



Emilia Johnson
Vilma Peltonen

Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK)
Varhaiskasvatuksen opettajan virkakelpoisuus
Opinnäytetyö, 2022

TYÖPERÄINEN STRESSI VARHAISKASVATUS- TYÖSSÄ

**Varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemuksia työperäisestä
stressistä ja stressinsäätelyn keinoista**

TIIVISTELMÄ

Emilia Johnson, Vilma Peltonen

Työperäinen stressi varhaiskasvatustyössä – Varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemuksia työperäisestä stressistä ja stressinsäätelyn keinoista

47 sivua ja liitteet 3

Syksy 2022

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (AMK)

Varhaiskasvatuksen opettajan virkakelpoisuus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa varhaiskasvatuksen henkilökunnan kokemuksia työperäisestä stressistä. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää mitkä tekijät aiheuttavat stressiä varhaiskasvattajien työssä ja miten työntekijät tunnistavat stressiä arjessa sekä millaisia stressin säätelykeinoja heillä on käytettävissään. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa ajankohtaista tietoa varhaiskasvatustyöntekijöiden stressin säätelykeinoista sekä stressiä aiheuttavista tekijöistä. Tietoa voidaan hyödyntää varhaiskasvatustyöntekijöiden työyhteisön työhyvinvoinnista puhuttaessa sekä toiminnan kehittämisessä.

Opinnäytetyötä varten koottiin teoria- ja tutkimustietoa työhyvinvoinnista, stressistä sekä varhaiskasvatustyöstä. Laadullinen tutkimus toteutettiin yhteistyössä Helsingin kaupungin kanssa. Tutkimusympäristönä toimi yksi Helsingin kaupungin varhaiskasvatustyöntekijöistä. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua. Tutkimusaineisto kerättiin ryhmähaastatteluilla kesäkuussa 2022. Tutkimukseen osallistui kolme samassa Helsingin kaupungin varhaiskasvatustyöntekijöissä työskentelevää tiimiä. Aineiston analyysimenetelmänä oli aineistolähtöinen sisällönanalyysi.

Tuloksissa näyttöä työntekijöiden kokema stressi arjen työssä. Tutkimustuloksissa nousi esille merkittäväksi stressiä aiheuttaviksi tekijöiksi ajanhallinnan haasteet sekä muutokset ja keskeytykset päivän struktuurissa. Stressiä tunnistettiin arjen työssä niin psyykkisinä kuin fyysisinä tuntemuksina. Tärkeimmäksi stressinsäätelyn keinoksi nimettiin tiimin tuoma tuki, jonka koettiin olevan avainasemassa työn kuormittavuuden säätelyssä.

Johtopäätöksinä voimme todeta, että työperäinen stressi näyttöä vahvasti varhaiskasvatustyössä. Yhtenä stressiä aiheuttavana mahdollisena syynä voidaan ajatella olevan pääkaupunkiseudun varhaiskasvatuksen nykyisen tilanne, jossa alan työntekijöistä on suuri pula sekä henkilöstön vaihtuvuus on suurta. Henkilöstöpulasta seuraa työntekijöiden siirtymistä varhaiskasvatustyöntekijöiden sisällä, joka aiheuttaa muutoksia ja keskeytyksiä päivän struktuuriin. Varhaiskasvatustyölle asetetut vaatimukset suhteessa työn resursseihin aiheuttavat kasvattajille riittämättömyyden kokemuksia ja vaikuttavat negatiivisesti pedagogisen työn laatuun.

Asiasanat: stressin säätely, työperäinen stressi, työhyvinvointi, varhaiskasvatus

ABSTRACT

Emilia Johnson, Vilma Peltonen

Employees' experiences of work-related stress in early childhood education and ways of stress regulation

Pages 47 and appendices 3

Autumn 2022

Diaconia University of Applied Sciences

Degree Programme in Social Services

Bachelor of Social Services

Qualification of Early Childhood Education Teacher

The purpose of this thesis was to explore the experiences of early childhood education staff on work-related stress. The aim of the study was to find out what factors cause stress in the work of early childhood educators and how employees identify stress in their everyday lives, as well as what stress management tools they have at their disposal. The aim of the study was to provide up-to-date information on the ways in which early childhood workers regulate stress and the factors that cause stress. The information can be used to discuss well-being at work in the early childhood education and care unit as well as to develop the unit's activities.

For the thesis, theoretical and research information was collected on well-being at work, stress, and early childhood education work. The qualitative research was carried out in cooperation with the City of Helsinki. The research environment was one of the City of Helsinki's early childhood education units. A semi-structured thematic interview was used as the data collection method. The data was collected through group interviews in June 2022. The research data was collected through group interviews in June 2022. Three teams working in the same early childhood education unit of the City of Helsinki participated in the study. The data analysis method used was data-driven content analysis.

The results showed the stress experienced by early childhood educators in their everyday work. Challenges in time management and changes as well as interruptions in the structure of the day emerged as significant sources of stress. Stress was identified in everyday work as both psychological and physical sensations. The most important means of stress regulation was identified as the support provided by the team, which was perceived to play a key role in regulating workload.

In conclusion, work-related stress is strongly manifested in early childhood education and care work. One of the possible causes of stress can be thought to be the current situation in early childhood education in the metropolitan area, where there is a high shortage and high turnover of staff in the sector. The shortage of staff results in the movement of workers within the early childhood education unit, causing changes and interruptions in the structure of the day. The demands placed on early childhood education and care work in relation to the

resources available for the work, result in experiences of inadequacy for educators and have a negative impact on the quality of pedagogical work.

Keywords: stress regulation, work-related stress, well-being at work, early childhood education



SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 PITKITTYNYT STRESSI TYÖHYVIVOINNIN HAASTEENA.....	6
2.1 Työhyvinvoinnin määrittelyä.....	6
2.2 Työuupumus	7
2.3 Mitä on työperäinen stressi?	7
2.4 Myönteinen ja kielteinen stressi	9
2.5 Stressin säätely.....	10
2.6 Stressin siirtyminen työyhteisössä	11
2.7 Työyhteisön kanssasäätely	12
2.8 Stressistä palautuminen.....	12
2.9 Resilienssi osana työyhteisön palautumista.....	13
3 KIIRE JA MUUTOKSET UHKAAVAT LAADUKKAAN VARHAISKASVATUKSEN TOTEUTUMISTA.....	14
3.1 Varhaiskasvatustilanne ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteet.....	14
3.2 Varhaiskasvatuksen henkilöstömitoitukset.....	15
3.3 Kasvattajatiimi.....	16
3.4 Laadukas varhaiskasvatus.....	17
3.5 Pääkaupunkiseudun varhaiskasvatustilanne	18
3.6 Varhaiskasvatustyön arjen organisointi.....	19
3.7 Varhaiskasvatustyötä kuormittavat tekijät	20
3.8 Varhaiskasvatustyön voimavaratekijät	22
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET.....	22
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	24
5.1 Tutkimusympäristö ja työelämäkumppani	24
5.2 Tutkimusmenetelmät.....	24
5.3 Aineistonkeruu	25
5.4 Aineisto ja sen analysointi.....	27
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	30
6.1 Stressiä aiheuttavat tekijät varhaiskasvatustyössä	30

6.2 Stressin tunnistaminen ja sen vaikutukset arjen työhön.....	32
6.3 Varhaiskasvatustyöntekijöiden stressin säätelykeinot.....	34
7 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS.....	35
8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	37
8.1 Johtopäätökset.....	37
8.2 Pohdinta.....	39
8.3 Ammatillinen kasvu	41
8.4 Ehdotuksia kehittämishankkeiksi	42
LÄHTEET.....	43
LIITE 1. Kyselylomake	48
LIITE 2. Saatekirje tiedonantajille.....	49
LIITE 3. Suostumusasiakirja	51

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi koskettaa jokaista työelämässä olevaa, niin työntekijää kuin työnantajaa. Työhyvinvointi nähdään kokonaisuutena, johon kuuluu työ, sen koettu mielekkyys, turvallisuus sekä hyvinvointi. Hyvinvoiva työyhteisö on yhteydessä työn tuottavuuteen. Se lisää työhön sitoutumista ja siten vähentää sairauspoissaoloja. (Sosiaali- ja terveysministeriö, i.a.) Työelämän nopea ja jatkuva muuttuminen, kiihtyvä kilpailu ja siitä seuraavat suorituspainet, epätyypilliset työsuhteet sekä informaatioteknologian lisääntyvä käyttö saattavat aiheuttaa työntekijöille kuormitusta. Organisaatiomuutokset, henkilöstösupistukset sekä oman ammatillisen osaamisen ylläpitäminen muutoksen keskellä voivat aiheuttaa stressiä johtajille sekä työntekijöille. Työperäinen stressi on seurausta työelämän liiallisista vaatimuksista yksikön kykyihin ja voimavaroihin nähden. (Kivimäki ym., 2019.)

Varhaiskasvatustyö on vaativaa ihmissuhdetyötä, jossa vuorovaikutus on keskeisessä roolissa. Työtä tehdään yhdessä moniammatillisessa tiimissä lasten sekä heidän huoltajien kanssa. Pedagoginen työ vaatii kasvattajalta sensitiivisyyttä ja kykyä vastata lapsen tunteisiin sekä tarpeisiin. Lapsen yksilöllisten tarpeiden huomioiminen ja tuen tarpeisiin vastaaminen sekä myönteisen kehityksen tukeminen on osa varhaiskasvatustyötä. Varhaiskasvattajan työtä voivat kuormittaa vanhempien, lasten sekä yhteiskunnan asettamat odotukset työlle. Tämä saattaa näkyä riittämättömyyden kokemuksina ja koetella kasvattajan ammatillista itsetuntoa. Vaikka laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutumisen edellytyksenä voidaan pitää yksilön kykyä ja taitoa toimia pedagogisesti oikein, on myös fyysisillä ja psyykkisillä työolosuhteilla keskeinen merkitys. Hyvinvoiva työyhteisö on kaikkien etu. (Nislin, 2016, s. 218–219.)

Varhaiskasvatuksessa oleva kiire ja työvoimapula ovat nousseet viimeisen vuoden aikana vahvasti esille uutisoinnissa sekä erilaisissa sosiaalisen median kanavissa. Aihe on herättänyt paljon keskustelua sekä aiheuttanut suurta huolta tämänhetkisestä varhaiskasvatuksen tilanteesta. Pätevien työntekijöiden puute ja jatkuvasti vaihtuva henkilöstö muodostavat riskin lasten sekä työntekijöiden

hyvinvoinnille. Työuupumus ja siitä seuranneet sairauspoissaolot ovat kuormittaneet varhaiskasvatuksen arkea. Covid-19 viruksen aiheuttama maailmanlaajuinen pandemia on tuonut myös omat haasteensa varhaiskasvatuksen kentälle. Henkilöstön on ollut syytä jäädä matalalla kynnyksellä sairaslomalle ja sijaisia on ollut vaikea löytää. Muuttuvat rajoitukset ja uudet ohjeistukset ovat lisänneet työn kuormittavuutta ja aiheuttaneet stressiä (Ylinen, 2021, s. 41–42).

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli tehdä laadullinen tutkimus työntekijöiden työperäisen stressin kokemuksista. Tavoitteena oli tuottaa tietoa yhdelle Helsingin kaupungin varhaiskasvatusyksikölle työntekijöiden stressin kokemisesta sekä heidän olemassa olevista stressin säätelykeinoista. Lisäksi tutkimuksemme tarkoituksena oli herätellä työntekijöitä tunnistamaan stressiä arjessaan sekä löytämään keinoja sen hallitsemiseen.

2 PITKITTYNYT STRESSI TYÖHYVIVOINNIN HAASTEENA

2.1 Työhyvinvoinnin määrittelyä

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin työnteoksi, jota tehdään mielekkäässä, hyvinvoivassa, kannustavassa sekä turvallisessa ympäristössä (Ilmarinen & Vainio, 2012, s. 4). Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen ilmiö, johon kuuluvat niin fyysinen, psyykkinen kuin sosiaalinen hyvinvointi. Nämä eri osa-alueet ovat vuorovaikutuksessa keskenään ja muodostavat työhyvinvointia määrittävän kokonaisuuden. Mikäli jossakin osa-alueessa ilmenee puutteita, heijastuu se helposti myös muihin osa-alueisiin. Työhyvinvointia tarkasteltaessa tulisikin kiinnittää huomiota jokaiseen osa-alueeseen. (Virolainen, 2012, s.11.)

Fyysisellä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työn fyysisiin ominaisuuksiin liittyviä tekijöitä, kuten työn kuormitusta, työasentoja, ergonomiaa sekä työolosuhteita. Psyykkinen työhyvinvointi on puolestaan yhteydessä stressin kokemiseen, työpaineeseen sekä työpaikan ilmapiiriin. Yksi suurimmista psyykkisen työhyvinvoinnin haasteista on kiire. Kiire tuo painetta työstä suoriutumisessa sekä lisää stressin kokemista. Työn psyykkisiin olosuhteisiin on alettu yhä enemmän kiinnittämään huomiota, joka osaltaan vähentää sairauspoissaolojen määrää sekä lisää työpaikalla viihtymistä. Psyykkiseen työhyvinvointiin liittyy vahvasti käsitys siitä, että yksilö kokee työnsä mielekkäänä sekä tärkeänä. Sosiaalinen työhyvinvointi pitää sisällään työpaikan sosiaaliset verkostot ja kanssakäymisen. (Virolainen, 2012, s. 17–19.)

Vastuu työhyvinvoinnista ja sen ylläpitämisestä sekä kehittämisestä on yksilöllä, organisaatiolla sekä yhteiskunnalla. Yhteiskunta luo puitteet sekä mahdollisuudet työkyvyn edistämiseksi. Kansalaisten terveyden edistäminen tukee opiskelua ja työssä pärjäämistä. Työpaikan tehtävänä on huolehtia lakisääteisistä työoloista ja niiden toteutumisesta. Yksilön vastuulla on huolehtia omasta terveydestään sekä noudattaa työpaikan sääntöjä ja ohjeita. (Virolainen, 2012, s. 12.)

2.2 Työuupumus

Työuupumus on pitkittyneen stressitilan seuraus, jolloin työntekijällä ei ole enää voimavaroja työssä suoriutumiseksi. Työuupumuksen syynä on työn voimavarojen ja työn vaatimuksen epätasapaino. Itsenäisyys, vaikutusmahdollisuus omassa työssä, työtehtävien ja tavoitteiden selkeys, oikeudenmukaisuus ja luottamus sekä työkavereiden ja esihenkilön tuki ovat työn voimavaroja. Nämä tekijät edesauttavat työssä jaksamista ja tavoitteiden saavuttamista. Työn vaatimuksina pidetään kiirettä, työn määrää ja sen jatkuvaa keskeytymistä, emotionaalista ja fyysistä kuormitusta sekä ristiriitoja tavoitteissa tai rooleissa. Liialliset työn vaatimukset aiheuttavat kuormitusta työssä ja altistavat työuupumukselle. (Työterveyslaitos, i.a.)

Työuupumuksen synty on yksilöllistä ja siihen vaikuttaa työn luonteen lisäksi työntekijän persoona ja omaisuudet sekä stressiherkkyys. Joku toinen voi kokea saman tilanteen stressaavaksi, kun taas toiselle tilanne ei tunnu lainkaan stressaavalta. Työuupumuksella on monia negatiivisia seurauksia niin työelämässä, kuin yksityiselämässä. Se aiheuttaa pitkittyntä väsymystä ja välinpitämättömyyttä työtä kohtaan, heikentää kognitiivista toimintakykyä sekä tunteiden hallintaa. (Työterveyslaitos, i.a.)

2.3 Mitä on työperäinen stressi?

Stressillä tarkoitetaan tilaa, jolloin henkilöön kohdistuu liikaa vaatimuksia ja painetta hänen sen hetkisiin voimavaroihinsa nähden. Stressiä pidetään psykologisenä kokemuksena, joka oireilee usein fyysisinä oireina. Pitkään jatkunut stressitila voi johtaa työuupumukseen ja saattaa näyttäytyä sosiaalisista suhteista eristäytymisenä sekä päihteidenkäyttönä. (Mattila, 2022.)

Mikään tietty ärsyke ei aiheuta stressiä, vaan stressin kokeminen on yksilöllinen kokemus. Stressin kokemiseen vaikuttaa henkilön stressinsietokyky ja se, miten hän suhtautuu stressaaviin asioihin tai tilanteisiin. Pieninä annoksina stressi voidaan kokea myönteisenä asiana, sillä se tehostaa henkilön suoriutumista arjessa

ja pitää liikkeellä. Liiallinen stressi on taas haitallista ja se voi johtaa uupumukseen ja erilaisiin mielenterveysongelmiin. Stressin taustalla olevia syitä voi olla monia, mutta perheongelmat, työttömyys, sopimaton työ, äkkinäiset muutokset omassa elämässä sekä liiallinen henkinen sekä fyysinen kuormitus ovat tunnistettu stressiä aiheuttaviksi tekijöiksi. (Mattila, 2022.)

Työstressillä usein tarkoitetaan työskentelyä sellaisissa työoloissa, joiden tiedetään haittaavaan hyvinvointia ja terveyttä. Stressiä ei lasketa sairaudeksi mutta pitkäaikaisena ja kuormittavana sen voidaan huomata heikentävän tehokkuutta työssä ja lisäävän terveysongelmia (Toppinen-Tanner & Ahola, 2012, s.11). Euroopan unioni on linjannut työstressin kokemisen määritelmän niin, että työympäristön vaatimukset ylittävät työntekijän mahdollisuudet vastata näihin vaatimuksiin tai hallita niitä (Euroopan unionin sopimus, 2004).

Työperäisestä stressistä löytyy useita määritelmiä ja vaikutukset sekä oireet ovat hyvin yksilöllisiä. Työssä kuormittuminen voidaan kokea fyysisenä ja psyykkisenä. Stressiä aiheuttavat tekijät työssä ovat usein psykososiaalisia, jotka liittyvät työssä tapahtuvaan vuorovaikutukseen kuten palautteeseen, esimiestyön johdonmukaisuuteen, työsuhteen varmuuteen tai mahdollisuuteen oman työn säätelyssä. Työntekijän ja kuormittavien tekijöiden välinen yhteys ei ole kuitenkaan aina suoraviivaista. Siihen vaikuttaa myös jokaisen työntekijän yksilölliset ominaisuudet kohdata stressiä. (Toppinen-Tanner & Ahola, 2012, s.35.)

Stressin ollessa pitkäaikaista ja kuormittavaa voidaan ajatella stressi reaktion jäävän päälle. Keskushermosto, johon kuuluu aivot ja selkäydin säätelevät elimistön fysiologisia reaktioita (Työterveyslaitos, i.a.). Aivojen ajatellaan olevan psykososiaalisen stressin syntymisen kannalta tärkein elin, se tekee päätöksen siitä, miten sekä milloin stressiä koetaan. Aivokuoren etuosa toimii stressin ja tunteiden säätelyn johtajana. (Korkeila, 2008.) Stressi laskee ihmisen vastustuskykyä huomattavasti ja sairastuminen tapahtuu tällöin herkemmin (Keltikangas-Järvinen, 2012, s. 182).

Stressireaktiot voivat olla fysiologisia, jolloin stressihormonit alkavat erittyä autonomisen hermoston sympaattisen osan aktivoituttua. Fysiologisena oireena

tämä ilmenee kehossa sydämen sykkeen vaihteluna, hengityksen tihentymisenä, hikoiluna ja verenpaineen nousuna. Joillakin ihmisillä voi esiintyä päänsärkyä ja erilaisia vatsaoireita. Psykologiset reaktiot esiintyvät tyypillisesti erilaisina mielialanmuutoksina mm. ärtymyksenä, ahdistuksena ja masentuneisuutena. Käyttäytymisessä voidaan havaita muutoksia kongitiivisten toimintojen osalta kuten muistin, keskittymiskyvyn sekä päätöksenteon häiriöitä. Työssä suoriutuminen voi myös heiketä. (Manka, 2015, s. 22.)

2.4 Myönteinen ja kielteinen stressi

Aiemmin stressi nähtiin negatiivisena asiana ihmisten elämässä. Tutkiessa enemmän työn voimavaratekijöitä, havaittiin stressillä olevan hyödyllinen tehtävä. Stressi kannustaa ihmistä yrittämään ja ponnistelemaan kohti tavoitteita. Sen tehtävänä on saada ihmisen voimavarat käyttöön kokonaisvaltaisesti. Stressi nostaa vireystilaa ja muodostaa aktiivista virittäytymistä. Myönteinen stressi eli eustressi lisää toimintatarmoa, tehokkuutta sekä energiaa. Se auttaa valmistautumaan suoritukseen ja palauttaa suorituksesta. Siihen liittyy vahvasti työtä kohtaan oleva kiinnostus ja innostus. Tällöin tarkkaavaisuus ja suorituskky vahvistuvat ja syntyy tuloksia. (Suomen mielenterveys ry, 2021.) Hyvä stressi tuo sopivan aktiivisen vireystilan, jolloin tekemään ryhtyminen on vaivatonta ja ajattelu sujuu mutkattomasti. Keskittymistä on helppo ylläpitää sekä tauottamisen tarpeen tunnistaa. Tällöin asiat sujuvat melkein kuin itsestään ja tekemistä sävyttää myönteinen olotila. (Mielipalvelut, i.a.) Vastakohtaisesti stressipuute voi olla ihmisen kehityksen kannalta negatiivinen asia. Tällöin ihmisen ei tarvitse koskaan selviytyä mistään (Keltikangas-Järvinen, 2012, s.177).

Vahingoittavan stressin eli distressin vaikutukset ihmisessä ovat monialaiset. Disstressissä vaatimukset ylittävät yksilön resurssit ja seurauksena voi olla psykosomaattisia oireita. (Keltikangas-Järvinen, 2012, s.177.) Aivojen etuaivokuori, joka hoitaa erilaisten ärsykkeiden yhdistämistä ymmärrettäviksi kokonaisuuksiksi ja huolehtii myös tunnesäätelystä, kärsii distressistä. Muistiin liittyvät alueet niin kuin hippokampus myös kutistuu pitkittyneen stressin myötä. Näin ollen muistaminen ja keskittyminen kärsivät vahingollisen stressin vaikutuksesta. Distressi

aiheuttaa sydämen sykkeen kohoamista, vastustuskyvyn heikkenemistä, vireystilan kohoamista ja lisäksi se huonontaa unenlaatua. Distressi herättää negatiivisia tuntemuksia, lisää ärtyneisyyttä, hermostuneisuutta ja vaikeuttaa rentoutumista. Distressiksi muuttunutta stressitilaa voidaan helpottaa rentoutumisella, jolla pyritään ylivirittyneisyyden laskuun. Rentoutuminen seurauksena ajatukset muuttuvat myönteisimmiksi ja väsymys helpottaa sekä keskittyminen ja muisti palautuvat normaaleiksi. (Mielipalvelut, i.a.)

2.5 Stressin säätely

Stressin säätelyä tarvitaan kaikissa arkipäiväisissä elintoiminnoissa, kuten ruoansulatuksemme, unirytmimme sekä hengitystoimintojemme tasapainottamisessa. Se on osa ihmisen valpastumisjärjestelmää, joka pitää meidät toimintakykyisenä ja valmiina reagoimaan uusiin tilanteisiin ja ärsykkeisiin. Stressin säätelyn haasteet ovat yhteydessä heikkoon palautumiseen, joka vaikuttaa negatiivisesti yksilön työhyvinvointiin. (Nislin, 2016, s. 220.)

Jokaisella on yksilöllinen taipumus reagoida stressiin, johon vaikuttavat yksilön temperamentti sekä opitut stressinhallinta keinot. Stressin säätelyn taito on olennainen osa järkevälle toiminnanohjaukselle, sillä stressi vaikuttaa muistitoimintoihin sekä tunteiden säätelyyn. Stressin säätelyn haasteet saattavat näyttäytyä työtovereille tunteen purkauksina ja impulsiivisena käytöksenä tai vastaavasti apaattisena olemuksena ja vetäytymisenä. Stressin säätely siis koskettaa niin yksilöä kuin myös ympärillä olevia. Sosiaalisella ympäristöllä voi olla stressinsäätelyn kannalta niin positiivisia kuin negatiivisia vaikutuksia. Se voi joko tukea tai heikentää sitä. (Nislin, 2016, s. 220.)

Stressin säätelyn kannalta on hyvin tärkeää hallita kyky annostella omia voimavaroja tilanteen mukaan. Hyvä itsetuntemus auttaa asettamaan itselle mielekkäitä asioita tärkeysjärjestykseen sekä säätelemään omia voimavaroja. (Suomen mielenterveys ry, 2021.) Stressin hallintaa voidaan vahvistaa harjoituksilla, jotka auttavat ihmistä rauhoittumaan sekä tunnistamaan kuormittavia tekijöitä. On todettu, että lapsiin sekä aikuisiin pätee sama toimintamalli. Harjoittelemalla

pysähtymistä, rauhoittumista ja tarkkaavaisuuden keskittämistä vahvistuvat manteliumakkeen, hippokampuksen ja etuotsalohkon väliset neurokemialliset polut. Näin informaation kulku edestakaisin näiden aivoalueiden välillä on automaattisempaa sekä helpompaa. Aivojen eri osat alkavat toimimaan yhteen nivoutuen, jolloin itsesäätely lisääntyy ja reaktiivinen toiminta vähenee. (Sainio, Pajulahti & Sajaniemi, 2020, s. 56–57.)

2.6 Stressin siirtyminen työyhteisössä

Sen lisäksi, että ympäristön vaatimukset ja heikommat voimavarat kohdata niitä lisäävät stressin todennäköisyyttä, voi stressi myös tarttua ihmisestä toiseen. Työstressin siirtyminen tapahtuu usein läheisissä ihmissuhteissa kuten työkaverilta toiselle tai kotona puolisolle. Stressin siirtyminen on uusi ja kasvava haaste työpaikoilla, kun työntekijät ja heidän työnsä on yhä tiiviimmin sidoksissa toinen toiseensa. Perhe voi olla myös kovilla työstressin siirtyessä kotona heihin, työpaikan ja muun elämän rajan hämärtyessä. (Toppinen-Tanner & Ahola, 2012, s.54.)

Stressi voi tarttua toiselta henkilöltä suoraan ja myötäelämisen välityksellä tai siirtyä toiseen epäsuorasti käyttäytymisen kautta. Stressi tarttuu ihmisestä toiseen tiedostamatta koska ihmisillä on taipumus jäljitellä toisensa sanontoja, eleitä, ilmeitä ja asentoja. Sitä kautta ihminen voi huomaamattaan virittäytyä toisen tunnetilaan. Toisaalta kuormittuneen työkaverin tai puolison puhuessa työstressistä ja siihen liittyvistä ongelmista, voimme eläytyä tietoisesti toisen tilanteeseen ja jakaa hänen ahdistuksensa asiasta. Tällöin toisen ihmisen stressi siirtyy kuuntelemaan henkilöön ainakin hetkellisesti. Osapuolten ollessa paljon tekemisissä keskenään, voidaan huomata stressinkin tarttuvan helpommin. (Toppinen-Tanner & Ahola, 2012, s.54.)

2.7 Työyhteisön kanssasäätely

Stressin kanssasäätelyä puhutaan yleensä lapsen ja aikuisen välisessä vuorovaikutuksessa, mutta sen merkitys on kuitenkin yhtä tärkeä aikuisten välisessä kanssakäymisessä. Stressin säätely ei ole vain yksilön oma asia vaan se koskettaa myös koko työyhteisöä. (Nislin, 2016, s. 221.) Ihminen tarvitsee toisia ihmisiä selviytyäkseen ja on näin ollen aina jollain tapaa yhteydessä toisiin. Jo pieni lapsi opettelee tunteiden säätelyä aikuisen avustuksella pärjätäkseen myöhemmin itsenäisesti. Ilman yhteyttä toisiin ihmisiin, ei stressijärjestelmä pääse rakentumaan. (Sajaniemi ym., 2015, s. 59–61.)

Kanssasäätelyä tarvitaan silloin, kun erilaiset aistimukset ja ärsykkeet ovat niin voimakkaita, että ne ylittävät säätelykykymme ja mieleemme ei kykene hallitsemaan niitä sekä toimimaan joustavasti. Tällöin reaktiivinen toiminta lisääntyy ja ihminen valmistautuu taistelemaan tai pakenemaan. Kanssasäätelyllä voidaan rauhoittaa tunteiden vallassa olevaa aikuista ja palauttaa hänet epäjärjestyksen tilasta kohti tasapainoisempaa stressin säätelyä. Toisen myötätuntoinen kohtaaminen, rauhoittava puhe ja kosketus auttavat mielen vakauttamisessa. (Sajaniemi ym., 2015, s.61.) Työyhteisössä kanssasäätelyllä voidaan tukea ja kannatella toista haastavissa tilanteissa, joka lisää puolestaan työssä jaksamista, sen koettua mielekkyyttä sekä edistää myönteistä työilmapiiriä. (Nislin, 2016, s. 221–222.)

2.8 Stressistä palautuminen

Jokaisen olisi hyvä oppia tuntemaan itsensä sekä omat elpymistarpeensa. Työntekijöiden kokema riittämätön palautuminen voi johtaa psykosomaattisiin oireisiin, poissaoloihin työstä sekä työuupumukseen. Työ ja terveys Suomessa 2012-haastattelun tuloksista ilmeni että 52 prosenttia vastanneista koki palautuvansa työstään hyvin, 42 prosenttia kohtalaisesti ja 6 prosenttia huonosti (Manka, 2012, s.189.) Onnistunut palautuminen ja riittävä unen määrä ovat tärkeitä stressistä elpymiselle sekä kielteisen stressin vaikutuksien ennaltaehkäisemiselle. Stressillä voi kuitenkin olla vaikutusta palautumiseen ja unen laatuun. Fysiologian

puolelta katsottuna palautuminen on onnistunutta, kun ihmisen elimistö on kokenyt olla lepotilassa niin pitkään että kulutetut voimavarat ovat korvautuneet uusilla. Psykologian puolelta katsottuna ihminen on palautunut, kun hän kokee itsensä jälleen valmiiksi ja kyvykkääksi jatkamaan työtehtäviään. (Toppinen - Tanner & Ahola, 2012, s.78.)

Työkuormituksesta palautuminen käynnistyy, kun työn vaatimukset eivät ole enää läsnä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä hetkeä, kun ihminen lakkaa tekemästä sekä ajattelemasta työtään. Palautumiseen voi vaikuttaa työpäivän aikana tapahtuneet tapahtumat sekä oman vapaa-ajan kuluttamisen tavat. Onnistunut palautuminen työstä mahdollistaa työn sujumisen sekä riittävät voimavarat uusiin haasteisiin, aloitteellisuuteen sekä uuden oppimiseen. (Toppinen - Tanner & Ahola, 2012, s.78.)

2.9 Resilienssi osana työyhteisön palautumista

Resilienssillä tarkoitetaan ihmisen psyykkistä palautumiskykyä haastavista sekä kuormittavista tilanteista. Se on mielen kykyä joustaa ja selvitä vastoinkäymisistä. Resilienssin rakentumiseen vaikuttavat niin biologiset tekijät, kasvuympäristö kuin omat kokemukset sekä lähipiiri. Resilienssi ei ole yksilön kiinteä ominaisuus vaan psyykkinen kyky, joka muovaantuu läpi elämän ja sitä voidaan kehittää. Uteliaisuus, empaattisuus, kyky tunteiden säätelyyn, itsetuntemus sekä itseluottamus ovat resilienssiä tukevia ominaisuuksia. Vahvaa resilienssiä pidetään hyvän terveyden osatekijänä. (Suomen mielenterveys ry, 2021.)

Resilienssi ei ole ainoastaan yksilön kyky vaan siitä voidaan puhua myös ihmisryhmän yhteisenä kykynä. Työpaikalla voidaan puhua työyhteisön resilienssistä, joka auttaa työyhteisöä selviytymään, sopeutumaan sekä palautumaan hankalista tilanteista. Resilientti työyhteisö pystyy toimimaan uusissa tilanteissa, mukautumaan niiden vaatimalla tavalla sekä oppimaan niistä. Yksilön oman hyvinvoinnin lisäksi työyhteisön resilienssiin vaikuttaa työpaikalla sekä työyhteisössä valitsevat toimintatavat. Se miten suhtaudutaan vaikeisiin tilanteisiin, niiden läpi

käymiseen, uusien asioiden kokeilemiseen sekä epäonnistumisiin ovat merkittäviä tekijöitä resilientin työyhteisön rakentumisessa. (Kankainen, 2022.)

3 KIIRE JA MUUTOKSET UHKAAVAT LAADUKKAAN VARHAISKASVATUKSEN TOTEUTUMISTA

3.1 Varhaiskasvatustyö ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteet

Varhaiskasvatustyötä ohjaa varhaiskasvatustyölaki (L540/2018), jossa säädetään lapsen oikeudesta varhaiskasvatukseen, varhaiskasvatuksen järjestämisestä ja sen tuottamisesta. Varhaiskasvatustyölaki määrittää minimi laatuvaatimukset suomalaisen varhaiskasvatuksen järjestämiselle (OAJ, i.a.). Kunnalla on vastuu järjestää varhaiskasvatusta siinä laajuudessa ja eri toimintamuodoin kuin kunnassa esiintyvä tarve on (L540/2018). Varhaiskasvatusta voidaan järjestää päiväkohteissa, perhepäivähoidossa tai avoimena varhaiskasvatustoimintana kuten esimerkiksi kerho tai leikkitoimintana. Jokaisella alle kouluikäisellä lapsella on oikeus varhaiskasvatukseen. Lapsen huoltajat päättävät lapsen varhaiskasvatukseen osallistumisesta. (Opetushallitus, i.a.)

Varhaiskasvatustyön keskeisimpänä asiakirjana voidaan pitää varhaiskasvatussuunnitelman perusteita (Vasu). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden tavoitteena on ohjata kasvatustyön järjestämistä ja kehittämistä sekä edistää laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutumista valtakunnallisesti. Sen tarkoituksena on turvata jokaiselle lapselle yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset mahdollisuudet kokonaisvaltaiselle kasvulle ja kehitykselle. (Opetushallitus, 2022, s.1–2.) Opetushallituksen laatima valtakunnalliset varhaiskasvatussuunnitelman perusteet antavat reunaehdot paikallisen varhaiskasvatuksen järjestämiselle. Näin ollen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ja varhaiskasvatustyölaki yhdessä luovat pohjan laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutumiselle. Laadukkaalla varhaiskasvatuksella luodaan pohjaa lapsen elinikäiselle oppimiselle ja kavennetaan oppimiseröjä kohti koulutuksellista tasa-arvoa. (OAJ, i.a.)

3.2 Varhaiskasvatuksen henkilöstömitoitukset

Varhaiskasvatuksessa työskentelee monia eri ammattilaisia. Varhaiskasvatuslaissa (L 540/2018) on määritelty henkilöstö ja kelpoisuusvaatimukset, jonka tehtävänä on turvata riittävä määrä eri kelpoisuusvaatimukset täyttävää henkilöstöä, jotta varhaiskasvatukselle säädetyt tavoitteet voidaan saavuttaa ja jotta myös vammaisten ja muiden lasten tuen tarpeisiin vastataan. Varhaiskasvatuksen henkilöstön tulee koostua varhaiskasvatuksen opettajista, varhaiskasvatuksen sosio-nomeista, varhaiskasvatuksen lastenhoitajista, perhepäivähoitajista, varhaiskasvatuksen erityisopettajista sekä päiväkodin johtajista. Varhaiskasvatuksen ryhmien muodostaminen, tilojen suunnittelun ja käytön järjestäminen tulee muodostaa siten, että säädetyt tavoitteet voidaan saavuttaa.

Varhaiskasvatuksen henkilöstömitoituksen tarkoituksena on turvata riittävä määrä kasvattajia lapsiryhmää kohden. Kasvattajien ja lapsien välistä mitoitusta kutsutaan suhdeluvuksi. Päiväkodin suhdeluvut määräytyvät lapsiryhmän koon ja lasten iän mukaan. Yhdessä päiväkotiryhmässä saa olla enintään kolmea kasvattajaa vastaava määrä lapsia. Alle 3-vuotiaiden ryhmässä voi olla korkeintaan kaksitoista lasta, joka vastaa neljää lasta per kasvattaja. Yli 3-vuotiaiden ryhmässä korkeintaan kaksikymmentäyksi lasta, joka vastaa seitsemää lasta per kasvattaja. Yli 3-vuotiaiden osapäivähoidossa kolmetoista lasta kasvattajaa kohden. (Tehy, i.a.)

Suhdelukujen toteutumista seurataan varhaiskasvatusyksiköissä käyttöasteilla. Täydet käyttöasteet (100 %) saavutetaan tilanteessa, jossa kasvattajia on lain velvoittama määrä suhteessa varhaiskasvatusryhmässä olevien lapsien määrään. Käyttöasteet laskevat, mikäli lapsia on poissa varhaiskasvatuksesta ja kasvattajien lukumäärä pysyy muuttumattomana. Tällöin työntekijöitä on enemmän suhteessa lapsien lukumäärään ja käyttöastetavoitetta ei saavuteta. Käyttöasteiden jäädessä saavuttamatta, aletaan lapsia siirtämään varhaiskasvatusyksikön sisällä sellaisiin lapsiryhmiin, joissa on tilaa. Tämä tarkoittaa sellaista ryhmää, jossa suhdelukuseurannan perusteella on kasvattajia enemmän kuin lapsia. (Riihonen & Tuukkanen, 2013, s. 67–68.)

3.3 Kasvattajatiimi

Kasvattajatiimillä tarkoitetaan yhden lapsiryhmän ohjauksesta vastaavaa ryhmää, joka muodostuu eri ammattiryhmän edustajista. Kasvattajatiimin kokoonpano vaihtelee lapsiryhmän koon mukaan. Yleensä kasvattajatiimiin kuuluu kolme varhaiskasvatuksen ammattilaista, joista vähintään yksi on varhaiskasvatuksen opettaja. Varhaiskasvatuksen opettajan lisäksi kasvattajatiimiin kuuluu varhaiskasvatuksen sosionomeja, lastenhoitajia sekä mahdollisia avustajia.

Kasvattajatiimillä on vastuu arjen varhaiskasvatustyöstä laadukkaana varhaiskasvatuksen toteutumiseksi. Kasvattajatiimissä yksilöt ovat aktiivisesti vuorovaikutuksessa toisiinsa, joka mahdollistaa työntekijöitä refleктоimaan omaa osaamistaan sekä työyhteisön sisäistä toimintaa. Näin ollen voidaan luoda uusia toimintatapoja sekä kehittää varhaiskasvatusta. Jokainen tiimin jäsen tuo omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan yhteiseen käyttöön, joka tuo tiimiin erilaista asiantuntijuutta. Yksilöiden erilaiset vahvuudet ja aiemmat työkokemukset tuovat tiimiin vahvuutta. Toimivaa kasvattajatiimiä pidetään merkityksellisenä tekijänä varhaiskasvatustyössä. Parhaimmillaan työntekijät vaikuttavat toistensa ammatilliseen osaamiseen ja sen kehittymiseen myönteisesti sekä antavat tukea arjen haasteissa. Avoin, vuorovaikutteinen ja myönteinen ilmapiiri ovat toimivan tiimin kannalta keskeisiä tekijöitä. (Kupila 2020, s. 320–324.)

Kasvattajatiimin työn haasteena pidetään työlle asetettuja vaatimuksia, suurta vastuuta sekä puutteita resursseissa. Myös työntekijöiden vaihtuvuus vaikuttaa tiimiin yhteistyötä heikentävästi. Varhaiskasvatustyön arjessa työntekijöiden erilaiset työvuorot, kiire ja voimavarojen puute asettavat haasteita kasvattajatiimien keskinäisille keskusteluille. Tiimin jäsenet tapaavat toisiaan päivittäin arjen kasvatustilanteissa, mutta näissä tilanteissa on usein myös koko lapsiryhmä läsnä. Tiimien yhteisille keskusteluille on luotava rakenteet ja struktuuri. (Kupila 2020, s. 320–324.)

3.4 Laadukas varhaiskasvatus

Varhaiskasvatus on lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatusta, joka muodostuu opetuksesta sekä hoidosta. Varhaiskasvatustyössä painottuu erityisesti pedagogiikka. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on edistää lapsen kokonaisvaltaista kasvua ja kehitystä sekä tukea ja vahvistaa oppimista ja lapsen luontaista tapaa toimia leikin, liikkumisen ja taiteen kautta. Lisäksi työn tavoitteena on turvata jokaiselle lapselle turvallinen ja oppimista edistävä ympäristö. (Opetushallitus, i.a.) Varhaiskasvatustyötä kuvataan ihmissuhdetyönä, jossa vuorovaikutus on keskeisessä roolissa. Työtä tehdään yhdessä moniammatillisessa tiimissä lasten sekä heidän huoltajien kanssa. Pedagoginen työ vaatii kasvattajalta sensitiivisyyttä ja kykyä vastata lapsen tunteisiin sekä tarpeisiin. Lapsen yksilöllisten tarpeiden huomioiminen ja tuen tarpeisiin vastaaminen sekä myönteisen kehityksen tukeminen on osa varhaiskasvatustyötä. (Nislin, 2016, s. 218–219.)

Varhaiskasvatuksen laatuun vaikuttavia tekijöitä kuvataan laatu-, prosessi- ja vaikuttavuus tekijöinä. Laadun rakennetekijöinä pidetään toiminnan resursseja, henkilöstön koulutusta, varhaiskasvatuksen toimintaympäristöä sekä pedagogisen toiminnan suunnittelua, toteutusta ja arviointia. Rakenteelliset tekijät ovat laissa, asetuksissa ja valtakunnallisissa asiakirjoissa säädettyjä reunaehtoja varhaiskasvatuksen toteuttamiselle (Vlasov ym., 2018, s. 39). Ammattitaitoinen henkilöstö on keskeinen tekijä varhaiskasvatuksen laadun turvaamiseksi. Myös lapsiryhmien koolla sekä aikuisten ja lasten välistä suhdelukua pidetään laatuun vaikuttavana osatekijänä. Lapsiryhmien koko ja suhdeluku eivät suoranaisesti selitä varhaiskasvatuksen laatua, vaan sen myönteiset vaikutukset näyttäytyvät vuorovaikutusympäristössä ja siten lasten kehityksessä sekä oppimisessa. Suuremmissa lapsiryhmissä haasteeksi muodostuu kasvattajan kyky lasten yksilölliseen ohjaukseen ja tarpeiden huomioimiseen (Karila, 2016, s. 25–27).

Laadun prosessitekijät ovat ydintoimintoja, jotka kuvaavat, kuinka varhaiskasvatukselle asetettuja säädöksiä toteutetaan toiminnantasolla. Näitä ovat muun muassa varhaiskasvatuksen päivittäinen toiminta, lasten ja henkilökunnan välinen vuorovaikutus sekä huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö. Varhaiskasvatuksen laadun vaikuttavuutta arvioidaan toiminnan hyödyistä lapsille, vanhemmille sekä

koko yhteiskunnalle. (Vlasov ym., 2018, s. 39–40.) Kasvattajan ja lapsen välinen vuorovaikutus on vahvasti yhteydessä varhaiskasvatuksen laatuun. Kasvattajan sensitiivisyys vahvistaa lapsen kokemusta ryhmään kuulumisesta ja tukee lapsen identiteetin muodostumista. Tämä tarjoaa hyvät edellytykset oppimiselle (Karila, 2016, s. 27).

Laadukkaalla varhaiskasvatuksella tutkitusti myönteisiä vaikutuksia koko yhteiskuntatasolla. Varhaiskasvatus edistää eri taustoista tulevien lasten yhdenvertaisuutta, turvaten tasa-arvoiset mahdollisuudet jokaiselle lapselle. Varhaiskasvatuksella voidaan ennaltaehkäistä myöhempiä ongelmia. Näin ollen laadukasta varhaiskasvatusta voidaan pitää yhteiskunnallisesti merkittävänä palveluna, joka kasvattaa niin yksilön kuin väestön henkistä pääomaa. (Karila, 2016, s. 18.)

3.5 Pääkaupunkiseudun varhaiskasvatustilanne

Pääkaupunkiseudun varhaiskasvatustilanne on puhututtanut viime vuosien aikana mediassa ja noussut otsikoihin. Helsingin Sanomat ja YLE on tehnyt lukuisia kirjoituksia koskien kriisiytyvää varhaiskasvatusta. Kirjoituksissa huolenaiheiksi on noussut varhaiskasvatuksen henkilöstöpula, työntekijöiden vaihtuvuus ja työhyvinvointi sekä laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutuminen nykyisen tilanteen vuoksi.

Varhaiskasvatuksen henkilöstöpula näkyy erityisesti Suomen suurimmissa kaupungeissa. Korkeasti koulutettujen varhaiskasvatuksen opettajien saatavuus pääkaupunkiseudulla on ollut viime vuosina heikkoa. Avoimia varhaiskasvatuksenopettajan tehtäviä on jäänyt täyttämättä, koska hakijoita ei ole ollut. Nykyisistä opettajanpaikoista jopa 30 % on vailla kelpoista varhaiskasvatuksen opettajaa. Keskustelua on herättänyt myös varhaiskasvatuksen opettajien palkkaukseen liittyvät kysymykset suhteessa työoloihin. Varhaiskasvatuksen laatuvaatimukset ovat nousseet, mutta työn resurssit pysyneet ennallaan. Näin ollen työntekijöiden odotetaan tekevän laadukkaampaa työtä haastavammissa olosuhteissa palkkatason pysyessä ennallaan. (Kangas ym., s. 73–75, 2020.)

Pääkaupunkiseudulla toimiva Seure Henkilöstöpalvelut Oy välittää varhaiskasvatustyöntekijöitä pääkaupunkiseudulla toimiviin päiväkoteihin. Seure Oy:n asiakaskokemuksen johtaja Kaarina Liimatainen kertoo Helsingin sanomien haastattelussa (Palkoaho, 2022) pääkaupunkiseudun rekrytointitilanteen heikkenemisestä jo vuodesta 2017 lähtien. Tilapäisen henkilökunnan tarve on ollut jatkuvassa kasvussa ja elokuussa 2022 kysyntä on ollut jopa 50 % enemmän kuin edeltävänä vuonna. Helmikuussa 2022 Helsingissä varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuuden omaavia työntekijöitä puuttui 925 ja vastaavasti kelpoisia lastenhoitajia puuttui 640. Kasvatus- ja koulutuslautakunnan tekemän arvion mukaan vuonna 2023 Helsingin kaupungin varhaiskasvatukseen tulevien lasten määrän ennustetaan kasvavan noin 500 lapsella. Helsingin kasvatuksen ja koulutuksen toimialan varhaiskasvatusjohtaja Miia Kemppi kertoo, että tämänhetkisten resurssien mukaan kaikki työntekijät ovat jo kiinnitettyjä. (Palkoaho, 2022.)

Lastensuojelun Keskusliiton laatimassa uudessa varhaiskasvatusta koskevassa politiikkasuosituksessa on kuvattu pääkaupunkiseudun henkilöstöpulaa akuuttina ja paikoittain jopa vakavana. Suurin pula on pätevistä varhaiskasvatuksen opettajista sekä erityisopettajista. Henkilöstöpula ja työntekijöiden vaihtuvuus ovat suoraan yhteydessä varhaiskasvatuksen laatuun. Varhaiskasvatuksen laadun turvaamiseksi tarvitaan pikaisia toimia. (Lastensuojelun keskusliitto, 2022.)

3.6 Varhaiskasvatustyön arjen organisointi

Karila & Kupila (2010, s. 68–67) kuvaavat tutkimuksessaan päiväkotia jatkuvasti muuttuvana toimintaympäristönä, jossa vallitsee kiire. Eri ammattiryhmien väliset vastuut ja velvoitteet ovat epäselvät, joka näyttäytyy toimintaympäristössä hallitsemattomuutena. Henkilöstövaje aiheuttaa jatkuvaa murhetta varhaiskasvatustyön arjessa. Henkilöstövajeen seurauksena tavoitteellinen ja suunnitelmallinen työ keskeytyy ja toimintaa joudutaan uudelleensuunnittelemaan (Riihonen & Tuukkanen 2013, s. 68).

Organisaation tapa mitata työn tehokkuutta on suhdelukujen ja käyttöasteiden käyttö, joita seurataan päivittäin ja verrataan laissa määriteltyihin edellytyksiin.

Suhdeluvun tarkoituksena on turvata lasten yksilöllinen kohtaaminen siten, että kasvattajia on riittävästi lapsiryhmää kohden (Hjelt & Karila, s. 241, 2017). Kuntien korkeat käyttöastetavoitteet johtavan tilanteeseen, jossa lapsia joudutaan siirtämään toisesta päiväkodista tai perhepäivähoidosta toiseen lapsiryhmään. Kasvattajien näkökulmasta haasteeksi muodostuu toisinaan se, että kokopäivähoidossa olevien lasten ryhmään saattaa tulla osa-aikaisesti hoidossa olevia lapsia, mutta työntekijöiden lukumäärä pysyy muuttumattomana. Toinen ongelmallinen tilanne seuraa työntekijöiden sairastuttua tai ollessa pois. Tällöin työntekijät jaetaan koko varhaiskasvatusyksikön sisällä, joka tarkoittaa henkilöstön siirtymistä lapsiryhmien välillä kesken työpäivän. Vaikka omassa lapsiryhmässä olisi kaikki työntekijät paikalla, voi toisessa ryhmässä olla henkilöstövajausta, jonka seurauksena työntekijä joutuu siirtymään toiseen lapsiryhmään täyttämään henkilöstövajetta. (Riihonen & Tuukkanen, 2013, s. 68–69.)

Vajaa miehitys aiheuttaa kasvattajille väsymystä ja oman ammatillisuuden säilyttäminen vaatii pinnistelyä (Riihonen & Tuukkanen, 2013, s. 68–69). Lapsien ja työntekijöiden siirtelemistä lapsiryhmien välillä ei pidetä järin inhimillisenä tapana ja sitä ei voida pitää varhaiskasvatuslaissa määriteltyjen tavoitteiden mukaisena toimintana. Jatkuvat muutokset aiheuttavat kuormitusta niin lasten kuin työntekijöiden näkökulmasta. (Lastensuojelun keskusliitto, 2022.)

3.7 Varhaiskasvatustyötä kuormittavat tekijät

Lasten ja aikuisten välisellä vuorovaikutuksella on keskeinen merkitys lapsen sosiaalisten taitojen sekä akateemisten taitojen kehitykselle. Kasvattajan työlle asetetut vaatimukset sekä erilaiset haasteet saattavat heijastaa negatiivisesti varhaiskasvatustyöntekijän kykyyn vastata vuorovaikutukseen lapsen tarvitsemalla tavalla sekä luoda positiivinen ja lapsia osallistava oppimisympäristö. Yhdysvalloissa vuonna 2015 tehdyn tutkimuksen mukaan jopa 76 % varhaiskasvattajista kokee niin fyysistä, kuin psyykkistä uupumusta. (Penttinen ym., 2020, s. 944–1010.)

Vuoden 2021 opetusalan työolobarometrissa (Golnick ym., 2022) on huomattavissa useita tekijöitä, jotka vaikuttavat kasvatus- ja opetusalan työntekijöiden työhyvinvointia heikentävästi. Työn määrä on noussut merkittävästi vuoden 2019 tehdystä tutkimuksesta. Epäasiallista kohtelua ja kiusaamista oli kokenut myös useampi verrattuna aikaisempiin tutkimustuloksiin. Työperäisen stressin määrä on kasvanut erityisesti alle 30-vuotiaiden kasvatuksen- ja opetusalan työntekijöiden keskuudessa. Alle 30-vuotiaista vastaajista jopa 46 % koki työstressiä ja vastaavasti 31–50-vuotiaista työstressin kokemuksia oli 44 % vastaajista. Erittäin tai melko usein työn aiheuttamaa stressiä koki 42 % kaikista vastaajista. (Golnick & Ilves, 2022, s. 6–7.) Opettajan työtä voidaan pitää siis kohtuullisen stressaavana työnä. Stressi saattaa johtaa työuupumukseen ja heikentää varhaiskasvattajan kykyä toimia sensitiivisenä kasvattajana. Tutkimukset ovat osoittaneet, että varhaiskasvatuksen opettajan stressi vaikuttaa negatiivisesti aikuisen ja lapsen väliin vuorovaikutukseen. (Penttinen ym., 2020, s. 944–1010.)

Samantyyppisiä tuloksia on saanut myös Nislin ym., (2015, s. 43–45) tutkimuksessaan varhaiskasvattajien stressin säätelystä sekä työn vaatimusten ja resurssien vaikutuksista pedagogisen työn laatuun. Varhaiskasvatusyöntekijöiden rooli laadukkaana varhaiskasvatuksen toteutumisessa on merkittävä. Työ varhaiskasvatuksessa on vaativaa ihmissuhdetyötä, joka voidaan kokea kuormittavana. Lasten sosiaalisemotionaaliset haasteet, kuten erilaiset vuorovaikutusongelmat sekä käytöshäiriöt asettavat haasteita varhaiskasvatuksen ammattilaisille. Työn vaatimukset ja resurssipula ovat suoraan yhteydessä stressin kokemiseen ja saattavat pitkällä aikavälillä johtaa työuupumukseen. Muita varhaiskasvatuksessa tunnistettuja haasteita ovat kiire, työn hektisyys, suuri työmäärä sekä puutteet fyysisessä työympäristössä. Työntekijän heikko itsetunto, ristiriidat työyhteisössä sekä esimiehen tuen puute voivat altistaa myös stressille. Vaikka työ saattaa kokea raskaana, voi se samaan aikaan olla myös äärimmäisen palkitsevaa sekä motivoivaa.

Kansallisen arviointikeskuksen tekemän tutkimuksen mukaan työntekijöiden kokemiksi haasteiksi nousi esiin liian suuret ryhmäkoot, henkilöstön vaihtuvuus sekä sijaisten hankala saaminen. Yhtenä ongelmakohtana mainittiin myös kiire, joka johtuu liiallisen tehokkuuden tavoittelusta. Toiminnan suunnittelulle, oman

työn arvioinnille sekä ammatillisille keskusteluille ei ole riittävästi aikaa. Esimiehen läsnäoloa ja pedagogista johtamista toivottiin lisääntyvästi. (Repo ym., 2019, s. 71–72.)

3.8 Varhaiskasvatustyön voimavaratekijät

Vaikka varhaiskasvatustyö on aika ajoin haasteellista ja nopeatempoista, se ei välttämättä ole uhka työntekijän jaksamiselle. Riittävät suojaavat voimavarat tulevat työssä jaksamista. Tutkimuksissa on osoitettu, että lasten kasvun ja kehityksen seuraaminen tuo varhaiskasvattajalle iloa ja onnistumisen kokemuksia. Varhaiskasvatustyössä merkittävintä on arjen vuorovaikutus lasten kanssa. (Nislin, 2016, s. 219.) Työyhteisöltä saatu tuki ja arvotus sekä myönteinen työilmapiiri edesauttavat työssä jaksamista ja emotionaalista kuormitusta. Esihenkilön riittävä tuki on yhteydessä vähäisempään työn kuormittavuuteen. Työn voimavarana nähdään myös mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön sekä kokemuksesta, että hallitsee työtehtävänsä. (Nislin, 2016, s. 220–221.)

Wires (2020) on tehnyt Pro Gradu – tutkielman työn hyvinvoinnista varhaiskasvatuksessa. Kvantitatiivinen tutkimus toteutettiin yhdessä Etelä-Suomen kunnassa osana laajempaa työhyvinvointihanketta. Tuloksista ilmeni, että kannustava työilmapiiri ja selkeät toimintamallit, esimiehen tuki ja kaikkia arvostava työyhteisö, rakentava vuorovaikutus, vastuiden ja voimavarojen tasapaino, vaikutusmahdollisuudet ja osaamisen hyödyntäminen sekä työterveyden ja -turvallisuuden tukeminen olivat keskeisiä voimavaroja varhaiskasvatustyöntekijöillä.

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyömme tarkoituksena on varhaiskasvatustyöntekijöiden kokemusten kartoittaminen tutkimuksen keinoin. Tutkimuksemme keskittyy työperäisen stressin kokemiseen, stressin hallinnan keinoihin sekä itsesäätelyyn.

Varhaiskasvatusyksikön kiinnostus näihin teemoihin nousi meidän yhteisten keskustelujemme pohjalta.

Kiire ja stressi ovat yhä näkyvämpi osa varhaiskasvatuksen arkea, jolloin työntekijöiden stressinhallintataidot nousevat merkityksellisiksi työn kuormittavuuden säätelyssä. Tutkimuksemme tavoitteena on antaa varhaiskasvatusyksikölle ajankohtaista tietoa työntekijöiden kokemasta työperäisestä stressistä ja heidän olemassa olevista stressin säätelykeinoista. Päiväkodin johtaja voi halutessaan käyttää näitä tietoa työyhteisön stressin käsittelyssä sekä toiminnan kehittämisessä. Lisäksi uskomme, että haastattelu käynnistää työntekijöitä pohtimaan stressin kokemista ja heräteltyä käyttämään aktiivisesti omia voimavarojaan stressin säätelyssä.

Opinnäytetyömme tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitkä tekijät aiheuttavat stressiä varhaiskasvattajan työssä?
2. Miten työntekijät tunnistavat stressiä työssään?
3. Millaisia jo olemassa olevia stressin säätelyn keinoja työntekijöillä on käytettävissään työssään?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimusympäristö ja työelämäkumppani

Tutkimuksemme sijoittuu yhteen Helsingin Kaupungin varhaiskasvatussyksikköön, johon kuuluu kaksi päiväkotia. Tutkimuksemme on rajattu toiseen näistä varhaiskasvatussyksikköön kuuluvista päiväkodeista, josta on valikoitunut tutkimuksemme tutkimusjoukko. Helsingin kaupungissa toimii 350 päiväkotia, joista 50 on ruotsinkielisiä ja loput suomenkielisiä (Helsingin kaupunki, i.a.-a). Helsingin kaupunki tarjoaa alle kouluikäisille varhaiskasvatusta sekä esiopetusta esiopetusikäisille. Varhaiskasvatusta järjestetään päiväkodeissa, perhepäivähoidossa, kerhoissa sekä leikkipuistotoimintana. Varhaiskasvatusta tarjotaan suomen- sekä ruotsinkielisenä. Helsingin kaupunki on valittu vuoden varhaiskasvatuskunnaksi vuonna 2019, jossa työskentelee noin 6000 varhaiskasvatuksen ammattilaista. (Helsingin kaupunki, i.a.-b.) Vuonna 2021 varhaiskasvatuksen opettajia on ollut noin 2500, jonka tulisi kaksinkertaistua vuoteen 2030 mennessä (Valtanen, 2021). Helsingin kaupungissa varhaiskasvatuksessa olevien lasten määrä on noin 27 000 (Helsingin kaupunki, 2021).

Yhteistyömme varhaiskasvatussyksikön kanssa lähti liikkeelle omasta kiinnostuksestamme varhaiskasvattajien työhyvinvointia kohtaan. Kyseisessä varhaiskasvatussyksikössä on seurattu työntekijöiden työhyvinvointia Helsingin Kaupungin tekemän fiilari-kyselyn avulla. Tutkittava ilmiö rajautui työelämäkumppanin ja meidän yhteisien keskustelujemme sekä toiveidemme pohjalta. Aikaisempiin tutkimuksiin poiketen, halusimme lähteä tutkimaan yksikön varhaiskasvattajien kokemaa työperäistä stressiä sekä stressin säätelykeinoja.

5.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimuksemme on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus, joka noudattaa sille asetettuja periaatteita. Tutkimuksemme selvittää työntekijöiden stressin kokemuksia ja stressin säätelyn keinoja. Kokemustiedon keräämistä ja hyödyntämistä

pidetään osana laadullista tutkimusta. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on pyrkiä ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä ja sen merkitystä sekä ominaispiirteitä. Laadullisessa tutkimuksessa voidaan hyödyntää erilaisia aineistonkeruu- ja analyysimenetelmiä. Induktiivinen sisällön analyysi eli aineistolähtöisyys liitetään usein laadullisen tutkimuksen piirteisiin. (KvaliMOTV, i.a.) Aineistolähtöisen analyysin pyrkimys on luoda teoreettinen kokonaisuus tutkimusaineiston pohjalta. Tutkittavasta ilmiöstä tehtyjen aikaisempien tutkimuksien, havaintojen tai teorioiden ei tulisi ohjata analyysin tekemistä tai sen lopputulosta. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s.80.) Laadulliseen tutkimukseen liittyy vahvasti taustateoria, joka luo viitekehyksen tutkimukselle. Teoria pyrkii vastaamaan eri metodien valintaan, tutkimuksen eettisyyteen ja luotettavuuteen liittyviin kysymyksiin sekä helpottamaan tutkimuskokonaisuuden ymmärtämistä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 18–19.)

Haastattelumme oli puolistrukturoitu, joka on lomakehaastattelun ja strukturoimattoman haastattelun välimalli. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat kaikille haastateltaville samat, eikä valmiiksi annettuja vastausvaihtoehtoja ole. Haastateltavat voivat siis vastata omin sanoin annettuihin kysymyksiin. Haastateltava voi kuitenkin vaihdella kysymyksien järjestystä. Haastattelulle ominaista on, että aihe ennalta määritelty. (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 47.) Päädyimme puolistrukturoituun haastatteluun aiheen monimuotoisuuden ja haastatteluajan rajallisuuden vuoksi. Jokaisen haastateltavan kokemukset tutkimastamme aiheesta ovat moninaisia, joten halusimme tarjota haastateltaville mahdollisuuden kertoa kokemuksistaan täysin omin sanoin pitäen kuitenkin haastattelulle asetetuista raameista kiinni. Käytimme haastatteluissa ennalta tekemäämme haastattelunrunkoa (LIITE 1), jossa oli tutkimuskysymyksiemme pohjalta laaditut haastattelukysymykset.

5.3 Aineistonkeruu

Kiinnostus opinnäytetyömme aiheeseen ja tutkittavaan ilmiöön heräsi pääkaupunkiseudun varhaiskasvatuksen nykyisestä tilanteesta, jossa kiire ja kasvava henkilöstöpula kuormittavaa varhaiskasvatuksen arkea ja näin ollen se vaikuttaa negatiivisesti varhaiskasvatustyöntekijöiden työhyvinvointiin. Esittelimme

ideapaperimme syksyllä 2021, jonka alustavana aiheena oli varhaiskasvatus-työntekijöiden työhyvinvoinnin kartoittaminen tutkimuksen keinoin. Päädyimme rajaamaan aihetta sen laajuuden vuoksi ja koska samankaltaisia tutkimuksia oli toteutettu jo aiemmin. Opinnäytetyömme aiheen rajauksen jälkeen aloimme taustoitamaan tutkimuksemme teoreettisia lähtökohtia sekä etsimään lähdemateriaalia.

Esittelimme opinnäytetyömme suunnitelman keväällä 2022, jonka jälkeen lähdimme hakemaan tutkimuslupaa Helsingin Kaupungilta. Saimme tutkimusluvan Helsingin kaupungilta toukokuussa 2022, jonka jälkeen olimme päiväkodin johtajaan yhteydessä hyväksytystä tutkimusluvasta ja sovimme, että voimme ryhtyä sopimaan haastatteluita tiimien kanssa. Lähetimme yksikön työntekijöille sähköisesti saatekirjeen (LIITE 2). Saatekirjeestä kävi ilmi opinnäytetyömme tarkoitus, tavoitteet sekä yhteystietomme yhteydenottoja varten. Tutkimuksen kohderyhmä valikoitui vapaaehtoisuuteen perustuen. Saimme yhteydenottoja kolmelta eri varhaiskasvatustiimiltä, jotka olivat halukkaita osallistumaan tutkimukseemme. Sovimme yhdessä haastattelujen ajankohdista ja toteutimme haastattelut kesäkuun 2022 aikana. Saimme haastatteluja varten noin 30 minuuttia aikaa jokaista tiimiä kohden. Huomioimme varhaiskasvatuksessa olevan kiireen ja ajan riittämättömyyden lähettämällä haastattelukysymykset sähköisesti tiimeille noin viikkoa ennen sovittua haastatteluajankohtaa, jotta jokaisella oli riittävästi aikaa perehtyä niihin etukäteen. Lisäksi lähetimme tutkimukseen osallistuneille suostumuslomakkeen (LIITE 3), jonka osallistujat allekirjoittivat ennen haastattelupäivää.

Haastattelut toteutettiin Microsoft Teams- verkkosovelluksen välityksellä, sillä koronaviruksen takia muiden kuin työntekijöiden oleskelua varhaiskasvatusalueella tuli välttää. Haastattelimme kolmea eri varhaiskasvatustiimiä, johon jokaiseen kuului kolme työntekijää. Haastatteluihin osallistui yhteensä yhdeksän varhaiskasvatuksen työntekijää, joista kolme oli varhaiskasvatuksen opettajia ja kuusi varhaiskasvatuksen lastenhoitajia. Haastatteluiden alussa esittelimme itsemme ja opinnäytetyömme tarkoituksen sekä tavoitteet. Kertasimme suostumuslomakkeen sisältöä varmistaaksemme, että osallistujat tietävät mihin ryhtyvät. Painotimme myös, että haastatteluun osallistuminen on mahdollista keskeyttää missä vaiheessa tahansa syytä kertomatta.

Käytimme aineistonkeruumenetelmänä ryhmähaastattelua. Valitsimme menetelmäksi ryhmähaastattelun, sillä halusimme että työntekijät kuulevat toistensa vastaukset ja että aihe herättäisi keskustelua työntekijöiden välillä. Ryhmähaastattelu mahdollisti työntekijöitä kuulemaan toistensa kokemuksia sekä hyväksi koettuja stressin säätelyn- ja palautumisen keinoja. Aiheesta yhteisesti keskusteleminen toi uusia näkökulmia ja työntekijät täydensivät toistensa näkemyksiä. Ryhmähaastattelun etuna pidimme sen tuomaa mahdollisuutta nopeaan ja samanaikaiseen tiedonsaantiin usealta vastaajalta. Ryhmähaastattelua voidaan pitää melko vapaana keskusteluna, jossa haastateltavat voivat kommentoida, sekä tuoda omia näkemyksiään ja havaintojaan esille haastattelutilanteessa. Tämä tarjoaa tutkijoille kattavaa ja monipuolista tietoa tutkittavasta ilmiöstä (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 61). Haastattelut nauhoitettiin työntekijöiden suostumuksesta helpottaakseen aineiston myöhempää analysointia ja yhteenvetoa.

5.4 Aineisto ja sen analysointi

Nauhoitettua haastattelumateriaalia kertyi yhteensä 63 minuuttia. Kuuntelimme haastattelut useaan kertaan läpi, jonka jälkeen kirjoitimme haastattelut puhtaaksi sanantarkasti salattuun tiedostoon Word-ohjelmaa apuna käyttäen. Käytimme aineiston litteroinnissa Arial fonttia koossa 12 ja rivivälinä oli 1,5, jolloin haastattelumateriaalia kertyi yhteensä 18 tekstisivua.

Analysoimme materiaalia laadulliselle tutkimukselle ominaisella tavalla tekemällä aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi perustuu tulkintaan ja päättelyyn, jossa edetään empiirisestä aineistosta kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä. Aluksi aineisto redusoidaan eli pelkistetään, jonka jälkeen pelkistetyt ilmaukset ryhmitellään ala- ja yläluokkiin. Ala- ja yläluokat muodostavat pääluokat ja tutkimuksen kannalta oleellisen tiedon sekä teoreettiset käsitteet (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 91–94).

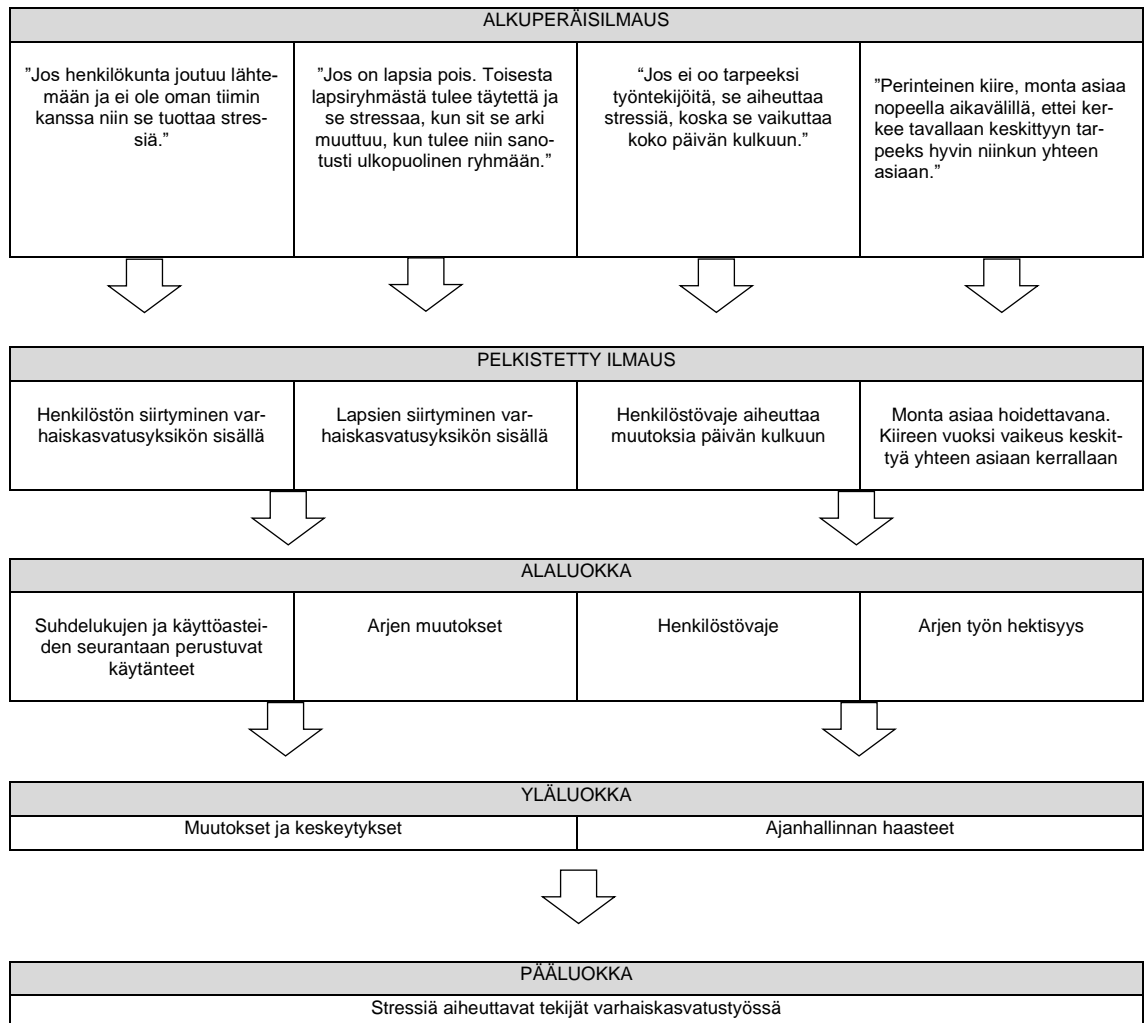
Etenimme vaihe vaiheelta aineistolähtöisen sisällönanalyysin prosessin mukaisesti. Haastattelujen jälkeen ryhdyimme esikäsittelyyn aineistoa litteroimalla

käymämme haastattelut. Litterointia pidetään yleisenä tapana aineiston käsittelemisessä (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 138). Tämän jälkeen luimme litteroitua materiaalia ja kävimme yhdessä keskustelua aineistosta ja siitä nousevista ajatuksista sekä huomioista. Litteroinnin jälkeen aloitimme redusoimaan aineistoa eli etsimään tutkimuksemme kannalta oleellista tietoa. Tutkimuskysymyksemme ohjasivat aineiston analyysia. Käytimme apunamme värikoodeja, joiden avulla pystyimme helposti löytämään ja erottamaan tekstistä tutkimuskysymyksiimme tuottavaa tietoa. Käsittelimme litteroitua materiaalia Word-tiedostossa, jossa erottelimme aineistosta punaisella tai sinisellä fontilla tutkimuksemme kannalta oleelliset asiat.

Punaisella maalatut tekstit vastasivat suoraan tutkimuskysymyksiimme, sinisellä maalatut tekstit olivat tulkinnanvaraisia ilmauksia. Tämän jälkeen muodostimme alkuperäisilmauksista pelkistettyjä ilmauksia, jotka listasimme allekkain mitään dataa unohtamatta sekä jaottelimme vastaukset haastattelukysymyksittäin omiin luokkiinsa. Aineistolähtöisessä analyysissä käsitteiden yhdisteleminen muodostaa vastauksen tutkimustehtävään. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 94.) Tarkastelimme pelkistettyjen ilmausten yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia, jonka perusteella aloimme muodostamaan niistä alaluokkia. Samankaltaiset ilmaukset yhdistimme ilmiötä kuvaaviksi käsitteiksi, joista muodostui alaluokkia. Alaluokkia yhdistelmällä syntyi niin edelleen yläluokkia, joista muodostui tutkimuksemme pääluokat.

Pääluokiksi muodostui stressiä aiheuttavat tekijät varhaiskasvatustyössä, stressin tunnistaminen ja stressin vaikutukset arjen työhön sekä varhaiskasvattajien stressinsäätelykeinot. Ensimmäisen pääluokan stressiä aiheuttavat tekijät varhaiskasvatustyössä yläluokiksi muodostui muutokset ja keskeytykset sekä ajanhallinnan haasteet. Näiden alaluokkia oli suhdelukuihin ja käyttöasteihin seurantaan perustuvat käytänteet, arjen muutokset, henkilöstövaje ja arjen työn hektisyys. Toisen pääluokan stressin tunnistamisen ja sen vaikutukset arjen työhön yläluokkia olivat fyysiset oireet ja psyykkiset oireet. Psyykkisten oireiden alaluokaksi muodostui haasteet oman ammatillisuuden säilyttämisessä. Kolmannen pääluokan varhaiskasvattajien stressinsäätelyn keinojen yläluokkia olivat yksilölliset stressinsäätelyn keinot sekä kanssasäätelyyn rinnastettavat keinot.

Alla olevassa kuviossa havainnollistamme aineistomme analyysia visuaalisin keinoin (Kuvio 1). Esimerkissä kuvaamme tutkimuksemme yhden pääluokan muodostumista. Muut pääluokat muodostuivat samanlaisen luokittelun avulla.



Kuvio 1. Esimerkki aineiston pelkistyksestä ja luokittelusta.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

6.1 Stressiä aiheuttavat tekijät varhaiskasvatustyössä

Stressiä aiheuttavia tekijöitä oli hyvin monenlaisia, joista suurin osa oli työn luonteeseen liittyviä. Lähes kaikki haastateltavat kertoivat kokevansa stressiä työpäivän aikana tapahtuvista muutoksista sekä keskeytyksistä. Työpäivän aikana tapahtuvia muutoksia olivat esimerkiksi henkilöstön siirtyminen toiseen ryhmään tai toiseen varhaiskasvatusyksikköön, mikäli talossa on useampi lapsi sairaana tai ylimääräinen työntekijä lakiin perustuviin suhdelukuihin nähden. Myös lasten siirtyminen lapsiryhmien välillä koettiin stressaavana, sillä se aiheuttaa muutoksia päivän struktuurissa. Kun pienempiä lapsia siirretään isompien lasten ryhmään, tulee työntekijöiden huomioida erilaisia asioita mihin he eivät ole työpäivän aikana tottuneet aikaisemmin kiinnittämään huomiota.

”Jos joutuu siirtymään ja henkilökunta joutuu lähtemään, eikä oo oman tiimin kanssa niin se tuottaa stressiä.” (H1)

”Aamut on ollu aika stressaavia, kun puhelin piippaa ja vaikka sulla olis omassa talossa hyvä tilanne ja jossain muualla taas ei, niin se kauhee painostaminen, että mistä lähtee ja ketä lähtee. Jos lapsia on pois, niin muista ryhmistä tulee täytettä ja se stressaa, kun arki muuttuu, kun tulee niin sanotusti ulkopuolinen ryhmään.” (H6)

”Jatkuva muokkaaminen vie voimia.” (H5)

Siirtymisistä seuraa henkilöstön jakautumisen suunnittelua oman talon sisällä, jotta jokainen hetki on turvattu oikealla aikuismäärällä. Tämä tarkoittaa joidenkin työntekijöiden kohdalla tietokoneella käyttöasteiden valvomista sekä suunnittelua aamupäivän osalta, joka vie aikaa ryhmän toiminnan kannalta tärkeistä asioista. Työpäivän aikana tapahtuviin muutoksiin on vahvasti yhteydessä alueen henkilöstövaje, jonka vuoksi siirtoja joudutaan myös tekemään. Niin sanottu vajaa miehitys kuormittaa henkilöstöä aiheuttaen muutoksia päivän kulkuun ja päivän ohjelman toteuttamiseen. Suunniteltua päiväohjelmaa ei voida välttämättä toteuttaa pienemmällä aikuismäärällä ja sijaisten saaminen koettiin haasteelliseksi

nykyisestä varhaiskasvatuksen tilanteesta johtuen. Kaksi haastateltavista kertoi kokevansa arjen muutoksista johtuvaa riittämättömyyden tunnetta ja haasteelliseksi selittää vanhemmille miksi toimintaa on jouduttu muokkaama. Eräs haastateltava koki, että varhaiskasvatuksen arkea joutuu kaunistelemaan mikä aiheuttaa stressiä.

”Vajaa miehitys aiheuttaa stressiä, koska se vaikuttaa koko päivän kulkuun. Sillä on vaikutus siihen, että miten me pystytään järjestämään sitä päivän ohjelmaa ja miten me siitä viestitään vanhemmille, kun ei voi vanhemmille sanoa, että no eipä ollut tarpeeksi henkilökuntaa tänään niin eipä olla tehty mitään, et vähän semmoinen arjen kaunisteleminen niin sekin tietysti vähän aiheuttaa stressiä.” (H2)

”Riittämättömyyden tunne. Jos joku joutuu lähteen tai siirtyyn niin tuntuu ettei aika riitä. Kun kerrankin olis aikaa olla lapsille vähän enemmän niinkun yksilöllisemmin, niin se viedään pois.” (H3)

”Selkeesti vuoden aikana on sellasia jaksoja, johon stressi kulminoituu. Kauden aloitus on aikamoinen. Loka-marraskuussa on paljon toimintasuunnitelmaa, talosuunnitelmaa, vasut, kaikki käydään läpi. Siihen tulee myös hyve4 keskusteluja, hirveä määrä keskusteluja. Se on kaikista pahin.” (H7)

Varhaiskasvatuksessa stressiä aiheuttavana tekijänä nousi merkilliseksi myös ajanhallinnan haasteet. Kiireen tunnetta kuvaili valtaosa haastateltavista. Kiireen tunnetta koetaan arjen varhaiskasvatustyössä sekä toimintakauden eri ajankohdina. Toimintakausi jakautuu kiireellisimpiin ajanjaksoihin, jolloin varhaiskasvattajilla on useita ja samanaikaisia tehtäviä. Syksyllä toimintakauden alussa aloittaa uudet lapsiryhmät, jolloin varhaiskasvattajan tehtäviin kuuluu muun muassa ryhmäytyminen, toiminnan suunnittelu sekä huoltajien kanssa toteutettavan yhteistyön aloittaminen. Tämän lisäksi toimintakauden alussa perehdytetään uusia työntekijöitä sekä laaditaan toimintasuunnitelma varhaiskasvatusyksikölle. Keväällä muun muassa arviointien ja siirtoneuvotteluiden koettiin aiheuttavan stressiä. Varhaiskasvatuksessa olevan kiireen koettiin vaikuttavan pedagogisen toiminnan suunnitteluluun sekä toteutukseen. Suunnitteluille ja valmisteluille ei ole aina riittävästi aikaa, myös lasten yksilöllinen kohtaaminen koettiin aika ajoin haasteelliseksi.

”...Jos on monta asiaa nopeella aikavälillä, niin ei kerkee tavallaan keskittyyn tarpeeks hyvin yhteen asiaan.” (H4)

”...Semmoinen tietynlainen kiire mikä sitten välillä on ja se tuntuu, ettei kerkeä tekemään asioita, suunnittelua tai valmisteluja.” (H3)

Neljä haastateltavista koki päiväkodin avausvuoron haasteelliseksi yksin. Aamun avausvuoroissa yhdellä työntekijällä on samanaikaisesti useamman lapsen vahvistaminen sekä samalla muiden vastaanottaminen. Yksikön toisesta talosta ollaan myös aktiivisesti puhelimitse sekä viestein yhteydessä, joka kuormittaa tilannetta entisestään. Saman aikaisesti tehtävänä on vastata vanhempien soittoihin sekä viesteihin ja pitää asiakastietojärjestelmä ajan tasalla lapsien sekä henkilökunnan määrästä päivän aikana.

”Työaika alkaa klo 7 ja kerkeet juuri istumaan alas, kun sulle soiteaan yksikön toisesta talosta, että sinne tarvitaan apua. Sä et ole edes kerennyt vielä päästä oman talon tilanteeseen käsiksi eikä tietokonekkaan ole vielä auki. Puhelin piippaa koko ajan ja täytyy samalla vahtia lapsia. Toisesta talosta kysellään meidän käyttöasteita siihen pahimpaan kiireeseen, jolloin se luo hyvin stressaavan tilanteen. Sä et tiedä katsotko lapsia vai katsotko puhelinta, joka piippaa koko ajan.” (H8)

6.2 Stressin tunnistaminen ja sen vaikutukset arjen työhön

Stressiä tunnistettiin arjen työssä niin psyykkisinä kuin fyysisinä kokemuksina. Lähes kaikki työntekijät mainitsivat lyhyen pinnan, jolloin ärsyyntyy huomattavasti helpommin erilaista asioista kuin normaalisti. Stressitasojen ollessa korkealla, ei mieli enää joustaa samalla tavalla. Sensitiivinen kohtaaminen on haastavampaa ja provosoituminen tapahtuu matalammalla kynnyksellä.

”Semmonen sensitiivinen kohtaaminen on paljon haastavampaa ja sen huomaa, kun pinna on kireellä ja herkemmin ärsyyntyy.” (H1)

Stressin koettiin vaikuttavan työyhteisön sisäisessä kommunikaatiossa. Stressaantuneena tulee herkemmin tiuskittua työkavereille, eikä lasten tarvitsevuuuteen pystytäkään aina vastaamaan. Tämän seurauksena koetaan huonoa omatuntoa työpäivän päätyttyä, vaikka tilanteita pyydetään jälkikäteen anteeksi.

”... Semmosessa kommunikoinnissa se paljon näkyy...Jos sulla on tosi huono olo siitä työpäivästä ja sitten sua jää joku asia kaivelemaan, että jos sä oot sanonut jollekin työkaverille tylästi. Sitten ne työasiat tulee helpommin kotiin.” (H2)

Osa vastaajista koki erilaisten muistiongelmien lisääntymistä stressin seurauksena. Muistiongelmät näyttäytyvät työssä unohtelemalla arkisia asioita ja kommunikaatiokatkoksina kollegoiden välillä, jolloin tiedon kulku työyhteisön välillä vaikeutuu. Stressi saa työntekijät hakemaan nopeita ratkaisuja tilanteisiin, jotka jo tilanteen hetkellä tietää huonoiksi pidemmän päälle. Stressi aiheuttaa monelle myös erilaisia fyysisiä oireita, joista päänsäryn ja väsymyksen kokemuksia oli lähes kaikilla haastateltavilla. Työpäivien jälkeen olo koettiin hyvin uupuneeksi ja voimattomaksi. Eräs haastateltava kertoi, että omiin harrastuksiin lähteminen on jäänyt kynnyksen taakse. Päänsäryt koettiin yleisenä seurauksena stressistä tai sen helpottaessa. Uniongelmia ovat olleet myös tavallisia haastateltavien keskuudessa. Osa haastateltavista kertoi stressin seurauksena huonoista yöunista, jotka saattavat olla katkonaisia, jolloin öisin on saattanut herännyt useampaan kertaan. Välillä yöunet saattavat jäädä kesken stressin seurauksena eikä aamu-yöstä enää saa unta.

”Huomaa että niitä töitä kantaa töistä kotiin. Jos ei saa nukuttua niin alkaa pyörittää niitä työasioita, vaikka se ei auta mitään. Kun hiljaisuus tulee ja laitot telkkarit ja kaikki kiinni niin alkaa pyörittään niitä työasioita mielessä.” (H6)

Pitkäaikaisen stressin seurauksena tunnistettiin vatsan kipeytymistä sekä yksi haastateltava mainitsi elohiiren ilmestymisen. Stressi tuntuu kropassa erilaisina fyysisinä tuntemuksina, kuten kropan jäykkyytenä sekä erilaisina lihasjumeina ympäri kehoa. Vastustuskyky saattaa myös laskea stressin seurauksena, näin ollen ihminen sairastuu herkemmin kuin normaalisti.

6.3 Varhaiskasvatustyöntekijöiden stressin säätelykeinot

Haastateltavat kertoivat sekä yksilöllisistä että kanssasäätelyyn rinnastettavista stressin säätelykeinoista. Yksilöllisiä stressin säätelykeinoja oli haastateltavilla huomattavasti vähemmän käytettävissään, kun yhteisöllisiä keinoja. Yksilöllisiä stressin säätelykeinoja olivat erilaiset ajatustavat. Ajatustavoilla tarkoitettiin omissa ajatuksissa päivän pilkkomista pienempiin pätkiin, jolloin keskittyminen vain yhteen asiaan kerallaan on helpompaa. Kaksi haastateltavista koki lasten päiväuniajan sekä unia vahtivan aikuisen roolin tuovan pienen hengähdystauon arjen kiireen keskelle. Tämän lisäksi kahvitauot koettiin tärkeäksi niiden toteutuessa. Kahvitauoilla on mahdollisuus purkaa omia ajatuksiaan työkavereille sekä irtaantua hetkellisesti työn velvollisuuksista. Lähes kaikki haastateltavat nostivat tärkeäksi tilanteesta poistumisen sekä työntekijän vaihdon tilanteissa, jossa oma kuormituskyynnys ylittyy. Hengittely ja hitaasti kymmeneen laskeminen tuo apua omien tunteiden hallintaan joidenkin haastateltavien kohdalla.

“Ehkä joskus nukkarissa, jos kaikki nukkuu niin siellä kerkee sillain hetken hengähtää.” (H2)

”Sit tietty kahvitaukohan kuuluu kaikille niin sinne voi mennä tilanteen tullen mennä oksentaan niitä ärsytyksiä.” (H2)

Kaikki haastateltavat korostivat tiimin tärkeyttä stressin säätelyssä. Työyhteisössä tapahtuva kanssasäätely koettiin tärkeimmäksi elementiksi työssä jaksamiseksi ja stressin hallinnassa. Työntekijät kokevat, että tiimi, jossa voi puhua avoimesti sekä näyttää omat tunteet lisäävät työssä jaksamista sekä hillitsee stressin kokemista. Työntekijät pitivät tärkeänä mahdollisuutta purkaa omia tunteitaan kollegoille sekä esimiehelle kesken työpäivän. Viikoittaiset tiimipalaverit koetaan merkityksellisiksi, sillä silloin on hetki aikaa purkaa arjen tapahtumia ja omia ajatuksia tiimin kesken. Tämän lisäksi haastavien tilanteiden jälkeen voidaan asiat käsitellä heti purkuna oman tiimin sisällä sekä mahdollisesti esimiehen ollessa läsnä. Niin sanotun heti purku- koulutuksen on käynyt yksikössä useampi työntekijä.

”Keskustellaan asioista ja avoimuus arvona mikä meillä kaikilla on.” (H1)

“Musta on kiva, että me pystytään nauraa ja ottaa huumorillakin niitä tilanteita, ettei oo niin tiukka meininki.” (H6)

Yhden tiimin jäsenet kertoivat myös huumorilla asioihin suhtautumisen muodostuvan koko tiimin voimavaraksi arjessa. Toinen tiimi nosti stressin säätelykeinoksi ajattelumallin, jolla yritetään välttää sekä ennaltaehkäistä toistuvia tilanteita, jotka tuovat stressiä arkeen. Ratkaisukeskeinen työote näyttäytyi tätä tiimiä haastateltaessa.

”Se ratkaisukeskeisyys, että ruvetaan miettiä, että mikä sitä stressiä on tuottanut ja miten sitä voidaan jatkossa välttää, että voiko sitä, vaikka arjen rytmiä tai muuta muuttaa niin tai työvuoroja. Sillain että joku tilanne ei olisi jatkossa toistuvasti niin kuormittava.” (H2)

7 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Eettisyys ja luotettavuus on tärkeässä roolissa, kun käsitellään työntekijää koskevaa luottamuksellista tietoa. Haastattelumme perustui vapaaehtoisuuteen ja siitä oli mahdollista kieltäytyä tai sen pystyi keskeyttämään missä vaiheessa tahansa ilman perusteluita. Lähetimme varhaiskasvatustyöryhmien tiimeille saatekirjeen, jossa kerroimme opinnäytetyömme tarkoituksesta sekä tavoitteista. Mainitsimme kirjeessä, että tulemme nauhoittamaan haastattelut ja tekemään muistiinpanoja haastatteluista. Lisäksi painotimme, että haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja vastaaja ei tule olemaan tunnistettavissa raportissamme.

Jokainen haastatteluun osallistuva allekirjoitti suostumuslomakkeen, jonka tarkoituksena oli varmistaa, että jokainen osallistuja tietää mihin ryhtyy ja antaa suostumuksensa tutkimukselle, sen nauhoittamiseen ja aineiston hyödyttämiseen opinnäytetyössämme. Toimimme työntekijöiden anonymiteettia kunnioittaen emmekä ottaneet ylös kenenkään nimiä, mutta huomioimme kuitenkin haastatteluissa jokaisen yksilöllisen vastauksen. Käsittelimme nauhoittamiamme

haastatteluja sekä niistä tehtyjä litterointeja luottamuksellisesti, emmekä jakaneet tietoja kolmansille osapuolille. Säilytimme tiedostoja salasanasuojatussa kansiossa OneDrive alustalla, johon oli pääsy vain meillä tutkimuksen tekijöillä. Hävitimme tutkimusaineiston asianmukaisesti analysoinnin ja raportoinnin jälkeen.

Uskomme, että haastattelun laadukkuutta lisäsi etukäteen lähetetyt haastattelukysymykset, jotka mahdollistivat työntekijöitä refleктоimaan omia kokemuksiaan ja tekemään itsenäistä ajatustyötä ennen haastattelutilannetta. Vastauksen luotettavuuteen saattaa vaikuttaa myös anonyymiys, joka antaa haastateltavalle mahdollisuuden kertoa avoimesti ja rehellisesti kokemuksistaan ilman yksilöllisten tiedonantojen luovuttamista esihenkilölle. Valitsemallamme aineistonkeruumenetelmällä on voinut olla myös suotuisia vaikutuksia haastatteluun osallistumisen kannalta. Ryhmähaastattelu saattaa olla haastateltavalle yksilöhaastattelua helpompi tilanne ja lievittää jännitystä. Toisaalta ryhmähaastattelun haittapuolena voi olla se, mikäli haastateltavassa ryhmässä on henkilöitä, jotka tuovat vahvasti oman äänensä kuuluviin ja dominoivat keskustelua. Näin ollen hiljaisimmat jäävät haastattelussa sivulle. Haastattelijan onkin tärkeää ohjata keskustelua ja huolehtia, että keskustelu pysyy annettujen teemojen sisällä ja että kaikki pääsevät ääneen. (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 63.) Tiimin keskinäisillä suhteilla ja dynamiikalla voi olla myös vaikutusta yksilön kykyyn vastata avoimesti ja rehellisesti haastattelutilanteessa. Pohdimme ryhmähaastattelua menetelmänä ja sitä kuinka paljon yksittäinen työntekijä uskaltaa avata omia ajatuksia muiden tiimiläisten kuullen sekä olisivatko vastaukset voineet poiketa, jos olisimme haastatelleet työntekijöitä yksitellen tai tehneet sähköisen kyselyn. Oman tiimin läsnäolo on voinut tuoda muutoksia haastateltavien vastauksiin.

Suoritimme haastattelut kesäkuun 2022 aikana, jolloin varhaiskasvatuksen toimintakausi on ollut loppusuoralla. Osa lapsista on saattanut siirtyä jo pois päivähoidosta, jolloin työntekijöiden kuormituksen voidaan ajatella laskeneen. Mikäli olisimme suorittaneet haastattelut syksyllä uuden toimintakauden alussa, olisi tilanne voinut olla toisenlainen työperäisen stressin ja kuormituksen suhteen. Toimintakauden alussa päiväkodin henkilöstölle kuuluu paljon erilaisia työtehtäviä, kuten varhaiskasvatussuunnitelmien laatimista, ryhmäytymisen edistämistä,

uusien työntekijöiden perehdytystä, talon yhteisten asioiden vireille panemista, toiminnan suunnittelua sekä toteutusta.

Haastattelun luotettavuuteen on saattanut vaikuttaa myös kyselyn toteuttamis-päivä ja henkilön sen hetkinen vointi. Mikäli työntekijä kokee haastattelua edeltä-västi voimakasta stressiä, voi se näyttäytyä haastattelussa aiempaa vahvempana negatiivisena reaktiona, kun taas päivänä, jolloin asiat ovat sujuneet hyvin ja mieli on virkeä. Työhyvinvointiin ja stressin kokemiseen liittyy monia eri tekijöitä, eikä ne ole välttämättä pelkästään töihin liittyviä. Haasteet yksityiselämässä saattavat heijastua negatiivisesti koettuun työhyvinvointiin, joten on tärkeää huomioida nämä seikat tulosten tarkastelussa.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

8.1 Johtopäätökset

Tutkimuksemme tavoitteena oli selvittää mitkä tekijät aiheuttavat stressiä var-haiskasvattajien työssä ja miten työntekijät tunnistavat stressiä arjen työssä sekä millaisia stressin säätelykeinoja heillä on käytettävissään. Tutkimuksemme tu-loksien pohjalta voidaan todeta, että stressi näkyy vahvasti arjen varhaiskasva-tustyössä. Haastateltavat nostivat merkittäväksi stressiä aiheuttaviksi tekijöiksi ajanhallinnan haasteet sekä keskeytykset ja muutokset päivän strukturissa. Sä-rylä & Vääräsmäki (s. 58, 2014) kuvaavat tutkimuksessaan varhaiskasvattajien eettisen stressin kokemista. Tutkimustulokset vahvistavat stressin kokemisen olevan yhteydessä työn kiireeseen, suuriin lapsiryhmiin sekä vähäiseen henkilö-kunnan määrään.

Stressiä aiheuttavien tekijöiden yhtenä mahdollisena syynä voidaan siis ajatella olevan pääkaupunkiseudun varhaiskasvatuksen nykyinen tilanne, jossa alan työntekijöistä on suuri pula sekä henkilöstön vaihtuvuus on suurta. Tämä lisää yksittäisen työntekijän työmäärää ja näin ollen aiheuttaa kuormitusta.

Henkilöstöpulasta seuraa myös työntekijöiden siirtymistä alueella sekä varhaiskasvatustyöskentelyn sisällä, joka aiheuttaa muutoksia päivän ohjelmassa ja lisää stressin kokemista. Tilanteen kuormittavuutta lisää jatkuva kasvattajien sekä lasten suhdelukujen seuraaminen ja sen varmistaminen, että jokainen tilanne on turvattu oikealla aikuismäärällä. Käyttöasteiden reaaliaikainen kirjaaminen sekä ylläpitäminen vie resursseja ryhmän toiminnan kannalta tärkeistä asioista, sillä usein miten yksi työntekijä on valtuutettu tähän työtehtävään. Tätä tulosta tukee Hjeltin & Karilan (s. 241–241, 2017) tekemä tutkimus, jossa varhaiskasvatustyöntekijät ovat kokeneet käyttöasteiden päivittäisen kirjaamisen ja seuraamisen ongelmallisena ja jatkuvana muutosta aiheuttavana tekijänä. Työntekijät kokevat huolta pedagogiselle työlle asetettujen tavoitteiden toteutumisesta, joka puolestaan aiheuttaa riittämättömyyden tunteita.

Työntekijät tunnistivat stressiä työssään psyykkisinä sekä fyysisinä tuntemuksina. Yksilön sietokyky erilaisille ärsykkeille on matalampi työntekijän stressitasojen ollessa koholla. Näin ollen lasten sensitiivinen kohtaaminen on hankalampaa sekä vuorovaikutus työyhteisön sisällä kärsii. Stressaantuneena tulee tiuskittua työkavereille, eikä lasten tarvitsevuuteen pysty aina vastaamaan toivotulla tavalla. Stressin säätelyn vaikeudet voivat näyttäytyä työpaikalla hallitsemattomina tunteen purkauksina, jolloin työntekijä saattaa purkaa kiukkuaan toiseen tiuskimalla (Nislin, 2016, s. 220). Erilaiset muistiongelmat olivat myös yhteydessä stressin kokemiseen. Fyysisinä oireina tunnistettiin päänsärkyä, univaikeuksia, sekä uupumusta. Stressin tiedetään vaikuttavan ihmiseen psyykkisenä ja fyysisenä oireiluna, joista ärtyneisyys, päänsärky, väsymys, vatsavaivat sekä muistiongelmat ovat hyvin tavallisia. (Manka, 2015, s. 22.) Näistä yhtä tai useampaa koki lähes kaikki haastateltavat.

Tärkeimmäksi stressin säätelykeinoksi nimettiin tiimin tuoma tuki, jossa voi puhua avoimesti sekä luottamuksella erilaisista asioista. Mieltä painavien asioiden jakaminen toisille koetaan huojentavana sekä stressiä lievittävänä sekä ennaltaehkäisevänä kokemuksena. Tiimeissä tapahtuva kanssasäätely on toisten myötätuntoista kohtaamista ja tukemista haastavissa tilanteissa sekä yhdessä vaikeiden tilanteiden selvittämistä sekä ratkaisun etsimistä. Tulokset tiimin tuen tärkeydestä ovat yhdensuuntaisia Sohlstén-Nederström ym. (s. 212–213, 2022)

tekemän tutkimuksen mukaan, jossa esimiehen ja tiimin sosiaalisen tuki oli yhteydessä varhaiskasvattajien vähäisempään stressin kokemiseen. Työyhteisön sosiaalinen tuki mahdollistaa optimaalisen kanssasäätelyn toteutumisen varhaiskasvatusyhteisössä. Myös Nislinin (s. 221, 2016) tutkimustulokset osoittavat, että stressin säätelyllä ja tiimityöskentelyn välillä on merkittävä yhteys. Stressin säätely nähdään sosiaalisena ja yhteisöllisenä tapahtumana. Keskeistä on työpäivällä vallitseva ilmapiiri sekä työyhteisön kyky kannatella toisia haasteiden tullen.

Työntekijöiden yksilöllisiä keinoja stressin säätelyyn olivat kahvitaumat, tilasta poistuminen sekä päiväuniaika, jotka antavat työntekijälle mahdollisuuden säädellä stressin kokemistaan työpäivän aikana. Tutkimuksemme tulokset ovat samansuuntaisia kuin aiemmat tutkimustulokset, joissa varhaiskasvattajien tunnistettuja voimavaratekijöitä ovat olleet hyvä työilmapiiri, toisten arvostava ja kunnioittava kohtaaminen sekä työyhteisöltä ja esimieheltä saatu tuki. Työyhteisö, jossa on avoin ja kannustava ilmapiiri vähentää työstä johtuvaa emotionaalista kuormitusta (Nislin, 2016, s. 221).

8.2 Pohdinta

Koimme että oli erityisen tärkeää päästä keskustelemaan varhaiskasvatuksen ammattilaisten kanssa heidän kokemastaan stressistä, sillä varhaiskasvatuksen haasteet on tuotu esille mediassa sekä aihe on puhuttanut monia alan ammattilaisia. Uskomme että haastattelu käynnisti työntekijöitä pohtimaan erilaisia tilanteita sekä tunnistamaan erilaisia tekijöitä, jotka aiheuttavat heille omassa työssään stressiä sekä miettimään keinoja sen ehkäisemiseksi sekä säätelämiseksi. Lisäksi uskomme, että haastattelu lisäsi tiimien keskinäistä luottamusta, sillä jokainen kertoi avoimesti omasta stressin kokemisestaan sekä henkilökohtaisista keinoistaan sen hallitsemiseksi. Stressiä aiheuttavien tekijöiden yhteisesti esille tuominen voi tarjota tiimin jäsenille uusia näkökulmia sekä helpottaa hankalien asioiden puheeksi ottoa. Haastatteluista kävi myös ilmi, että varhaiskasvatus-työssä on tyypillistä niin sanottu syklistyys, jolloin kuormitusta koetaan enemmän eri ajanjaksoina. Pohdimme, että erityisesti näinä ajanjaksoina voisi tiimin keskinäiselle ajalle olla lisääntyvästi tarvetta.

Pohdimme omien työkokemustemme sekä haastateltaviemme vastausten pohjalta voidaanko aikuisten ja lasten välisen lakisääteisen suhdeluvun ajatella olevan tasapainossa. Nykyiset lapsiryhmät ovat melko suuria, jolloin lasten yksilölliselle kohtaamiselle ei jää välttämättä riittävästi aikaa. Mielestämme varhaiskasvatuksessa on tärkeää, että lapsi pystyy luomaan turvallisia ihmissuhteita ja voi kokea luottavansa häntä hoitaviin kasvattajiin. Nykyisen varhaiskasvatustilanteen vuoksi lasten yksilöllisten tarpeiden huomioiminen on haastavampaa, sillä kiire ja resurssien puute hankaloittavat varhaiskasvattajan työtä. Vaikka varhaiskasvattajien tehtävänä on huolehtia yhdenvertaisesti jokaisesta lapsesta ja näiden yksilöllisistä tarpeista, saattavat ryhmän hiljaisimmat ja ujoimmat lapset jäädä kiireisenä päivänä vähäisemmälle huomiolle. Uskomme etteivät nykyiset suuret lapsiryhmät tue lapselle suotuisaa kasvua ja kehitystä.

Työntekijöiden jatkuva vaihtuvuus aiheuttaa myös huolta lapsen edun toteutumisesta varhaiskasvatuksessa. Lapsiryhmässä saattaa olla useampia eri sijaisia saman viikon aikana. Lisäksi toimintakauden aikana voi lapsiryhmässä työskennellä työntekijöitä eri pituisilla määräaikaisilla työsopimuksilla. Tämä aiheuttaa haasteita niin sijaisen kuin lapsen näkökulmasta katsottuna. Lapset tarvitsevat toiminnan ennakoitavuutta tunteakseen olonsa turvalliseksi. Jatkuvasti vaihtuva henkilöstö ei tarjoa lapselle pysyvyyden kokemusta eikä mahdollista lapsia solmimaan pysyviä ihmissuhteita häntä hoitaviin kasvattajiin.

Jäimme pohtimaan stressin mahdollista siirtymistä työntekijöiden ja lapsien välillä. Lapset harjoittelevat tunnistamaan tunteita ja kasvattajat toimivat esimerkeinä tunteiden ilmaisussa sekä tunteiden säätelyssä. Voiko varhaiskasvattajien stressi heijastua negatiivisesti lapsien käytökseen? Lapsi peilaa omia tunnetilojaan aikuiseen ja näin ollen voi samaistua häneen tiedostamattaan.

Pääkaupunkiseudun kriisiytyvä varhaiskasvatustilanne vaatisi pikaisia toimia, jotta laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutuminen voidaan turvata. Alan houkuttelevuutta tulisi lisätä jollain keinoin. Mielestämme alan palkkaus ja työolot eivät kohtaa. Alhainen palkkaus kertoo työn vähäisestä arvostuksesta. Varhaiskasvatustyön laatuvaatimusten noustessa ja resurssipulan kasvaessa odotetaan, että työntekijät tekevät samaa työtä samalla palkalla. Vaikka intohimona olisi työ

varhaiskasvatuksen työkentällä, saattavat unelmat jäädä toteuttamatta lukiessa tämän päivän uutisointia koskien pääkaupunkiseudun varhaiskasvatusta.

8.3 Ammatillinen kasvu

Aloitimme opinnäytetyömme tekemisen keväällä 2020, jolloin aloimme miettiään opinnäytetyömme aiheita. Koimme prosessin alkuvaiheessa muutamia vastoinkäymisiä sekä haasteita aiheen valinnassa. Alkuperäinen suunnitelmamme oli keskittyä työntekijöiden työhyvinvointiin varhaiskasvatuksessa tekeillä sähköinen kysely neljälle eri Helsingin päiväkodille. Lähetimme sähköpostitse yhteistyökyselyjä useaan eri päiväkotiin, joista emme saaneet vastausta. Tästä syystä jouduimme vaihtamaan opinnäytetyömme aiheita. Alun haasteista huolimatta pääsimme etenemään työssämme sovittujen aikataulujen puitteissa.

Mielestämme onnistuimme saavuttamaan opinnäytetyöllemme asetetut vaatimukset sekä meidän henkilökohtaiset tavoitteemme. Opinnäytetyön tekeminen on ollut hyvin antoisa sekä opettavainen prosessi, joka on täydentänyt omaa ammattitaitoamme valmistuessamme sosionomeiksi sekä varhaiskasvatuksen opettajiksi. Olemme pystyneet hyödyntämään varhaiskasvatuksen teoriaopintoja sekä alan työkokemusta opinnäytetyötä tehdessämme. Lisäksi olemme käyneet opinnäytetyöprosessin aikana yhdessä lukuisia ammatillisia keskusteluita sekä tehneet itsereflektointia. Ammatillista kasvua on tapahtunut koko opiskelumme ajan ja koemme, että olemme saaneet hyvät eväät toimiaksemme tulevaisuudessa sosiaalialan työtehtävissä. Tutkimuksen tekeminen ei ollut meille kummallekaan entuudestaan tuttua, joten oli tärkeää saada jakaa tämä kokemus jonkun toisen kanssa. Toiselta saadun vertaistuen tärkeyttä ei voi liiaksi korostaa.

Opinnäytetyöprosessi on auttanut meitä tiedostamaan nykyisen varhaiskasvatuksen tilanteen sekä ymmärtämään sen haasteita paremmin. Koemme huolta nykyisestä varhaiskasvatuksen tilanteesta pääkaupunkiseudulla etenkin Helsingissä. Varhaiskasvatuksen kentällä olevat haasteet ovat saaneet meitä pohtimaan omaa tulevaisuuttamme kyseisellä alalla. Varhaiskasvatustyö on merkityksellistä ja yhteiskunnallisesti tärkeää työtä, mutta mikäli työoloihin ja alan

ongelmiin ei tule muutosta, saattaa alan vetovoimaisuus laskea ja työntekijäpula jatkaa kasvamistaan.

8.4 Ehdotuksia kehittämishankkeiksi

Niin kuin tutkimuksemme tuloksista kävi ilmi, niin voidaan varhaiskasvattajan työtä pitää kohtuullisen stressaavana työnä, jossa työkavereiden tuella on merkityksellinen vaikutus stressin hallintaan. Mielestämme olisi tärkeää tarttua näihin jo tunnistettuihin voimavaratekijöihin ja lähteä tekemään kehittämistyötä sen pohjalta. Tiimien yhteisten tapaamisten määrää voitaisiin lisätä, sillä nykyisen mallin mukaan tiimipalavereita järjestetään kerran viikossa, jossa suurin osa ajasta menee käytännön asioiden suunnitteluun sekä läpi käymiseen. Omien huolien sekä stressiä aiheuttavien tekijöiden pohdiskeluun ja tarkasteluun ei välttämättä ole aina aikaa. Tutkimuksemme pohjalta tiimeissä jaetut kokemukset sekä ajatukset keventävät työntekijöiden emotionaalista työkuormaa ja auttavat työssä jaksamisessa.

Kehittämishankkeina voisi varhaiskasvatuksessa ottaa lisäksi käyttöön koulutuksia, jotka keskittyvät oman mielen ja stressin hallitsemiseen. Yhtenä koulutuksena voisi toimia tunnin mittainen mindfulness-koulutus, jonka aikana tehdään erilaisia tietoisien läsnäolon ja rentoutumisen harjoitteita. Koulutukset voisivat olla juuri varhaiskasvatustyöntekijöille suunnattuja, jossa kasvattajat voisivat jakaa toisilleen erilaisia vinkkejä ja omakohtaisia kokemuksia erilaisten harjoitteiden tekemisestä sekä niiden soveltamisesta arjen työssä. Esimerkiksi laittaessa kurvaatteita kuivuriin, voisi olla hyvä hetki mikrotauolle, jolloin työntekijällä on mahdollisuus tehdä pieni harjoite ja näin säädellä vireystilaansa sekä stressitasojaan. Mikrotaukojen ottaminen mukaan arjen työhön voisi parantaa työntekijöiden stressin säätelyä sekä tukea sen hallintaa.

LÄHTEET

- Ahola, K., & Toppinen-Tanner, S. (2012). Kaikkea stressistä. Työterveyslaitos. European Social Dialogue. 2004. Framework Agreement on Work-Related Stress. <https://ec.europa.eu/social/search.jsp?advSearchKey=framework+agreement+on+work-related+stres&mode=advancedSubmit&langId=en>
- Golnick, T., & ja Ilves, V. (2021) Opetusalan työolobarometri 2021. OAJ:n julkaisusarja. https://www.oaj.fi/content-sets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/oaj_opetusalan_tyoolobarometri_2021.pdf
- Helsingin kaupunki. (22.12.2021). TARKENNETTU TIEDOTE: Helsinki varautuu varhaiskasvatuksen haastavaan henkilöstötilanteeseen useilla toimenpiteillä. *Suomen tietotoimisto*. Saatavilla 30.3.2022 <https://www.sttinfo.fi/tiedote/tarkennettu-tiedote-helsinki-varautuu-varhaiskasvatuksen-haastavaan-henkilostotilanteeseen-useilla-toimenpiteilla?publisherId=60577833&releaseId=69928527>
- Helsingin kaupunki. (i.a.-a). *Varhaiskasvatus päiväkodissa*. Saatavilla 4.5.2022 <https://www.hel.fi/fi/kasvatus-ja-koulutus/varhaiskasvatus/varhaiskasvatus-paivakodissa>
- Helsingin kaupunki. (i.a.-b). *Varhaiskasvatus Helsingissä*. Saatavilla 4.5.2022 <https://www.hel.fi/fi/kasvatus-ja-koulutus/varhaiskasvatus>
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2008). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hjelt, H., & Karila, K. (2017). Varhaiskasvatustyön paikantuminen työntekijöiden puheessa. *Työelämän tutkimus*, 15 (3), 234–249. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85276>
- Ilmarinen, J., & Vainio, V. (2012). *Työhyvinvointia kaikille sukupolville*. Työturvallisuuskeskus. https://ttk.fi/files/4664/Tyohyvinvointia_kaikille_sukupolville.pdf
- Kangas, J., Ukkonen-Mikkola, T., Sirvio, K., Hjelt, H., & Fonsén, E. (2022). ”Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä”. Varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä työn

- haasteista ja mahdollisuuksista. *Kasvatus & Aika*, 16(2), 72–89.
<https://doi.org/10.33350/ka.109089>
- Kankainen, S. (23.2.2022). *Mitä on resilienssi työyhteisössä?*. <https://hyplus.helsinki.fi/mita-on-resilienssi-tyoyhteisossa/>
- Karila, K. (2016). *Vaikuttava varhaiskasvatus*. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset. <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/vaikuttava-varhaiskasvatus>
- Karila, K., & Kupila, P. (2010). *Varhaiskasvatuksen työidentiteetin muotoutuminen eri ammattilaissukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisessa*. Työsuojelurahaston hanke. Tampereen yliopisto.
<https://www.finna.fi/Record/jykdok.1446165>
- Keltikangas-Järvinen, L. (2012). *Temperamentti, stressi ja elämänhallinta* (3. p.). WSOY.
- Kivimäki, M., Lindbohm, J., & Reijula, K. (2019). *Lääketieteellinen aikakausikirja Duodecim*. Teoksessa *Työstressi ja sairastavuus*. <https://www.duodecimlehti.fi/duo14794>
- Korkeila, J. (2008). *Stressi, tunteiden säätely ja immunitaetti*. Saatavilla 10.10.2022. <https://www.duodecimlehti.fi/duo97123>
- Kujanpää, R. (2018). *Taidetta, luovuutta ja iloa työelämään Taiteen ja kulttuurin työhyvinvointivaikutukset varhaiskasvattajien työssä*. [Opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu].
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/152761/Kujanpaa_%20Riitta.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kupila, P. (2020). *Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus oppivassa työyhteisössä*. Teoksessa E. Hujala, & L. Turja (toim.), *Varhaiskasvatuksen käsikirja*. (5. p., s. 315–325). PS-Kustannus.
- KvaliMOTV. (i.a.). *1.2.1 Kvalitatiivinen I. laadullinen tutkimus*. Saatavilla 13.4.2022 https://www.fsd.tuni.fi/metodit/maopetus/kvali/L1_2.html
- L 540/2018. *Varhaiskasvatuslaki 13.7.2018/540*. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540>
- Lastensuojelun Keskusliitto. (2022). *Lapsella on oikeus laadukkaaseen varhaiskasvatukseen*. Lastensuojelun Keskusliiton politiikkasuositus.
<https://www.lskl.fi/julkaisut/politiikkasuositus-lapsella-on-oikeus-laadukkaaseen-varhaiskasvatukseen/>

- Manka, M. (2015). *Stressikirja: Mistä virtaa?* Talentum.
- Manka, M-L., & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum Pro.
- Mattila, A., (1.4.2022). Stressi. *Lääkärikirja Duodecim*. Kustannus Oy Duodecim. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00976>
- Mielipalvelut. (i.a.). *Stressi ja palautuminen*. Saatavilla 26.3.2022
<https://www.mielipalvelut.fi/tieto/stressi-ja-palautuminen/>
- Nislin, M. (2016). Hermoja raastavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa? *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 53(3), 218–222. <https://journal.fi/sla/article/view/59161>
- Nislin, M., Sajaniemi, N., Suhonen, E., Sims, M., Hotulainen, R., Hyttinen, S. & Hirvonen, A. (2015). Work Demands and Resources, Stress Regulation and Quality of Pedagogical Work Among Professionals in Finnish Early Childhood Education Settings. *Journal of Early Childhood Education Research* 4(1), 42–66
- Opetusalan ammattijärjestö OAJ. (i.a.). *Varhaiskasvatus*. Saatavilla 30.9.2022
<https://www.oaj.fi/politiikassa/suomalainen-kasvatus-ja-koulutusjarjestelma/varhaiskasvatus/>
- Opetushallitus. (18.02.2022). *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022*.
<https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/8274670>
- Opetushallitus. (i.a.). *Varhaiskasvatus*. Saatavilla 29.1.2022
<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatus>
- Palkoaho, M. (8.9.2022). Helsingin päiväkodit vajosivat yhä syvempään kriisiin: ”Ei ole tarjota muuta kuin tilat”. *Helsingin Sanomat*.
<https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000009040949.html>
- Penttinen, V., Pakarinen, E., von Suchodoletz, A. & Lerkkanen M.-K. (2020). Relations between Kindergarten Teachers’ Occupational Wellbeing and the Quality of Teacher-child Interactions, *Early Education and Development*, 31:7, 994–1010.
- Repo, L., Paananen, M., Eskelinen, M., Mattila, V., Lerkkanen, M-K., Gammellgård, L., Ulvinen, J., Marjanen, J., Kivistö, A., & Hjelt, H. (2019). *Varhaiskasvatuksen laatu arjessa. Varhaiskasvatussuunnitelmien toteutuminen päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa*. Kansallinen arviointikeskus. <https://karvi.fi/publication/varhaiskasvatuksen-laatu->

ariessa-varhaiskasvatussuunnitelmien-toteutuminen-paivako-
deissa-ja-perhepaivahoidossa/

- Riihonen, R., & Tuukkanen, K. (2013). *Selviytymistä vai varhaiskasvatusta. Mikä on resurssipula päiväkodissa?*. Teoksessa M. Oulasmaa, & R. Riihonen (toim.), *Ammattikasvattajan kielletyt tunteet* (s. 64–78). Väestöliitto. VL-Markkinointi Oy.
- Sainio, T., Pajulahti, R., & Sajaniemi, N. (2020). *Näin tuet lapsen itsesäätelyä - Hyvinvoinnin pedagogiikka varhaiskasvatuksessa*.
- Sajaniemi, N., Suhonen E., Nislin, M., & Mäkelä, J. (2015). *Stressin säätely. Kehityksen, vuorovaikutuksen ja oppimisen ydin*. PS-kustannus.
<https://diak.finna.fi/Record/diana.106238>
- Sohlstén-Nederström, J., Lehto, E., Sajaniemi, N., & Lehto, R. (2022). Varhaiskasvatuksen henkilöstön sosiaalisen tuen, stressin ja koulutustauttan yhteydet 3–6-vuotiaiden lasten itsesäätelyn haasteisiin. *Journal of Early Childhood Education Research*, 11(2), 197–222
<https://journal.fi/jecer/article/view/117003>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (i.a.). *Työhyvinvointi*. Saatavilla 21.1.2022
<https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Suomen mielenterveys ry. (15.10.2021). *Resilienssi auttaa selviytymään*.
<https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mita-mielenterveys-on/resilienssi-auttaa-selviytymaan/>
- Suomen mielenterveys ry. (2.8.2021). *Stressin hallinta*. <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys/mielenterveys-tyopaikalla/stressin-hallinta/>
- Särylä, S. & Vääräsmäki, J. (2014). *Työssä jaksaminen ja eettinen stressi varhaiskasvatustyössä*. [Kandinaattitutkielma, Jyväskylän yliopisto].
<http://urn.fi/URN:NBN:fi:juu-201405071632>
- Tehy. (i.a). *Henkilöstömitoitus varhaiskasvatuksessa*. Saatavilla 28.9.2022
https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/tyosuojelu/henkilostomitoitus-varhaiskasvatuksessa?qclid=EA1aIQobChMI59SPzeG3-gIVaRD-mCh3qmQ0qEAAAYASAAEgIkYPD_BwE
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. (uud. p.). Kustannusosakeyhtiö Tammi

- Työterveyslaitos. (i.a). *Stressi ja työuupumus*. Saatavilla 7.3.2022
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>
- Työterveyslaitos. (i.a.) *Stressi ja sen mekanismit*. Saatavilla 15.10.2022.
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/sisailma/sisailma-terveys-ja-oireilu/stressi-ja-sen-mekanismit>
- Valtanen, T. (27.10.2021). Varhaiskasvatuksen tilanne Helsingissä on niin huono, että sen pelätään romahtavan – Kysyimme, miten kaupungin päättäjät aikovat ratkoa asiaa. *Yle uutiset*. Saatavilla
<https://yle.fi/uutiset/3-12162576>
- Vehkalahti, K. (2019). *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*.
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Virolainen, H., (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. BoD- Books on Demand, Helsinki, Suomi.
- Vlasov, J., Salminen, J., Repo, L., Karila, K., Kinnunen, S., Mattila, V., Nukari-
nen, T., Parrila, S., & Sulonen, H. (2018). Varhaiskasvatuksen laadun arvioinnin perusteet ja suositukset. Kansallinen arviointikeskus.
<https://karvi.fi/publication/varhaiskasvatuksen-laadun-arvioinnin-perusteet-ja-suositukset/>
- Wihuri, A-J. (2014). *Mindfulness työssä. Tietoinen läsnäolo vapauttaa onnistumaan*. Talentum Media Oy.
- Wires, S. (2020). *Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa: Työn vaatimukset ja voimavarat*. [Pro gradu -tutkielma, Helsingin yliopisto].
https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/314054/Wires_Su-sanna_Pro_gradu_2020.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Ylinen, T. (2021) *Covid-19-pandemian vaikutukset varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointiin*. [Opinnäytetyö, Seinäjoen ammattikorkeakoulu]. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/509081/Ylinen_Tiia.pdf?sequence=2

LIITE 1. Kyselylomake

HAASTATTELUKYSYMYKSET

1. Minkälaisissa tilanteissa koet stressiä työssäsi?
2. Miten tunnistat stressiä itsessäsi?
3. Miten säätelet stressiä työpäivän aikana? Minkälaisia keinoja sinulla on käytettävissäsi?
4. Miten stressi näkyy tiimeissä arjen työssä?
5. Miten työntekijän kokema stressiä käsitellään tiimeissä?

LIITE 2. Saatekirje tiedonantajille

Hyvä varhaiskasvatuksen ammattilainen!

Olemme kaksi sosionomiopiskelijaa Helsingin Diakonia-ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyömme yhteistyössä Helsingin kaupungin kanssa. Opinnäytetyömme tavoitteena on varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemusten kartoittaminen tutkimuksen keinoin. Tutkimuksemme keskittyy työperäisen stressin kokemiseen, stressin hallinnan keinoihin sekä itsesäätelyyn. Opinnäytetyömme ohjaajanamme toimii Satu Keisala.

Tutkimuksemme tavoitteena on pyrkiä vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

1. Mitkä asiat aiheuttavat stressiä varhaiskasvattajan työssä?
2. Miten työntekijät tunnistavat stressiä työssään?
3. Millaisia jo olemassa olevia stressin säätelyn keinoja työntekijöillä on käytettävissä työssään?

Toteutamme ryhmähaastattelut kevään 2020 aikana etäyhteyksin kolmelle tiimille Teamsin välityksellä. Lähetämme haastattelukysymykset etukäteen noin viikkoa ennen sovittua haastatteluajankohtaa. Haastatteluajankohta sovitaan yhdessä tiimien kanssa. Ryhmähaastatteluun on varattu aikaa 30 minuuttia jokaista tiimiä kohden. Haastatteluista tehdään muistiinpanoja sekä se tallennetaan aineiston myöhempää analysointia varten.

Tutkimukseen osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja vastaaminen tapahtuu nimettömästi. Raportista ei voi voida päätellä vastaajan henkilöllisyyttä. Tutkittavalla on oikeus kieltäytyä tutkimuksesta tai keskeyttää sen missä vaiheessa tahansa. Vastauksia käsitellään luottamuksellisesti ja ne hävitetään asianmukaisesti aineiston analysoinnin ja raportoinnin jälkeen. Opinnäytetyömme valmistuu joulukuussa 2022 ja sen jälkeen se on luettavissa Theseuksen julkaisuarkistossa.

Mikäli sinulla herää kysyttävää tutkimukseen liittyen, voit laittaa meille sähköpostia osoitteeseen vilma.peltonen@student.diak.fi tai emilia.johnson@student.diak.fi.

Kiitos osallistumisestasi!

Ystävällisin terveisin

Vilma Peltonen & Emilia Johnson

LIITE 3. Suostumusasiakirja

Olen ymmärtänyt, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja voin halutessani keskeyttää tutkimukseen osallistumiseni syytä ilmoittamatta. Suostun haastatteluun, jossa selvitetään varhaiskasvattajien työperäisen stressin kokemista ja stressinhallinnan keinoja. Annan suostumukseni sille, että haastattelu nauhoitetaan sekä siitä tehdään muistiinpanoja aineiston myöhempää analysointia varten.

Olen tietoinen opinnäytetyöstä, sen tarkoituksesta sekä tavoitteista. Minulle on selvitetty, että tutkimuksesta kerättyjä tietoja säilytetään sekä käsitellään luottamuksellisesti. Aineisto on ainoastaan tutkimuksen tekijöiden hallussa, eikä päädy kolmansille osapuolille. Saatu aineisto hävitetään asianmukaisesti tulosten analysoinnin ja raportoinnin jälkeen. Haastateltavan henkilöllisyys ei ole tunnistettavissa tuloksista.

Annan tutkimuksen tekijöille suostumukseni kerätä, säilyttää ja käyttää tutkimustarkoitukseen minua koskevia tietoja.

Päivämäärä _____

Tutkimukseen osallistuvan allekirjoitus _____

Nimenselvennys _____

Suostumuksen vastaanottajan allekirjoitus _____

Vilma Peltonen / Emilia Johnson

Yhteystiedot:

Vilma Peltonen

0443132221

vilma.peltonen@student.diak.fi

Emilia Johnson

0504426480

emilia.johnson1@student.diak.fi