



Pauliina Kokko
Anniina Silmunmaa
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK), varhaiskasvatuksen opettaja
Opinnäytetyö, 2022

VARKAUDEN VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJIEN KOKEMUKSIA TYÖHYVINVOINNISTA KORONA-AIKANA

TIIVISTELMÄ

Pauliina Kokko

Anniina Silmunmaa

Varkauden varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työhyvinvoinnista korona-aikana

Sivut 57, liitteet 5

Syksy, 2022

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto

Varhaiskasvatuksen opettajan virkakelpoisuus

Sosionomi (AMK)

Tutkimuspainotteisen opinnäytetyön tarkoituksena oli tuoda esiin varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työhyvinvoinnista korona-aikana. Tavoitteena oli kartoittaa tekijöitä, jotka vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin. Työelämäyhteistyötahona toimi Varkauden kaupunki. Toimintaympäristönä oli Varkauden kunnalliset ja yksityiset varhaiskasvatustyöyksiköt.

Opinnäytetyö toteutui laadullisena ja määrällisenä tutkimuksena. Aineistonkeruumenetelmänä toimi verkkokysely. Kysely sisälsi monivalinta- ja avoimia kysymyksiä ja se oli suunnattu Varkauden kunnallisten ja yksityisten varhaiskasvatustyöyksiköiden opettajille. Sähköinen kysely lähetettiin kahdeksaan päiväkotiin ja kyselelyyn vastasi kolmesta varhaiskasvatuksen opettajaa. Kysely toteutettiin Webropol-tutkimustyökalulla ja kyselyn tulokset analysoitiin laadullisen ja määrällisen sisällönanalyysin avulla.

Tuloksista näkyi varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työhyvinvoinnista korona-aikana ja koronan näyttäytymistä varhaiskasvatuksen arjessa. Työhyvinvointia kuormittavaksi tekijäksi koettiin työntekijäresurssipulat ja epäselvät koronaohjeet ja toimintatavat. Maskien ja visiirien käyttö oli vastaajien mukaan haastavaa ja kuormittavaa. Tulokset osoittivat koronan myötä lisääntyneen etäyhteyksien käyttämisen pääasiallisesti arkea helpottavaksi tekijäksi. Myös varhaiskasvatuksen hygieniataso kohentui.

Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointi on kuormittunut koronan erityisjärjestelyistä ja työhyvinvointiin tulisi kiinnittää huomiota pandemian jälkeen. Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointi on yhteydessä laadukkaaseen ja pedagogiseen varhaiskasvatukseen. Esihenkilöiden antama tuki korostuu työhyvinvoinnissa kriisin aikana.

Asiasanat: korona (COVID-19), työhyvinvointi, varhaiskasvatus, varhaiskasvatuksen opettaja

ABSTRACT

Pauliina Kokko

Anniina Silmunmaa

Varkaus' early childhood education and care teachers' well-being at work experiences during corona

Pages 57, 5 appendices

Autumn 2022

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Social Services

Early Childhood Education and Care

Degree: Bachelor of Social Services

This thesis aims to find out how early childhood education teachers experienced work well-being during the covid-19 the pandemic time. The purpose was also to research what elements affect well-being at work. The research was carried out together with the daycare centers of the city of Varkaus.

The thesis is research-oriented. This thesis represented qualitative and quantitative research. An online survey was used as the data collection method. The survey was directed at early childhood education teachers in private and municipal daycare centers in the city of Varkaus. Thirteen early childhood education teachers answered the survey. The survey was carried out with the Webropol- research tool and the research outcome was analyzed by content analysis qualitatively and quantitatively.

The results show early childhood education and care teachers' experiences of well-being at work and corona's occurrence in daycare centers. Well-being at work was weakened by employee resources and unclear instructions. The corona mask and corona visor were experienced as difficult. Remote connection made work easier and hygiene got better. The major output was that early childhood education and care teachers' well-being at work was burdened because of corona's exceptional arrangements. Well-being at work should be invested in after the pandemic. The results suggest that early childhood education and care teachers' well-being at work influenced the quality of early childhood education and pedagogical early childhood education.

In conclusion, it can be said that the role of the supervisor was important during a crisis. More research is needed on the effects of corona on early childhood education after the pandemic. This work suggests that further research is necessary to find out about the connection of well-being at work to the quality of work and pedagogy.

Keywords: well-being at work, corona COVID-19, early childhood education and care, early childhood education and care teachers

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 VARHAISKASVATUKSESSA TEHTÄVÄ TYÖ	5
2.1 Varhaiskasvatuksen määrittelmä ja tavoitteet	5
2.2 Varhaiskasvatusta ohjaavat tahot	7
2.3 Varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuudet ja työnkuva	9
3 TYÖHYVINVOINNIN KOKONAISUUS	10
3.1 Työhyvinvoinnin määrittely ja lait	10
3.2 Työhyvinvoinnin osatekijät	11
3.3 Työhyvinvoinnin ilmeneminen	13
3.4 Työhyvinvoinnin tukeminen	14
3.5 Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi	17
4 KORONA VARHAISKASVATUKSESSA.....	19
4.1 Koronan yleinen määrittely ja yhteiskunnalliset vaikutukset.....	19
4.2 Koronan vaatimat toimenpiteet varhaiskasvatuksessa.....	21
4.3 Koronan vaikutus varhaiskasvatukseen ja varhaiskasvatuksen opettajan työhön	23
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	24
5.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	24
5.2 Yhteisteistyökumppanin esittely	25
5.3 Aineiston tutkimusmenetelmät	26
5.4 Aineiston keruu	27
5.5 Aineiston analyysi	28
6 TULOKSET	30
6.1 Vastaajien taustamuuttujat.....	30
6.2 Kokemuksia työhyvinvoinnista korona-aikana.....	30
6.3 Koronan näyttäytyminen varhaiskasvatuksessa	33
7 TULOSTEN TARKASTELU	37

8 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	41
9 POHDINTA	44
LÄHTEET	50
LIITE 1. Saatekirje	58
LIITE 2. Kysely	59
LIITE 3. Mainos	62
LIITE 4. Varhaiskasvatusjärjestelmä	63
LIITE 5. Esimerkki pragmaattisesta sisällön analyysistä	64

1 JOHDANTO

Varhaiskasvatusta pidetään merkittävänä osana lapsen kasvua ja kehitystä. Siellä työskentelevät koulutetut ammattilaiset, kuten varhaiskasvatuksen opettajat. Varhaiskasvatuksen opettajalla on vastuu pedagogiikan toteutumisesta. Nislinin (2016, s. 218) mukaan ennen varhaiskasvatusta pidettiin lasten päivähoitopaikkana, jonka päätehtävänä oli mahdollistaa vanhempien työssäkäynti. Vasta myöhemmin päivähoitoa on alettu määritellä varhaiskasvatuksena.

Varhaiskasvatuksen työn kuormittavuudesta on oltu jo pitkään tietoisia. Työuupumus ja pitkäkestoinen stressi vaikuttavat negatiivisesti opettajien kykyyn kohdata lapsia empaattisesti, jolloin työn pedagoginen laatu kärsii. (Lerkkanen ym., 2020, s. 59.) Varhaiskasvatuksen opetus- ja kasvatustyö ei ole saanut yhteiskunnallista arvostusta ja ala on kärsinyt pitkään resurssipulasta. Huolena on ollut varhaiskasvatuksen henkilöstön jaksaminen ja resurssipulan vaikutus pedagogisen työn laatuun. (Nislin, 2016, s. 218.) Työhyvinvoinnin tukeminen on tärkeä osa varhaiskasvattajien työssäjaksamista. Työhyvinvoinnista huolehtiminen on koko yhteiskunnan etu (Virolainen 2012, s. 9).

Korona vaikeutti varhaiskasvatuksen arkea, mutta myös henkilöstön työhyvinvointia kevästä 2020 alkaen. Varhaiskasvatuksessa koronan takia on pitänyt omaksua uutta tietoa lyhyessä ajassa ja työskennellä erityisjärjestelyin. Varhaiskasvatustyössä on koettu ristiriitaa annettujen koronaohjeiden ja työtä ohjaavien arvojen välillä, esimerkiksi turvavälien pitäminen on koettu mahdottomana pienten lasten kanssa (Kuutti ym., 2021, s. 226). Varhaiskasvatuksen henkilöstö on pyrkinyt työskentelemään lapsilähtöisesti, mutta samalla suojelemaan omaa ja lasten terveyttä.

Tavoitteenamme on kartoittaa tekijöitä, jotka vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin korona-aikana. Tunnistamalla työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, voidaan ne huomioida tuettaessa ja kehitettäessä työhyvinvointia.

Varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvointi vaikuttaa merkityksellisesti lapsiin, perheisiin ja työyhteisöön.

Toteutamme opinnäytetyömme tutkimuspainotteisesti. Teemme kyselyn varhaiskasvatuksen opettajille, jotka ovat työskennelleet korona-aikana varhaiskasvatuksessa. Haastattemme työhyvinvointiasiantuntijaa, jotta saamme laajemman näkemyksen työntekijöiden hyvinvoinnista ja sen muutoksista. Tutkimuksemme yhteistyötahona toimivat Varkauden kaupungin kunnalliset ja yksityiset varhaiskasvatusyksiköt.

2 VARHAISKASVATUKSESSA TEHTÄVÄ TYÖ

2.1 Varhaiskasvatuksen määritelmä ja tavoitteet

Varhaiskasvatus on tarkoitettu 0–6-vuotiaille lapsille ja on osa suomalaista koulutusjärjestelmää ja kestää peruskoulun aloittamiseen saakka. Varhaiskasvatusta voidaan toteuttaa päiväkodissa, perhepäivähoidossa ja avoimessa varhaiskasvatustoiminnassa kuten kerhoissa. (Opetushallitus, i.a.) Perusopetuslain mukaan Suomessa lapset menevät normaalisti kuusivuotiaana esiopetukseen, johon osallistuminen on velvoittavaa (L 1040/2014).

Varhaiskasvatuksen suuri rakenteellinen muutos tapahtui vuonna 2013, kun päivähoito siirtyi sosiaali- ja terveysministeriöltä opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnon alle. Muutoksen myötä päivähoitoa alettiin ajattelemaan enemmän varhaiskasvatuksena. (Ranta ym. 2021, s. 60.) Varhaiskasvatuslaki painottaa pedagogiikkaa (L 540/2018).

Varhaiskasvatuksen tavoitteet määritellään varhaiskasvatuslaissa. Tavoitteet kohdistuvat niin lapsen oppimiseen ja kasvuun, vanhempien kanssa työskenteleyn kuin myös yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon. (L 540/2018.) Lain mukaan varhaiskasvatuksen tavoitteena on tukea ikätasoisesti lapsen kasvua, kehitystä,

terveyttä ja hyvinvointia (L 540/2018). Ranta ym. (2021, s. 60–61) toteavat, että varhaiskasvatuksella ei ole yksiselitteisesti joko myönteisiä tai kielteisiä vaikutuksia lapsen hyvinvoinnille, oppimiselle ja kehitykselle. Kurttila (2017, s. 1013) puolestaan korostaa, että laadukas varhaiskasvatus edistää lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista. Vaikuttavuuden ristiriitaiset tulokset voivat selittyä varhaiskasvatuksen laadun eroavaisuuksina. Toiminnan sisältö ja laatu varhaiskasvatuksessa on suoraan nähtävissä lasten oppimisessa. (Ranta, 2021, s. 60–61.) Laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttaminen vaatii pedagogisen tiedon lisäksi myös työolosuhteet, mikä mahdollistaa laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutumisen (Nislin, 2016, s. 219).

Varhaiskasvatuksen tavoitteiksi on säädetty varhaiskasvatuslaissa yhdenvertaisuuden ja koulutuksellisen sekä sukupuolten tasa-arvon edistäminen (L 540/2018). Rannan (2021, s. 61) ja Kurttilan (2017, s. 1013) mukaan varhaiskasvatuksella pystytään tasaamaan lasten sosioekonomisista taustoista johtuvia eroavaisuuksia. Subjektiiivisella päivähoito-oikeudella pyritään tasaamaan lasten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta mahdollistamalla yhtäläinen oikeus osallistua varhaiskasvatukseen, sosioekonomisesta asemasta tai lapsen perheestä riippumatta. Varhaisvuosiin vaikuttaminen on tehokas tapa tasoittaa lasten sosioekonomisia taustoja. (Nislin, 2016, s. 218.)

Varhaiskasvatuslain mukaan varhaiskasvatuksen tavoitteena on luoda lapselle kehittävä ja turvallinen varhaiskasvatusympäristö, jossa pääsee leikkimään, liikumaan ja kokeilemaan luovia menetelmiä (L 540/2018). Varhaislapsuuden yksi merkittävin toimintaympäristö on päiväkotia (Nurmi ym., 2014, s. 22). Varhaiskasvatus mahdollistaa luottamussuhteen syntymisen aikuiseen, joka luo pohjaa lapsen oppimiselle. Varhaiskasvatuksen merkitystä sosiaalisten taitojen kehittäjänä pidetään suurena. (Nislin, 2016, s. 218; Nurmi ym. 2014, s. 22.) Varhaiskasvatuslaissa määritellään, että varhaiskasvatuksen tavoitteena on luoda pysyviä ihmissuhteita lapsen ja varhaiskasvatustusten aikuisten välille. Lisäksi tavoitteena on tukea lapsen vuorovaikutussuhteita, jotta lapsi pystyy toimimaan vertaisryhmässä. (L 540/2018.)

Varhaiskasvatuslaissa säädetään, että tavoitteena on myös tukea vanhempia ja olla yhteistyössä heidän kanssansa lapsen etua ajatellen (L 540/2018). Mikäli lapsi tarvitsee suojaavia tekijöitä, esimerkiksi haastavien perheolosuhteiden takia, korostuu varhaiskasvatuksen rooli entisestään (Kurttila, 2017, s. 1013). Varhaiskasvatus ja lastensuojelu tekevät myös moniammatillista yhteistyötä perheiden tarpeiden mukaan.

Varhaiskasvatuslain mukaan varhaiskasvatuksen täytyy edistää lapsen oppimista ja osallistumista huomioiden lasten yksilölliset tarpeet (L 540/2018). Varhaiskasvatuksen suunnitelmallisuus, tavoitteet ja arviointi näkyvät varhaiskasvatussuunnitelmissa. Varhaiskasvatuksessa korostetaan lapsilähtöisyyttä ja lasten osallisuutta varhaiskasvatukseen. Varhaiskasvatusta pidetään jatkuvasti kehittyvänä alana (Ranta ym. 2021, s. 60).

2.2 Varhaiskasvatusta ohjaavat tahot

Varhaiskasvatusjärjestelmää ohjaavat tahot näkyvät liitteessä 4. Uusi varhaiskasvatuslaki (L 540/2018) on tullut voimaan 1.9.2018 alkaen, mikä kumosi vanhan päivähoitolain (L 36/1973), joka oli vuodelta 1973. Suurimmat muutokset uudessa varhaiskasvatuslaissa liittyvät henkilöstöön ja tietosuojaan, muun muassa henkilöstön kelpoisuuksia, henkilöstörakennetta ja tehtävänimikkeitä uudistettiin. Lisäksi tietojen käsittelyyn, salassapitoon ja tietovarantoon kiinnitettiin huomioita. Uudessa varhaiskasvatuslaissa lapsen etua korostetaan entisestään. (HE 40/2018.)

Varhaiskasvatusta ohjaa varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, jotka on säädetty varhaiskasvatuslaissa. Varhaiskasvatuksessa on käytössä kolme varhaiskasvatussuunnitelmaa: varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma ja lapsen oma varhaiskasvatussuunnitelma. Näiden lisäksi on käytössä myös ryhmän tai päiväkodin omia varhaiskasvatussuunnitelmia. (L 540/2018.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on valtakunnallinen asiakirja, joka ohjaa ja tukee laajasti varhaiskasvatuksen järjestämistä, toteuttamista ja kehittämistä. Sen tehtävänä on edistää laadukkaan ja yhdenvertaisen varhaiskasvatuksen toteutumista koko maassa. Opetushallituksen laatima uusien varhaiskasvatussuunnitelma on tullut voimaan maaliskuussa 2022. (Opetushallitus, i.a.) Opetussuunnitelmat ohjaavat laadukkaan ja yhtenäisen varhaiskasvatuksen toteutumista ja arviointia (Salminen & Poikonen, 2017, s. 56).

Paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma laaditaan varhaiskasvatuksen perusteiden pohjalta. Paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma on laadittu tietylle alueelle ja on täten paikallinen asiakirja. Paikallista varhaiskasvatussuunnitelmaa tulee arvioida ja kehittää ja se on velvoittava. Näiden lisäksi jokaiselle varhaiskasvatuksessa olevalle lapselle luodaan lapsen oma varhaiskasvatussuunnitelma. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelma tehdään yhdessä huoltajan ja lapsen kanssa. (Opetushallitus, i.a.)

Varhaiskasvatusta ohjaavat useat eri lait ja asetukset (Liite 4). Varhaiskasvatuslaki määrittelee varhaiskasvatuksen opettajan ja -sosionomin kelpoisuudet sekä muun henkilöstön kelpoisuudet (L 540/2018). Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksessa määrittelee päiväkotien ja perhepäivähoitajien mitoituksen, lastenhoitajien kelpoisuuden sekä perhepäivähoitajien kelpoisuudet (A 753/2018). Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä velvoittaa varhaiskasvatuksessa työskentelevän kasvattajan todistamaan puhtaan rikosrekisteriotteensa (L 504/2002). Näiden lakien lisäksi varhaiskasvatusta säätelee muun muassa lastensuojelulaki (L 417/2007) sekä yksityisiä varhaiskasvatusyksiköitä koskeva yksityisen palvelutuottajalle suunnattu asetus opetus- ja kulttuuriministeriön asetuksella (A 772/2018).

Esiopetusta säätelee perusopetuslaki, eikä varhaiskasvatuslaki (L 628/1998). Esiopetus alkaa lapsen ollessa kuuden vuoden ikäinen. Esiopetus on Suomessa velvoittavaa lapselle (Peltola & Renko, 2020, s. 133.) Esiopetus kestää tavallisesti noin neljä tuntia arkipäivisin, jonka lisäksi lapsi voi osallistua esiopetusta täydentävään varhaiskasvatukseen. Asetuksessa opetustoimen henkilöstön

kelpoisuusvaatimuksista määrittelee, että esiopetusta voivat antaa luokanopettajat, kasvatustieteiden kandidaatit ja lastentarhanopettajat. (A 986/1998.)

2.3 Varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuudet ja työnkuva

Varhaiskasvatuksen opettajat työskentelevät yleensä työparin tai -tiimin kanssa. Varhaiskasvatuksen opettajan lisäksi varhaiskasvatuksessa työskentelee varhaiskasvatuksen erityisopettaja, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja ja eri avustajat. Varhaiskasvatuksen opettajalla on päävastuu koko lapsiryhmän toiminnan suunnittelusta ja arvioinnista sekä lasten henkilökohtaisen varhaiskasvatussuunnitelmien laatimisesta sekä arvioinnista (Opetusalan Ammattijärjestö, i.a.).

Uuden varhaiskasvatuslain myötä varhaiskasvatuksen henkilöstön tehtävänimikkeitä on uudistettu (L 540/2018). Varhaiskasvatuksen opettajan entinen tehtävänimike oli lastentarhanopettaja. Lastentarhanopettajana pystyi työskentelemään kahdella eri koulutustaustalla joko yliopiston tai ammattikorkeakoulun käynyt henkilö. (HE 40/2018.) Uudessa varhaiskasvatuslaissa tehtävänimikkeet ovat eroteltu koulutustaustan mukaan, eli varhaiskasvatuksen opettaja, yliopistopohjainen koulutus ja varhaiskasvatuksen sosionomi, ammattikorkeakoulupohjainen koulutus (L 540/2018).

Hallituksen esityksessä on pitkä siirtymäaika, jonka aikana varhaiskasvatuksen henkilöstörakennetta kehitetään. Vuonna 2030 lapsiryhmän kasvattajista yhdellä kolmesta tulisi olla kandidaatin tutkinto, toisella sosionomin tai kandidaatin tutkinto ja kolmannella lastenhoitajan kelpoisuus. (HE 40/2018.) Esiopetuspätevyyden saa vain yliopiston kasvatustieteiden maisterin tutkinnon kautta (A 1998/986).

Uuden varhaiskasvatuslain muutoksissa on pyritty panostamaan varhaiskasvatuksen laatuun. Varhaiskasvatuksen laadun edellytykset ovat henkilöstössä (Nislin, 2016, s. 218; Opetus- ja terveysministeriö, i.a.). Suomessa opettajien koulutusta pidetään laadukkaana. Opettajat saavat koulutuksesta hyvän pohjan työlle, joka koetaan itsenäiseksi (Nurmi ym. 2014, s. 136).

Tutkimustuloksista käy ilmi, että opettajan työhyvinvointi on yhteydessä arjen vuorovaikutustilanteisiin. Työn imua kokeva opettaja pystyy lämpimään ja myönteiseen vuorovaikutukseen lasten kanssa. Työuupumus ja stressi puolestaan heikentävät opettajan mahdollisuutta kohdata lapsia sensitiivisesti. Opettajan työstressi ja kuormittuneisuus työssä vähentävät opetuksen lapsilähtöisyyttä. (Lerkkanen ym., 2020, s. 59–61.) Voidaankin todeta, että varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointi on tärkeää muun muassa pedagogisen opetuksen näkökulmasta.

3 TYÖHYVINVOINNIN KOKONAISUUS

3.1 Työhyvinvoinnin määrittely ja lait

Työelämä on muuttunut vuosien saatossa. Työ on jokaiselle tärkeää, koska se mahdollistaa toimeentulon, mutta sen lisäksi nykyajan työssä pidetään tärkeänä viihtymistä, uuden oppimista, itsensä kehittämistä, toimimista itseä kiinnostavan ja mielekkään asian ympärillä sekä voimaantumista. (Virolainen, 2012, s. 9.) Työhön käytetään merkittävä aika elämästä, jonka myötä se on myös olennainen osa ihmisen hyvinvointia. Jokaiselle työntekijälle työhyvinvoinnilla on tärkeä ja kokonaisvaltaiseen jaksamiseen vaikuttava merkitys. (Pennonen, 2021, s. 16; Viitala, 2014, s. 13–14.)

Suomen työhyvinvoinnin juuret ulottuvat 1800-luvun puoleen väliin, jolloin aloitettiin johdonmukainen työntekijöiden suojeleminen (Kauhanen, 2016, s. 21). Stressitutkimus 1920-luvulla lääketieteellisestä näkökulmasta aloitti työhyvinvoinnin tutkimuksen (Manka & Manka, 2016, s. 64). Käsitteenä työhyvinvointia alettiin käyttää kuitenkin vasta 2000-luvulla. Tietoisuus työhyvinvoinnista on kasvanut vuosien saatossa merkittävästi, minkä myötä työhyvinvointi on keskeisessä asemassa erilaisten organisaatioiden tai yksittäisten henkilöiden

keskuudessa. (Kauhanen, 2016, s. 21–22.) Esihenkilö on olennaisessa asemassa työpaikan hyvinvoinnin toteutumisessa ja tukemisessa (Työterveyslaitos, i.a.-a). Työhyvinvoinnin kannalta on merkityksellistä, että niin työntekijät kuin työnantajat ottavat siitä vastuun sekä kehittävät sitä yhteistyössä eteenpäin. Lisäksi työhyvinvointia tuetaan myös työsuojeluhenkilöstön, luottamusmiesten ja työterveyshuollon kautta. (Pennonen, 2021, s. 16.)

Työhyvinvointi on jokaisen työntekijän yksilöllinen kokemus, mutta se koostuu useasta eri tekijästä, jotka muodostavat hyvinvoivan kokonaisuuden. Hyvin johdetun organisaation koulutetut ja ammattitaitoiset työntekijät yhdistettynä turvalliseen työympäristöön sekä työn mielekkyyteen ja terveellisyyteen luovat työhyvinvoinnin raamit. (Pennonen, 2021, s. 16.)

Työelämän hyvinvointia turvataan erilaisten lakien ja sopimusten nojalla. Työlainsäädännön keskeisin tehtävä on työntekijän suojelu. Työlainsäädännön perustana toimii työsopimuslaki (L 55/2001), jossa säädetään esimerkiksi työntekijän ja työnantajan vastuista. Toinen merkityksellinen työelämää säätelevä laki on työturvallisuuslaki (L 738/2002), jossa säädetään työympäristöstä ja työturvallisuudesta sekä pyritään ehkäisemään työstä koituvia haittoja. Työturvallisuuslaissa korostetaan myös työnantajan ja työntekijän välistä yhteistyötä. Muita merkityksellisiä työelämää sääteleviä lakeja ovat muun muassa yhdenvertaisuuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki, opintovapaaalaki, tasa-arvolaki ja yksityisyyden suojasta työelämässä määrätty laki. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2015.)

3.2 Työhyvinvoinnin osatekijät

Työhyvinvoinnin tarkasteluun on olemassa useita erilaisia näkökulmia. Työhyvinvointi rakentuu usean eri tekijän vuorovaikutuksesta toisiinsa työtä tehdessä. Tampereen yliopiston työhyvinvoinnin ryhmä on jaotellut työhyvinvointiin vaikuttavat osa-alueet karkeasti viiteen osaan; yksilöön, yhteisöön, organisaatioon, työhön ja johtamiseen. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä, i.a.)

Organisaatio on merkittävässä roolissa, kehitettäessä työpaikan hyvinvointia, sillä organisaatio voi vaikuttaa määrittelemillään toimintatavoillaan yksilön ja yhteisön hyvinvointiin. Organisaation määrittelemien työhyvinvoinnin toimenpiteiden sekä johtamistyylin kautta voidaan vaikuttaa työilmapiiriin sekä yksilön tasa-vertaisen kohtelun kokemukseen. Myös vuorovaikutuksellinen johtamistyyli edistää tutkitusti työhyvinvointia. Toimiva johtamiskulttuuri auttaa toimivan työyhteisön muodostumista. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä, i.a.) Yksilön työhyvinvointia tukee työyhteisö, jossa toimitaan avoimesti toisia arvostaen ja kannustaen. Yksi iso tekijä yksilön työhyvinvoinnissa on kuitenkin itse työ ja sen voimavara- ja kuormitustekijät. (Pennonen, 2021, s. 17.)

Organisaatiossa tulisi kiinnittää erityisesti huomiota yksilötason hyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin (Kauhanen, 2016, s. 28). Yksilön työhyvinvointi muodostuu fyysisestä, psyykkisestä, henkisestä ja sosiaalisesta osa-alueesta, jotka ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Helposti työhyvinvointia tullaan tarkastelleeksi vain fyysisestä näkökulmasta tai siitä mikä on huonosti työelämässä. Sen sijaan työhyvinvoinnin tarkastelun tulisi tapahtua kokonaisvaltaisesti jokaista osa-aluetta huomioiden sekä sisältäen jokaisen työntekijän henkilökohtaisen tuntemuksen hyvinvoinnistaan. Tällä tavalla voidaan saada totuudenmukainen käsitys vallitsevasta työhyvinvoinnista. (Virolainen, 2012, s. 11–12.)

Fyysinen työhyvinvointi on kaikkea sitä mikä näkyy konkreettisesti työpaikoilla, kuten olosuhteet, joissa työskennellään, fyysinen kuormitus, sekä ergonomia. Fyysisessä, kuten tuotantotyöntekijän, työssä korostuu erityisesti fyysinen työhyvinvointi, mutta se on tärkeää huomioida myös toimistotyössä. Niin fyysistä työtä tekevillä kuin toimistotöissä olevilla kehonkuormitusta ennaltaehkäistään ergonomian keinoin. Psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttaa muun muassa työn stressaavuus ja sen aiheuttama paine. Viime vuosina psyykkisen työhyvinvoinnin kohentaminen on ollut tärkeässä asemassa, sillä sen on huomattu vaikuttavan positiivisesti työssä viihtymiseen ja poissaolojen määrään. Henkinen työhyvinvointi tarkoittaa konkreettisia tekoja, jotka vaikuttavat mielen hyvinvointiin työpaikalla. Esimerkiksi asiakkaiden kohtelu, työilmapiiri, yhteistyön sujuvuus työyhteisössä. Työn mielekkyys ja tunne siitä, että tehty työ on arvokasta lisäävät henkistä hyvinvointia. Sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyy vahvasti työyhteisön

yleinen ilmapiiri ja työntekijöiden keskinäiset sosiaaliset suhteet. Työntekijöillä on hyvä olla mahdollisuus keskustella työasioista vapaasti, mutta myös tilaisuus tutustua kollegoihin ihmisinä lisäten samalla kokemusta yhteisöllisyydestä. (Virolainen, 2012, s. 17, s. 24, s. 26.)

3.3 Työhyvinvoinnin ilmeneminen

Työhyvinvointi ilmenee joko yksilön hyvinvointina tai pahoinvointina. Hyvinvoiva työntekijä kokee itsensä tärkeäksi ja työskentelee itsenäisesti, mutta kokee yhteisöllisyyden tunnetta muuhun työyhteisöön. Työntekijä myös hyödyntää omia vahvuuksiaan ja kehittää nykyistä osaamistaan. Hyvinvoiva työntekijä on omistautunut työlleen, mikä näyttäytyy tuottavuuden nousuna sekä sairauspoissaolosten vähenemisenä. (Pennonnen, 2021, s. 17.)

Työhyvinvointi ilmenee työtyytyväisyytenä, työn imuna ja flow-tilana. Työtyytyväisyys on myönteinen tunne, mikä syntyy työtä tehdessä. Tyytyväisyyttä voidaan kasvattaa palkitsemisella, työsuhdeturvalla ja hyvällä vuorovaikutuksella. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä, i.a.; Virolainen, 2012, s. 85.) Työn imu tarkoittaa työssä koettua hyvinvointia, jossa henkilö kokee suurta motivaatiota työtä kohtaan. Työn imu näyttäytyy työntekijän toimissa tarmokkuutena, omistautumisena ja uppoutumisena, tällöin työntekijä tulee mielellään töihin ja selviytyy mahdollisista haasteista kunnialla. (Hakanen, 2011, s. 38.) Flow-tilassa henkilö on täysin uppoutunut työtehtäväänsä, jolloin ajantaju katoaa ja hän on optimaalisessa ja tasapainoisessa tunnetilassa (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä, i.a.; Virolainen, 2012, s. 85).

Työpahoinvointiin vaikuttavat useat eri tekijät, jotka heikentävät työhyvinvointia. Pitkittynyt stressi työssä voi aiheuttaa työuupumusta ja työn mielekkyyden laskua. Tästä syystä on merkityksellistä huolehtia työntekijän hyvinvoinnista ja puuttua pahoinvointia lisääviin tekijöihin. (Virolainen, 2012, s. 30.)

Työelämässä merkittävässä roolissa on tasa-arvoinen kohtelu työpaikalla. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain velvoittamana työnantajan tulee laatia tasa-arvo- ja

yhdenvertaisuussuunnitelma, tukeakseen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä. (Kauhanen, 2016, s. 82–83.) Työntekijöiden eriarvoinen kohtelu aiheuttaa negatiivisia tunteita työyhteisön keskuudessa. Tasa-arvoa organisaatiossa voidaan lisätä yhteisillä kaikkia koskevilla säännöillä ja toimintaohjeilla. Epätasa-arvon tunne työpaikalla voi liittyä esimerkiksi ikään, etniseen taustaan tai sukupuolten väliseen tasa-arvoisuuteen. Epätasa-arvo työyhteisössä voi aiheuttaa ristiriitoja ja työpaikkakiusaamista. Suomessa työpaikkakiusaamista on noin kaksi kertaa enemmän kuin muualla Euroopassa. Suomessa jopa viides osa työntekijöistä on joutunut työpaikkakiusaamisen kohteeksi. Kiusaajana työpaikalla voi toimia koko työyhteisö, työkaveri tai esimies. (Virolainen, 2012, s. 39–41.)

Työssä muodostuvan stressin tason ollessa sopiva, saa se aikaan positiivisia vaikutuksia työntekijän tehokkuudessa. Pitkäkestoinen stressi muodostuu vähitellen, kun työntekijän työn kuormitus ylittää työntekijän voimavarat. Stressiä työpaikalla voi aiheuttaa työyhteisön ristiriitatilanteet, hektinen työtahti, jolloin työtä on suhteessa liian paljon työaikaan nähden. Stressin jatkuminen kuormittaa työntekijää ja laskee työhyvinvoinnin tasoa. Kuormituksen kasvaessa liian suureksi työntekijän oireet voivat näkyä esimerkiksi univaikeuksina, sairasteluna tai kyynisyytenä. Pitkään jatkuessa stressi pahimmillaan kuormittaa työntekijän siihen pisteeseen asti, että tapahtuu totaalinen uupuminen työssä. Uupumuksen seurauksena työntekijän työtehtävistä selviytyminen vaikeutuu ja stressin taso vain nousee. (Työterveyslaitos, i.a.-b.)

3.4 Työhyvinvoinnin tukeminen

Työntekijällä ja työnantajalla on vastuu työhyvinvoinnista ja -ilmapiiristä. Yhteistyötahot kuten työsuojeluhenkilöstö tukee työhyvinvointia. Työsuojeluhenkilöstö, luottamusmiehet sekä työterveyshuolto ovat myös osa yhteistä työhyvinvointia. (Pennonen, 2021, s. 16.) Työhyvinvoinnin edistäminen ei tapahdu hetkessä, vaan vaatii kärsivällisyyttä ja erilaisista näkökulmista tarkastelua sekä suunnitelmallisuutta (Virolainen 2012, s. 149). Työhyvinvoinnin kehittämisen ja tukemisen kannalta olisi oleellista tunnistaa, sitä kuormittavia tekijöitä. Kuormittavien

tekijöiden tiedostaminen mahdollistaa työhyvinvoinnin tukemisen keinojen suuntaamisen ennaltaehkäiseviin toimiin. Merkityksellistä on kiinnittää huomiota työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin ja niiden tukemisen keinoihin. (Virolainen, 2012, s. 153–154.)

Organisaation toimilla voidaan tukea työntekijöiden työhyvinvointia. Merkittävänä osana työhyvinvoinnin tukemisessa voidaan pitää johdon huolehtimista ammattitaitoisesta ja riittävästä työvoimasta sekä työvälineiden toimivuudesta. Työntekijöiden tietoisuus työn sisällöstä, työprosesseista ja organisaation toiminnasta kasvattaa työn hallinnan tunnetta sekä tukee työhyvinvointia. (Työturvallisuuskeskus, 2018.) Lisäksi organisaatioissa työhyvinvointia tuetaan työhyvinvointia edistävällä toiminnalla eli TYHY-toiminnalla ja lakisääteisten palveluiden kuten ehkäisevän työterveyshuollon järjestämisellä. Työhyvinvointia tukevana toimena henkilöstölle voidaan tarjota erilaisia etuuksia kuten kulttuuri- liikunta- ja hyvinvointietuuksia, joilla tuetaan työntekijöiden hyvinvointia sekä ennaltaehkäistään sairastumisia. (Kauhanen, 2016, s. 35, s. 38.) Henkilöstön hyvinvoinnin tueksi voidaan myös järjestää erilaisia virkistyspäiviä, tarjota käyttöoikeutta virkistys- ja liikuntapaikkoihin (Viitala, 2014, s. 187).

Perehdyttämisellä on olennainen rooli työhyvinvoinnin tukemisessa. Sen kautta opitaan työn ja organisaation olennaisimmat tehtävät. Työntekijän aloittaessa tai vaihtaessa rooliaan työpaikalla, tulisi työntekijä perehdyttää pystyäkseen toimimaan vastuullisesti ja itsenäisesti. (Työturvallisuuskeskus, 2018.) Hyvinvoivassa organisaatiossa mahdollistetaan kouluttautuminen ja tiedotetaan urakehityksen mahdollisuuksista. Työntekijät voivat kehittää osaamistaan esimerkiksi sijaistamalla toisessa työpisteessä tai osallistumalla koulutuksiin. (Työterveyslaitos, i.a.-c; Työterveyslaitos, i.a.-d.)

Oman osaamisen tunnistaminen lisää työhyvinvointia. Positiivinen tunne työhyvinvoinnista antaa motivaatiota työssä toimimiseen ja kannustaa oppimaan lisää. Työpaikoilla vallitseva positiivinen ilmapiiri ja hyvässä hengessä toimiminen tukevat työhyvinvointia. (Työturvallisuuskeskus, 2018.) Erilaisten kyselyiden ja indikaattoreiden kuten kunta 10 tai työhyvinvoinnin tikkataulun avulla pystytään

kartoittamaan työhyvinvoinnin tilaa sekä selvittämään sitä kuormittavia ja kasvatavia tekijöitä (Manka & Manka, 2016, s. 216–220).

Rauramon (2009, s. 3) Työhyvinvoinnin portaat -mallia voidaan käyttää kehitetäessä työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti. Malli pohjautuu Abraham Maslowin tarvehierarkiaan (Rauramo, 2012, s. 13). Malli koostuu viidestä portaasta, jotka ilmentävät työhyvinvoinnin olennaisimpia tekijöitä (Kuvio1). Jokaisessa portaassa on tarkasteltu työhyvinvointia yksilön ja organisaation näkökulmasta. Mallin kannattelevana tekijänä toimii psykofysiologiset tarpeet. Tämän jälkeen portaat koostuvat turvallisuuden tunteesta, liittymisen tarpeesta, arvostuksen tarpeesta ja itsensä toteuttamisen tarpeesta. Näiden kaikkien tekijöiden ollessa vuorovaikutuksessa toistensa kanssa ja toteutuen saadaan kokonaisvaltaisesti hyvinvoiva työyhteisö. (Rauramo, 2009, s. 1–3.)



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat -malli. (Rauramo, 2009, s. 3)

3.5 Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi

Varhaiskasvatustyö mielletään kutsumusammattiksi, johon suuntaudutaan asiakaskunnan vuoksi (Riihonen, 2013, s. 89). Varhaiskasvatuksessa työskentely vaatii osaamista aina hoidollisesta osaamisesta kasvatukselliseen ja opetukselliseen osaamiseen. Varhaiskasvatustyössä tarvitaan myös hyviä vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja. Olennainen osa varhaiskasvatuksen opettajan työtä ovat suunnittelu, havainnointi ja arviointi. Työn asettamat vaatimukset voivat tuntua työntekijästä kuormittavilta. (Tuukkanen, 2013, s. 19.)

Varhaiskasvatuksen työntekijöiden työn kuormittavuudesta sekä kiireestä on oltu jo kauan tietoisia. Opetusalan ammattijärjestön tekemän kyselyn (2021) mukaan opettajien alanvaihdon pohdintaan suurimpia syitä olivat kuormittavuus, lisääntynyt työmäärä ja palkkataso.

Oulasmaa ja Riihonen (2013) esittelevät varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemuksia alalta. Lisäksi he tuovat esille erityisesti työntekijöiden kokemat haasteet ja negatiiviset tunteet. Vastaajista valtaosa työskenteli kunnallisissa päiväkodeissa, mutta mukana oli myös työntekijöitä yksityisistä päiväkodeista, perhepäivähoitajia sekä kerhonohjaajia. Vastaajista (222) yli puolet kokivat haasteellisia tunteita työpaikallaan. Haastavien tunteiden kokemisessa ei ollut merkittävää eroa, työskenteliko yksityisessä vai kunnallisessa varhaiskasvatusyksikössä. Kunnallisissa varhaiskasvatusyksiköissä työskentelevistä 57 prosenttia koki, että haastavat tunteet liittyvät resurssipulaan. Muissa yksiköissä työskentelevistä 21 prosenttia koki, että resurssipula vaikuttaa koettuihin haastaviin tunteisiin, mikä on selkeästi vähemmän kuin kunnallisissa yksiköissä. Lisäksi työpaikan ilmapiiri koettiin kunnallisissa yksiköissä haastavana, mutta erot muihin varhaiskasvatuksen yksiköihin olivat pieniä. (Rotkirch, 2013, s. 10, s. 13–15.)

Varhaiskasvatuksen työyhteisön ongelmakohtina näyttäytyvät työntekijöiden temperamentit sekä työskentelytapojen erilaisuus (Oulasmaa & Saloheimo 2013, s. 84). Varhaiskasvatustyö sisältää useita erilaisia erityispiirteitä työhyvinvoinnin kannalta. Varhaiskasvatukselle asetettujen laatutavoitteiden mukaan toimiminen jää usein vaillinaiseksi arjessa vallitsevien haasteiden vuoksi. Arkea kuormittavat

henkilökunnan resurssipula, lasten tarpeet, ryhmäkokojen suuruus, työn hektisyys ja työn aiheuttaman pitkäaikaisen stressin kasaantuminen niin, että työssä ei enää yksinkertaisesti jaksa toimia. Työn määrän ylittäessä voimavarat, henkilöstö uupuu työhönsä, joka näyttäytyy varhaiskasvatuksen arjessa selviytymisenä päivästä toiseen. (Riihonen & Tuukkanen 2013, s. 75.)

Henkilöstön turhautuminen, suuttuminen ja harmistuminen rajoittavat lasten kykyä toimia heille ominaisella tavallaan. Suuria tunteita kokiessaan lapsen äänentaso nousee, joka varhaiskasvatuksessa vaikuttaa työntekijöiden jaksamiseen töissä. Jatkuva melu ja hälinä, koetaan haittana työpaikalla, mikä vaikuttaa työntekijöiden keskittymiskykyyn negatiivisesti sekä aiheuttaa levottomuutta. Vaikutukset terveyteen ja erityisesti kuuloon aiheuttavat huolta varhaiskasvatuksen henkilöstön keskuudessa. (Cacciatore ym., 2013, s. 36.)

Varhaiskasvatuksen henkilöstölle toteutettiin valtakunnallinen kysely marras- ja joulukuun vaihteessa 2021. Vastaajista 64 % oli lastenhoitajia ja 10 % opettajia. Vastaajista valtaosa (81 %) työskenteli päiväkodissa ja loput vastaajista oli muun muassa perhepäivähoitajina. 90 % vastaajista työllisti julkinen sektori. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto, 2021.)

Valtaosa vastaajista oman arvionsa mukaan oli kokenut työuupumusta. Heistä vain 27 % vastasi olleensa poissa töistä työuupumuksen takia ja loput vastaajista oli työskennellyt uupumuksesta huolimatta. Työntekijöiden poissaolojen pituuksissa ilmeni vaihtelevuutta. Alle viikon kestäviä poissaoloja oli 13 %, viikosta kuukauteen kestäviä poissaoloja oli 47 % ja yli kuukauden poissaoloja 17 % ja monia kuukausia 18 %. Työuupumuksen vuoksi 30 % vastaajista oli ollut yhteydessä työterveyteen, suurin osa eli 70 % ei ollut yhteydessä. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto, 2021.)

Työuupumuksen suurimpina tekijöinä koettiin henkilöstövaje, tukea tarvitsevat lapset ryhmässä ja työn arvostuksen puute. Vastaajat kokivat, että muutosta täytyisi tapahtua muun muassa siinä, että suhdelukuja tulisi tarkastella ryhmäkohtaisesti, ei koko päiväkotikohtaisesti, henkilöstöä lisäämällä ja toimivalla sijaisjärjestelyillä. Työn merkittävimpinä voimavaroina vastattiin työskentely lasten

parissa, hyvä työyhteisö sekä perhe ja ystävät. Vapaa-aika ja harrastukset koettiin olennaiseksi jaksamisen tukikeinoiksi. Työterveyshuollon tai esimiehen tuella ja kannustuksella koettiin olevan vähäiset vaikutukset työssä jaksamiseen: työterveyden koki tukevan jaksamista 11 % ja esimiehen 25 %. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto, 2021.)

Maailmanlaajuisesti edennyt koronapandemia on näyttäytynyt varhaiskasvatuksen arjessa rajoitustoimina ja osassa Eurooppaa jopa yksiköiden sulkemisena. Koronapandemia on tuonut konkreettisemmin esiin varhaiskasvatuksessa vallitsevat haasteet ja toisinaan pahentanut niitä. Lisäksi pandemia toi esille, miten merkityksellisessä asemassa varhaiskasvatus on tuettaessa yhteiskuntaa ja perheitä. (Lazzari ym., 2021, s. 7.)

4 KORONA VARHAISKASVATUKSESSA

4.1 Koronan yleinen määrittely ja yhteiskunnalliset vaikutukset

Vuoden 2019 joulukuussa Kiinan Wuhanissa alkoi ilmetä keuhkokuumeetapauksia, joiden aiheuttajaksi osoittautui koronaviruksiin kuuluva SARS-CoV-2-virus. Koronavirukset tarttuvat eläinten ja ihmisten välillä aiheuttaen eriasteisia hengityselininfektioita. Uusi tuntematon koronavirus, jonka etenemisestä ei tiedetty juuri mitään, sai taudin nimeksi COVID-19. COVID-19 alkoi levitä ympäri maailman äityen siihen pisteeseen asti, että maaliskuussa koronavirus epidemia määriteltiin Maailmanterveysjärjestö WHO:n toimesta pandemiaksi. (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos, 2021; Anttila, 2022.) Ensimmäinen COVID-19 tartunta todettiin Suomessa 29.1.2020 (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos, 2020b). COVID-19 lisättiin tartuntatautien listaan helmikuussa 2020. Poikkeusolot julistettiin Suomessa 16.3.2020 alkaneeksi vakavan kriisin uhatessa kansaa. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, 2020; Eduskunta, 2020.)

Viruksen leviäminen maailmanlaajuisesti sai aikaan erilaisia toimenpiteitä, joilla pyrittiin estämään leviämisen jatkuminen. Ihmisiä ohjeistettiin käyttämään kasvomaskia, pitämään huolta turvaväleistä ja huolehtimaan käsi- ja yskimishygienista sekä vakavan taudinkuvan välttämiseksi alettiin antamaan koronarokotteita. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022a.)

Maailman muuttunut tilanne aiheuttaa ahdistusta ja epävarmuutta ihmisten elämässä. Aiemmin tavallisina pidetyt asiat, eivät noudata enää vanhaa normaalia. Sen sijaan ennakoimattomuus ja epätietoisuus tulevaisuudesta ovat uudenlainen normaali. Koronapandemia on tuonut esiin, miten pandemia leviämistään ja laajuudellaan on romahduttanut yhteiskunnan toimintaa. (Sitra, 2021.) Koronavirus on yhteydessä väestön kokemaan hyvinvointiin ja terveyteen, kansantalouteen, palvelujärjestelmään sekä elinoloihin. Pandemiatilanne on saanut ihmiset huolestumaan terveydestä ja taloudellisesta taantumasta. Koronavirus nostatti väestön keskuudessa taloudellisia huolia, ihmisiä jouduttiin lomauttamaan ja irtisanoimaan työpaikoistaan. Erityisenä huolenaiheena korostui jatkaako epidemia leviämistään. (Kestilä ym., 2021, s. 4–5, s. 17.)

Maailmanlaajuisesti vallitsevat poikkeusolot vaikuttivat lähes jokaisen arkeen. Oleellista oli saatujen ohjeiden noudattaminen ja luottamus viranomaisten antamiin ohjeisiin. Koronaviruksen leviämistä pyrittiin hallitsemaan rajoitustoimien keinoin. Rajoitustoimien vaikutukset ilmenivät yhteiskunnassa väestön sosiaalisen vuorovaikutuksen vähenemisenä, joka näyttäytyi lisääntyneenä yksinäisyyden tunteena. Väestön arjessa oli havaittavissa muutoksia liikunnan vähentymisestä, herkuttelun lisääntymisestä, sosiaalisten kontaktien vähenemisestä, uniongelmien ja päihteiden käytön lisääntymisestä. Erilaisten tekijöiden ilmeneminen vaihteli väestön keskuudessa pandemiatilanteen mukaisesti. (Kestilä ym., 2021, s. 4–5, s. 17–18; Parikka ym., 2021, s. 33–37.)

Korona haastoi yhteiskunnan palveluita ja niiden järjestämistä. Haastavuudet palveluiden tavoitettavuudessa ovat tuoneet esiin perheen ja läheisten keskuudessa tapahtuvan väkivallan kasvamisen. Aikaa vietetään entistä enemmän kotona ja matalan kynnyksen palveluiden pariin pääsy korona-aikana on ollut haastavaa sekä kasvattanut riskiä väkivaltatekoihin kotona. (Hietämäki ym., 2021, s. 54–55;

Kestilä ym., 2021, s. 5.) Vastaavasti palveluntarjoajat ovat kokeneet vaikeaksi tavoittaa tukea tarvitsevia henkilöitä. Virastopalveluita on pyritty siirtämään sähköisiksi, mikä on lisännyt etätyöskentelyä. Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön jaksaminen on ollut koetuksella, ja resurssipula on asettanut merkittäviä haasteita. Nopeasti ja laajasti käyttöön otettu etäasiointi ja virtuaaliset palvelut ovat tulleet jäädäkseen. Ne ovat paikoin korvanneet onnistuneesti perinteisiä fyysisiä käyntejä ja palveluja. (Hietamäki ym., 2021, s. 60; Jormanainen ym., 2021, s. 76; Kestilä ym., 2021, s. 4–7, s. 17.)

4.2 Koronan vaatimat toimenpiteet varhaiskasvatuksessa

Maailman terveysjärjestö (WHO) ilmoitti 11.3.2020, että koronavirus on laajentunut pandemiaksi. Valtioneuvoston julkaisi suositukset 16.3.2020, jotka koskivat kaikkia kouluja ja myös varhaiskasvatusta. Varhaiskasvatus otti muiden tavoin suositukset käyttöön 18.3.2020 alkaen. Tällöin varhaiskasvatus ja esiopetus kuitenkin jatkoivat toimintaansa. Tätä perusteltiin sillä, että kriittisillä aloilla työskentelevät vanhemmat pystyivät käydä töissä. Samalla valtioneuvosto linjasi, että mikäli huoltajat pystyvät järjestämään lapsen hoidon kotona, tulee lasten olla kotihoodossa. Kaikki muut koulut siirtyivät etäopetukseen 13.4.2020 alkaen, poikkeuksena esiopetus. (Valtioneuvosto, 2021.) Opetus- ja kulttuuriministeriön kyselyn (2020) mukaan kunnalliseen esiopetukseen osallistui vain 16 prosenttia lapsista.

Varhaiskasvatuksen toiminta määräytyi viranomaisten ajantasaisten ohjeiden ja suositusten mukaan. Laki tartuntatautilain väliaikaisesta muuttamisesta sisälsi ohjeita, jotka vaikuttivat myös varhaiskasvatukseen. Laissa säädettiin muun muassa toimenpiteet koronaepidemian leviämisen estämiseksi. Leviämistä pyrittiin hallitsemaan mahdollistamalla hyvä käsihygieniä, riittäväillä etäisyyksillä ja tehostetulla siivoamisella. Lisäksi oleskelua pyrittiin mahdollisuuksien mukaan toteuttamaan väljästi ja pitämään asiakaspaikat, eli lapsiryhmät mahdollisimman kaukana toisistaan. Laki oli voimassa 1.7.2021–31.12.2021 välisen ajan. (L 447/2021).

Käytännössä varhaiskasvatuksessa pyrittiin siihen, ettei ryhmän lapsia tai aikuisia sekoiteta keskenään. Varhaiskasvatuksessa pyrittiin toimimaan vain oman pienryhmän kesken. Päiväkotiryhmän tuli hyödyntää ulkotiloja ja katsoa, että samassa tilassa ei ole muita henkilöitä. Yhteisruokailut ruokasalissa piti keskeyttää ja ruokailla vain oman ryhmän kesken. Lisäksi hygieniasta tuli huolehtia tartuntatautilain edellyttämällä tavalla. Myös vierailuita varhaiskasvatuksen tiloissa tulisi välttää. (Opetus- ja kulttuuriministeriö [OKM] ja Terveiden ja hyvinvoinnin laitos [THL], 2021, s. 4–5.)

Varhaiskasvatuksen henkilöstön kahvi- ja ruokatauot porrastettiin ja niissä pidettiin etäisyyttä toisiinsa. Yhteistilaisuudet olivat peruutettu, mikäli niissä ei pystytty huomioida etäisyyksiä ja hygieniakäytäntöjä. Koulutukset ja muut kokoontumiset täytyi järjestää ensisijaisesti etäyhteyksien. Kasvomaskit tuli käyttää Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen ohjeiden mukaan. (OKM & THL, 2021, s. 4–5.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön ja Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (2021) suosituksen tarkoitus oli toteuttaa turvallinen toimintaympäristö henkilöstölle ja lapsille koronapandemian aikana. Suosituksessa ohjeistettiin, että sairaana lapsen tulee pysyä kotona. Mikäli lapsi sairastuisi kesken hoitopäivän, tulee lapsi siirtää erilliseen tilaan odottamaan päiväkodin aikuisen kanssa siihen asti, että huoltaja tulee hakemaan lapsen. Tällöinkin aikuisen tulee pitää riittävä etäisyys oireiseen lapseen. Lisäksi suosituksessa annettiin ohjeet riskiryhmäläisille, niin lapsille kuin aikuisillekin.

Suosituksessa korostettiin, että turhia fyysisiä kontakteja tulisi mahdollisuuksien mukaan välttää, koska COVID-19 tarttuu pisaratartuntana. Suosituksessa kuitenkin mainitaan, että lapsille tärkeä läheisyys, turva ja vuorovaikutus on toteuduttava varhaiskasvatuksessa. (OKM & THL, 2021, s. 4.)

Suosituksessa tuodaan esille tartuntatautilain velvoittavan varhaiskasvatuksen järjestäjää järjestämään käsien pesun ja turvavälit tilojen mahdollistamalla tavalla, pintojen ja tilojen puhdistuksen tehostamisen (OKM & THL, 2021, s. 2). Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen mukaan koronarokotuksia tarjottiin 5-vuotiaasta lähtien sen haluaville sekä suositeltiin 5–11-vuotiaille, riskiryhmään

kuuluville lapsille (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2022b). Suosituksen mukaan huoltajien tuli huolehtia riskiryhmään kuuluvien lasten rokotussuojasta kansainvälisen rokotusohjelman mukaisesti (OKM & THL, 2021, s. 4).

4.3 Koronan vaikutus varhaiskasvatukseen ja varhaiskasvatuksen opettajan työhön

Korona vaikeutti lasten osallistumista varhaiskasvatukseen (Opetushallitus, 2022; Peltola & Renko, 2020, s. 135). Vuonna 2018 varhaiskasvatusikäisistä lapsista 74 % osallistui varhaiskasvatukseen, kun taas pandemian aikana Suomessa keväällä 2020 valtaosa lapsista jäi kotiin rajoitustoimenpiteiden takia. Tieto siitä, ettei korona levinnyt merkittävästi varhaiskasvatuksesta tuli vasta myöhemmin. Lasten varhaiskasvatus ehti kuitenkin keskeytyä monessa tapauksessa. Positiivisena vaikutuksena toimenpiteet vähensivät myös muiden infektioiden esiintymistä päiväkotikäisillä lapsilla huomattavasti. (Peltola & Renko, 2020, s. 133 ja 135.) Vaikutukset varhaiskasvatukseen ovat vaihdelleet alueittain Suomessa hyvinkin paljon (Opetushallitus, 2022).

Koronasuosituksissa ohjeistettiin, että lapsia tuli pitää mahdollisuuksien mukaan kotihoidossa. Jalongon (2021, s. 771) mukaan vanhemmat huomasivat, että perustarpeiden, arkirytmien ja oppimistehtävien tarjoaminen lapsille oli helppoa verrattuna lasten motivoimiseen ja määrättyjen tehtävien loppuun saakka suorittamiseen. Norvi ym. (2021) tutkimuksessa kävi ilmi, että vanhempien arjen haasteet liittyivät työn ja vanhemmuuden tasapainoiluun. Vanhempien kuormitusta aiheutti lapsiperheiden palveluiden vähentyminen. Tutkimuksen mukaan suomalaisten vanhempien masennus- ja ahdistusoireet ovat lisääntyneet korona-aikana. Perheiden lähtökohdat tukea lapsensa kehitystä, oppimista ja hyvinvointia voivat olla hyvinkin erilaiset (Opetushallitus, 2022).

Korona-aika on voinut syventää jo aiemmin olleita ongelmia ja vaikeuttaa niiden käsittelemistä. Lapset, joilla on esimerkiksi tuen tarpeita tai paljon poissaoloja voivat tarvita erityistä huomiointia pandemian jälkeen. (Opetushallitus, 2022.)

Hyvinvointiasiantuntija Kirsti Murtomäen (28.10.2021) mukaan korona aiheutti Varkauden varhaiskasvatuksen henkilöstön keskuudessa epätietoisuutta ja pelkoa, miten tilanteesta tullaan selviämään. Epätietoisuutta aiheutti oman työturvallisuuden, terveyden, suojauksen onnistumisen ja lasten ja perheiden kanssa toimiminen koronaohjeistuksien myötä. Korona näyttäytyi henkisenä jaksamattomuutena ja varhaiskasvatuksen henkilöstön lisääntyvinä sairauspoissaoloina. Työntekijöiden sairauspoissaolot lisääntyivät, koska pienistäkin flunssan oireista piti jäädä kotiin ja käydä koronatestissä.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyömme tarkoituksena on selvittää kyselylomakkeella, miten korona vaikuttaa varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin. Kyselyllä saadaan ajankohtaista tietoa varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä korona-aikana. Opinnäytetyössämme kerromme, millaisia kokemuksia varhaiskasvatuksen opettajilla on työskentelystä koronapandemian aikana ja millaiset vaikutukset koronalla voi olla tulevaisuutta ajatellen.

Tavoitteenamme on tunnistaa varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöistä. Työhyvinvointiin vaikuttamalla voidaan parantaa työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Kyselyn avulla saamme tietoa, millaisiin tekijöihin poikkeusoloissa jatkossa tulee kiinnittää huomiota. Kyselyn tuloksia voidaan hyödyntää työterveydessä ja kehitettäessä varhaiskasvatuksen työhyvinvointia. Kyselymme kohderyhmänä ja yhteistyökumppanina toimii Varkauden kaupungin yksityiset ja kunnalliset varhaiskasvatustyöyksiköt.

Tutkimuskysymyksemme ovat seuraavat:

Miten varhaiskasvatuksen opettajat ovat kokeneet työhyvinvoinnin korona-ai-
kana?

Miten korona on näyttäytynyt varhaiskasvatuksen arjessa?

5.2 Yhteisteistyökumppanin esittely

Diakonia-ammattikorkeakoulun järjestämän tapahtuman, OSKE-torin, avulla löysimme yhteistyökumppanimme Varkauden kaupungin. Yhteistyötahot pääsivät tapahtumassa esittäytymään opiskelijoille. Aloitimme yhteistyön syksyllä 2021 Varkauden varhaiskasvatuspalveluiden kanssa. Yhteyshenkilönä toimi Varkauden kaupungin varhaiskasvatuspäällikkö.

Varkaudessa varhaiskasvatuspalveluja järjestetään viidessä kunnallisessa päiväkodissa ja kolmessa yksityisessä päiväkodissa. Päiväkotien lisäksi Varkaudessa on sekä kunnallisia, että yksityisiä perhepäivähoitajia. (Varkauden kaupunki, i.a.) Valitsimme opinnäytetyöhömmme Varkauden kunnalliset ja yksityiset päiväkodit, ja teimme opinnäytetyön kyselyn pelkästään varhaiskasvatuksen opettajille.

Varkauden kaupungin Varhaiskasvatussuunnitelmaan tekemiseen osallistui varhaiskasvatushenkilöstö toimintavuosina 2016–2017. Varkauden kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma on laadittu vuonna 2017. Uuden varhaiskasvatuslain muutoksia ei ole täten huomioitu Varkauden paikallisessa varhaiskasvatussuunnitelmassa. Varhaiskasvatussuunnitelmasta käy ilmi, että Varkaudessa on ollut käynnissä monia hankkeita, jotka liittyvät lapsien ja lapsiperheiden hyvinvointiin. (Varkauden kaupunki, 2017.)

5.3 Aineiston tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyömme on toteutettu sekamuotoisella kyselylomakkeella, jossa oli suljettuja ja avoimia kysymyksiä. Käsittelimme kyselystä saatua aineistoa laadullisen ja määrällisen tutkimusmenetelmää käyttäen. Pyrimme vastaamaan tutkimuskysymyksiin laadullisten eli kvalitatiivisten ja määrällisen eli kvantitatiivisten tutkimusotteiden pohjalta (Kananen, 2015, s. 65). Aineistokeruumenetelmänä kyselyt ovat etukäteen tehtyjä ja strukturoituja (Luoto, 2009, s. 1647). Sähköinen kysely lähetettiin jokaiselle vastaajalle samanlaisena, eikä vastaukset vaikuttaneet jatkokysymyksiin. Kyselyssämme oli täten strukturoidun haastattelun piirteitä. Strukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat avoimia, mutta ne esitetään tietyssä järjestyksessä. Strukturoitua haastattelua pidetään enemmän määrällisen tutkimuksen menetelmänä. (Kananen, 2015, s. 145.)

Kyselyssä kysymykset oli tehty siten, että ensin oli kvantitatiivinen kysymys, jota seuraavana oli tarvittaessa tarkentava kvalitatiivinen kysymys. Tällöin määrällisiä vastauksia täydensivät laadulliset vastaukset. Tutkimuksissa voidaan käyttää kahta eri tutkimusmenetelmää rinnakkain, täydentämällä toinen toisiaan (Kananen, 2015, s. 71).

Varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnista on tehty paljon tutkimuksia, joten ilmiö oli ennestään tuttu. Kvantitatiivisen tutkimuksen tekeminen vaatii hyviä ennakkotietoja tutkittavasta kohteesta, jotta kyselystä tulee looginen (Kananen, 2015, s. 71, s. 74). Kyselylomakkeen tekeminen vaati meiltä tietoa varhaiskasvatuksen työympäristöstä ja työhyvinvoinnin piirteistä. Kyselyn määrälliset tulokset havainnollistivat selkeästi esimerkiksi, onko korona lisännyt työn kuormittavuutta (Liite 2). Määrällisellä tutkimuksella voidaan selvittää esimerkiksi ihmisten kokemusten ja käsityksen jakautumisesta ja vastaa esimerkiksi kysymyksiin, kuinka paljon tai miten usein (Vilkkä, 2021, s. 23).

Suunnittelimme kyselylomakkeen siten, että siihen oli mahdollista vastata lyhyessä ajassa, alle kymmenessä minuutissa, jotta kyselyyn vastaisi mahdollisimman moni. Pelkkien avointen kysymysten käyttäminen olisi vienyt vastaajalta liikaa aikaa, ottaen huomioon varhaiskasvatuksen kiireisen arjen. Vastaaja näki

kyselyä tehdessään, mitkä kohdat olivat pakollisia ja mitkä vapaaehtoisia. Kaikkiin avoimiin kysymyksiin ei ollut pakko vastata. Avoimiin kysymyksiin vastaaminen vie enemmän aikaa verrattuna valmiiksi strukturoituihin kysymyksiin. Avoinmet kysymykset voivat vaikuttaa vastaajien määrään, jos aikaa kyselyyn vastaamiseen ei ole tarpeeksi. (Luoto, 2009, s. 1648.) Saimme kuitenkin vastaajilta hyvin vastauksia myös vapaaehtoisin avoimiin kysymyksiin.

Avoimilla kysymyksillä saimme varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia paremmin esille kuin pelkillä monivalintakysymyksillä. Ihmisten kokemukset sekä arvot tulevat ilmi laadullisessa tutkimuksessa (Vilkka, 2021, s. 18). Avoinmet kysymykset mahdollistivat vastaajia kertomaan omista kokemuksistaan ja tarkentamaan näkemyksiään niin halutessaan. Asian syvällisempi ymmärrys mahdollistui laadullisella tutkimusmenetelmällä (Kananen, 2015, s. 71).

5.4 Aineiston keruu

Valitsimme opinnäytetyömme aineistokeruumenetelmäksi kyselyn. Kysely on yleisin määrällisen tutkimuksen aineistokeruumenetelmä (Kananen, 2015, s. 81). Kyselylomakkeessa oli kysymyksiä liittyen varhaiskasvatuksen opettajien kokemukseen työhyvinvoinnista, ilmapiiristä ja kuormittuneisuudesta. Kyselyssä oli myös kysymyksiä liittyen koronakäytäntöihin, kuten etäyhteyksien hyödyntämiseen, kahvitaukoihin ja lapsen tuen havainnoimiseen korona-aikana (Liite 2.)

Toteutimme kyselyn sähköisesti, jolloin kyselyn tekemiseen ei tarvitse sopia haastattelijan ja vastaajan tiettyä aikaa tai paikkaa toteuttaa haastattelu. Päiväkodissa korona-aikana ei saanut käydä vierailijoita, joten sähköinen kysely oli poikkeusjärjestelyjen takia myös välttämätön.

Laadimme Varkauden viiden kunnallisen päiväkodin kanssa tutkimusluvan, jonka jälkeen lähetimme päiväkotien johtajille saatekirjeen, joka sisälsi kyselylinkin. Saatekirjeessä kerroimme tutkimusaiheemme, kenelle tutkimus on suunnattu ja pyysimme johtajia välittämään kirjeen omien yksiköiden varhaiskasvatuksen opettajille. Vastauksia kunnallisista päiväkodeista tuli vähän, joten teimme

Varkauden kolmen yksityisen päiväkodin kanssa myös tutkimusluvut ja otimme myös heidät mukaan kyselyyn.

Toteutimme kyselyn Webropol-tutkimustyökalulla. Kyselyyn jokainen vastaaja pääsi vastaamaan päiväkodin johtajalta saadun sähköposti linkin tai QR-koodin kautta, joka oli mainosjulisteessa. Vastaukset tulivat meille anonymisti. Valmis kysely lähetettiin kahdeksaan päiväkotiin sähköpostitse ja kysely oli auki 10.1.2022–11.2.2022 välisen ajan. Saimme tuona aikana vain muutamia vastauksia, joten olimme yhteydessä puhelimitse Varkauden päiväkotien johtajiin. Osa johtajista kertoi, että arjen kiire vaikuttaa suuresti siihen, ettei vastauksia tule. Saimme suurimmalta osalta johtajista luvan lähettää uuden sähköpostiviestin, joka sisälsi QR-koodin ja mainosjulisteen päiväkotien kahvihuoneeseen (Liite 3).

Pidensimme vastausaikaa 28.2.2022 asti, jotta kaikki halukkaat ehtisivät vastamaan kyselyymme. Uuden yhteydenoton jälkeen vastauksia tuli lisää noin kuusi kappaletta, heti yhteydenottopuhelun jälkeisinä päivinä. Vastauksia ei tullut enää määräajan lähestyessä lisää, joten koimme, ettei kyselyä kannata enää pitää kauemmin auki. Viimeiset vastaukset tulivat meille 17.2.2022. Kyselyyn vastasi lopulta 13 Varkaudessa työskentelevää varhaiskasvatuksen opettajaa. Potentiaalinen vastaajajoukko oli arviolta noin 50. Vastaajat käyttivät aikaa kyselyn tekemiseen pisimmillään noin 22 minuuttia ja nopein vastausaika oli noin 5 minuuttia. Keski-arvo vastausajasta oli noin 9 minuuttia.

5.5 Aineiston analyysi

Aineiston keruun jälkeen aineisto analysoidaan sille sopivalla analyysimenetelmällä. Laadullisen aineiston analysointi on vapaampaa kuin määrällisen aineiston analysointi. (Kananen, 2015, s. 83.) Analysoidessa määrällistä aineistoa se koostuu numeroista ja kaavoista. Laadulliselle analysoinnille on tyypillistä pyrkiä tiivistämään aineistosta vain tutkimukselle tarpeellinen tieto esimerkiksi teemoittelun tai ryhmittelyn avulla. (Vilkkä, 2021, s. 135, s. 153.)

Opinnäytetyömme aineisto oli valmiiksi kirjoitetussa muodossa aineistokeruu menetelmän takia, joten litterointia ei tarvittu. Aineiston analyysiä helpotti kyselyyn vastanneiden vähyys ja suljettujen kysymysten käyttö avointen kysymysten lisäksi. Määrällinen aineiston analysointi oli nopeampaa ja yksiselitteisempää kuin laadullisen aineiston analysointi. Laadullista aineistoa oli vähemmän kuin määrällistä aineistoa.

Aloitimme aineiston analysoinnin tarkastelemalla käyttämämme Webropol-ohjelman loppuraportin tuloksia. Tarkastelimme kyselyn tuloksia Excelin avulla. Teimme muutaman havainnollistavan kuvion merkityksellisimmistä tuloksista ja vastaajien taustamuuttujista. Havainnollistimme tulokset tarkoilla lukumäärillä prosenttilukujen sijaan, koska vastaajajoukko jäi pieneksi. Pyrimme saamaan määrällisistä vastauksista johtopäätöksiä ilmi laittamalla tuloksia rinnakkain taulukoihin, esimerkiksi taulukoimme työhyvinvoinnin ja työilmapiirin kokemukset samaan taulukkoon.

Aloimme käsittelemään avoimia vastauksia yhdessä ja erikseen läpikäyden. Laadullista aineistoa analysoimme ryhmittelyn avulla. Ryhmittelemällä vastauksia teemoittain tutkimuskysymysten mukaisesti saimme analysoitua tutkimuskysymyksiimme vastaavaa aineistoa. Valitsimme laadullisen aineiston sisällönanalyysiksi pragmaattisen analyysin. Pragmaattisen analyysin tavoitteena on saada yksityiskohtaisista havainnoista kokonaisuus ala- ja yläkategorioiden avulla (Vilka, 2021, s. 154). Analyysin avulla saimme tiivistettyä aineiston tuloksia yksinkertaisiksi teemoiksi. Analysoimme vastauksia aineistolähtöisesti, jotta saamme varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia näkyviksi. Esimerkki sisällönanalyysistämme näkyy liitteessä 5.

Käytimme analyysissä pelkistettyjä ilmaisuksia analyysin helpottamiseksi. Kokosimme pelkistetyt ilmaisut taulukkoon, joista aloimme etsimään alakategorioita (Liite 5). Esimerkiksi työn kuormittavuutta analysoidessa alakategorioita tuli viisi; muuttuvat koronaohjeistukset, koronasta aiheutuva epätietoisuus, lasten oireiden havainnointi aiheutti kuormitusta, vakituisen henkilökunnan poissaolot aiheuttavat kuormitusta ja esihenkilön etätyöskentely vaikeuttaa työskentelyä. Näistä alakategorioista muodostimme yläkategoriat, joita oli lopulta kaksi; selkeät ohjeet ja

toimintatavat ja riittävä työntekijäresurssi. Käytimme alkuperäisiä ilmaisia opinnäytetyön tulokset osiossa. Etsimme pelkistetyistä ilmaisuista vastauksia tutkimuskysymyksiimme ala- ja yläkategorioista. Ryhmittelimme aineiston samaa tarkoitavien ilmaisujen mukaisesti.

6 TULOKSET

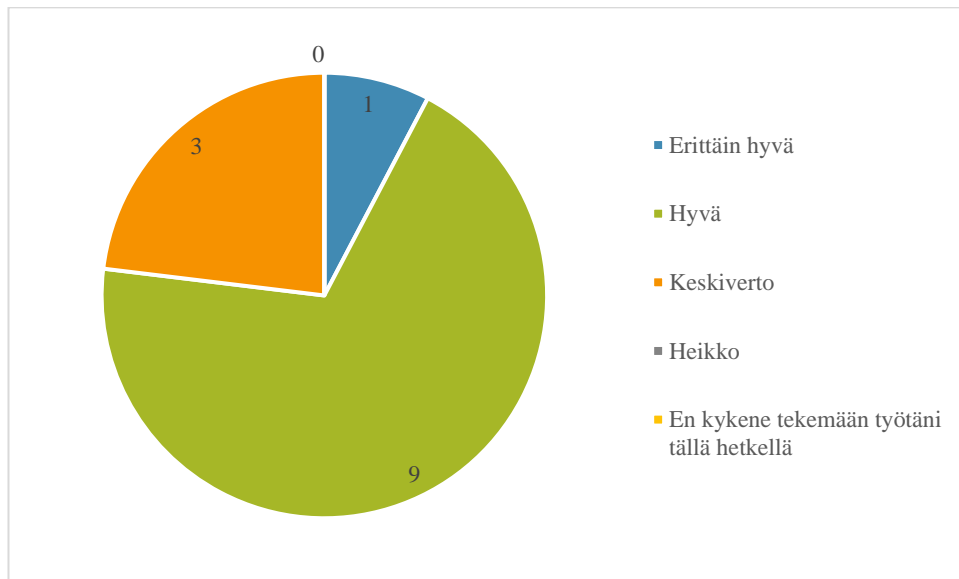
6.1 Vastaajien taustamuuttajat

Vastaajat olivat sekä yksityisen että kunnallisen päiväkodin varhaiskasvatuksen opettajia. Vastaajien työkokemusvuodet vaihtelivat keskenään. 0–2 vuotta työkokemusta oli kahdella vastaajista, 2–5 vuoden työkokemus oli viidellä vastaajista, 5–10 vuotta työkokemusta oli kahdella ja enemmän kuin kymmenen vuotta työkokemusta oli neljällä vastaajista. Eli vähintään viiden vuoden työkokemus oli yhteensä kuudella vastanneista ja alle viiden vuoden työkokemus seitsemällä vastanneista.

Vastaajista kahdeksan työskentelivät alle 3-vuotiaiden ryhmässä ja yli 3-vuotiaiden ryhmässä työskenteli kaksi vastaajista. Näiden lisäksi vastaajat työskentelivät myös ajoittain esikouluryhmässä ja kaikenikäisillä tai koko talon lapsiryhmissä.

6.2 Kokemuksia työhyvinvoinnista korona-aikana

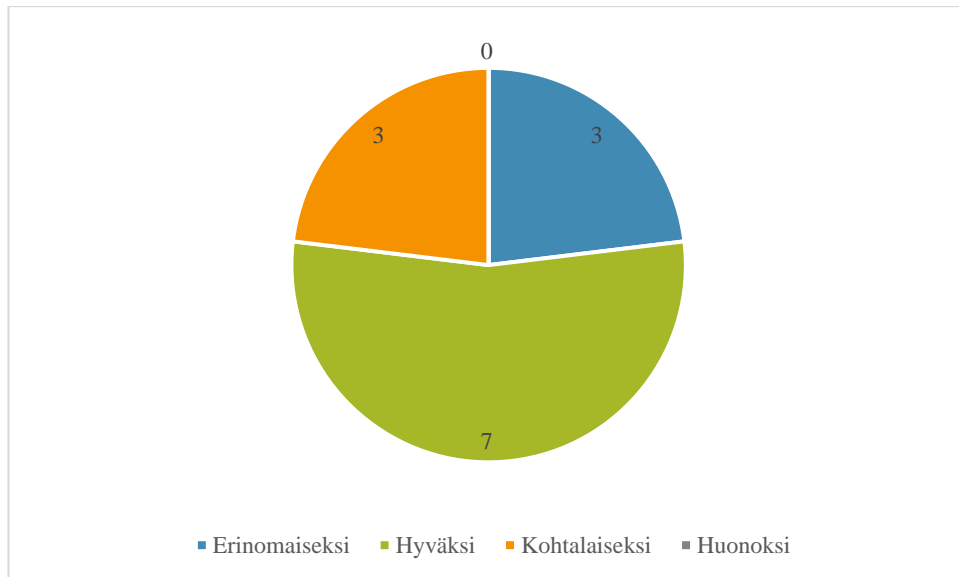
Kysyimme vastaajilta kokemuksia senhetkisestä työhyvinvoinnista ja jaksamisesta. Valmiit vastausvaihtoehdot olivat erittäin hyvä, hyvä, keskiverto, heikko ja en kykene tekemään työtäni tällä hetkellä. Yksi vastaajista koki työhyvinvoinnin ja jaksamisen olevan erittäin hyvä, 9 hyvä, 3 keskiverto ja heikkoon tai työkyvyttömyyteen ei tullut yhtään vastausta (Kuvio 2).



Kuvio 2. Koettu työhyvinvointi ja jaksaminen tällä hetkellä

Avoimeen kysymykseen tämänhetkisestä työhyvinvoinnista ja jaksamisesta vastasi neljä. Avoin kysymys oli vapaaehtoinen vastaajille. Kyselyn perusteella työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi osoittautui työergonomiaa koskevat haasteet kuten selkäongelmat. Toinen kyselystä noussut merkityksellinen tekijä oli työajan riittämättömyys suhteessa työn määrään. Vastaavasti työhyvinvointia tukeviksi tekijöiksi nimettiin henkilökunnan riittävyys, tukea antava esimies sekä hyvä työilmapiiri, jossa toimitaan yhdessä kohti samaa päämäärää. Kaikkien vastaajien mielestä työhyvinvointiin ei ollut kiinnitetty erityistä huomiota korona-aikana.

Varkauden varhaiskasvatuksen opettajat kokivat työilmapiirin vähintäänkin kohtalaiseksi. Työilmapiiriä arvioidessa vastausvaihtoehdot olivat erinomainen, hyvä, kohtalainen tai huono. Kolme vastaajista koki, että työilmapiiri on erinomainen, seitsemän koki hyväksi ja kolme kohtalaiseksi. Kukaan vastaajista ei kokenut työilmapiirin olevan huono (Kuvio 3).



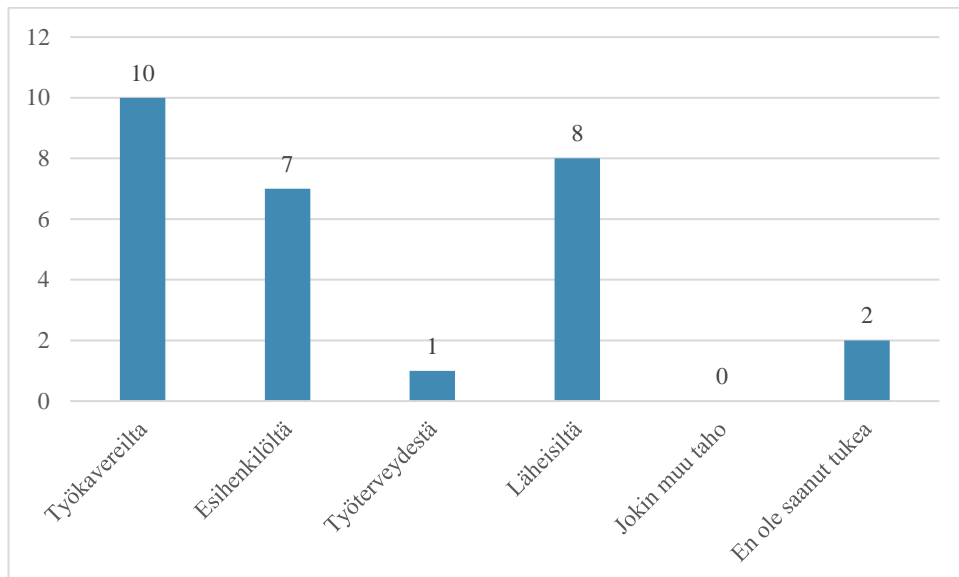
Kuvio 3. Koettu työilmapiiri

Kaksitoista vastaajista koki, että korona on lisännyt työn kuormittavuutta. Vastajat saivat halutessaan kertoa enemmän avoimella kysymyksellä senhetkisistä työn kuormittavuustekijöistä. Kahdeksan vastaajista kertoi enemmän omista kuormittavuustekijöistään. Viisi vastaajista kertoi, että työtä kuormittaa muuttuvat koronaohjeistukset. Muita toistuvia kuormittavuustekijöitä oli työntekijöiden lisääntyvät poissaolot, sijaistenpuute ja epätietoisuus. Näiden lisäksi koettiin, että kuormitusta lisäsivät esihenkilön etätyöskentely. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat myös kuormittavana sen, että he joutuivat arvioimaan lasten terveydentilaa ja sitä, voivatko he osallistua varhaiskasvatukseen vai ei. Myös vanhempien tunnereaktiot kuormittivat opettajia. Työntekijät kokivat koronan nostaneen työn määrän liian suureksi, tuovan sekaannuksia vuorovaikutukseen niin tiimin kesken kuin vanhempien kanssa.

Jatkuvasti muuttuvat koronaohjeistukset ja epäselvyydet kuormittavat. (H1)

Korona aikaan on kamalaa toimia arvioitsijana, milloin kotiuttaa lapsi, tuntuu käyttämiseltä. Myös työntekijöiden poissaolot vaikuttavat, kun uusia sijaisia on, tuntuu ettei aika riitä riittävästi perehdyttämään. Sijaisia ei toisinaan saa. Oma jaksaminen on koetuksella, kun itselle jää kahden ihmisen homma niin fyysisesti kuin henkisesti. (H2)

Kysyimme vastaajilta, onko korona-aikana työhyvinvointiin kiinnitetty erityistä huomiota. Kaikki vastasivat, että työhyvinvointiin ei olla kiinnitetty erityistä huomiota. Kyselyn mukaan työntekijät olivat saaneet kuitenkin tukea työhyvinvointiin ja jaksamiseen eri tahoilta. Vastaajat saivat valita monta vastausvaihtoehtoa monivalintakysymyksestä. Tuen saaminen työhyvinvointiin ja jaksamiseen korona-aikana näkyy kuviosta 4. Vastaajien kesken suurimmaksi tuen tahoksi koettiin työkaverit (10 kappaletta vastauksia) ja läheiset (8 kappaletta vastauksia). Esihenkilöltä tukea koki saavan seitsemän varhaiskasvatuksen opettajaa. Vastavasti työterveydestä saatua tukea oli vain yhdellä vastaajista. Merkittävää oli myös huomata, että vastaajista kaksi koki jääneen täysin ilman tukea. Kyselyyn vastanneista kuusi kolmestatoista olisi kaivannut enemmän tukea korona-aikana.



Kuvio 4. Tuen saaminen työhyvinvointiin ja jaksamiseen korona-aikana

6.3 Koronan näyttäytyminen varhaiskasvatuksessa

Selvitimme varhaiskasvatuksen opettajien kokemusta korona-ajan ohjeistuksien selkeydestä. Kaikkien kyselyyn vastanneiden henkilöiden mukaan korona-ajan ohjeistukset eivät olleet selkeitä. Ohjeistuksia on kuitenkin kaikkien vastaajien mielestä noudatettu vähintään vaihtelevasti. Yhdenkään vastaajan mielestä ohjeistuksia ei ole noudatettu.

Selvitimme kokemuksia etäyhteyksien hyödyntämisestä varhaiskasvatustyössä monivalintakysymyksen avulla. Vastaajat saivat valita useamman vastausvaihtoehdon. Kysymykseen vastanneista kuusi koki etäyhteyksien käytön olevan helppoa ja nopeuttavan työntekemistä, toiset kuusi vastasivat etäyhteyksien käyttämisen onnistuvan opettelun kautta. Ylimääräiseksi kuormittavaksi tekijäksi etäyhteyksien käyttämisen valitsi vastaajista kaksi sekä yhden vastaajan mielestä etäyhteyksien käyttäminen oli haastavaa ja vei turhaan aikaa.

Maskien ja visiirien käyttö koettiin työtä kuormittavaksi tekijäksi, joka aiheuttaa erilaisia oireita kuten hapen puutetta ja päänsärkyä. Lisäksi henkilöstön äänen käytön vaikeudet, ilmeiden ja kasvojen peittyminen maskien vuoksi koettiin kuormittavana. Osa kyselyyn vastanneista oli kokenut käyttämisen ahdistavana ja kertoo maskien käytön olleen pelottavaa lapsista.

Aika usein tulee päänsärkyä maskista. Harmi kun lapset eivät näe meidän ilmeitä niin hyvin! (H3)

Vaikeuttaa työntekimistä. Hankala hengittää ja käyttää ääntä maskin kanssa. (H4)

Kartoitimme työhyvinvointipäivien toteutumista korona-aikana kyselyn avulla. Kyselyyn vastanneista yhdeksän vastaajan mukaan työhyvinvointipäiviä ei voitu järjestää. Neljän vastaajan mukaan työhyvinvointipäiviä oli järjestetty myös korona-aikana.

Kysyimme varhaiskasvatuksen arjessa taukojen toteutumista korona-aikana. Kyselyn antamien tulosten mukaan vastaajista kuusi ehti pitää kahvitauon päivittäin. Toiset kuusi vastasi ehtivänsä käydä kahvitauolla satunnaisesti silloin tällöin ja yksi vastaajista vastasi, että kahvitauot eivät ole toteutuneet. Työhyvinvointipäivien ja kahvitaukojen toteutumista korona-aikana on havainnollistettu taulukossa 1.

Kysyimme vastaajilta korona-aikana toteutuneista palavereista ja työilloista. Vastausten mukaan vastaajien päiväkodeissa tiimipalaverit ovat toteutuneet normaalisti sekä yli puolet on päässyt osallistumaan kouluksiin. Viisi kolmestatoista

vastasi, että työiltoja on pystytty järjestämään korona-aikana. Pedagogisten kahviloiden toteutuminen korona-aikana on näyttäytynyt vähäisenä ja vain kaksi kolmestatoista kyselyyn vastanneesta, on todennut niiden toteuttamisen onnistuneen. Opettajien viikoittaista suunnittelu-, arviointi ja kehittämistyöaikaa eli SAK-ajoista on pyritty pitämään kiinni (11 vastausta).

Kyselyssä kartoitimme koronan vaikutusta lasten varhaiskasvatukseen aloitukseen. Kyselyyn vastanneista kymmenen koki, että vanhemman ja lapsen yhteinen tutustuminen varhaiskasvatukseen lapsilähtöisesti, pehmeän alun, toteutuminen jäi toteutumatta (Taulukko 1). Päiväkodeissa, joissa pehmeä alku oli toteutunut, mahdollistettiin se panostamalla käsihygieniaan ja hyödyntäen ulkotiloja.

Taulukko 1. Koronan näyttäytyminen varhaiskasvatuksessa

Vastaaja	Työhyvinvointipäivät	Kahvitaumat	Pehmeä alku	Tuen tarpeiden havainnointi
1	Kyllä, paikan päällä	kyllä	kyllä	kyllä
2	Kyllä, paikan päällä	kyllä	ei	kyllä
3	Kyllä, paikan päällä	satunnaisesti	kyllä	kyllä
4	Kyllä, paikan päällä	satunnaisesti	ei	kyllä
5	Ei	kyllä	kyllä	kyllä
6	Ei	kyllä	ei	kyllä
7	Ei	kyllä	ei	kyllä
8	Ei	kyllä	ei	kyllä
9	Ei	satunnaisesti	ei	kyllä
10	Ei	satunnaisesti	ei	kyllä
11	Ei	satunnaisesti	ei	kyllä
12	Ei	satunnaisesti	ei	ei
13	Ei	ei	ei	kyllä

Kysyimme varhaiskasvatuksen opettajilta, pystyttiinkö lasten tuen tarpeita havainnoimaan korona-aikana. Kaksitoista kolmestatoista vastaajasta koki, että lasten tuen tarpeita on pystytty havainnoimaan ja tukemaan korona-aikana (Taulukko 1). Kymmenen vastaajista kertoi, että varhaiskasvatuksen erityisopettajan tukea oli koronasta huolimatta tarjolla. Vastauksista kävi ilmi, että etäyhteyksiä pyrittiin hyödyntämään moniammatillisissa yhteistöissä.

Tuen tarpeiset pystytty huomioimaan entiseen tapaan. Yhteistyötä tehty etäyhteyksin lapsen parhaaksi. Päiväkodin oma veo [=

varhaiskasvatuksen erityisopettaja] tavattavissa ja vierailee lapsiryhmässä. (H1)

Vastauksista kävi myös ilmi se, että ne lapset, jotka eivät osallistuneet koronan aikana varhaiskasvatukseen, jäivät ilman havainnointia.

Lapset, jotka ovat olleet normaalisti hoidossa on pystynyt havainnoimaan normaalisti. Korona sinällään ei ole aiheuttanut erityistä havainnointia. Niitä lapsia, jotka taas ovat olleet koronan vuoksi kotihoivossa ei tietenkään ole pystytty havainnoimaan. (H6)

Kysyimme varhaiskasvatuksen opettajilta, onko heidän mielestään korona vaikuttanut konkreettisesti lapsiin. Kolmestatoista vastaajasta kuusi koki, että korona on vaikuttanut konkreettisesti lapsiin. Vastaajat kokivat, että lapsilla oli paljon poissaoloja, jotka ovat vaikuttaneet lapsiin muun muassa siten, että päiväkoitiin palaminen on vaikeampaa. Myös yhteiset leikkihetket toisten ryhmien kanssa on vähentyneet ja osa leikkivälineistä on otettu pois käytöstä, kuten muovailuvahat.

Talon yhteiset tapahtumat ovat jääneet hyvin vähäiseksi. Maskien käyttö oli alussa ehkä jopa pelottavaa lapsille. (H3)

Maskit jännittävät ja ihmetyttävät, poissaoloja paljon, joten päiväkoitiin palaaminen on hankalampaa. (H2)

Kyselyn loppuksi kysyimme varhaiskasvatuksen opettajien ajatusta mitä merkityksellistä korona jätti jälkeensä varhaiskasvatusta ajatellen.

Negatiivisia, henkilöstön jaksaminen ja joustaminen äärimmillään. Töistä palautuminen vie enemmän aikaa. (H1)

Käsien ja puhtaana pito yleisesti parantunut. Vanhemmat aika yksin perheen kanssa. Yhteisiä vanhempain iltoja ei ole ollut eikä muitakaan tapahtumia. (H5)

Varmasti korona-aika jättää jälkensä varhaiskasvatukseen. Korona-aikana on työntekijöillä varmasti esiintynyt huolta ja murhetta, kuinka työssä jaksaa arjen pyörittää. Osa työntekijöistä on uupunutta, joka heijastuu työhyvinvointiin ja sitä kautta lapsiin. (H7)

Kysyimme varhaiskasvatuksen opettajilta, onko korona vaikuttanut jotenkin positiivisesti varhaiskasvatukseen. Hyväksi koettiin, että lapset ovat terveempinä päiväkodissa. Käsihygieniää pidettiin myös parempana kuin ennen. Lisäksi etäyhteyksien käyttäminen korostui ja tietotekniikan osaamisen monipuolistuminen. Vastaajat kokivat, että vanhemmat ovat oppineet käyttämään sähköisiä palveluita korona-aikana. Lisäksi mainittiin joustaminen ja sopeutuminen muuttuvissa tilanteissa.

7 TULOSTEN TARKASTELU

Tutkimuskysymyksillämme pyrimme saamaan vastauksia siihen, miten Varkauden varhaiskasvatusyksiköissä varhaiskasvatuksen opettajat ovat kokeneet työhyvinvointinsa korona-aikana ja miten korona on näyttäytynyt varhaiskasvatuksessa. Saimme tuloksista vastauksia siihen, miten korona on vaikuttanut työhyvinvointiin ja mitkä tekijät ovat haastaneet opettajien työhyvinvointia. Saimme tuloksista myös joitain näkemyksiä siitä, millaisia vaikutuksia koronalla on varhaiskasvatuksen tulevaisuuteen ja toiko pandemia joitain hyviä käytänteitä varhaiskasvatuksen arkeen. Vastaajajoukon jäädessä pieneksi, emme kuitenkaan voi tehdä luotettavia johtopäätöksiä Varkauden varhaiskasvatuspalveluiden työhyvinvoinnista. Tulokset ovat yksittäisten työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä ja niitä voidaan tarkastella suuntaa antavina.

Tuloksista käy ilmi, että Varkauden varhaiskasvatuksen opettajat kokivat työhyvinvointinsa vähintään keskiverroksi ja suurin osa hyväksi. Kukaan vastaajista ei kokenut, että heidän työhyvinvointinsa tai jaksaminen olisi heikkoa. Tulokset ovat ristiriidassa muihin tutkimustuloksiin, kuten Julkisten ja hyvinvointialojen liiton tekemän valtakunnallisen kyselyn tuloksiin, joka oli tehty loppuvuodesta 2021. Kyselyyn vastanneista vain viisi prosenttia ei ollut kokenut työhön liittyvää uupumusta kuluneen vuoden aikana (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto, 2021). Myös

Väestöliiton toteuttaman kyselyn vastaukset keväällä 2012 kuvaavat varhaiskasvattajien työoloja haastaviksi (Oulasmaa & Riihonen, 2013).

Vertailimme työkokemusvuosien vaikutusta työhyvinvointiin, mutta emme saaneet niistä luotettavia tuloksia selittämään hyväksi koettua työhyvinvointia. Hyvällä työhyvinvoinnilla voi olla selitys työilmapiirin tuloksiin, joita vertailimme myös. Työpaikan ilmapiirillä on olennainen vaikutus työhyvinvointiin. Hyvä ilmapiiri ilmenee työssä yhteisöllisyytenä, vuorovaikutuksen avoimuutena, työkave-
reiden auttamisena ja vähäisinä ristiriitoina. Huono ilmapiiri ilmenee työntekijän kuormittumisena ja alentaen työhyvinvoinnin tasoa. (Pennonen, 2021, s. 119.) Tulokset kertoivat, ettei kukaan varhaiskasvatuksen opettajista kokenut, että työilmapiiri olisi huono. Suurin osa vastaajista koki, että työilmapiiri oli hyvää tai erinomaista.

Tuloksista kävi ilmi, että työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavat asiat liittyivät selkäkipuihin, suureen työmäärään ja perehdytykseen. Kukaan vastaajista ei erikseen maininnut, että työhyvinvointiin olisi vaikuttanut korona. Kyselyssä kysyttiin myös koronan tuomaa kuormitusta työhön. Näistä tuloksista käy kuitenkin ilmi, että korona oli lisännyt työn kuormittavuutta. Vain yksi vastaajista, koki, ettei korona lisännyt työn kuormittavuutta.

Koronan aiheuttamia kuormittavuustekijöitä saimme tuloksista verrattain paljon. Yli puolet vastaajista oli tarkentanut, miten tai millaisia kuormittavuustekijöitä korona on aiheuttanut. Eniten kuormitusta koettiin koronaohjeistusten ja poissaolojen takia. Tuloksista kävi ilmi, että kaikki vastaajat kokivat, että koronaohjeet ovat olleet epäselviä. Tuloksissa näkyy kuitenkin se, että koronaohjeita on pyritty noudattamaan viranomaisten ohjeiden mukaisesti. Työssä jaksamisen kannalta on tärkeää, että työntekijä pystyy hallitsemaan työtehtävänsä ja on tietoinen, mitä hänen työtehtäviinsä kuuluu (Nislin, 2016, s. 221).

Varkauden varhaiskasvatuksen opettajat olivat yhtä mieltä siitä, ettei työhyvinvointiin ollut kiinnitetty erityisesti huomiota korona-aikana. Pitkittyneessä poikkeusolossa työskennellessä henkilöstön hyvinvointiin tulisi kiinnittää erityistä huomiota (Opetushallitus, 2022). Suurin osa vastaajista kuitenkin koki, että he

olivat saaneet työhyvinvointiin tukea korona-aikana. Suurin osa sai tukea työkavereilta ja läheisiltä. Vastaajista noin puolet oli kokenut, että he olivat saaneet myös esihenkilöltä tukea. Esihenkilön johtamisella on suora yhteys koettuun työhyvinvointiin, stressiin ja työtyytyväisyyteen (Opetushallitus, 2022).

Viisi vastaajista olisi toivonut tukea enemmän korona-aikana. Kaksi viidestä ei ollut saanut tukea korona-aikana ja he olisivat toivoneet tukea enemmän. Muut kolme vastaajaa olivat saanut tukea eri tahoilta; työkavereilta, esihenkilöiltä ja läheisiltä. Tuloksista voidaan päätellä, että ihmisten tuen tarve on yksilöllistä, ja osa kaipaa enemmän tukea eri tahoilta kuin toiset. Tällä kyselyllä ei ole arvioitu tuen laatua, joka on voinut vaihdella paljonkin. Kriisinkestävyys on yksilöllistä, mitä korona-aikana on tarvittu. Kriisinkestävyydellä tarkoitetaan sopeutumista uudessa tilanteessa ja kykyä pysyä toimintakykyisenä. Kriisinkestävyys voidaan jakaa fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen osa-alueeseen. (Opetushallitus, 2022.) Kriisinkestävyys voi vaikuttaa siihen, kuinka paljon työntekijä tarvitsee poikkeusoloissa tukea.

Opinnäytetyömme tuloksissa käy ilmi, että Varkauden varhaiskasvatuksen opettajat ovat huomanneet varhaiskasvatuspalveluiden käytön muutokset korona-aikana. Vastaajat kuvailivat, että korona on konkreettisesti vaikuttanut lapsiin poissaoloina ja perheiden haasteina. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen tekemän kyselytutkimuksen mukaan varhaiskasvatuspalvelun käyttö perheissä oli pudonnut merkittävästi koronan aikana. Tutkimukseen osallistui 1105 lapsiperhettä. 75 prosenttia vastanneista oli käyttänyt ennen koronaa varhaiskasvatuksen palveluita ja kokenut tuen olevan riittävää. Korona-aikana vain 17 % vastanneista oli jatkanut varhaiskasvatuspalveluiden käyttöä ja kokenut, että tuki on ollut riittävää. Ennen koronaa 22 % vastanneista ei ollut hyödyntänyt varhaiskasvatuksen palveluita ja koronan aikana prosenttiluku oli 82. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2020a, s. 6, s. 8.)

Vastauksista ilmeni, että korona on vaikuttanut konkreettisesti lapsiin. Vaikutukset näkyivät muun muassa lasten tunne-elämässä. Lapsissa oli nähtävissä pelkoa ja jännitystä koronan ja maskien käytön takia. Lasten lisääntyneet poissaolot päiväkodista ovat myös aiheuttanut lapsille itkuisuutta ja haasteita jäädä

päiväkotiin. Lapset reagoivat aikuisten tunteisiin ja meneillä oleviin kriiseihin (Marjamäki ym., 2013, s. 87). Lasten itkuisuus, jännitys ja pelko voivat johtua myös aikuisista, jotka reagoivat koronaan. Korona on monelle lapselle ensimmäinen kriisi, jonka lapset kohtaavat. Aikuisen tulee olla lapselle mallina, miten vaikeista asioista voidaan puhua (Marjamäki ym., 2013, s. 87). Australialaisessa tutkimuksen haastattelussa, jossa oli mukana kaksi eri päiväkotia, opettajat olivat huolissaan lapsille koronan aiheutuvista traumaista ja mielenterveydestä (Dayal & Tiko, 2020, s. 341).

Varhaiskasvatuksen opettajat vastaanottavat lasten tunnereaktioita ja auttavat lapsia säätelemään lasten tunteita. Varhaiskasvatusikäisten lasten tunnetaidot ovat kehittymässä, ja niiden kanssa toimeen tuleminen vaatii aikuisen tukea. Varhaiskasvatuksen henkilöstö vastaanottaa lasten erilaisia tunteita, auttaa suodattamaan erilaisia tunteita ja tukee tunteiden käsittelyssä kohti siedettävämpää tunnetilaa. (Riihonen, 2013, s. 43.) Lasten voimakkaat tunnereaktiot voivat haastaa myös aikuisen omaa tunnesäätelyä. (Kanninen & Sigfrids, 2012, s. 75, s. 79; Marjamäki ym., 2015, s. 55).

Vastaajien mukaan korona vaikuttaa jatkossa muun muassa henkilöstön lisääntyneeseen uupumiseen ja perheiden haasteiden kasvuna. Opetushallituksen (2022) mukaan vaikutukset voivat näkyä vasta tulevaisuudessa, jolloin on myös vaikea sanoa, johtuuko vaikutukset nimenomaan koronasta vai muistakin kriiseistä, joita ihmiset kokevat. Saimme tuloksia myös siitä, mitä hyvää korona on tuonut varhaiskasvatukseen opettajien mielestä. Yhtenä suurimpana kokonaisuutena varhaiskasvatuksen opettajat kokivat, että etäyhteyksien hyödyntäminen on ollut positiivinen vaikutus pandemiasta. Korona-aikana varhaiskasvatuksessa on luotu uusia toimintatapoja, joita voidaan hyödyntää myös pandemian jälkeen (Opetushallitus, 2022).

Koronan näyttäytyminen varhaiskasvatuksessa näkyi tulosten perusteella enemmän varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin liittyvissä asioissa kuin lapsissa. Varhaiskasvatuksessa tavallisesti järjestettävät työhyvinvointipäivät olivat suurimmaksi osaksi peruutettu koronan takia, kuten myös työllat. Varhaiskasvatuksen opettajat olivat koronasta huolimatta pystyneet pitämään tiimipalaverit ja

omat SAK-ajat lähestulkoon aina. Korona-aikana varhaiskasvatuksen opettajat olivat päässeet myös koulutuksiin.

Tulosten mukaan lasten varhaiskasvatuksen aloituksen pehmeä alku ei ollut toteutunut valtaosan vastaajien mielestä. Vastauksista ilmeni, että pehmeä alku oli toteutunut poikkeusjärjestelyin. Lasten tuen tarpeita oli koronasta huolimatta pystytty havainnoimaan hyvin. Vain yksi vastaaja koki, ettei havainnointia pystytty toteuttamaan, koska lapset olivat paljon poissa varhaiskasvatuksesta.

8 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Olemme toteuttaneet opinnäytetyömme Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012) ohjeiden mukaisesti. Olemme tehneet yhteistyösopimukset ja tutkimusluvat yhteistyötahojen kanssa ennen opinnäytetyöprosessin alkamista. Opinnäytetyömme eettisyys korostuu tutkimuksen menetelmässä, lähdekriittisyydessä ja luotettavuudessa.

Emme erotelleet vastaajajoukosta yksityisen ja kunnallisen päiväkodin varhaiskasvatuksen opettajia, koska tuloksissa ei ollut merkittäviä eroavaisuuksia, eivätkä ne liittyneet tutkimuskysymyksiimme. Lisäksi tieto ei ole tarpeellinen analysoidessa tutkimustuloksia ja halusimme säilyttää vastaajien anonymiteetin mahdollisimman hyvin.

Pyrimme tekemään kyselylomakkeen neutraaliksi ja selkeäksi kokonaisuudeksi. Kyselylomaketta laatiessa järjestelimme kysymyksiä aihepiireittäin loogisesti ja numeroimme jokaisen kysymyksen, jotta vastaaminen helpottuisi. Testasimme kyselylomaketta testivastaajilla ennen varsinaisille vastaajille lähettämistä. Kyselyn tekovaiheessa täytyy kiinnittää huomiota käsitteiden valintaan ja kysymysten muotoiluun (Hirsjärvi ym., 2009, s. 195). Hyödynsimme testivastaajilta saamaamme palautetta kehittääksemme kyselylomaketta. Saimme testivastaajilta

myös kyselyn vastausajan, joista laskimme keskiarvon ja liitimme aika-arvion saatekirjeeseen.

Toteutimme opinnäytetyömme Varkauden kahdeksaan eri päiväkotiin. Potentiaalisten vastaajien joukko oli verrattain pieni ja lopulta kyselyyn vastasikin vain pieni joukko heistä. Kyselytutkimuksen yleisin haaste on pieneksi jäänyt vastaajajoukko (Luoto, 2009, s. 1648). Kyselyyn vastaajat ovat voineet pohtia oman anonymiteettinsä säilymistä, mikä on voinut vaikuttaa vastaajamääriin ja myös kyselyn vastauksiin. Vastaajat työskentelevät pienellä paikkakunnalla, mikä voi osaltansa vaikuttaa vastaajien haluun osallistua kyselyyn.

Aineiston keräämisvaiheessa täytyy huomioida, miten lähellä tai etäällä vastaajaa olet, ja vaikuttaako esimerkiksi oma valta-asema aineistoon (Vilkkä, 2021). Sähköisessä kyselylomakkeessa vastaajat eivät kohtaa kyselyn laatijaa, joten tutkittava ja tutkija jäävät etäiseksi toisistaan. Kuitenkin jo aineistonkeruun vaiheessa opinnäytetyömme luotettavuuteen on voinut vaikuttaa moni eri tekijä. Sähköinen kyselylomake mahdollistaa sen, että vastaajat voivat täyttää kyselyn itse valitsemana aikana ja paikassa. Tämän takia emme voi varmuudella sanoa, onko vastaajilla ollut optimaalinen tilanne vastata kysymykseen vai onko tilanteessa ollut häiriö- tai vaikuttamistekijöitä, kuten kiirettä tai muita henkilöitä.

Kyselyn tuloksissa on näkyvissä joitain ristiriitaisia vastauksia, jotka voivat johtua esimerkiksi huonosti muotoiluista kysymyksistä tai tulkinnanvaraisuudesta. Onnistunut kyselylomake vaatii huolellisen suunnittelun (Hirsjärvi ym., 2009, s. 198). Jätimme osan kyselylomakkeen tuloksien esittelyn ja tarkastelun opinnäytetyöstämme pois, koska vastaukset eivät vastanneet tutkimuskysymyksiimme tai antaneet lisäarvoa. Käytimme tuloksissa sitaatteja, jotka ovat valikoitu siten, ettei yksittäistä henkilöä voida niistä tunnistaa. Vastaajien taustamuuttujia ei yhdistetty tuloksissa sitaatteihin.

Kyselyn tuloksista voidaan tulkita, että vastaajilla oli keskivertoa parempi työhyvinvointi, kuin mitä aiemmat tutkimustulokset ovat näyttäneet. Vastaajiksi on voinut valikoitua potentiaalisesta vastaajajoukosta ne, jotka todella kokevat työhyvinvointinsa hyväksi. Henkilöt, jotka kokevat kuormitusta tai väsymystä työstään,

eivät pakosti jaksaa osallistua kyselyihin, jotka vaativat aikaa ja vaivannäköä. Valikoituneiden vastaajien tutkimustuloksia tulee tulkita ja analysoida harkiten (Luoto, 2009, s. 1651). Myös korona-aika on voinut vaikuttaa vastaajien katoon, koska varhaiskasvatuksessa on jouduttu työskentelemään poikkeusjärjestelyin ja kiireessä.

Olemme säilyttäneet kyselyn tuloksia asianmukaisesti tietosuojan huomioiden ja hävitimme tutkimusaineiston opinnäytetyön prosessin päätyttyä. Kerroimme vastaajille saatekirjeessä (liite 1) tutkimuksen tarkoituksen ja tavoitteen sekä korostimme vastaajien anonymiteetin säilymistä. Anonymiteetistä huolimatta tietosuoja on tärkeä osa tutkimusprosessia (Luoto, 2009, s. 1649).

Käytimme opinnäytetyössä monipuolisesti eri lähteitä. Käytimme tiedonhakuun esimerkiksi Finnaa, Julkaria, Finlexiä ja Google Scholaria. Olemme käyttäneet opinnäytetyössämme lähteinä muun muassa tutkimuksia, lakeja ja ulkomaalaisia lähteitä saadaksemme opinnäytetyöllemme eettistä kestävyttä ja luotettavuutta. Monipuolinen lähdemateriaali mahdollistaa sen, että asioita käsitellään eri näkökannoilta, eikä tieto perustu pelkästään yhden henkilön tulkintaan tai yksittäiseen tutkimustulokseen. Käytimme uusia teoksia, mutta myös harkiten vanhempia teoksia, joidenka tieto on edelleen ajankohtainen. Käytimme esimerkiksi lapsen kehityksen ja tunteiden käsittelyssä vanhojakin teoksia. Teoriataustaa kartoittaessa huomasimme, että positiivisia tuloksia varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnista ei juurikaan löytynyt.

Ajankohtaisen ja paikallisen (Varkauden) tiedon saamiseksi käytimme työhyvinvointiasiantuntijan haastattelua. Haastattelu tuki muita käyttämiämme lähdemateriaaleja. Opinnäytetyön prosessin alkuvaiheessa keväällä 2021 koronasta oli vielä vähän luotettavaa tietoa, joten olemme arvioineet lähdemateriaalejamme uudestaan keväällä 2022. Päivitimme ajankohtaista tietoa koronasta vielä syksyllä 2022, koska eri julkaisuja koronasta tulee jatkuvasti lisää.

Olemme kummatkin työskennelleet varhaiskasvatuksessa, joka on voinut näkyä myös kyselylomakkeessa ja tulosten tarkastelussa. Omien ennako-oletusten ja asenteiden vaikutusta tutkimukseen ei aina edes tiedosta, mutta olemme pyrkineet olemaan objektiivisia.

9 POHDINTA

Aloitimme opinnäytetyön prosessin kevätlukukautena 2021. Osallistuimme Dia-konia-ammattikorkeakoulun järjestämään Osallistavan kehittämistoiminnan OSKE-toriin, jossa opiskelijoilla oli mahdollisuus tutustua opinnäytetyön yhteistyötahoihin. Löysimme meitä kiinnostavan yhteistyötahon ja otimme heihin sähköpostitse yhteyttä OSKE-torin jälkeen Varkauden kaupunkiin helmikuussa 2021. Aloitimme yhteistyön Varkauden varhaiskasvatuksen kanssa. Pohdimme opinnäytetyön aihetta yhdessä yhteistyötahon kanssa ja kuuntelimme heidän toiveitaan aiheista. Varkauden varhaiskasvatuspäällikkö ehdotti, että tekisimme opinnäytetyömme koronaan liittyen ja, että käsitteisimme koronaa työhyvinvoinnin näkökulmasta. Aloitimme opinnäytetyön tekemisen varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnista ja jaksamisesta korona-aikana. Yhteistyötaho piti aihetta ajankohtaisena ja hyvänä.

Syyslukukautena 2021 haastattelimme Varkauden kaupungin työhyvinvointiasiantuntijaa Kirsti Murtomäkeä Microsoft Teamssin välityksellä. Lisäksi teimme tutkimuslupahakemuksen Varkauden kunnallisten varhaiskasvatusyksiköiden kanssa ja pohdimme opinnäytetyömme tutkimuskysymyksiä ja niiden pohjalta kyselyn sisältöä. Kyselyyn saamiemme vähäisten vastaajamäärien vuoksi, otimme yhteyttä Varkauden yksityisiin varhaiskasvatusyksiköihin ja pyysimme heitä mukaan. Täytimme heidän kanssaan erilliset tutkimuslupahakemukset.

Aloitimme aineistonkeruun kevätlukukautena 2022. Aloitimme tuloksien analysoinnin keväällä kyselyn sulkeuduttua ja samalla pääsimme aloittamaan opinnäytetyön raportin kirjoittamisen. Saimme luvan ilmoittautua opinnäytetyön arviointiprosessiin, johon ilmoitauduimme syyslukukautena 2022.

Tavoitteenamme oli työelämälähtöisyyden toteutuminen ja antaa yhteistyötahon osallistua opinnäytetyömme prosessiin. Annoimme yhteistyötahollemme mahdollisuuden osallistua opinnäytetyömme raportin koostamiseen ja kommentoimiseen ja pyysimme myös heiltä lähdemateriaaleja. Emme saaneet yhteistyötahoilta kommentteja opinnäytetyön raporttiin. Lähdemateriaaleista yhteistyötaho mainitsi varhaiskasvatusta ohjaavat lait, joita olimme käyttäneet raportissamme muun muassa käsitteiden määrittelyssä. Kutsuimme yhteistyötahon edustamaan itseään julkaisuseminaariin syksyllä 2022. Yhteistyötaho ei päässyt osallistumaan seminaariin. Lähetimme valmiin opinnäytetyön Varkauden yksityisille ja kunnallisille päiväkodeille luettavaksi. Yhteistyötaho kertoi, että valmiin opinnäytetyön tuloksia tarkastellaan päiväkotien johtajien kesken, ja mahdollisesti myös yksiköiden työntekijöiden kanssa.

Opinnäytetyön tekeminen oli meille kummallekin ensimmäinen itsenäisesti toteutettu laajempi oppimistehtävä, myös kyselytutkimuksen laatiminen oli meille ennestään tuntematonta. Opinnäytetyö on monivaiheinen ja aikaa tarvitseva prosessi. Yllätyimme, miten paljon jouduimme itse hakemaan ja opettelemaan asioita prosessin aikana. Opinnäytetyön kirjoittaminen on opettanut meille prosessikirjoittamisesta, pitkäjänteisestä työskentelystä ja yhteistyötahojen kanssa kommunikoinnista. Pääsimme harjoittelemaan verkostotyöskentelyä yhteistyötahomme kanssa etäyhteyksin. Huomasimme, että yhteistyötahon rooli olisi voinut olla vielä suurempi osa opinnäytetyötämme, jolloin kysely ja raportti olisivat voineet olla vielä enemmän heidän tarpeisiinsa vastaavia.

Pohdimme, että olisimme voineet tehdä kyselylomakkeeseen vielä muutamia muutoksia, jotta se vastaisi mahdollisimman hyvin tutkimusongelmaan. Pohdimme laajasti opinnäytetyömme kyselyn ja raportin eettisyyttä ja luotettavuutta. Tarkalla kyselylomakkeella vähempikin määrä vastauksia olisi riittävä oleellisen tiedon keräämiseen. Pohdimme myös, että olisimme voineet käyttää aineistokeeruun menetelmänä haastattelua, jotta olisimme saaneet laajemman laadullisen aineiston analysoitavaksi.

Tutkimuspainotteinen opinnäytetyö opetti meille, miten tutkimus käytännössä suunnitellaan, arvioidaan ja toteutetaan. Olemme oppineet hyvän pohjan tutkimuksen tekemiselle, itsevarmuutta toteuttaa laajoja tekstikokonaisuuksia ja oman työn reflektointia. Pyrimme opinnäytetyön prosessin jokaisessa vaiheessa pohtimaan, miten tutkimuspainotteinen opinnäytetyö olisi sovellettavissa varhaiskasvatuksen arkeen, ja miten opinnäytetyömme on hyödyllinen konkreettisesti. Työelämälähtöisyys oli opinnäytetyömme lähtökohta, mutta jäimme pohtimaan, olisiko esimerkiksi kehittämispainotteinen opinnäytetyö palvellut paremmin yhteistyökumppaniamme.

Yhteistyötaho sai opinnäytetyöstämme ajankohtaista tietoa tuloksista varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnista. Olisimme toivoneet enemmän vastaajia kyselyyn, jotta otanta olisi ollut laajempi ja luotettavampi. Ymmärrämme kuitenkin koronan kuormittaneen varhaiskasvatuksen arkea, jolloin kyselyn ajankohta on ollut haastava.

Prosessin aikana tulevat haasteet mahdollistivat meidän innovatiivisen ongelmanratkaisumme. Laadimme muun muassa vastaajakadon vuoksi mainosjulisteen ja olimme henkilökohtaisesti yhteydessä jokaiseen päiväkotiin, jotka olivat lupautuneet osallistumaan opinnäytetyömme prosessiin. Yhteiskirjoittamista haastoi tietotekniset ongelmat, jotka ratkaisimme IT-tuen avulla ja varmuuskopioita käyttäen.

Näemme opinnäytetyössämme myös onnistumisen kohtia. Prosessi kulki suunnitellun aikataulun mukaisesti, joka helpotti etenemisen vaiheita ja toi onnistumisen kokemuksia. Aiheen valinnan ajankohtaisuuden ja mielenkiintoisuuden

koimme prosessia kannattelevaksi voimaksi siitä huolimatta, että koronatilanne vaihteli ja helpottui prosessin aikana. Ammattialan kehittämisen näkökulmasta opinnäytetyön aihe on merkittävä. Prosessin vaiheissa kohdattujen haasteiden selvittäminen ja samalla omien vahvuuksien löytäminen olivat oppimisen kannalta olennaisia. Keskeistä oli oppia, miten toteuttaa tutkimus hyvien tieteellisten käytäntöjen mukaisesti ja tutkimukselle ominaisten piirteiden mukaan. Teimme opinnäytetyötä parina tiiviissä yhteistyössä ja hyödynsimme toistemme vahvuuksia työtä tehdessämme.

Olemme hahmottaneet työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuuden ja varhaiskasvatuksen erityispiirteet. Ammatillinen kasvu on tapahtunut niin eettisessä osaamisessa kuin myös teoriaosaamisessa. Olemme oppineet hyvinvoinnin edistämisestä ja eri lainsäädännöistä.

Kyselyvastausten mukaan Varkauden varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin kokemukset ovat aiempiin tuloksiin verraten positiivisempia. Varkauudessa oli kuitenkin havaittavissa samoja haasteita kuin muissa tutkimuksissa on havaittu. Haasteet olivat muun muassa työntekijäresursseissa. Sijaisia ei ollut tarpeeksi ja heidän perehdyttämiseensä ei ollut tarpeeksi aikaa. Havaintojemme mukaan korona on näyttäytynyt Varkauden yksiköissä muun muassa kahvitauoissa, työhyvinvointipäivissä ja kuormituksessa.

Koronan tuoma kuormitus näyttäytyy varhaiskasvatuksen arjessa. Varhaiskasvatuksen opettajat ovat kokeneet osaltaan vaihtuvat ja epäselvät ohjeistukset sekä epätietoisuuden työskentelystä koronan keskellä haastavaksi. Koronaohjeistuksien epäselvyydet ja nopeasti muuttuminen olisivat kaivanneet enemmän esihenkilöiden tukea ja yhteistä käsittelemistä. Tulevaisuuden näkökulmasta merkityksellistä olisi toimintatapojen ja -ohjeiden yhtenäisyys ja selkeys.

Korona on näyttäytynyt stressinä ja henkisenä jaksamattomuutena. Lisäksi on tunnistettavissa muita henkilöstöä kuormittavia tekijöitä varhaiskasvatuksessa kuten työergonomia. Vaikka koronan kuormittavuus on ilmeinen, ei työhyvinvointiin olla kiinnitetty erityistä huomiota. Työhyvinvoinnista huolehtimisella on merkittävä vaikutus koko varhaiskasvatusorganisaation kannalta. Opetushallituksen

(2021) mukaan koko henkilöstön työhyvinvointiin pitäisi kiinnittää huomiota koronan palautumisen jälkeenkin. Opetushallituksen ajatus kiteyttää niin varhaiskasvatuksen laadun ylläpitämisen kuin työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimisen ytimen haastavan korona-ajan jälkeen.

Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnilla on yhteys laadukkaaseen varhaiskasvatukseen. Huolehtimalla henkilöstön hyvinvoinnista, voidaan olla tuke-
massa onnellista lapsuutta ja toimia lasta tukevalla tavalla. Opinnäytetyön tulosten mukaan varhaiskasvatuksen opettajat olivat kokeneet koronan vaikuttaneen lapsiin. Olennaista on, millaisena vaikutukset tulevat esiin tulevaisuudessa ja miten niihin osataan tarttua. Pohdimme, miten varhaiskasvatuksessa työskentelevät kokevat oman kuormituksensa vaikuttavan siihen, miten he tekevät työnsä. Varhaiskasvatuksen työn laadun ja työntekijöiden kuormittuneisuuden yhteyttä olisi mielenkiintoista tutkia vielä enemmän.

Varhaiskasvatuksen työoloihin on ammattijärjestöt pyrkinyt vaikuttamaan isoilla lakoilla. Pohdimme, miten merkityksellistä olisi saada varhaiskasvatusalasta vetovoimaisempi työntekijöiden näkökulmasta. Lisäksi alalla jo työskentelevien työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen, kannustaisi heitä jäämään alalle ja tuomaan alasta positiivisia puolia esiin. Varhaiskasvatus tarvitsisi yhteiskunnallista arvostusta, joka voisi vaikuttaa muun muassa alan palkkaukseen. Helsingissä on esimerkiksi otettu käyttöön nelivuotinen kaupunkistrategia, jonka yhtenä tavoitteena on työvoimapulan ratkaiseminen muun muassa palkkakehitysohjelmalla (Helsingin kaupunki, i.a.).

Varhaiskasvatuksen työhyvinvointiin pitäisi edelleen kiinnittää enemmän huomiota. Kasvattajien, jotka kokevat työhyvinvointinsa heikentyneen, pitäisi saada mukaan keskusteluun. Työntekijät, jotka kokevat kuormittuneisuutta työstään pystyisivät kertomaan oman kokemuksen kautta siitä, miten työhyvinvointia pystyttäisiin parantamaan yksilön ja yhteisön tasolla. Samantyyllisen työhyvinvointikyselyn toteuttaminen myöhemmin, esimerkiksi vuoden päästä, tuottaisi uudenlaista ja vertailukelpoista näkökulmaa varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnista. Koronatilanteen rauhoittuminen, tilanteeseen tottuminen ja

toimintaohjeiden selkeytyminen voisivat tuoda mielenkiintoista vertailuaineistoa, juuri koronapandemian keskellä kerättyyn aineistoon verraten.

Lisäksi tutkimuksen tulosten myötä meitä jäi kiinnostamaan esihenkilöiden rooli kriisiaikana. Tulostemme mukaan esihenkilön läsnäoloa pidettiin tärkeänä. Pohdimme, miten esihenkilöltä saama tuki, vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin kriisin keskellä. Myös vuoden päästä toteutettu kysely antaisi varmistusta siihen, mitä hyviä käytänteitä korona-aika toi varhaiskasvatukseen. Tärkeää olisi, että varhaiskasvatuksen opettajat pääsisivät itse osallistumaan kyselyyn ja tulosten tarkasteluun. Heidän osallisuutensa omaan työhyvinvointiin olisi tärkeää sen kehittymisen kannalta.

LÄHTEET

- A 772/2018. Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus varhaiskasvatuksen yksityisen palveluntuottajan ilmoitusmenettelystä. 31.8.2018.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180772>
- A 986/1998. Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista. 14.12.1998/986 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980986#L3P7>
- Anttila, V.-J. (2022). Koronavirus (SARS-CoV-2, COVID-19). Lääkärikirja Duodecim. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01257>
- Cacciatore, R., Riihonen, R. & Tuukkanen, T. (2013). Ammatillainen lasten tunteiden tulkkina. Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.), *Ammattikasvattajan kielletyt tunteet*. (s. 21–40). Väestöliitto.
- Dayal, H. C. & Tiko, L. (2020). *When are we going to have the real school? A case study of early childhood education and care teacher's experiences surrounding education during the COVID-19 pandemic*. *Australasian Journal of Early Childhood*. 45(4). s. 336–347. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1836939120966085>
- Eduskunta. (2020). Valmiuslain käyttöönottoaminen korona-aikana. https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/valmiuslain-kayttoonottaminen-koronavirustilanteessa.aspx
- European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, Van Laere, K., Sharmahd, N., Lazzari, A. (2021). *Governing quality early childhood education and care in a global crisis: first lessons learned from the COVID-19 pandemic*: analytical report, Publications Office. [Tiivistelmä]. <https://data.europa.eu/doi/10.2766/642131>
- Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Työterveyslaitos.

- HE 40/2018. Hallituksen esitys eduskunnalle varhaiskasvatuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi HE 40/2018. <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2018/20180040>
- Helsingin kaupunki. (i.a.). Valinnat, ohjelmat ja painopisteet. Saatavilla 9.9.2022 <https://www.hel.fi/fi/paatoksenteke-ja-hallinto/strategia-ja-talous/strategia/valinnat-ohjelmat-ja-painopisteet>
- Hietämäki, J., Nipuli, S., October, M. Haapakangas, K. & Peltonen, J. Turvallisuus ja lähisuhdeväkivalta. (2021) Teoksessa L. Kestilä, V. Härmä, M. Jokela & P. Rissanen (toim.), *Covid-19 epidemian vaikutukset hyvinvointiin, palvelujärjestelmään ja kansantalouteen*. (s. 54–61). Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-649-7>
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. & Sinivuori, E. (2009). *Tutki ja kirjoita* (15. uud. p.). Tammi.
- Jalongo, M. (2021). The Effects of COVID–19 on Early Childhood Education and Care: Research and Resources for Children, Families, Teachers, and Teacher Educators. *Early Childhood Education Journal*, 49, s. 763–774 <https://link.springer.com/article/10.1007/s10643-021-01208-y>
- Jormanainen, V., Mattila, H., Niemi, A., Berg, P., Horto, A., Hyrkäs, H., Iivonen-Lahti M., Inkinen, H., Kärnä, E., Merivuori, T., Myllymäki, K., Mäki, S., Mäkinen, S., Rekiaro, M. & Seppinen L. Perusterveydenhuolto. (2021) Teoksessa L. Kestilä, V. Härmä, M. Jokela & P. Rissanen (toim.), *Covid-19 epidemian vaikutukset hyvinvointiin, palvelujärjestelmään ja kansantalouteen*. (s. 76–91). Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-649-7>
- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. (2021). *Perusraportti. Kysely työuupumisesta varhaiskasvatusalan ammattilaisille 2021*. https://www.jhl.fi/wp-content/uploads/2022/03/JHL_vaka-kysely-tyuupumuksesta-19.11.2021.pdf
- Kananen, J. (2015). *Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun*. Suomen Yliopistopaino Oy.
- Kanninen, K., & Sigfrids, A. (2012). *Tunne minut! Turva ja tunteet lapsen silmin*. PS-kustannus.

- Kauhanen, J. (2016). *Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: Kehittämishjelman laatiminen* (1. p.). Kauppakamari.
- Kestilä, L., Härmä, V., Jokela, M. & Rissanen P. (2021). *Covid-19-epidemian vaikutukset hyvinvointiin, palvelujärjestelmään ja kansantalouteen*. Asiantuntija-arvio, raportti. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-649-7>
- Kurttila, T. (2017). Lapsen oikeudet ja terveyden edistämisen mahdollisuudet varhaiskasvatuksessa. *Läketieteellinen aikakausikirja Duodecim*, (133), 1009–1014. <https://www.duodecimlehti.fi/xmedia/duo/duo13730.pdf>
- Kuutti, T., Kahila, S., & Sajaniemi, N. (2021). Pedagogiikkaa poikkeusaikana – päiväkotien varhaiskasvatushenkilöstön kokemuksia pedagogiikan toteuttamisesta COVID-19-pandemian aikana. *Journal of Early Childhood Education Research*, 10(3), 217–239.
- L 36/1973 Laki lasten päivähoidosta. 19.1.1973.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1973/19730036>
- L 55/2001. Työsopimuslaki. 26.1.2001/55. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
- L 417/2007. Lastensuojelulaki. 13.4.2007/417. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>
- L 447/2021 Laki tartuntatautilain väliaikaisesta muuttamisesta. 31.5.2021/447.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20210447#Pidm45949345541824>
- L 504/2002. Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä. 14.6.2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020504>
- L 540/2018. Varhaiskasvatuslaki 13.7.2018/540. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540>
- L 628/1998. Perusopetuslaki. 21.8.1998/628. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628>
- L 738/2002. Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- L 1040/2014. Laki perusopetuslain muuttamisesta. 12.12.2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141040>

- Lerikkanen, M. K., Pakarinen, E., Messala, M., Penttinen, V., Aulén, A. M., & Jögi, A. L. (2020). Opettajien työhyvinvointi ja sen yhteys pedagogisen työn laatuun. *Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisu*. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/71977/978-951-39-8324-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Luoto, R. (2009). *Kyselytutkimuksen suunnittelu. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim, 2009, (125), 1647–1653.* <https://www.duodecimlehti.fi/xmedia/duo/duo98221.pdf>
- Manka, M. & Manka, M. (2016). Työhyvinvointi. Talentum Pro.
- Marjamäki, E., Kosonen, S., Törrönen, S. & Hannukkala, M. (2015). *Lapsen mieli: Mielenterveystaitoja varhaiskasvatukseen ja neuvolaan* (2. p.). Suomen Mielenterveysseura.
- Nislin, M. (2016). Hermoja raastavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa? *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti, 53(3), 218–222.* <https://journal.fi/sla/article/view/59161>
- Norvi, S., Karukivi, M., Korja, R., Lindblom, J., Karlsson, L., & Karlsson, H. (2021). Vanhempien masennus- ja ahdistusoireet lisääntyivät COVID-19-pandemian alkuvaiheessa - FinnBrain-syntymäkohorttitutkimus. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim, 137(11).* [Vanhempien masennus- ja ahdistusoireet lisääntyivät COVID-19-pandemian alkuvaiheessa - FinnBrain-syntymäkohorttitutkimus \(duodecimlehti.fi\)](https://www.duodecimlehti.fi)
- Nurmi, J., Ahonen, T., Lyytinen, H., Lyytinen, P., Pulkkinen, L. & Ruoppila, I. (2014). Ihmisen psykologinen kehitys (5. uud. p.). PS-kustannus.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö ja Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. (5.8.2021). *Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen ja opetus- ja kulttuuriministeriön suositus opetuksen ja varhaiskasvatuksen järjestäjille koronavirusepidemian aikana.* <https://okm.fi/documents/1410845/22330894/OKM+THL+suositus+-+opetus+ja+varhaiskasvatus+5.8.2021.pdf/6722005f-4af6-91fa-2b52-1cc7bf4e36e0/OKM+THL+suositus+-+opetus+ja+varhaiskasvatus+5.8.2021.pdf/OKM+THL+suositus+-+opetus+ja+varhaiskasvatus+5.8.2021.pdf>

- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (7.4.2020). Kuntakysely: Kuntien järjestämään varhaiskasvatukseen osallistuu keskimäärin 22 prosenttia lapsista, 1.–3. luokkien lähiopetukseen 9 prosenttia. <https://okm.fi/-/kuntakysely-kuntien-jarjestamaan-varhaiskasvatukseen-osallistuu-keskimäärin-22-prosenttia-lapsista-1-3-luokkien-lahiovetukseen-9-prosenttia>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (i.a.). *Uusi varhaiskasvatuslaki*. Saatavilla 24.4.2022 <https://okm.fi/uusivarhaiskasvatuslaki>
- Opetusalan Ammattijärjestö. (i.a.). *Opettajana varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa*. Saatavilla 25.4.2022 <https://www.oaj.fi/arjessa/mita-opettajan-tyo-on/opettajana-varhaiskasvatuksessa-ja-esiopetuksessa/>
- Opetushallitus. (23.6.2022). *Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen järjestäminen ja koronatilanteesta palautuminen 1.8.2022 alkaen*. [Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen järjestäminen ja koronatilanteesta palautuminen 1.8.2022 alkaen](https://www.oph.fi/Varhaiskasvatuksen-ja-esiopetuksen-jarjestaminen-ja-koronatilanteesta-palautuminen-1.8.2022-alkaen) | Opetushallitus (oph.fi)
- Opetushallitus. (i.a.). *Mitä on varhaiskasvatus?* Saatavilla 19.3.2022 <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/mita-varhaiskasvatus>
- Oulasmaa M. & Riihonen R. (2013). *Ammattikasvattajan kielletyt tunteet*. Väestöliitto.
- Oulasmaa, M. & Saloheimo, A. (2013). Työilmapiirin merkitys kasvattajien arjessa. Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.). *Ammattikasvattajan kielletyt tunteet*. (s. 79–88). Väestöliitto.
- Parikka, S., Haario, P., Ikonen, J., Koskela, T., Härkänen, T. & Lundqvist, A. Arkielämä ja elintavat. (2021) Teoksessa L. Kestilä, V. Härmä, M. Jokela & P. Rissanen (toim.), *Covid-19 epidemian vaikutukset hyvinvointiin, palvelujärjestelmään ja kansantalouteen*. (s. 33–38). Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-649-7>
- Peltola, V. & Renko, M. (2020). *Eristys päivähoitosta infektion vuoksi*. Duodecim 2021, (137), 133–139. <https://www.duodecimlehti.fi/lehti/2021/2/duo16029?keyword=varhaiskasvatus>
- Pennohen, M. (2021). *Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin*. Duodecim.
- Ranta, S., Sajaniemi, N., Eskelinen, M., & Lämsä, T. (24.6.2021). Päivähoitosta varhaiskasvatukseen: Pedagogisen toiminnan edellytykset

- suomalaisessa päivähoitossa ja varhaiskasvatuksessa. *Kasvatus & Aika*, 15(2), 60–72. <https://doi.org/10.33350/ka.103194>
- Rauramo, P. (2009) Työhyvinvoinnin portaat: työkirja. Työturvallisuuskeskus TTK. E-kirja. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Tyohyvinvoinnin-portaat-tyokirja-taytettava.pdf>
- Rauramo, P. (2012). Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa askelta (2. uud. p.). Edita.
- Riihonen, R. & Tuukkanen, K. (2013). Selviytymistä vai varhaiskasvatusta – mitä on resurssipula päiväkodissa. Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.). *Ammattikasvattajan kielletyt tunteet*. (s. 64–78). Väestöliitto.
- Riihonen, R. (2013). Toivomuksena työhyvinvointi. Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.). *Ammattikasvattajan kielletyt tunteet*. (s. 89–91). Väestöliitto.
- Rotkirch, A. (2013). Vastaajat ja taustat. Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.). *Ammattikasvattajan kielletyt tunteet*. (s. 8–18). Väestöliitto.
- Salminen, J. & Poikonen, P-L. (2017). Opetussuunnitelma pedagogisena työvälineenä. Teoksessa Koivula, M., Siippainen, A. & Eerola-Pennanen, P. (toim.) *Valloittava varhaiskasvatus. Oppimista, osallisuutta ja hyvinvointia* (s. 56–74). Vastapaino Oy.
- Sitra, (24.06.2020). *Korona paljasti yhteiskunnan haavoittuvuuden*. <https://www.sitra.fi/artikkelit/korona-paljasti-yhteiskunnan-haavoittuvuuden/>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (13.2.2020). *Uusi koronavirus lisätään yleisvaarallisten tartuntatautien joukkoon – tavoitteena estää taudin leviäminen*. <https://stm.fi/-/uusi-koronavirus-lisataan-yleisvaarallisten-tartuntatautien-joukkoon-tavoitteena-estaa-taudin-leviaminen>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (20.7.2022b). *Usein kysyttyä lasten ja nuorten koronarokotuksista*. <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/rokotteet-ja-koronavirus/usein-kysyttya-lasten-ja-nuorten-koronarokotuksista>

- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2020a). *Matalan kynnyksen sosiaalipalvelut lapsiperheiden tukena ja palveluiden käyttö COVID-19-epidemian aikana*. [Matalan kynnyksen sosiaalipalvelut lapsiperheiden tukena ja palveluiden käyttö COVID-19-epidemian aikana \(julkari.fi\)](https://julkari.fi)
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (25.2.2021). *Koronavirus covid-19*. [Koronavirus COVID-19 - THL](https://thl.fi)
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (29.1.2020b) *Matkailijalla todettu koronavirus-tartunta Lapin keskussairaalassa* [Matkailijalla todettu koronavirus-tartunta Lapin keskussairaalassa - Tiedote - THL](https://thl.fi)
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (30.6.2022a). *Tarttuminen ja suojautuminen*. <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankoh- taista-koronaviruksesta-covid-19/tarttuminen-ja-suojautuminen-ko- ronavirus>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Tuukkanen, K. (2013). Ilon kokemukset varhaiskasvatuksessa. Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.). *Ammattikasvattajan kielletyt tunteet*. (s. 19–20). Väestöliitto.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2015). *Suomen työlainsäädäntö ja työelämän suhteet*. <https://tem.fi/documents/1410877/2918774/Suomen+ty%C3%B6lains%C3%A4%C3%A4d%C3%A4nt%C3%B6+ja+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+suhteet/66681b2a-b817-4f79-8482-9f26091f7602/Suomen+ty%C3%B6lains%C3%A4%C3%A4d%C3%A4nt%C3%B6+ja+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+suhteet/66681b2a-b817-4f79-8482-9f26091f7602/Suomen+ty%C3%B6lains%C3%A4%C3%A4d%C3%A4nt%C3%B6+ja+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+suhteet.pdf?t=1466170948000>
- Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. (i.a.). Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Saatavilla 10.5.2022 <https://www.tyohyvinvointi.fi/>
- Työterveyslaitos. (i.a.-a). *Esihenkilö työkyvyn tukijana*. Saatavilla 9.9.2022 <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/strateginen-tyokykyjohtaminen/esihenkilö-työkyvyn-tukijana>

- Työterveyslaitos. (i.a.-b). *Stressi ja työkyky*. Saatavilla 21.8.2022
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>
- Työterveyslaitos. (i.a.-c). Työuralle kiinnittyminen Saatavilla 23.8.2022
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/tyouralle-kiinnittyminen>
- Työterveyslaitos. (i.a.-d). Työura. Saatavilla 23.8.2022 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura>
- Työturvallisuuskeskus. (2018). *Keinoja työn kuormittavuuden hallintaan*.
<https://ttk.fi/julkaisu/keinoja-tyon-kuormittavuuden-hallintaan/#cbba4de3>
- Valtioneuvosto. (16.3.2020). *Valtioneuvoston linjaukset varhaiskasvatuksen, eriopetuksen, perusopetuksen, lukio- ja ammatillisen koulutuksen, korkeakoulutuksen, vapaan sivistystyön sekä taiteen perusopetuksen järjestäjille koronavirustartuntojen leviämisen hidastamiseksi*.
<https://valtioneuvosto.fi/-/1410845/valtioneuvoston-linjaus-suositukset-sistavarhaiskasvatuksen-esiopetuksen-perusopetuksen-lukio-ja-ammattillisen-koulutuksenkorkeakoulutuksen-vapaan-sivist>
- Varkauden kaupunki. (24.5.2017). *Varkauden kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma*. <https://www.varkaus.fi/keywords/varhaiskasvatussuunnitelma>
- Varkauden kaupunki. (i.a.). *Varhaiskasvatus Varkaudessa*. Saatavilla 6.8.2022
<https://www.varkaus.fi/kasvatus-ja-opetus/varhaiskasvatus-ja-esiopetus/varhaiskasvatus-varkaudessa>
- Viitala, R. (2014). *Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä* (4. p.). Edita.
- Vilkka, H. (2021). *Näin onnistut opinnäytetyössä: Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin*. PS-kustannus.
- Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Books on Demand.

LIITE 1. Saatekirje

Hei!

Olemme sosionomiopiskelijoita Diakonia-ammattikorkeakoulusta. Valmistumme syksyllä 2022 varhaiskasvatuksen opettajiksi. Tämä kysely on osa opinnäytetyötämme, jonka teemme varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnista sekä jaksamisesta korona-aikana. Toteutamme opinnäytetyömme yhdessä Varkauden kaupungin kunnallisten ja yksityisten päiväkotien kanssa.

Kysely on auki 10.1.2022-11.2.2022 välisen ajan ja se on suunnattu varhaiskasvatuksen opettajille. Kysely sisältää monivalinta- ja avoimia kysymyksiä ja vastaaminen kestää noin 20 minuuttia. Vastaamalla kyselyyn, annat suostumuksen käsitellä vastauksia opinnäytetyössämme. Vastaaminen tapahtuu anonyymisti, eikä kenenkään henkilöllisyyttä voida tunnistaa vastauksien perusteella.

Kyselyyn pääset TÄSTÄ
Mikäli upotettu linkki ei toimi, pääset kyselyyn myös tämän linkin
kautta: <https://link.webpolsurveys.com/S/7D774746E6375DBA>

Mikäli vastaamisessa ilmenee ongelmia, niin otathan meihin yhteyttä.
Kiitos yhteistyöstä ja mukavaa talven jatkoa!

Toivottaa:

Pauliina Kokko pauliina.kokko@student.diak.fi

Anniina Silmunmaa anniina.silmunmaa@student.diak.fi

LIITE 2. Kysely

Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointi ja jaksaminen korona-aikana kysely

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

1. Työskenteletkö *
Yksityisessä päiväkodissa
Kunnallisessa päiväkodissa
2. Työkokemus varhaiskasvatuksessa *
0-2 vuotta
2-5 vuotta
5-10 vuotta
enemmän kuin 10 vuotta
3. Lapsiryhmä, jossa työskentelet *
1-2-vuotiaiden ryhmässä
3-5- vuotiaiden ryhmässä
Eskari-ryhmässä
Sisarusryhmä
4. Kokemus tämänhetkisestä työhyvinvoinnista *
Erittäin hyvä
Hyvä
Keskiverto
Heikko
En kykene tekemään työtäni tällä hetkellä
5. Halutessasi voit kertoa tarkemmin tämänhetkisestä työhyvinvoinnista ja jaksamisesta
6. Onko työntekijöiden työhyvinvointipäiviä/virkistyspäiviä järjestetty korona-aikana? *
Kyllä, etänä
Kyllä, paikan päällä
Ei
7. Onko kahvitauot toteutuneet korona-aikana? *
Kyllä
Ei
Satunnaisesti
8. Mitä näistä työpaikallasi on pidetty korona-aikana? *
Tiimipalaverit

Työillat
 Pedakahvilat
 Koulutukset
 Opettajien SAK-ajat

9. Millaiseksi koet työilmapiirin? *

Erinomaiseksi
 Hyväksi
 Kohtalaiseksi
 Huonoksi

10. Koetko, että korona on lisännyt työn kuormittavuutta? *

Kyllä
 En

11. Halutessasi voit kertoa enemmän tämänhetkisestä työn kuormittavuudesta

12. Onko työhyvinvointiin kiinnitetty erityisesti huomiota korona-aikana? *

Kyllä
 Ei

13. Mikäli vastasit kyllä, kerro miten?

14. Oletko saanut tukea työhyvinvointiin ja jaksamiseen korona-aikana? *

Kyllä, työkavereilta
 Kyllä, esihenkilöltä
 Kyllä, työterveydestä
 Kyllä, läheisiltä
 Kyllä, jokin muu taho
 En ole saanut

15. Olisitko tarvinnut enemmän tukea korona-aikana? *

Kyllä
 En

16. Onko koronaohjeet olleet mielestäsi selkeät? *

Kyllä
 Ei

17. Miten olet kokenut maskien/visiireiden käytön työaikana? *

18. Miten olet kokenut etäyhteyksien käytön työssäsi, esimerkiksi vasu-keskusteluissa? *

Helppoa ja nopeuttaa työtä
 Haastavaa ja aikaavievää
 Opettelun kautta etäyhteydet onnistuvat
 Ylimääräinen kuormittava tekijä

19. Onko koronaohjeistuksia noudatettu työyhteisössäsi? *

Kyllä
Ei
Vaihtelevasti

20. Oletko saanut tietoa lapsille suunnatuista materiaaleista esim. teoksesta Akseli ja koronavirus? *

Kyllä
En

21. Onko "pehmeä alku" - toteutunut yksikössänne? *

Kyllä
Ei

22. Mikäli vastasit kyllä, miten?

23. Miten olet kokenut työskentelyn vain omassa pienryhmässä? *

24. Onko lasten tuen tarpeita pystytty havainnoimaan ja tukemaan korona-
aikaan? *

Kyllä
Ei

25. Mikäli vastasit kyllä, miten?

26. Onko korona vaikuttanut konkreettisesti lapseen? *

Kyllä
Ei

27. Mikäli vastasit kyllä, miten?

28. Uskotko, että korona-ajalla on merkittäviä vaikutuksia varhaiskasvatuksen tulevaisuuteen, millaisia? *

29. Koetko, että korona on tuonut myös jotain hyvää varhaiskasvatukseen, mitä? *

LIITE 3. Mainos

VAKA- OPETTAJA

TARVITSEMME MIELIPITEESI

Teemme opinnäytetyötä
varhaiskasvatuksen
opettajien työhyvinvoinnista
ja jaksamisesta korona-
aikana.



**NAPPAA GR-KOODI TAI ETSI LINKKI
SAHKOPOSTISTASI.
(ESIHENKILOLAHETTAJANA)**

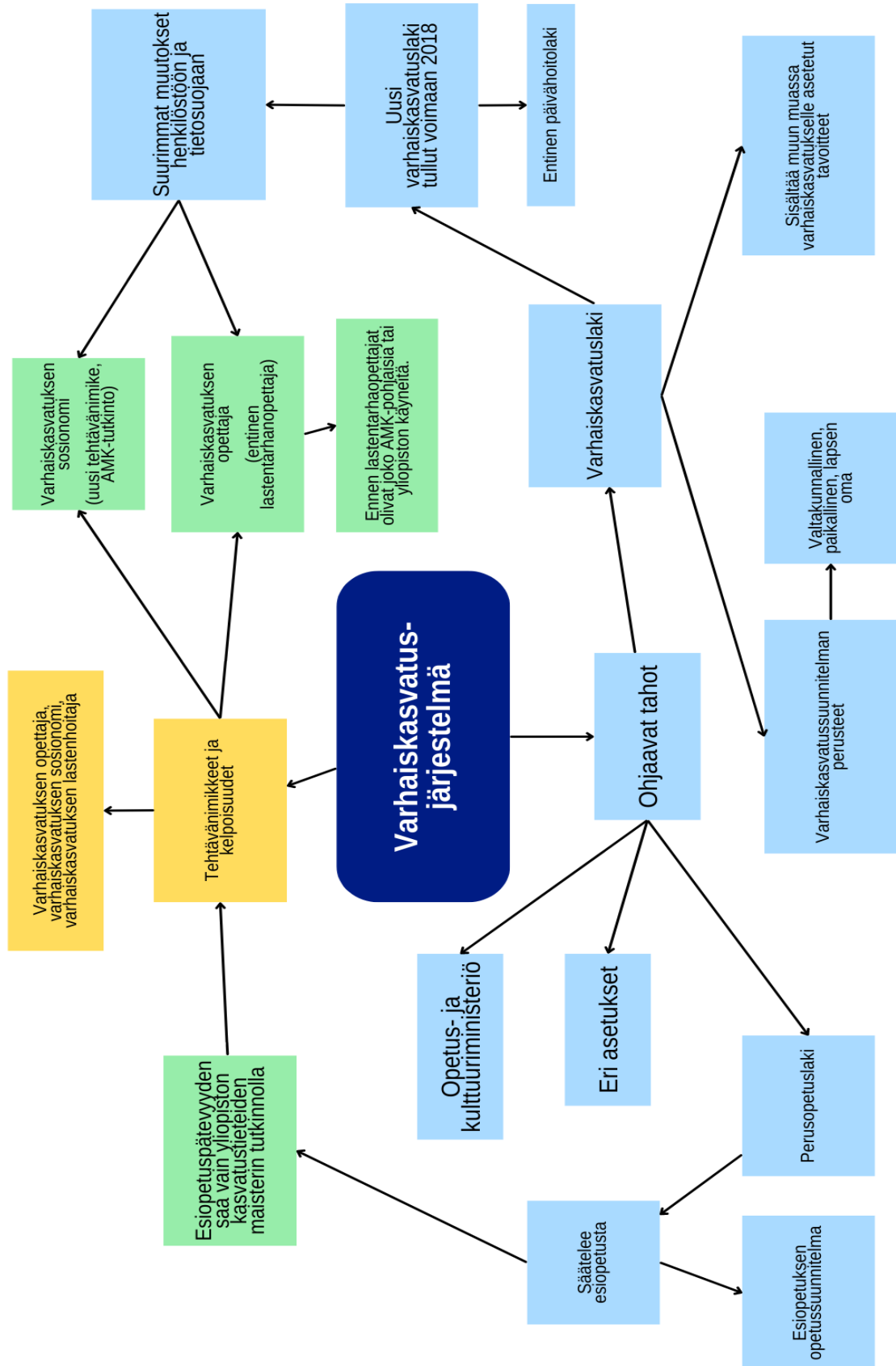


Olemme Diakonia-ammattikorkeakoulun
sosionomiopiskelijoita. Meille aihe on
tärkeä, koska olemme kummatkin
työskennelleet varhaiskasvatuksen
työkentällä. Toivottavasti saamme
vastauksenne osaksi opinnäytetyötämme!



**KIITOS PALJON YHTEISTYÖSTÄ!
PAULIINA & ANNIINA**

LIITE 4. Varhaiskasvatusjärjestelmä



LIITE 5. Esimerkki pragmatiivisesta sisällön analyysistä

Pelkistetty ilmaisu	Alakategoria	Yläkategoria
<ul style="list-style-type: none"> - Päivittäin muuttuvat koronaohjeistukset - Muuttuvat koronaohjeet - Ohjeiden muuttuminen - Muuttuvat koronaohjeet kuormittavat 	Muuttuvat koronaohjeistukset	Selkeät ohjeet ja toimintatavat
<ul style="list-style-type: none"> - Epäselvyydet kuormittavat - Epätietoisuus - Pelko tuntematonta kohtaan 	Koronasta aiheutuva epätietoisuus	
<ul style="list-style-type: none"> - Lasten voinnin arviointi tuntuu käyttämiseltä. - Lisääntynyt keskustelu lasten oireista huoltajien kanssa, vanhempien tunnepurkauksien vastaanottaminen. 	Lasten oireiden havainnointi aiheuttaa kuormitusta	
<ul style="list-style-type: none"> - Työntekijöiden poissaolot lisääntyneet eikä uusien sijaisien perehdyttämiseen ole tarpeeksi aikaa, eikä aina sijaisia ei saa. Jaksaminen koetuksella, koska joutuu tekemään kahden ihmisen työt - Sijaisia ollut enemmän. Jatkuvasti muuttuvat ohjeistukset. - Poissaoloja paljon, työntekijät joutuvat joustamaan 	Vakihenkilökunnan poissaolot aiheuttavat kuormitusta	
<ul style="list-style-type: none"> - Esimies työskennellyt paljon etänä. 	Esihenkilön etätyöskentely vaikeuttaa työskentelyä	