajankohtainen. Työhyvinvointi käsittää psyykkisen sekä fyysisen työhyvinvoinnin. Psyykkisen työhyvinvoinnin alle katsotaan myös henkinen sekä sosiaalinen työhyvinvointi. Nämä kaikki vaikuttavat siihen, kuinka kuormittavaa työ on ja millaiseksi työntekijät kokevat oman työhyvinvoinnin.

Tutkimus toteutettiin vapaaehtoisella Webropol-kyselyllä. Kyselyn luonne on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Vastauksia kyselyyn saatiin yhteensä 339. Tuloksia tarkasteltiin ristiintaulukoinnin avulla, vertailemalla kunnallisen ja yksityisen puolen varhaiskasvatuksen eroja. Strukturoitujen kysymysten vastauksista heijastui, että varhaiskasvatuksen opettajat ovat tyytyväisiä moniin asioihin, mitkä vaikuttavat heidän työhyvinvointiinsa. Kuitenkin avoimista vastauksista heijastui toisenlainen viesti. Avointen kohtien vastauksia käytin rikastuttamaan opinnäytetyötäni.

Tulevaisuudessa varhaiskasvatuksen opettajien kokemusta työhyvinvoinnista tulisi kartoittaa laajemmalla otannalla. Lisäksi aihetta tulisi enemminkin tutkia poikittaistutkimuksella, jolloin olisi mahdollista puuttua esille nousseisiin asioihin ja tarpeen mukaan näihin pystyttäisiin puuttumaan sekä tutkimaan onko muutosta havaittavissa.

Avainsanat Varhaiskasvatus, Työhyvinvointi, Kokemus

Sivut 27 sivua ja liitteitä 6 sivua

Social Services

Abstract

Author Suvi Mertanen

Year 2022

Subject Early childhood education teachers' experiences of their own well-being at work.

Supervisor Liisa Kokkonen

The purpose of the thesis was to examine early childhood education teachers' experiences of their own well-being at work. Early childhood education is regulated by the Early Childhood Education Act. Early childhood education teachers are responsible for pedagogy in early childhood education.

Well-being at work consist of psychical and physical well-being at work. Psychical well-being at work also includes mental and social well-being. All of these affect how stressful work is and how employees feel about their well-being at work.

The study was conducted with a voluntary Webropol survey. The nature of the survey was quantitative. A total of 339 responses were received. The results were examined using cross-tabulation, comparing the differences between early childhood education in the municipal and private sectors. The answers to the structured questions reflected that early childhood education teachers are satisfied with many things that affect their well-being at work. However, responses to the open-ended questions reflected a different message. Some of these answers are presented in the thesis.

Early childhood education teachers' experiences of well-being at work should be studied further, with a wider sample and with a cross-sectional study. This would enable focusing on the issues that came up in the present study, intervening in the problems if necessary, and following up to see if any change has taken place. It would also be interesting to know why the answers to the structured and open-ended questions differ so much.

Keywords Childhood, Well-being at work, Experience

Pages 27 pages and appendices 6 pages

Sisälllys

1	Johdanto	1
2	Varhaiskasvatuksen näkökulma	2
2.1	Varhaiskasvatusta ohjaavat lait	2
2.2	Varhaiskasvatus työpaikkana.....	3
3	Työhyvinvoinnin näkökulma	4
3.1	Kokonaisvaltainen työhyvinvointi.....	4
3.1.1	Fyysinen työhyvinvointi	5
3.1.2	Psyykinen työhyvinvointi.....	5
3.1.3	Henkinen työhyvinvointi	6
3.1.4	Sosiaalinen työhyvinvointi	6
3.2	Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa	6
4	Aikaisemmat tutkimukset	7
5	Tutkimuksen toteutus	8
5.1	Tutkimuksen tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset	8
5.2	Määrällinen ote	9
5.3	Kyselyn laatiminen	10
5.4	Tutkimuksen eettisyys	11
5.5	Tulosten analysointi.....	12
6	Tutkimuksen tulokset.....	13
6.1	Vastaajien taustatiedot.....	13
6.2	Fyysinen työhyvinvointi	17
6.3	Psyykinen työhyvinvointi	18
6.4	Henkinen työhyvinvointi.....	20
6.5	Sosiaalinen työhyvinvointi	22
7	Johtopäätökset ja pohdinta	23
	Lähteet	27

Liitteet

Liite 1 Aineiston hallintasuunnitelma

Liite 2 Kysely

1 Johdanto

Suomessa jokaisella lapsella on oikeus saada varhaiskasvatusta, ja sen tehtävänä on edistää lasten hyvinvointia. Varhaiskasvatuksen tehtävä on tuottaa lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatusta sekä opetusta ja hoitoa. Varhaiskasvatuksessa painotetaan erityisesti pedagogiikkaa, ja sen tulee tukea lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista. Varhaiskasvatusta voidaan järjestää päiväkodissa, perhepäivähoidossa tai avoimena varhaiskasvatustoimintana, kuten kerhotoimintana. (Opetushallitus, 2021)

Viimeisten parin vuosikymmenen aikana varhaiskasvatus on ollut valtavassa muutospaineessa ja tilanne alalla haasteellinen. Henkilöstön vähyys sekä kiire ja jatkuva muutos ovat varhaiskasvatuksessa kuormittavia tekijöitä. Usein työnkuva on työntekijöille epäselvä. (Karila & Kupila, 2010. ss. 9, 66–67) Työhyvinvointi on tärkeä osa työssä jaksamista. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu työnantajalla, kuin myös työntekijälle (Työturvallisuuskeskus, 2010. s. 6). Työhyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä sekä sosiaalisesta hyvinvoinnista. Se on kokonaisvaltainen asia, ei pelkästään sairauden tai vaivaan puuttumista. (Virolainen, 2012. s. 11)

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, millaiseksi varhaiskasvatuksen opettajat kokevat oman työhyvinvointinsa. Saatujen tulosten pohjalta käyn pohdintaa aiheesta. Tutkimuksen aihe on itselleni henkilökohtainen, ja aiheen valinta lähti omista kokemuksista. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Aineisto hankittiin Webropol-kyselyllä, joka jaettiin Varhaiskasvatuksen opettajien sekä Sosionomi (AMK) varhaiskasvatuksessa Facebook -ryhmiin, jossa halukkaat pääsivät vastaamaan.

Vastauksia kyselyyn saatiin huimat 339 kappaletta. Aineiston laajuus aiheutti hieman hämmennystä. Tarkasta rajauksesta sekä huolellisesta kyselyn suunnittelusta huolimatta aiheen tarkastelua jouduttiin opinnäytetyötä tehdessä rajaamaan alkuperäisestä suunnitelmasta. Tuloksia tarkastellaan vertailemalla eroja kunnallisen ja yksityisen puolen välillä.

2 Varhaiskasvatuksen näkökulma

Varhaiskasvatus on kokonaisuus, joka tarkoittaa lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatusta sekä opetusta ja hoitoa. Siinä painotetaan erityisesti pedagogiikkaa ja sen tulee tukea lapsen kasvua, kehitystä sekä oppimista. Yksi tehtävistä on edistää lasten hyvinvointia. Varhaiskasvatusta voidaan järjestää päiväkodissa, perhepäivähoidossa tai avoimena varhaiskasvatustoimintana, kuten kerhotoimintana. Suomessa jokaisella lapsella on oikeus saada varhaiskasvatusta. (Opetushallitus, 2021)

2.1 Varhaiskasvatusta ohjaavat lait

Toimintaa ohjaavat velvoitteet perustuvat Suomen perustuslakiin, varhaiskasvatukseen ja varhaiskasvatuksesta annettuun valtioneuvoston asetukseen sekä Varhaiskasvatussuunnitelmien perusteisiin (Opetushallitus, 2018, s. 14) Tämän lisäksi sovelletaan hallintolakia sekä lakia viranomaisen toiminnan julkisuudesta. Suomi on lisäksi sitoutunut noudattamaan yhdenvertaisuuslakia, tasa-arvolakia, Euroopan ihmisoikeussopimusta, YK:n lapsen oikeuksien sopimusta, YK:n yleissopimusta vammaisten henkilöiden oikeuksista, YK:n julistusta alkuperäiskansojen oikeuksista sekä YK:n kestävän kehityksen tavoitteita. Nämä kaikki sopimukset sekä lait ohjaavat myös omalta osaltaan varhaiskasvatuksen toimintaa. (Opetushallitus, 2018, s. 14)

Varhaiskasvatustalaki 540/2018 § 3 säätää tavoitteet, joiden pohjalta varhaiskasvatusta tulee suunnitella. Tavoitteita ovat muun muassa

- edistää jokaisen lapsen iän ja kehityksen mukaista kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä, terveyttä sekä hyvinvointia
- tukea lapsen oppimisen edellytyksiä ja edistää elinikäistä oppimista ja koulutuksellista tasa-arvon toteutumista
- tunnistaa lapsen yksilöllisen tuen tarve
- järjestää tarkoituksen mukaista tukea varhaiskasvatuksessa tarpeen ilmettyä tarvittaessa monialaisessa yhteistyössä.

Varhaiskasvatustalain 540/2018 § 4 mukaan varhaiskasvatusta suunniteltaessa, järjestettäessä tai tuotettaessa sekä siitä päätettäessä on aina ensisijaisesti huomioitava lapsen etu. Ympäristö, jossa varhaiskasvatusta järjestetään, tulee olla kehittävä, oppimista edistävä sekä terveellinen. Sen tulee olla turvallinen lapsille ikä ja kehitystaso sekä muut edellytykset huomioon ottaen. Lisäksi lasta tulee suojata aina väkivallalta, kiusaamiselta sekä muulta häirinnältä. (Varhaiskasvatustalaki 540/2018 § 10)

2.2 Varhaiskasvatus työpaikkana

Toiminta on siis yhteiskunnallinen palvelu, jolla on monia tehtäviä. Varhaiskasvatuksessa opitut tiedot ja taidot lisäävät lasten osallisuutta sekä heidän aktiivista toimijuuttansa yhteiskunnassa. Tällä on myös tärkeä tehtävä tukea lasten huoltajia heidän kasvatustyössään sekä samalla mahdollistaa vanhempien työssä käynti tai opiskelu. (Opetushallitus, 2018, s. 14)

Varhaiskasvatustyö on kohdannut viimeisen parin vuosikymmenen aikana useita muutospaineita. Osa on seurausta yhteiskunnan sekä myös kulttuurin muutoksesta. Samaan aikaan ollaan innostuneita muutoksista, mutta alalta poissiirtymisiä on ilmennyt. Tilanne on haasteellinen jokaiselle, riippumatta missä vaiheessa omaa työuraansa on. Esimerkiksi vastavalmistuneiden työntekijöiden ammatilliset ajattelutavat poikkeavat valloillaan olevasta varhaiskasvatuksen kulttuurista. (Karila & Kupila, 2010, s. 9)

OAJ (2019) on määrittänyt varhaiskasvatuksen opettajille (myöhemmin opinnäytetyössä opettajille kuuluvan työaikaan suunnittelu-, arviointi- ja kehittämisaika eli SAK-aika (myös myöhemmin opinnäytetyössä SAK-aika). SAK-aika on opettajille kuuluvaa lapsiryhmän ulkopuolista työaika, jolloin opettajan tehtävänä on toiminnan ja oppimisympäristön arviointi, suunnittelu ja kehittäminen. Opettajan tehtävänä on myös arvioida ja kehittää omaa, kuin myös työyhteisön pedagogisia valintoja. Lasten suunnitelmien laatiminen ja arvioiminen on SAK-aikaan kuuluvia työtehtäviä.

3 Työhyvinvoinnin näkökulma

Työhyvinvointi on tärkeä osa työssä jaksamista. Tämän muodostavat itse työ, sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Muun muassa työntekijöiden sairaspöissaolat vähenevät, kun esimiehen toiminta on oikeudenmukaista. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu työnantajalla, kuin myös työntekijällekin. Jokainen työntekijä voi vaikuttaa oman työpaikan myönteiseen ilmapiiriin. (Työturvallisuuskeskus, 2010, ss. 6, 18)

3.1 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi

Työhyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista. Se on kokonaisvaltainen asia, ei pelkästään sairauden tai vaivaan puuttumista. Näin ollen kaikenlainen työhyvinvointi vaikuttaa jokaiseen osa-alueeseen. Tästä syystä työhyvinvointia tulee tarkastella kokonaisuutena, eikä mitään osa-aluetta tulisi tarkastella irrallisena. Esimerkiksi jos työ on stressaavaa ja näin ollen psyykkisesti kuormittavaa todennäköisesti ihmisen fyysinen terveys heikkenee sairastumisten johdosta. Terveys -käsitteessä on siis samankaltaisia piirteitä, kuin työhyvinvoinnissa. Työterveyslaitos on määritellyt työhyvinvoinnin seuraavalla tavalla: ”Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sopivaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä”. (Virolainen, 2012, ss. 11–12)

Yhteiskunta, organisaatio sekä työntekijä vaikuttavat kaikki omalta osaltaan työhyvinvointiin. Yhteiskunnan tehtävä on luoda lakeja ja tukea toimintaa, joka edistää kansalaisten terveyttä, työnteon kannattavuutta ja työssä osaamista. Organisaatio puolestaan huolehtii työpaikan turvallisuudesta, lakien noudattamisesta ja luo työskentelyilmapiirin, jossa kaikilla on hyvä olla. Myös yksilö huolehtii työpaikan ilmapiiristä. Lisäksi yksilö vastaa omista elintavoista ja siitä, että noudattaa työpaikan ohjeita ja sääntöjä. (Virolainen, 2012, s. 12)

3.1.1 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi kattaa työolosuhteet, kuormittavuuden sekä erilaiset ergonomiset ratkaisut, kuten esimerkiksi työasennot tai työpisteen, kuten toimistotuolin ergonomisuuden. Erityisesti fyysisissä työtehtävissä fyysinen työhyvinvointi korostuu. Tällöin fyysistä työhyvinvointia voidaan lisätä esimerkiksi työnkierrolla, jolloin kehon kuormittuvuutta voidaan säännöstellä erilaisilla työtehtävillä. Vaihtelevilla työtehtävillä on myös positiivinen vaikutus mieleen. (Virolainen, 2012, s. 17)

Puolestaan toimistotyötä tehtäessä fyysinen kuormitus on vähäisempää kuin fyysistä työtä tekevillä. Tällöin tärkeää on huomioida, että kuormitus on yksipuolista ja pidemmällä aikavälillä täten myös kehoa rasittavaa. Toimistotyöläisen tulisikin tauottaa omaa työskentelyään tehokkaasti ja liikkua, jotta fyysinen työhyvinvointi ei kuormittuisi liikaa. (Virolainen, 2012, s. 17)

3.1.2 Psykkinen työhyvinvointi

Työn stressaavuus, työpaineet sekä työilmapiiri ovat psykkinen työhyvinvoinnin osa-alueita. Psykkinen työhyvinvointi on se osa-alue työhyvinvoinnista, mikä kaipaa monilla aloilla kohentamista ja se olisi todennäköisesti tärkein ehkäisijä sairauspoissaolojen vähenemisessä sekä ihmisten työssä viihtymiseen. Jos yksilö kokee tekemänsä työtehtävän mielekkääksi, on psykkinen työhyvinvointi yleensä tällöin hyvällä tolalla. (Virolainen, 2012, s. 18)

Työpaikoilla on nähtävissä enenemissä määrin psykkinen pahoinvointia. Yksi suurin tekijä psykkinen pahoinvointille on kiire. Mielekäs ja mielenkiintoinen työ auttaa edistämään yksilön omaa mielenterveyttä ja puolestaan on huonompi, jos työpaikalla työntekijät kokivat stressiä, työ on alipalkattua sekä työnsuhteen jatkuvuus epävarmaa. Tässä tapauksessa jopa työttömien mielenterveys oli työntekijöiden mielenterveyttä parempi. (Virolainen, 2012, s. 18)

3.1.3 Henkinen työhyvinvointi

Henkinen työhyvinvointi voidaan Harri Virolaisen (2012, ss. 26–27) mukaan katsoa myös täysin psyykkisen työhyvinvoinnin alle, mutta se on tärkeä osa työhyvinvointia myös ihan omana kokonaisuutena. Henkinen työhyvinvointi käsittää, muun muassa kuinka kollegat kohtaavat toisensa työpaikalla, millaista yhteistyö on sekä kuinka asiakkaita kohdellaan.

Yksi henkisen työhyvinvoinnin näkyvimpiä osa-alueita on iloisuus ja toisista välittäminen eli miten pidät huolta työkavereista sekä asiakkaista. On tärkeää, että työpaikalla arvostetaan kaikkia sekä myös tuetaan toinen toistaan. Työn merkityksellisyys on myös osa henkistä työhyvinvointia, sillä työllä on suuri merkitys itsensä toteuttamiselle sekä henkilökohtaiselle kasvulle. Jos työntekijä kokee kehittyvänsä työssä, hän kokee myös kehittyvänsä ihmisenä. Puolestaan, jos työntekijä ei koe kehittyvänsä omassa työssä ei hän myöskään koe kehittyvänsä ihmisenä. Joten tärkeää on, että tunne oman ja työorganisaation arvomaailman kohtaamisesta on positiivinen. Tällöin henkinen työhyvinvointi on harmoniassa. (Virolainen, 2012 ss. 26–27)

3.1.4 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen kanssakäyminen työyhteisön jäsenten keskuudessa on sosiaalista työhyvinvointia. Tähän liitetään se, että työntekijät voivat keskustella vapaasti työasioista työyhteisössä, työntekijöiden välit ovat toimivat ja työkavereita on helppo lähestyä. Sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyy myös se, että työkavereihin tutustutaan ihmisenä. Se lisää myös yhteisöllisyyden tunnetta ja kun työkaverin tuntee henkilökohtaisella tasolla, on työasioissa avun pyytäminen huomattavasti helpompaa. Lämminhenkiset kohtaamiset parantavat myös työpaikan positiivista ilmapiiriä. (Virolainen, 2012, s. 24)

3.2 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa

Suomalainen varhaiskasvatus mielletään kiireiseksi ja jatkuvassa muutoksessa olevaksi työpaikaksi. Henkilöstön vähyys on yksi työtä kuormittava tekijä. Myös työnkuva on monesti epäselvä, kuten vastuut ja velvoitteet. Erityisesti vastavalmistuneille tällainen näyttäytyy kaoottisena. Samaan

aikaan kokeneemmat työntekijät kokevat, etteivät he kykene tekemään työtä enää omien ammatillisten ihanteiden mukaisesti. (Karila & Kupila, 2010, ss. 66–67)

Mari Nislinin (2016, ss.219–222) tekemä väitöstutkimus *Nerve-wracking or rewarding?: A multidisciplinary approach to investigating work-related well-being, stress regulation and quality of pedagogical work among early childhood professionals* on osoittanut, että työ varhaiskasvatuksessa ei ole pelkästään hermoja raastavaa. Työ on ehdottomasti innostavaa ja palkitsevaa. Erityisesti selkeät roolit ja työnjako sekä työyhteisön ilmapiiri auttavat työn mielekkyydessä ja täten myös työhyvinvoinnissa. Nislinin mukaan opettajalla tulee olla herkkyyttä vastata lasten viesteihin sekä kykyä huomioida jokaisen lapsen yksilölliset tarpeet. Työ varhaiskasvatuksessa on vahvasti vuorovaikutteista ja täten myös haastaa opettajien jaksamista monella eri tapaa. Lasten kanssa arjen vuorovaikutustilanteet ovat todettu varhaiskasvatustyön kultaiseksi ytimeksi. Myös autonomisuus nähdään työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Tosin opettajilla tämä ei niin vahvasti korostu verrattuna varhaiskasvatuksen lastenhoitajiin tai avustajiin. Yksi syy tälle voi esimerkiksi olla se, etteivät opettajat koe, että he pääsevät toteuttamaan työtä, kuten toivoisivat.

4 Aikaisemmat tutkimukset

Opettajien työhyvinvointia on tutkittu aiemminkin. Yleisesti ottaen suurin osa tutkimuksista kohdistui koko varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointiin. Kuitenkin löytyy muutamia tutkimuksia, jotka keskittyvät juuri nimenomaan opettajien työhyvinvointiin.

Viimeisin tutkimus on Miia Jukaraisen keväällä 2021 tekemä pro gradu -tutkielma. Jukaraisen tekemä tutkimus tehtiin poikittaistutkimuksena ja tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimusta. Tästä syystä tutkimuksen keskiössä olivat opettajien omat ajatukset työhyvinvoinnista. Jukaraisen (2021) tekemässä tutkimuksessa esille nousi esimiestyön merkitys työhyvinvoinnin edistäjänä. Erityisesti huonosti johdettu esimiestyö heikensi opettajien työhyvinvointia. Tutkimuksessa kävi ilmi, että myös yhteisöllisyys ja hyvä työilmapiiri olivat edistävinä tekijöinä työhyvinvoinnissa.

Muita tutkimuksia opettajien työhyvinvoinnista ovat muun muassa Emilia Koskisen tekemä opinnäytetyö Varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työhyvinvoinnista vuodelta 2019 sekä samalta vuodelta Ida Tapion tekemä pro gradu -tutkielma Varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä työhyvinvoinnista metsäesiopetusryhmässä. Kummatkin ovat laadullisia tutkimuksia, kuten Jukaraisen tekemä tutkimus.

Aiheeseen liittyy myös Susanna Wireksen pro gradu -tutkielma vuodelta 2020. Edellä esitetyistä tutkimuksista poiketen tutkimus käsitteli koko varhaiskasvatuksen henkilöstöä, mutta se oli toteutettu kvantitatiivisena eli tutkimuksen luonne on vastaavan kaltainen tämän tutkimuksen kanssa. Wireksen tekemä tutkimus on tehty poikittais- ja pitkittäistutkimuksena vuosien 2018 sekä 2019 aikana. Tutkimus oli osana erään eteläsuomalaisen kunnan laajempaa työhyvinvointihanketta.

5 Tutkimuksen toteutus

Luvussa käydään läpi tutkimusprosessin eri vaiheet. Tämän luvun tarkoitus on selkeyttää luvussa 6 esitettävien tulosten tulkintaa. Aluksi käsitellään tutkimuksen tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset. Tämän jälkeen kuvataan, miksi tutkimus on kvantitatiivinen tutkimus ja kuinka aineistonhankintamenetelmänä toimiva kysely on luotu. Lopuksi käydään läpi tutkimuksen eettinen puoli sekä analysointimenetelmät, joiden avulla tutkimuksen tulokset ovat analysoitu.

5.1 Tutkimuksen tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä opinnäytetyönä. Tutkimuksen luonne on kvantitatiivinen eli määrällinen. Tämän opinnäytetyön avulla on tarkoitus kartoittaa varhaiskasvatuksen opettajien tämänhetkistä työhyvinvoinnin tilannetta. Tutkimukselle ei ole työelämäyhteistyötä. Kuitenkin tutkimus on tarkoitus jakaa Facebookissa muun muassa Varhaiskasvatuksen opettajien ja Sosionomi (AMK) varhaiskasvatuksessa -ryhmissä. Näistä ryhmistä saatiin vastaajat tähän opinnäytetyöhön, ja siellä oltiin erityisen kiinnostuneita opinnäytetyön tuloksista. Toivon, että tämä työ herättäisi lisää keskustelua ja mahdollisesti

jatkotutkimuksia. Lisäksi toivon, että vaikei työllä ole työelämäyhteistyötä niin sen olevan merkityksellinen suomalaiselle varhaiskasvatukselle tavalla tai toisella.

Tutkimuksen avulla on tarkoituksena selvittää, millaiseksi varhaiskasvatuksen opettajat kokivat oman työhyvinvointinsa varhaiskasvatuksessa. Oma ylikuormittuneisuus ja väsymyksen kokemus varhaiskasvatuksessa työskennellessä toi aiheen henkilökohtaiseksi. Tästä syystä koin tärkeäksi lähtemään tutkimaan, millaiseksi opettajat kokevat oman työhyvinvointinsa. Varhaiskasvatus on ollut myös paljon uutisissa lähiaikoina, joten tämänkin vuoksi aihe on hyvin ajankohtainen. Esimerkiksi Yle (Hirvonen & Tuhkanen, 2022) on uutisoitunut varhaiskasvatukseen liittyvästä henkilöpulasta uutisella 20.1.2022 ”Pääkaupunkiseudun päiväkodit kamppailevat henkilöstöpulassa – Helsinki pohtii työntekijöiden siirtämistä muilta toimialoilta päiväkoteihin” Uutinen ei suoraan liity tämän opinnäytetyön aiheeseen, mutta haluan mainita sen vuoksi, että jos varhaiskasvatuksessa olisi kaikki hyvin, ei työntekijöistä olisi näin huutava pula.

Tutkimuksen tutkimusaiheena ja täten myös pääkysymyksenä toimi seuraava:

- Minkälaiseksi varhaiskasvatuksen opettajat kokevat oman työhyvinvointinsa?

Lisäksi tutkimuskysymyksinä olivat seuraavat:

- Millaiseksi koetaan eri työhyvinvoinnin osa-alueet?
- Näkyykö opettajien vastauksista varhaiskasvatuksen työntekijä pula?

5.2 Määrällinen ote

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Se toteutettiin myös poikittais- eli kertaluontoisena tutkimuksena. Toivoin opettajilta mahdollisimman korkeaa vastausprosenttia, jotta kyselyn validius toteutuisi. Kysely toteutetaan Webropol -kyselynä. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla selvitettiin suurelta vastaajajoukolta tiettyjä asioita, joita pystyttiin kuvaamaan lukumäärin sekä prosenttiosuuksin. Tutkimus toteutettiin standardoidulla tutkimuslomakkeella valmiiden vastausvaihtoehtojen kanssa. (Ks. Heikkilä, 2014).

Kysymykset ovat strukturoituja, jotta tuloksia voidaan analysoida tilastollisesti. Tarkoituksena on luoda kysely, johon saisin mahdollisimman paljon vastauksia, jotta tulokset kattaisivat laajan otannan opettajien nykypöytäkokemuksesta heidän työhyvinvoinnistaan. Heikkilän (2014) mukaan tutkimuksen luotettavuutta kuvataan validiteetilla. Validiteetti tutkimus kuvaa kuinka päteviä tulokset ovat. Se ilmaisee, mitattiinko ja tarkasteltiinko sitä ilmiötä, mitä kerrottiin tutkittavan. Yksi validin tutkimuksen tunnusmerkkejä on korkea vastausprosentti. Lisäksi validi tutkimus ei sisällä systemaattisia virheitä. Jotta kyselystä saatiin validi, suunniteltiin varhaiskasvatuksen opettajille lähetettävä kysely huolella.

5.3 Kyselyn laatiminen

Tutkimuksen aineisto on hankittu Webropol kyselyllä. Itsessään määrällinen tutkimus määrittää sen, että tutkimus tulee toteuttaa kyselytutkimuksena sillä tutkimuksen kohteena, on suuri joukko. Määrällisen tutkimuksen kyselyn luominen vaatii huolellista tietoa siitä mitä on tarkoitus tutkia sekä valmistelua kyselylomakkeiston osalta. Tärkeä on myös luoda kyselyn kysymykset sellaiseen muotoon, että kyselyyn vastaaja ymmärtää täysin mitä kysytään, jotta tutkimustulos on luotettava ja yleistettävä. (Vilkkä, 2007, ss. 28, 36–38)

Kyselyn luomisen aloitin operationalisoimalla luvuissa kaksi ja kolme kuvattuja teoretietoja sekä kartoittamalla millaisia kysymyksiä esimerkiksi edellisissä vastaavanlaisissa tutkimuksissa on käytetty. Tämä operationalisointi on tärkeimpiä tehtäviä luodessa kyselyä. Operationalisoinnin avulla voidaan välttää pahasti kysely, jos vastaajat eivät ymmärrä tutkittavaa aihetta. Tässä tutkimuksessa taustakysymykset olivat monivalinta kysymyksiä ja muut kyselyyn valitut kysymykset olivat strukturoituja kysymyksiä eli vastausasteikkoon perustuvia väittämiä. Kyselyyn oli asetettu neljä avointa kohtaa. Avointien kohtien tarkoitus oli toimia myös varasuunnitelmana, jos kyselyyn ei olisi tullut riittävästi vastauksia. Tällöin tutkimus olisi toteutettu kvalitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Tässä tapauksessa kyselyyn saatiin riittävä määrä vastauksia, joten avointien kohtien tehtävä on rikastaa tutkimusta.

Taustakysymykset määrittelin miettimällä, millaiset tekijät voisivat mahdollisesti vaikuttaa siihen, kuinka varhaiskasvatuksen opettajat kokevat oman työhyvinvointinsa. Tutkimusta tehdessä kävi ilmi, että aineistoa on reilusti, joten taustakysymyksiä käyttäen tutkimuksen muita tuloksia esitettäessä jouduttiin rajaamaan. Loput kysymykset valikoituivat kysymyslomakkeistoon teoriapohjalta saadun tiedon perusteella. Kysymysten avulla kartoitan millaiseksi opettajat kokevat oman työhyvinvointinsa. Esimerkiksi kysymykset oman tiimin toimivuudesta sekä työilmapiiristä kuvaavat opettajan kokemusta henkisestä työhyvinvoinnista. Myös esimiehen tuen merkitys on tärkeä puhuttaessa työhyvinvoinnista. Tästä syystä tuloksia esitetään vertailemalla kunnallisen ja yksityisen puolen eroja. Tulokset perustuvat väittämiin, joiden vastausvaihtoehtoina oli viisiportainen Likertin-asteikko. Asteikoksi valitsin 1–5 tutkimuksen luonteen ja aineiston analysoinnin vuoksi. Tällöin saan huomioitua hyvin opettajien oman kokemuksen hyvinvoinnista. Lisäksi tätä Likertin-asteikkoa 1-5 on helppo analysoida, vaikka vastauksia on paljon. Kyselyn asteikolla numero 1 vastaa *Täysin eri mieltä* ja vastaavasti numero 5 *Täysin samaa mieltä*.

Kyselyä testattiin ennen varsinaista julkaisemista alan ammattilaisilla. (Liite 2.) Näiden kommenttien pohjalta kyselyä muokattiin selkeämmäksi ja yhtenäisemmäksi sekä yhtenäistettiin vastausvaihtoehdot. Kyselyn muokkaamisen jälkeen se uudelleen testattiin ja todettiin selkeäksi sekä helpoksi vastata. Myös kyselyyn käytetty vastausaika selvisi testivastausten perusteella,

5.4 Tutkimuksen eettisyys

Saatekirje kyselylomakkeen alussa antoi kyselyyn vastanneille tiedon, mitä varten kysely tehdään. Saatekirje kertoo myös, miksi tutkimus toteutetaan, kuinka aineisto kerätään ja käsitellään, tutkimuksen tekijän yhteystiedot sekä siitä, että tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja tutkimukseen osallistuneiden tiedot ovat suojattu. (Liite 2.) Tutkimukseen osallistuvalla on tarjottu mahdollisuus lukea tietosuojailmoitus.

Tutkimuksen tekeminen aloitetaan yleensä tutkimuslupien hankinnalla. Tässä tutkimuksessa ei erikseen hankittu tutkimuslupia, sillä tutkittavia ei etukäteen valittu tai tunnettu. Vaan kysely laitettiin yleiseen jakoon kahteen Facebook -ryhmään. Jokaiseen kyselyyn osallistuneelta vastaajalta kysyttiin kyselylomakkeen alussa suostumusta tutkimukseen osallistumisesta. Jos

vastaaja olisi kieltäytynyt, olisi kysely sulkeutunut automaattisesti kielteisen vastauksen jälkeen. Tutkimuksesta saatu materiaali säilytetään niin, että se on vain tutkimusentekijän käytettävissä. Materiaali hävitetään tutkimuksen tuloksen valmistumisen jälkeen. (Ks. TENK, 2012)

5.5 Tulosten analysointi

Tämä opinnäytetyön tutkimus toteutettiin kokonaisotannalla, jolloin tuloksia voidaan yleistää koskemaan koko perusjoukkoa. Tunnusluvulla voidaan helposti esittää numeraalista tietoa mielipiteistä tai tyytyväisyydestä. Helppointa laskea tunnuslukuja on käyttää tilasto-ohjelmia. Esimerkiksi ristiintaulukoinnin avulla voidaan esittää tietoa siitä miten eri muuttujat ovat riippuvaisia toisistaan. Yksittäisiä muuttujia kannattaa selvittää aina useampi, sillä yhdellä tunnusluvulla harvoin saa tarkinta tietoa kyseisestä aineistosta. Tunnuslukuja ovat muun muassa sijaintiluvut, joita puolestaan ovat moodi, mediaani, aritmeettinen keskiarvo ja fraktiili. (Vilka, 2007, ss. 118–121) Tutkimuksen perusluvut on saatu Webropol-ohjelmasta saatavana perusraporttina, joka sisältää kvantitatiiviseen tutkimukseen tarvittavat tunnusluvut. Näitä tunnuslukuja hyödynnän tuloksissa ja johtopäätöksissä omien tulkintojeni osalta.

Tutkimuksen kysymykset sisälsivät vastausasteikkoihin perustuvia väittämiä, jotka sijoittuvat viisiportaiselle Likertin-asteikolle. Arvo 5 vastaa *Täysin samaa mieltä*, arvo 4 *Jokseenkin samaa mieltä*, arvo 3 *Ei eri eikä samaa mieltä*, arvo 2 *Jokseenkin eri mieltä* ja arvo 1 *Täysin eri mieltä*.

Ristiintaulukoinnin avulla tuon eroavaisuudet kunnallisen ja yksityisen puolen vastausten välillä. Kuitenkaan tuloksia ja näiden pohjalta luotuja johtopäätöksiä ei voida täysin yleistää, sillä analysoitaessa ei ole käytetty tilastollista merkittävyttä lukua. Tämän luvun avulla pystyisi osoittamaan, ettei vastaus ole kysymyksessä sattuma tai otanta virhe. Kysely sisälsi myös avoimia kysymyksiä (Liite 2.), joita en analysoinut. Olen kuitenkin hyödyntänyt avoimissa kohdissa saatuja vastauksia rikastamaan opinnäytetyötäni.

6 Tutkimuksen tulokset

Perehdytyksen tärkeyttä ei voi liikaa korostaa. Lisäksi tiimipalavereilla on tärkeä merkitys työn sujuvuuden sekä työhyvinvoinnin kannalta. Koen itse, että oma urani on lähtenyt huonosti käyntiin, koska riittävää perehdytystä ei ole ollut.

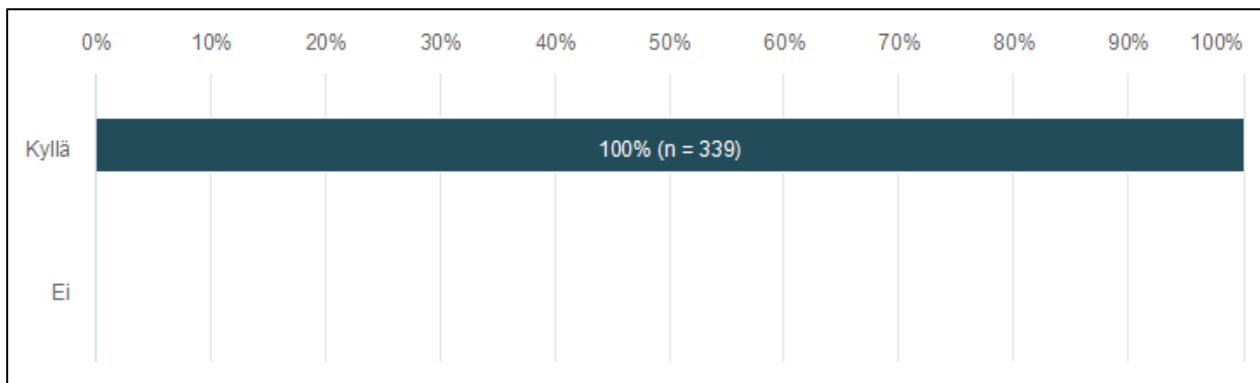
Kyselyyn vastasi yhteensä 339 vastaajaa. Kysely jaettiin Facebook-ryhmissä Varhaiskasvatuksen opettajat ja Sosionomi (AMK) varhaiskasvatuksessa. Kyselylinkki oli avoinna kaksi viikkoa. Se jaettiin ryhmiin 23.1.2022, kyselylinkki sulkeutui 6.2.2022. Avoimiin kohtiin tuli vastauksia yhteensä hurjat 337 vastausta. Avoimien kohtien vastauksista käy ilmi vastaajien kuormittuneisuus sekä työn rankkuus. Avoimien kohtien vastauksia on hyödynnetty tuloksia esittäessä opinnäytetyössä.

Tulokset esitellään taulukoin, tunnusluvuin ja tekstinä. Taulukoissa olevat tulokset esitetään prosenttein. Ristiintaulukoinnin avulla esitetään erot kunnallisen ja yksityisen puolen varhaiskasvatuksen välillä. Näistä on luotu myös selkeät taulukot. Analysoinnissa ei ole käytetty tilastollista merkittävyyttä osoittavia lukuja, joten tilastollista yleistettävyyttä ei tuloksissa ole.

6.1 Vastaajien taustatiedot

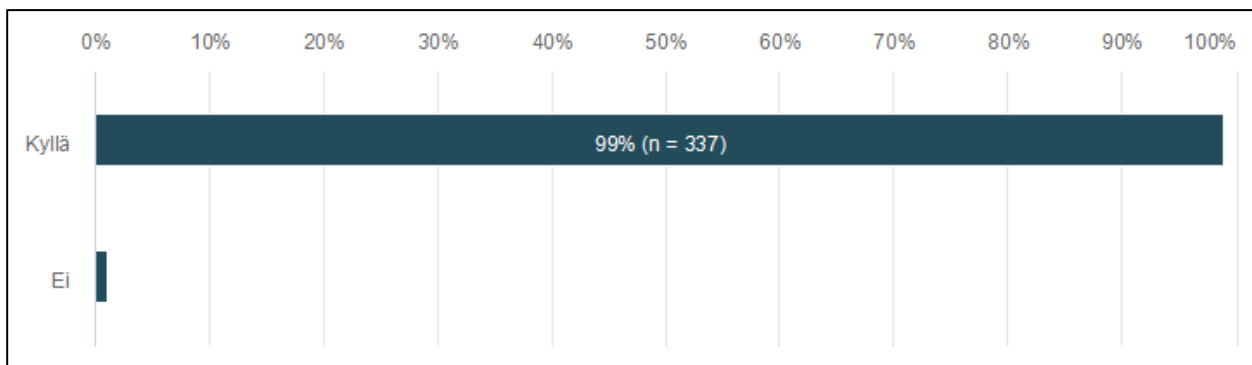
Jokainen vastaaja antoi suostumuksen osallistua tutkimukseen kohdassa yksi. (Kuva 1.) Vastaajista 337 vastasi työskentelevänsä ryhmässä, lisäksi kaksi vastaaja ilmoitti, ettei työskentele varhaiskasvatuksen opettajana ryhmässä. (Kuva 2.) Täten taustamuuttujien jälkeen vastauksissa on 337 vastaajan vastaus, sillä kysely oli laitettu sulkeutumaan taustakysymysten jälkeen, jos vastaaja vastasi kysymykseen numero 2 *Työskenteletkö tällä hetkellä varhaiskasvatuksen opettajana – Ei.*

Kuva 1. Vastaajien suostumus käyttää tietoja kyselyyn.

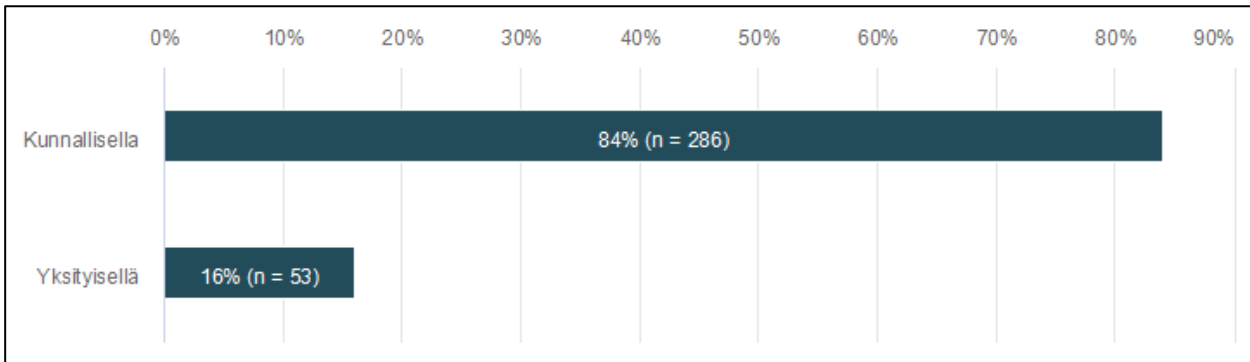


Taustamuuttujana selvitettiin, työskentelevätkö opettajat kunnallisella vai yksityisellä puolella. Vastaajista 286 (84 %) vastasi työskentelevänsä kunnallisella puolella ja 53 (16 %) vastaajaa työskentelee yksityisellä puolella (Kuva 3). Tätä taustamuuttujaa hyödynnetään myöhempien tulosten tarkastelussa, joten tämä taustamuuttuja on merkittävässä roolissa tässä opinnäytetyössä.

Kuva 2. Työskenteletkö varhaiskasvatuksen opettajana?

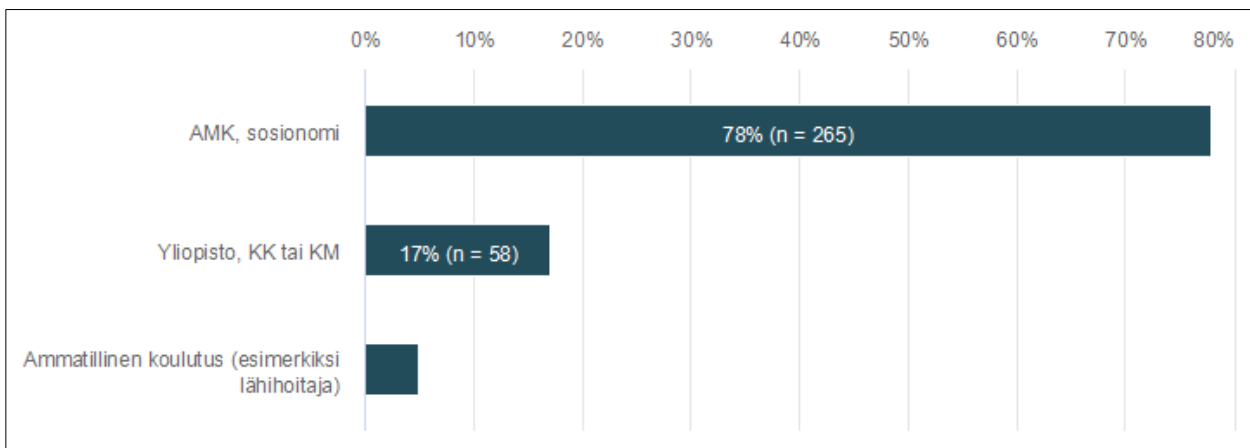


Kuva 3. Työskenteletkö kunnallisella vai yksityisellä?



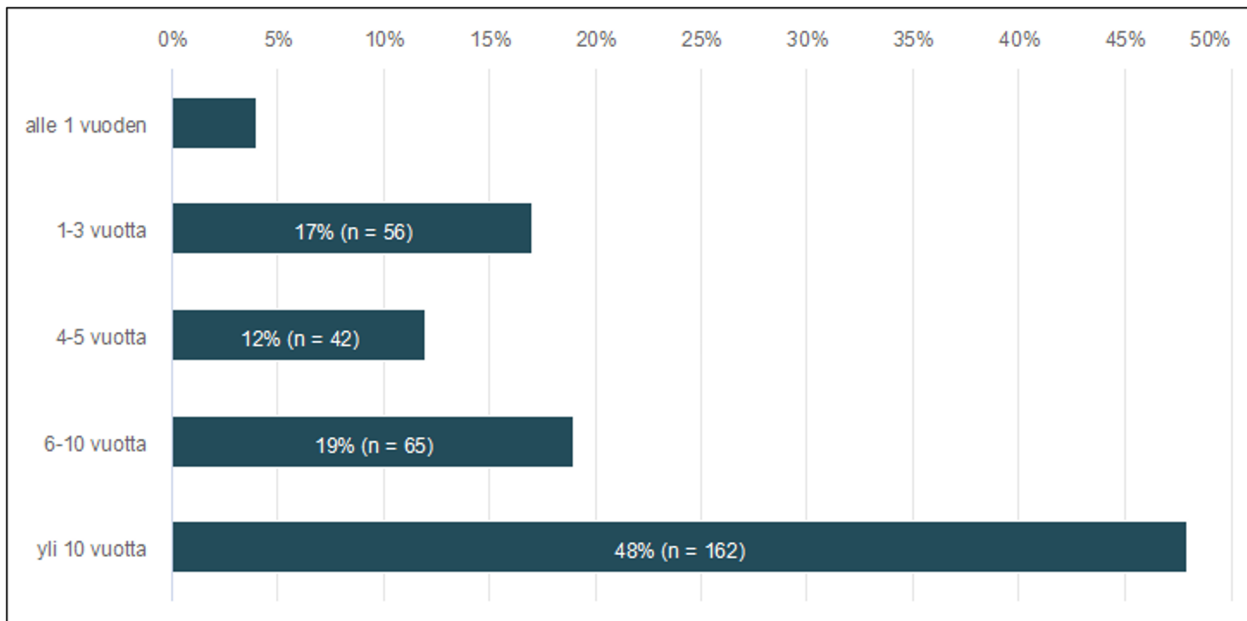
Vastaajien koulutusta selvitetessä 58 vastaajaa eli 17 % kertoi olevansa koulutukseltaan yliopistotaustainen joko kasvatustieteiden kandidaatti tai kasvatustieteiden maisteri. Valtaosa vastaajista eli 78 %, mikä tarkoittaa yhteensä 265 vastaajaa kertoi olevansa ammattikorkeakoulutaustainen sosionomi. 5 % eli 16 vastaajaa oli ammatillisella koulutus pohjalla. (Kuva 4). Koulutus tietoihin vastaajat kaipailivat avoimissa kohdissa muun muassa opistotaustaista lastentarhanopettajan koulutusta sekä ylemmän amk koulutustaustaa.

Kuva 4. Opettajien koulutustausta.



Opettajien työuran pituutta selvitetessä kertoi lähes puolet vastaajista eli 48 % (162 vastaajaa) työskennelleensä yli 10 vuotta varhaiskasvatuksen opettajana. Vain muutama vastaaja eli yhteensä 14 (4 %) kertoi työskennelleensä alle vuoden varhaiskasvatuksessa. 56 (17 %) vastaaja oli työskennellyt varhaiskasvatuksessa 1-3 vuotta ja 42 (12 %) oli työskennellyt 4-5 vuotta. Puolestaan 6-10 vuotta varhaiskasvatuksessa oli työskennellyt 65 vastaajaa eli 19 % (Kuva 5). Olisi ollut mielenkiintoista avata ja katsoa, onko opettajien koulutustaustalla tai työuran pituudella vaikutusta heidän kokemukseensa työhyvinvoinnista. Näitä kahta taustamuuttujaa olisi ollut mielenkiintoista käyttää hyödyksi useamman muuttujan vertailuissa. Kuten millaiseksi yli 10-vuotta varhaiskasvatuksessa työskennellyt opettaja kokee kunnallisella työskennellessään oman työhyvinvointinsa.

Kuva 5. Opettajien työkokemus vuosina



6.2 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysistä työhyvinvointia voidaan mitata esimerkiksi terveyden ja työkyvyn kannalta. Opettajilta selvitettiin tutkimuksessa heidän tämän hetkistä terveyttä ja työkykyä väittämällä *Koen tämän hetkisen terveyteni ja työkykyni hyväksi*. Kunnallisen puolen tuloksia tarkastellessa valtaosa vastauksista painottuu vastausten ei eri eikä samaa mieltä 35 % ja jokseenkin samaa mieltä oli 30 %. Muiden vastausvaihtoehtojen välillä vastauksen jakoutuivat; täysin eri mieltä oli 5 %, jokseenkin eri mieltä 18 % ja täysin samaa mieltä 13 %. Vastaavasti yksityisellä puolella vastaukset painottuivat selkeästi vaihtoehtoon ei eri eikä samaa mieltä vaihtoehdon valitsi 47 % vastaajaa. Muut vastaukset jakoutuivat; 8 % täysin eri mieltä, 11 % jokseenkin eri mieltä, 15 % jokseenkin samaa mieltä ja 19 % täysin samaa mieltä. (Taulukko 1.)

Työergonomian vastauksen mukailivat tämän hetkisen terveyden ja työkyvyn vastauksia. Taulukossa 1 on esitetty työergonomiaa koskevat tulokset. Kunnalla työskentelevistä varhaiskasvatuksen opettajista 6 % vastasi täysin eri mieltä, 26 % oli jokseenkin samaa mieltä, 35 % ei eri eikä samaa mieltä, 37 % jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä 5 %. Yksityisellä puolella vastaavasti täysin eri mieltä oli 9 %, jokseenkin eri mieltä 19 %, ei eri eikä samaa mieltä 42 %, jokseenkin samaa mieltä 23 % ja täysin samaa mieltä 8 %. Tulokset jakoutuivat kunnallisen ja yksityisen puolen välillä melko tasaisesti. Kummassakin tapauksessa vastaukset painottuivat vastaukseen ei eri eikä samaa mieltä. Työergonomia herätti vastaajissa tunteita myös avoimissa kohdissa. Yksiköissä ei ole muun muassa työergonomiaa parantavia sähköpöytiä tai muita vastaavia säädettäviä pöytiä. Vastaajat kaipailivat myös satulatuoleja sekä lasten auttamiseen liittyviä fyysisiä apuvälineitä, kuten pukemispennkkejä, jotka parantaisivat monelta osin työergonomiaa ja vähentäisivät kuormittavuutta.

Taulukko 1. Fyysisen työhyvinvoinnin tekijät.

%	Täysin eri mieltä		Jokseenkin eri mieltä		Ei eri eikä samaa mieltä		Jokseenkin samaa mieltä		Täysin samaa mieltä	
	Kunta	Yksityinen	Kunta	Yksityinen	Kunta	Yksityinen	Kunta	Yksityinen	Kunta	Yksityinen
Tämän hetkinen terveys ja työkyky on hyvä	5 %	8 %	18 %	11 %	35 %	47 %	30 %	15 %	13 %	19 %
Työergonomian huomioiminen	6 %	9 %	26 %	19 %	35 %	42 %	28 %	23 %	5 %	8 %
Työturvallisuuden huomioiminen	6 %	0 %	20 %	11 %	31 %	40 %	37 %	30 %	6 %	19 %

Työturvallisuutta selvitettävän väittämän *Työhyvinvointia edistävä työturvallisuus on otettu hyvin huomioon työpaikalla* avulla. Tähän väittämään liittyvät vastaukset olivat yksityisellä puolella selkeästi enemmän samaa mieltä verrattuna kunnalliseen puoleen. Yksityisellä puolella täysin samaa mieltä vastaajista oli 19 % ja jokseenkin samaa mieltä 30 % eli yhteensä 49 % vastaajista arvioi olevansa täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä, kun puhuttiin siitä, että työpaikalla on otettu huomioon työhyvinvointia edistävä työturvallisuus. Ei eri eikä samaa mieltä vastasi 40 % yksityisen puolen opettajista ja 11 % vastasi jokseenkin eri mieltä. 0 % vastasi täysin eri mieltä. Kunnallisella puolella vastaavaa asiaa selvitettäessä täysin samaa mieltä oli 6 % ja jokseenkin samaa mieltä 37 % eli yhteensä 43 % vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä. Sen ollen 6 % alhaisempi verrattuna yksityiseen puoleen. Ei eri eikä samaa mieltä oli kunnallisen puolen opettajista 31 %, jokseenkin eri mieltä 20 % ja täysin eri mieltä 6 %. Kummassakin ääripään vastauksessa oli 6 % ero kunnallisen ja yksityisen puolen välillä. Vastaajat toivat avoimissa kohdissa huolen erityisesti aggressiivisista lapsista. Myös liian pienet ja epäsoivat tilat huolettivat vastaajia sekä sisäilma ongelmat.

6.3 Psykykinen työhyvinvointi

Voimavarat ovat yksi merkityksellinen tekijä, kun puhutaan psyykkisestä työhyvinvoinnista. Kunnallisella oltiin omista voimavaroista täysin samaa mieltä 5 % ja yksityisellä 6 %. Toisen ääripään vastauksia eli täysin eriävä mielipide oli kunnallisella 6 % ja yksityisellä 8 %. Jokseenkin eri

mieltä oltiin kunnallisella 27 % ja yksityisellä 25 %. Eri eikä samaa mieltä olivat vastaajista 35 % kunnallisella ja vastaavasti yksityisellä 30 %. Jokseenkin samaa mieltä oli 26 % kunnallisella ja yksityisellä 32 %. Työn vastuun sopivuutta selvittäessä täysin eri mieltä oli 7 % kunnallisen puolen opettajista ja 6 % yksityisen puolen opettajista. Nämä vastaajat siis kokivat työn vastuun liian suureksi. Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli kunnallisella puolella 17 % ja yksityisellä 23 %. Ei eri eikä samaa mieltä valitsi kunnan puolella työskentelevistä 28 % ja yksityisellä 21 %. Jokseenkin samaa mieltä vaihtoehdon oli kummassakin tapauksessa valinnut valtaosa vastaajista. Kunnallisella puolella lukema oli 37 % ja yksityisellä 30 %. Täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 11 % vastaajaa kunnalliselta ja 21 % yksityiseltä puolelta. Työn vastuu koettiin siis lähtökohtaisesti melko sopivaksi. (Taulukko 2.)

Kiireen tunne työpaikalla oli hyvin yleistä vastaajien kokemuksen perusteella. Peräti 49 % eli melkein puolet kunnallisella ja 42 % yksityisellä puolella työskentelevistä kokivat kiireen tunnetta ja vastasivat väittämään täysin samaa mieltä. Jokseenkin samaa mieltä oli kunnallisella puolella 31 % ja yksityisellä vastaavasti 32 %. Ei eri eikä samaa mieltä kummassakin tapauksessa oli 13 %. Kunnallisella puolella jokseenkin eri mieltä oli 5 % ja yksityisellä 6 %. Vain 1 % kunnallisella ja 8 % oli täysin eri mieltä, eli näiden vastaajien mielestä työpaikalla ei koettu kiireen tunnetta. Vastausten perusteella kunnallisella puolella varhaiskasvatuksen opettajat kokevat enemmän kiireen tunnetta verrattuna kollegoihin yksityisellä puolella. (Taulukko 2.)

Työssä on läsnä jatkuva eettinen stressi. Taitoa ja osaamista olisi, mutta rakenteiden ja resurssien puutteen vuoksi työtään ei pysty tekemään haluamallaan tavalla.

Arjen sujuvuus jakoi mielipiteitä. Kunnallisella puolella työskentelevien opettajien vastaukset jakoutuivat täysin eri mieltä 2 %, jokseenkin eri mieltä 17 %, ei eri eikä samaa mieltä 35 %, jokseenkin samaa mieltä 39 % ja täysin samaa mieltä 8 %. Yksityisen puolen vastauksen jakoutuivat täysin eri mieltä 8 %, jokseenkin eri mieltä 9 %, ei eri eikä samaa mieltä 32 %, jokseenkin samaa mieltä 23 %. (Taulukko 2.)

Taulukko 1 Psyykkisen työhyvinvoinnin tekijät.

	Täysin eri mieltä		Jokseenkin eri mieltä		Ei eri eikä samaa mieltä		Jokseenkin samaa mieltä		Täysin samaa mieltä	
	Kunta	Yksityinen	Kunta	Yksityinen	Kunta	Yksityinen	Kunta	Yksityinen	Kunta	Yksityinen
Voimavarani ovat hyvät	6 %	8 %	27 %	25 %	36 %	30 %	26 %	32 %	5 %	6 %
Vastuuta on sopivasti	7 %	6 %	17 %	23 %	28 %	21 %	37 %	30 %	11 %	21 %
Koen kiireen tunnetta työpaikalla	1 %	8 %	5 %	6 %	13 %	13 %	31 %	32 %	49 %	42 %
Arki on sujuvaa	2 %	8 %	17 %	9 %	35 %	32 %	39 %	28 %	8 %	23 %
SAK-ajan toteutuminen	18 %	15 %	26 %	32 %	25 %	19 %	19 %	21 %	12 %	13 %

SAK-ajan toteutumista suunnitellusti selvitettiin kysymyksellä numero 18. Vastaukset jakautuivat sekä kunnallisella, että yksityisellä puolella tasaisesti eri vastausvaihtoehtojen välillä. Täysin samaa mieltä oli kunnallisella puolella 12 % ja yksityisellä puolella 13 %. Jokseenkin samaa mieltä 19 % kunnallisen vastaajista ja 21 % yksityisen puolen opettajista. Ei eri eikä samaa mieltä oli 25 % kunnalliselta puolelta ja 19 % yksityiseltä. Kunnalliselta 26 % valitsi vaihtoehdon jokseenkin eri mieltä ja vastaavat vaihtoehdon yksityiseltä 32 %. Täysin eri mieltä oli kunnallisella 18 % ja yksityisellä 15 %. Avomissa kohdissa perään kuulutettiin myös esihenkilön vastuuta ja tiukempaa otetta, jotta SAK-aika saataisiin toteutumaan. (Taulukko 2.)

Sak aika ei toteudu. Esimies ei piittaa siitä, että haastavan lapsiryhmän vuoksi opettajan on vaikea päästä sak-ajalle. Aikaa ei järjesty suunnitteluun, arviointiin eikä kehittämiseen.

6.4 Henkinen työhyvinvointi

Opettajilta selvitettiin väittämällä numero 7 heidän innostuneisuuttansa omalla työpaikalla. Yksityisellä puolella täysin eri mieltä oli 2 % vastaajaa, jokseenkin eri mieltä 5 %, Ei eri eikä samaa mieltä 22 %, jokseenkin samaa mieltä 41 % ja täysin samaa mieltä 29 %. Kunnallisella puolella

vastaavasti vastaajista 0 % oli täysin eri mieltä, 5 % jokseenkin eri mieltä, 29 % ei eri eikä samaa mieltä, 46 % jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä oli 20 % vastaajaa. (Taulukko 3.)

Oman osaamisen hyödyntäminen sekä sen kehittäminen on yksi kriteeri puhuttaessa henkisestä työhyvinvoinnista. Oman osaamisen ja taitojen hyödyntämistä selvitettiin väittämän yhdeksän avulla. Kunnallisella täysin eri mieltä väittämän kanssa oli 0%, jokseenkin eri mieltä 10 %, ei eri eikä samaa mieltä 18 %, jokseenkin samaa mieltä 45 % ja täysin samaa mieltä 28 %. Yksityisellä puolella samaan väittämään vastasi täysin eri mieltä 2 %, jokseenkin eri mieltä 6 %, ei eri eikä samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä saivat saman vastauksen 28 % sekä täysin samaa mieltä vastasi 36 %. (Taulukko 3.)

Taulukko 2 Henkisen työhyvinvoinnin tekijät.

	Täysin eri mieltä		Jokseenkin eri mieltä		Ei eri eikä samaa mieltä		Jokseenkin samaa mieltä		Täysin samaa mieltä	
	Kunta	Yksityinen	Kunta	Yksityinen	Kunta	Yksityinen	Kunta	Yksityinen	Kunta	Yksityinen
Olen innostunut työpaikalla	0 %	2 %	5 %	5 %	29 %	22 %	46 %	41 %	20 %	29 %
Pystyn hyödyntämään osaamistani	0 %	2 %	10 %	6 %	18 %	28 %	45 %	28 %	28 %	36 %
Tiimimme on toimiva	4 %	6 %	10 %	9 %	18 %	26 %	40 %	26 %	28 %	32 %
Tiimin tarjoama tuki	2 %	6 %	8 %	4 %	15 %	17 %	32 %	28 %	42 %	45 %
Esihenkilön odotukset	1 %	4 %	10 %	9 %	18 %	9 %	44 %	34 %	27 %	43 %
Esihenkilön tuki	10 %	6 %	19 %	15 %	29 %	19 %	24 %	28 %	18 %	32 %

Lähtökohtaisesti vastaajat kokivat oman tiimin toimivuuden hyväksi. Kunnallisella puolella työskentelevistä opettajista 68 % vastasivat kysymykseen tiimin toimivan erittäin hyvin tai hyvin. Täysin samaa mieltä olevia vastauksia oli 28 % ja jokseenkin samaa mieltä 40 %. Yksityisellä puolella vastaavasti täysin samaa mieltä oli 32 % ja jokseenkin samaa mieltä 26 % eli 58 % oli tyytyväisiä oman tiimin toimivuuteen. Ei eri eikä samaa mieltä kunnallisella puolella oli 18 % ja yksityisellä 26 %. Vastaajista kunnalliselta puolelta 10 % ja yksityiseltä puolelta 9 % oli jokseenkin eri mieltä. Täysin eri mieltä oltiin kunnallisella puolella 4 % ja yksityisellä 6 %. Vastausten perusteella voidaan luoda olettaus, että lähtökohtaisesti tiimit varhaiskasvatuksessa toimivat hyvin. (Taulukko 3.)

Oma tiimi tarjoaa myös tukea opettajille. Kunnallisella puolella omalta tiimiltä tukea sai peräti 74 % ja yksityisellä puolella 73 %. Täysin samaa mieltä väittämän *Saan tukea tiimiltäni* kanssa oli kunnallisella puolella 42 % ja yksityisellä puolella 45 %. Jokseenkin samaa mieltä kunnallisella oltiin 32 % ja yksityisellä 28 %. Kunnallisella vastattiin ei eri eikä samaa mieltä 15 % ja yksityisellä 17 %. Heikosti tiimin tukea arvioi saavansa 10 % molemmilla puolilla työskentelevistä. Jokseenkin eri mieltä oli 8 % kunnallisen opettajista ja vastaavasti yksityisellä puolella 4 %. Täysin eri mieltä oli 2 % kunnallisella ja 6 % yksityisellä. Sen lisäksi, että tiimit näyttäisivät toimivan varhaiskasvatuksessa hyvin, tiiminjäsenet tukevat toinen toisiaan. (Taulukko 3.)

Esimies on avain asemassa. Aito kiinnostus ryhmiä kohtaan on erittäin tärkeää!!

Esihenkilön odotuksista oltiin kummassakin tapauksessa selkeästi tietoisia. Täysin samaa mieltä oli 27 % kunnallisen puolen työntekijöistä ja 43 % yksityisen puolen työntekijöistä. Jokseenkin samaa mieltä oli 44% kunnallisen puolen opettajaa ja vastaavasti yksityiseltä puolelta 34 %. Ei eri eikä samaa mieltä oli 18 % kunnallisen puolen vastaajaa ja 9 % yksityisen puolen vastaajaa. Jokseenkin eri mieltä kunnallisella oltiin 10 % ja yksityisellä 9 %. Täysin eri mieltä oli kunnallisella vain 1 % ja yksityisellä 4 % eli vain muutama vastaaja ei tiennyt oman esihenkilön odotuksista. (Taulukko 3.)

Selvitettäessä omalta esihenkilöltä saatavaa tukea erityisesti kunnallisen puolen vastaukset jakautuivat hyvin tasaisesti kaikille vastausvaihtoehdoille. Kunnallisella puolella täysin eri mieltä oli 10 %, jokseenkin eri mieltä 19 % ja ei eri eikä samaa mieltä 29 %. Jokseenkin samaa mieltä 24 % ja täysin samaa mieltä 18 %. Yksityisellä puolella opettajat vastasivat täysin eri mieltä 6 %, jokseenkin eri mieltä 15 % ja ei eri eikä samaa mieltä 19 %. Jokseenkin samaa mieltä 28 % ja täysin samaa mieltä 32 %. (Taulukko 3.)

6.5 Sosiaalinen työhyvinvointi

Väittämällä numero 6 *koen viihtyvänä työpaikassa*, selvitettiin opettajien viihtyvyyttä omassa työssä. Kunnallisella puolella ja yksityisellä puolella valtaosa 46 % ja 36 % oli sitä mieltä, että viihtyvänsä töissä jokseenkin samaa mieltä. Kunnallisella vastauksen täysin eri mieltä valitsi 1 % ja vastaavan arvosanan yksityiseltä puolelta antoi 8 %. Hieman positiivisemmän jokseenkin eri mieltä

vaihtoehdon valitsi kunnallisella puolella olevista opettajista 10 % ja yksityisellä 9 %. Täysin samaa mieltä vaihtoehdon valitsi kunnalliselta 17 % ja yksityiseltä 30 %. 26 % kunnallisen puolen vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä, yksityiseltä vastaavan vaihtoehdon valitsi 17 %. (Taulukko 4.)

Taulukko 3 Sosiaalisen työhyvinvoinnin tekijä

%	Täysin eri mieltä		Jokseenkin eri mieltä		Ei eri eikä samaa mieltä		Jokseenkin samaa mieltä		Täysin samaa mieltä	
	Kunta	Yksityinen	Kunta	Yksityinen	Kunta	Yksityinen	Kunta	Yksityinen	Kunta	Yksityinen
Viihdyn työpaikassani	1 %	8 %	10 %	9 %	26 %	17 %	46 %	36 %	17 %	30 %

7 Johtopäätökset ja pohdinta

Työhyvinvoinnista AIDOSTI ei ole koskaan puhuttu missään vakan puolen työpaikoissa. Usein sanahelinää paperilla.

Viimeisten parin vuosikymmenen aikana varhaiskasvatus on ollut valtavassa muutos paineessa, kuten Kirsti Karila ja Päivi Kupila (2010, s. 9) toteavat. Tilanne on alalla haastava, poissiirtymisiä on ilmennyt muille aloille. Tämä kävi ilmi myös tässä tutkimuksessa, kun vastaajat kertoivat avoimessa kohdassa vastuun ja vaatimusten lisääntyneen vuosien saatossa. Jotkut jopa kertovat harkitsevansa tai aikovansa vaihtaa alaa. Arvostuksen puuttuminen on lisännyt työntekijöiden kuormitusta.

Henkilökunnan puute ja aggressiiviset lapset sekä liian suuret ryhmäkoot ovat työntekijöitä kuormittavia tekijöitä joihin kaivattaisiin muutosta. Nämä asiat kuormittavat työntekijöitä henkisesti ja fyysisesti. Tällöin fyysinen ja psyykinen työhyvinvointi kärsii. Vastaavasti taas positiivinen asenne ja keskusteleva ilmapiiri nostivat vastaajien henkistä ja psyykkistä työhyvinvointia. Kyselyn vastauksia tulkitessa psyykinen työhyvinvointi oli osa-alue mihin vastaajat kaipaivat eniten muutosta. Sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi olivat opettajien voimavara. Saamani tulokset ovat linjassaan sen kanssa, mitä esimerkiksi Mari Nislin (2016) esitti omassa väitöstutkimuksessaan.

Positiivinen työilmapiiri, jokaisen työntekijän arvostaminen ja työntekijöistään kiinnostunut esihenkilö auttavat jaksamaan vaikka työ itsessään on hyvin vaativaa ja raskasta.

Vastaajien vastauksista käy ilmi, että aihe on tärkeä ja se puhututtaa paljon tällä hetkellä myös julkisuudessa. Opettajien vastaukset strukturoituihin kysymyksiin antoi melko positiivisen kuvan heidän omasta kokemuksestaan työhyvinvoinnista. Kuitenkin samaan aikaan opettajien vastaukset kyselyssä olleisiin avoimiin kohtiin ovat ristiriidassa sen kanssa millaisen kuvan tutkimuskysymysten vastaukset antoivat odottaa. Mistä tämä kertoo? Ovatko opettajat niin kuormittuneita varhaiskasvatuksen tämän hetkisestä tilanteesta? Avoimen kohtien vastaukset antavat ymmärtää, ettei opettajien työhyvinvointia oteta varhaiskasvatuksessa vakavasti. Vastausten ristiriitaisuus on asia mikä olisi hyvä selvittää, miksi opettajat vastasivat strukturoituihin kysymyksiin positiivisemmin verrattuna avoimiin vastauksiin? Eikö kysymyksiä ymmärretty? Ymmärtämättömydestä ei ollut viitteitä avointen kysymysten vastauksissa.

Oman tiimin toimivuutta ja sen tarjoamaa tukea vastaajat pitivät pääosin hyvänä. Avoimia kohtia lukiessa, kuitenkin monissa tiimeissä oli aikuisten vajuusta tai jatkuvaa vaihtuvuutta, mikä kuormittaa tiimin vakituisia jäseniä sekä hankaloittaa toiminnan suunnittelua. Aikuisten sairaslomat olivat myös kuormittavuutta lisäävä tekijä. Myös roolitus opettajien ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajien kesken aiheuttaa joissakin tiimeissä kinaa. Osa vastaajista kertoi, että tiimeissä on jäseniä, jotka eivät ota vastuuta tai eivät osaa oma-alotteisesti hoitaa työtehtäviään. Korona-ajan vaikutusta ei voida myöskään unohtaa, sillä monissa taloissa on jouduttu vähentämään yhteisöllistä toimintaa mikä parantaisi tiimien ja koko talon yhteishenkeä. Kuitenkin silloin, kun homma toimii ovat oma tiimi tai työpari korvaamattomia.

Tukea kuitenkin saan työpariltani kymppin edestä.

Esimerkiksi opettajat olivat tietoisia esihenkilöiden odotuksista ja olivat tyytyväisiä esihenkilöiden antamaan tukeen. Vastaajat kuitenkin kertoivat samalla avoimessa kohdassa heidän esihenkilöidensä olevan yli työllistettyjä, eikä heitä näe usein tai he eivät ole fyysisesti läsnä. Esihenkilöiden vastuuta kuitenkin peräänkuulutettiin, niin työvuorosuunnitteluissa, riittävän

henkilökunnan palkkaamisessa kuin SAK-ajan toteuttamisessa. Myös esihenkilöiltä saatua arvostusta vastaajat kaipailevat ja jotkut kertoivat sellaista joskus saaneensa.

Selkeästi varhaiskasvatuksen opettajat kokevat olevansa kuormittuneita ja työn olevan kiireistä sekä rankkaa. Kuitenkin vastaajat pääosin kokivat olevansa tyytyväisiä ja innostuneita. Avoimista vastauksista paistoi enemmän läpi kiireen tunne ja työn rankkuus. Työhyvinvointi on monisäkeinen asia, vastaajat halusivatkin kyselyssä kysytyjen asioiden lisäksi nostaa TYHY- eli työhyvinvointia edistävän toiminnan, joka on varsinkin nyt COVID19-pandemian aikana ollut erittäin vähäistä ellei jopa täysin olematonta. Myös palkkaus, melu sekä taukojen puute nostettiin esille avoimissa vastauksissa useampaan kertaan.

Tulevaisuudessa tutkittaessa varhaiskasvatuksen opettajien kokemusta omasta työhyvinvoinnista voisi kysyä taustakysymyksissä myös, millaisessa ryhmässä vastaaja työskentelee sekä ryhmän lapsilukua. Näillä on myös todennäköisesti vaikutusta siihen, millaiseksi opettajat kokevat oman työhyvinvointinsa. Myös TYHY-toiminnan järjestämisestä olisi varmasti hyvä tehdä kysymyksiä.

Koen aiheen myös tulevaisuudessa tärkeäksi aiheeksi tutkittavaksi. Erityisesti opettajien kokemusta omasta työhyvinvoinnista pitäisi seurata poikittaistutkimuksen avulla.

Poikittaistutkimuksesta olisi se hyöty, että avoimissa kohdissa avattuihin asioihin pystyttäisiin toivottavasti puuttumaan ja katsomaan onko näiden muuttamisella vaikutusta opettajien työhyvinvointiin. Myöskin eri taustamuuttujien vaikutusta opettajien kokemaan työhyvinvointiin olisi hyvä tarkastella. Tässä tapauksessa, vaikka kysely oli hyvin strukturoitu ja ennakkoon suunniteltu vastaajien suuri joukko pääsi yllättämään tutkimuksen tekijän. Tästä syystä, vaikka halu olisikin ollut kova, jouduttiin rajaamaan tarkastelua vain yhteen taustamuuttujaan. Uskoisin, että useampien taustamuuttujien laaja-alainen tarkastelu olisi vielä entisestään tuottanut arvokasta tietoa opettajien työhyvinvoinnista.

Tuloksia tarkastellessa havahduin myös asiaan, että sosiaalisesta työhyvinvoinnista olisi ollut tärkeää selvittää myös muilla kysymyksillä. Nyt tätä selvitettiin vain yhdellä kysymyksellä. Jos nyt loisin kyselyn uusiksi haluaisin selvittää muun muassa *Pystyn lähestymään helposti työkavereitani*

ja *Pystyn keskustelemaan työkavereideni kanssa työasioista helposti*. Nämä olisivat antaneet lisäarvoa sosiaalisen työhyvinvoinnin vastauksille.

Opinnäytetyön tekeminen oli itsessään mielenkiintoista, mutta samalla kuormittavaa. Erityisesti kyselyn muovaaminen toimivaksi sekä tulosten analysointi vaati enemmän, kuin osasin alun perin kuvitella. Myöskin itsestäni tuli työn edetessä kriittisempi ja vaativampi. Esimerkiksi työn tulokset laitoin uuteen uskoon vielä väliseminaarin jälkeen ja tämä vaati melkoista työtä. Toisaalta olevan valtavan kiitollinen ohjaavalle opettajalleni, joka antoi pitkän vinkkilistan, jonka pohjalta olen opinnäytetyötäni pystynyt muokkaamaan. Harmittavasti tulosten analysoinnin jouduin toteuttamaan yhdestä näkökulmasta, mutta uskon sen palvelevan paremmin, kuin huonosti monesta näkökulmasta analysoitu aineisto. Valtavissa aineistoissa, kun on omat hyvät ja huonot puolet ja tässä tapauksessa huonot puolet tulivat vastaan analysointi vaiheessa. Silti saan olla kiitollinen jokaisesta vastauksesta mitä tutkimukseeni sain, erityisesti avoimet vastaukset ilahduttivat, vaikka kielivätkin suurelta osin pahoinvoinnista.

Tutkimuksen ajankohta oli myös omalla tavallaan haastava, sillä kohta olemme eläneet kaksi vuotta poikkeustilannetta COVID19-pandemian takia. Oma epäilykseni oli jo ennen tutkimuksen tekemistä COVID19-pandemian mahdollinen vaikutus opettajien vastauksiin sekä kuormittavuuteen. Tähän sai vahvistuksen avoimista kysymyksistä, kun vastaajat olivat tuoneet pandemian vaikutuksen heidän jaksamiseensa ja työhyvinvoinnin heikkenemiseen. Erityisesti TYHY-toiminnan vähentyminen tai kokonaan lakkaaminen on vaikuttanut joidenkin vastaajien työhyvinvointiin merkittävästi.

Iso vastuu ja siitä saatava korvaus eivät kulje käsikädessä tällä hetkellä.

Työhyvinvointi kärsii, jos ei saa arvostusta tehdystä työstä. Ulkopuolisilla ei usein mitään käsitystä meidän työnkuvasta, vastuun määrästä tai kuormittavuudesta.

Lähteet

Heikkilä, T. (2014). *Kvantitatiivinen tutkimus*. Tilastollinen tutkimus.

<http://tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>

Jukarainen, M. (2021). *Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointi* [pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto]. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/76089>

Karila, K. & Kupila, P. (2010). *Varhaiskasvatuksen työidentiteettien muotoutuminen eri ammattilaissukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisissa* [Työsuojelurahaston hanke 108267, Loppuraportti]. Tampereen yliopisto.

Koskinen, E. (2019). *Varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työhyvinvoinnista*. [opinnäytetyö – Vaasan ammattikorkeakoulu].

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/262029/theseus%20versio.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Nislin, M. (2016). Hermoja raastavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa? *Sosiaali-lääketieteellinen Aikakausilehti* 53(3), 218–222. <https://journal.fi/sla/article/view/59161>

OAJ. (2019). *Varhaiskasvatuksen opettajia koskevat työaikamääräykset*. Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. https://www.oaj.fi/globalassets/julkaisut/2019/vaka-tyoaikaesite_1_2019.pdf

Opetushallitus. (2018). *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018*.

https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf

Opetushallitus. (2021). *Varhaiskasvatus*. Haettu 3.12.2021 osoitteesta

<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatus>

Tapio, I. (2019). *Varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä työhyvinvoinnista metsäesiopetusryhmissä* [pro gradu -tutkielma, Helsingin yliopisto].

[https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/299619/Tapio Ida Pro Gradu 2019.pdf](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/299619/Tapio%20Ida%20Pro%20Gradu%202019.pdf)

TENK. (2012). *Hyvä tietellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta <https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/HTK-ohje-2012>

Työturvallisuuskeskus. (2010) *Työstä hyvinvointia*. Kustantaja Painojussit OY.

https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf

Varhaiskasvatuslaki 540/2018. (2018). Haettu 3.12.2021 osoitteesta

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540#Lidm45237815106624>

Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Kustantaja BoD.

Wires, S. (2020). *Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa. Työn vaatimukset ja voimavarat* [pro gradu -tutkielma, Helsingin yliopisto].

https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/314054/Wires_Susanna_Pro_gradu_2020.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Hirvonen, S. & Tuhkanen, A. (20.1.2022) Pääkaupunkiseudun päiväkodit kamppailevat henkilöstöpulassa – Helsinki pohtii työntekijöiden siirtämistä muilta toimialoilta päiväkoteihin. *YLE Uutiset* <https://yle.fi/uutiset/3-12278897>

Aineistonhallinnan suunnitelma

Opinnäytetyön nimi: Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointi

Opinnäytetyön tekijä: Suvi Mertanen

1 AINEISTON HANKINNAN MENETELMÄT JA AINEISTON MUOTO

Aineisto kerätään Facebookin kautta varhaiskasvatuksen opettajien facebook-ryhmässä. Kyselyyn vastaavat päiväkotien varhaiskasvatuksen opettajat. Aineisto kerätään kvantitatiivisen eli määrällisen kyselytutkimuksen avulla. Kerätystä aineistosta koostetaan graafisia taulukoita, joiden avulla esitetään ja perustellaan tutkittavaa kohdetta.

Opinnäytetyössä ei kerätä henkilötietoja tai muuta arkaluonteista tietoa, vaan kyselyyn vastaaminen tapahtuu anonyymisti.

2 AINEISTOJEN SÄILYTYS OPINNÄYTETYÖPROSESSIN AIKANA


Aineisto kerätään Webropol-kyselylomakkeella ja säilytetään OneDrive-pilvipalvelussa. Aineistoa pääsee käsittelemään ainoastaan opinnäytetyöntekijä Suvi Mertanen.

3 AINEISTOJEN KÄSITTELY OPINNÄYTETYÖN VALMISTUTTUA

Opinnäytetyössä kerättyä aineistoa käytetään vain tässä opinnäytetyössä. Opinnäytetyön valmistumisen jälkeen aineisto tuhoetaan 1 vuoden kuluttua opinnäytetyön hyväksymispäivästä. Tähän asti aineistoa säilytetään tutkimuseettisiä periaatteita noudattaen ja niin, että aineisto on vain opiskelijan saavutettavissa.

LIITE 2

Varhaiskasvatuksen opettajien kokemus omasta työhyvinvoinnista

 Pakolliset kentät merkitään asteriskilla (*) ja ne tulee täyttää lomakkeen lähettämiseksi.

Arvoisa vastaaja,

Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointi ja jaksaminen työssä on puhututtanut viime aikoina niin sosiaalisessa mediassa, kuin uutisissa. Tämän kyselyn avulla olisi tarkoitus kartoittaa varhaiskasvatuksen opettajien omaa kokemustaan tämän hetkistä työhyvinvoinnin tilasta.

Kysely on osa sosionomi opiskelija Suvi Mertasen opinnäytetyötä, jonka tarkoituksena on selvittää tämän hetkistä tilannetta varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnista heidän oman kokemuksen kautta. Kyselystä saatu tieto käytetään ainoastaan kyseiseen opinnäytetyöhön.

Kyselyyn vastaaminen ei tuota tietoa siitä kuka kysymyksiin on vastannut. Vastausten tuottamaa aineistoa käsitellään tutkimuseettisiä periaatteita noudattaen luottamuksellisesti ja niin ettei vastaajan henkilöllisyys tule missään vaiheessa esille. Opinnäytetyössä kerätään taustakysymyksiä joiden tarkoitus on olla apuna kartoittaessa varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia kokemukseräisesti. Opinnäytetyöhön liittyvä tietosuojailmoitus on luettavissa osoitteesta <https://urly.fi/2rIM>

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Kyselyssä on 26 kysymystä. Vastaaminen kestää noin 10 minuuttia. Vastausaikaa on 6.2.2022 asti. Lisätietoja [suvi.mertanen\(at\)student.hamk.fi](mailto:suvi.mertanen(at)student.hamk.fi)

1. Olen lukenut saatekirjeen sekä tietosuojailmoituksen. Annan luvan käyttää vastaustani tutkimuksessa *

Kyllä

Ei

2. Työskenteletkö tällä hetkellä varhaiskasvatuksen opettajana? *

Kyllä

Ei

3. Työskenteletkö varhaiskasvatuksen opettajana *

Kunnallisella

Yksityisellä

4. Koulutustausta *

Yliopisto, KK tai KM

AMK, sosionomi

Ammatillinen koulutus (esimerkiksi lähihoitaja)

5. Kuinka pitkään olet työskennellyt varhaiskasvatuksessa? *

alle 1 vuoden

1-3 vuotta

4-5 vuotta

6-10 vuotta

yli 10 vuotta

6. Koen viihtyvänä nykyisessä työpaikassa. *

1 2 3 4 5

Toteutuu erittäin huonosti

Toteutuu erittäin hyvin

7. Koen itseni innostuneeksi työpaikalla. *

1 2 3 4 5

Toteutuu erittäin huonosti

Toteutuu erittäin hyvin

8. Koen voimavarani hyviksi suhteessa työni vaatimukseen. *

1 2 3 4 5

Toteutuu erittäin huonosti

Toteutuu erittäin hyvin

9. Pystyn hyödyntämään osaamistani sekä taitoja työssäni. *

	1	2	3	4	5	
Toteutuu erittäin huonosti						Toteutuu erittäin hyvin

10. Koen vastuuni sopivaksi työssäni. *

	1	2	3	4	5	
Toteutuu erittäin huonosti						Toteutuu erittäin hyvin

11. Koen tämän hetkisen työkyvyn ja terveyteni hyväksi. *

	1	2	3	4	5	
Toteutuu erittäin huonosti						Toteutuu erittäin hyvin

12. Koen usein kiireen tunnetta työpaikalla. *

	1	2	3	4	5	
Toteutuu erittäin huonosti						Toteutuu erittäin hyvin

13. Tähän voit halutessasi kommentoida tai avata edellä kysytyjä teemoja.

14. Koen tiimimme toimivaksi. *

	1	2	3	4	5	
Toteutuu erittäin huonosti						Toteutuu erittäin hyvin

15. Saan tukea tiimiltäni. *

1 2 3 4 5

Toteutuu erittäin huonosti

Toteutuu erittäin hyvin

16. Työilmapiiri on hyvä. *

1 2 3 4 5

Toteutuu erittäin huonosti

Toteutuu erittäin hyvin

17. Arki on yksikössämme sujuvaa. *

1 2 3 4 5

Toteutuu erittäin huonosti

Toteutuu erittäin hyvin

18. Pystyn toteuttamaan SAK-ajan suunnitellusti. *

1 2 3 4 5

Toteutuu erittäin huonosti

Toteutuu erittäin hyvin

19. Tähän voit halutessasi kommentoida tai avata edellä kysytyjä teemoja.

20. Työergonomia, joka edistää fyysistä työhyvinvointia, on otettu hyvin huomioon. *

1 2 3 4 5

Toteutuu erittäin huonosti

Toteutuu erittäin hyvin

21. Työhyvinvointia edistävä työturvallisuus on otettu hyvin huomioon työpaikalla. *

1 2 3 4 5

1 2 3 4 5

Toteutuu erittäin huonosti

Toteutuu erittäin hyvin

22. Tähän voit halutessasi kommentoida tai avata edellä kysytyjä teemoja.

23. Tiedän esimiehen odotuksista minua kohtaan. *

1 2 3 4 5

Toteutuu erittäin huonosti

Toteutuu erittäin hyvin

24. Saan paljon tukea esimieheltäni. *

1 2 3 4 5

Toteutuu erittäin huonosti

Toteutuu erittäin hyvin

25. Tähän voit halutessasi kommentoida tai avata edellä kysytyjä teemoja.

26. Kiitos kyselyyn vastaamisesta! Mikäli kyselyssä ei huomioitu jotakin mielestäsi oleellista, voit kertoa siitä alla olevaan laatikkoon.
