



samk

Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

IIDA HAAVISTO, ESSI PULKKA

Psyykkisen hyvinvoinnin vuosikello työhyvinvoinnin parantamiseksi varhaiskasvatuksessa

SOSIAALIALAN TUTKINTO-OHJELMA
2022

Tekijät Haavisto, Iida Pulkka, Essi	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä marraskuu 2022
	Sivumäärä 52	Julkaisun kieli suomi
Julkaisun nimi Psyykkisen hyvinvoinnin vuosikello työhyvinvoinnin parantamiseksi varhaiskasvatuksessa		
Tutkinto-ohjelma Sosiaalialan tutkinto-ohjelma		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli tukea Rytmin varhaiskasvattajien psyykkistä työhyvinvointia. Työssä keskityttiin psyykkiseen hyvinvointiin, koska sen vaikutukset ovat kokonaisvaltaisia. Tavoitteena oli luoda psyykkistä työhyvinvointia edistävä vuosikello kyselytutkimuksen vastausten pohjalta. Vuosikellossa huomioitiin niin yksilön kuin koko työyhteisön näkökulma. Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Pilke päiväkotiryhmän kanssa. Aihe oli ajankohtainen, sillä varhaiskasvattajien työhyvinvointi on laaja-alaisessa keskustelussa tällä hetkellä esimerkiksi varhaiskasvatuksessa tapahtuneiden muutosten vuoksi.</p> <p>Kyselytutkimus toteutettiin käyttäen määrällisiä ja laadullisia tutkimusmenetelmiä, minkä takia myös analysointitapoja oli monia. Tutkimustapana oli kyselytutkimus, jonka avulla saatiin ajankohtaista tietoa Rytmin kasvattajien psyykkisestä työhyvinvoinnista. Kyselytutkimuksen avulla selvitettiin muun muassa kasvattajien tuntemuksia omasta hyvinvoinnista, väsyttävistä ja kuormittavista tekijöistä sekä ehdotuksia siihen, miten psyykkistä työhyvinvointia voitaisiin parantaa. Vastausten mukaan kasvattajat kokivat tämänhetkisen työilmapiirin melko hyväksi. Epäkohtia oli kuitenkin myös havaittavissa, sillä esimerkiksi moni vastasi tuntevansa olonsa kuormittuneeksi melko usein.</p> <p>Psyykkisen työhyvinvoinnin vuosikello rakennettiin kyselytutkimuksen vastausten pohjalta. Vuosikellossa sovellettiin Rauramon Työhyvinvoinnin portaita, joiden avulla myös kyselytutkimus laadittiin. Lisäksi apuna käytettiin Mankan työhyvinvointimallia. Vuosikello jaettiin kuuteen osioon, jotta kasvattajat ehtivät päiväkodin kiireisen arjen keskellä syventymään jokaiseen teemaan huolella. Kaikissa osioissa huomioitiin niin yksilön kuin koko työyhteisön näkökulma sekä käytettävyyttä helpottamaan lisättiin apukysymyksiä. Yksilön ja työyhteisön tavoitteet sekä apukysymykset kerättiin vuosikellon liitesivuille, jotta itse vuosikello pysyi selkeänä.</p>		
Avainsanat Varhaiskasvatus, psyykkinen työhyvinvointi, vuosikello		

Authors Haavisto, Iida Pulkka, Essi	Type of Publication Bachelor's thesis	Date November 2022
	Number of pages 52	Language of publication: Finnish
Title of publication Annual clock of psychological well-being to improve work well-being in early childhood education		
Degree program Bachelor of Social services		
Abstract <p>The purpose of this bachelor's thesis was to support day care center Rytmi's early childhood educators psychological work well-being. This thesis focuses on psychological well-being because the effects are comprehensive. Objectives of the study were to create a psychological work well-being annual clock based on survey responses. Individual and work community perspectives were both studied. This thesis was made in collaboration with Pilke day care center Rytmi. The subject was topical because the well-being of early childhood educators is in discussion.</p> <p>The survey was made using quantitative and qualitative research methods, which is why there were many methods of analysis. Research method was a survey which gave us information about the psychological well-being of the educators. The survey was used to find out data about educators' feelings about their well-being, tiring factors and suggestions how to promote psychological well-being. According to the answers of the educators, they think the atmosphere is pretty good. There were also noticeable flaws as many of the respondents feel burdened quite often.</p> <p>The annual clock of psychological work well-being was built based on the surveys responses. The clock was created using the help of Päivi Rauramo's book Työhyvinvoinnin portaat. The survey was also created using the same book. Manka's work well-being method was also used in the annual clock. The clock was divided into six sections, so the educators have enough time to work on every theme. Individual and work community sides were both studied in every section. Suggestive questions were added to promote usability. Individual and work community's objectives and the questions were added to the attachment pages, so the annual clock stayed clear.</p>		
Keywords Early childhood education, psychological work well-being, annual clock		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 LÄHTÖKOHDAT	7
2.1 Yhteistyökumppani	7
2.2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	8
2.3 Vuosikello	8
3 PSYKKINEN HYVINVOINTI OSANA KOKONAISVALTAISTA TYÖHYVINVOINTIA	9
3.1 Työhyvinvoinnin käsite.....	9
3.2 Työhyvinvointi fyysisestä ja sosiaalisesta näkökulmasta	10
3.3 Psykkinen hyvinvointi ja kuormitustekijät.....	11
3.3.1 Työstressi	12
3.3.2 Työuupumus	13
3.4 Työhyvinvoinnin portaat.....	13
3.5 Mankan voimavaralähtöinen työhyvinvointimalli	16
4 TYÖHYVINVOINTI VARHAISKASVATUKSESSA	18
4.1 Varhaiskasvattajien työhyvinvointi.....	18
4.2 Voimavarat ja kuormitustekijät varhaiskasvatuksessa.....	20
5 NÄKÖKULMIA TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISEEN.....	21
5.1 Yksilön hyvinvoinnin kehittäminen.....	21
5.2 Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen.....	23
6 KYSELYTUTKIMUKSEN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS	26
6.1 Kyselytutkimus	26
6.2 Kyselyn laatiminen ja toteutus.....	27
6.3 Kyselyn tulokset.....	28
6.3.1 Yksilön suhde työhön	30
6.3.2 Psykkinen työhyvinvointi	32
6.3.3 Keinot työhyvinvoinnin parantamiseen.....	37
6.4 Kyselyn tulosten johtopäätökset	39
7 VUOSIKELLON SUUNNITTELU JA TOTEUTUS.....	41
7.1 Vuosikellon suunnittelu	41
7.2 Vuosikellon sisältö.....	43
8 POHDINTA	46
8.1 Arviointi	46
8.1.1 Essi.....	49
8.1.2 Iida	50

8.2 Jatkokehitys.....	52
-----------------------	----

LÄHTEET

LIITTEET

1 JOHDANTO

Työhyvinvointiin kiinnitetään tänä päivänä enemmän huomiota kuin ennen. Yksilön työhyvinvointi ei koske ainoastaan henkilöä itseään, vaan on myös työnantajan sekä koko yhteisön etu. (Virolainen, 2012, s. 9.) Kun työhyvinvoinnin eteen nähdään vai-
vaa, on sillä suuri vaikutus työntekijöiden työhön sitoutumiseen ja työssä viihtymi-
seen. Ihminen tarvitsee työn ohelle riittävästi unta sekä vapaa-aikaa, koska liiallinen
työtaakka on rasite niin fyysisesti kuin psyykkisestikin. (Virolainen, 2012, s. 53–63.)
”Asianmukaisilla työtavoilla ja työotteella, toisia arvostamalla ja omasta työkyvystä
huolehtimalla kehitty turvallinen ja hyvinvoiva työyhteisö” (Ristioja & Tamminen,
2010, s. 46).

Olemme suorittaneet monia harjoitteluita varhaiskasvatuksen piirissä ja olemme ha-
vainneet suurta vaihtelua kasvattajien työssä jaksamisessa. Keskustelu varhaiskasvat-
tajien työhyvinvoinnista on jatkunut jo pitkään. Lisääntyneen sosiaalialan uutisoinnin
mukaan henkilökunnan vaihtuvuus on suurta ja esimerkiksi alanvaihtajia on paljon,
mikä on varmasti kytköksissä työhyvinvointiin. Keskusteluissa kasvattajien työhyvin-
voinnista nousee esiin varhaiskasvatuksessa tapahtuvat muutokset. Olemme havain-
neet ongelmien ilmenevän jaksamattomuutena, uupumuksena sekä motivaation ja me-
hengen puuttumisena, mitkä heijastuvat koko henkilökunnan työhyvinvointiin.

Opinnäytetyön tarkoituksena on perehtyä Pilke päiväkotirytmien varhaiskasvatustajien
työhyvinvointiin ja kehittää kyselyn vastausten avulla psyykkisen työhyvinvoinnin
vuosikello päiväkodin käyttöön. Tavoitteena on luoda tarpeeseen vastaava, toimintaa
yhtenäistä sekä selkeä vuosikello, jossa erottuvat yksilön sekä koko yhteisön näkö-
kulmat. Yhteiset toimintatavat helpottavat päiväkodin arkea sekä auttavat myös uusien
kasvatustajien perehdyttämistä talon toimintaan. Toteutamme päiväkodin varhaiskasvat-
tajille kyselyn, josta saamme ajankohtaista tietoa psyykkisestä työhyvinvoinnista, kas-
vatustajien keinoista työhyvinvoinnin parantamiseen sekä aiheita vuosikellon teemojen
rakentamiseen. Teemme opinnäytetyön parityönä, koska haluamme syventyä vahvasti

niin yksilöön kuin koko työyhteisöön. Parityöskentelyn avulla pystymme tekemään laajemman tutkimuksen ja se mahdollistaa syventymisen työhyvinvointiin kahdesta eri oleellisesta näkökulmasta. Kun opinnäytetyötä tehdään yhdessä, on näkökulmia aina kaksi, mikä mahdollistaa ajatusten jakamisen ja sitä kautta syvemmän aiheen analysoinnin.

2 LÄHTÖKOHDAT

2.1 Yhteistyökumppani

Yhteistyökumppanimme toimii Pilke päiväkodit Oy:n musiikkipäiväkotinä Rytmi. Pilke päiväkodit on kasvava yritys, joka tarjoaa varhaiskasvatusta, esiopetusta, iltapäiväkerhotoimintaa, lastenhoidon palveluja sekä sosiaalihuollon perhepalveluja. Pilkkeen arvoja ovat turvallisuus, myönteisyys, osallisuus ja innovatiivisuus. Arvojen lisäksi Pilkkeen työtä ohjaa halu tarjota laadukasta palvelua. (Pilke päiväkodit, n.d.) Pilke päiväkotinä Rytmi tarjoaa varhaiskasvatusta sekä esiopetusta. Tuotamme kyselytutkimuksen kyseisen päiväkodin kasvattajille. Kyseinen päiväkotinä sijaitsee Porissa ja siellä työskentelee tällä hetkellä 18 kasvattajaa. Pyrimme saamaan kasvattajilta kyselytutkimuksen avulla mahdollisimman laadukasta tietoa, jonka avulla kokoamme vuosikellosta juuri heidän tarpeisiinsa sopivan.

Työhyvinvointikyselyjä on teetetty Pilkkeellä vuosittain ja niistä on noussut aika ajoin työssä jaksaminen esiin. Yhteistyökumppanimme korostaa ihmisen kokonaisvaltaisuutta ja on hyvin tietoinen jaksamiseen vaikuttavista monenkirjavista tekijöistä. Yhteistyökumppanimme pitää tärkeänä yksilön voimavaroja ja niiden tunnistamista. Vuosikello tukee työyhteisön jäseniä esimerkiksi tekemällä heille näkyväksi keinoja, joilla työntekijät voivat itse vaikuttaa työssä jaksamisen edistämiseen. Työyhteisön kannalta yhteistyökumppanimme korostaa työhyvinvoinnin merkitystä arjessa. Työhyvinvointinä näyttää suurta roolia jo perehdytyksen ensi hetkistä lähtien. Työyhteisön hyvinvointinä vaikuttaa yksilöön suuresti varsinkin työsuhteen alkuvaiheessa, koska hyvinvoiva työyhteisö on avoin ja vastaanottavainen. Vuosikellon ollessa osa arkea, se

voidaan tuoda uusien työntekijöiden käyttöön jo heti perehdytysvaiheessa, mikä auttaa uutta työntekijää niin yksilöllisesti kuin uuteen työyhteisöön asettumisen näkökulmasta esimerkiksi toimintatapojen sisäistämiseksi.

2.2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Tarkoituksenamme on tukea Rytmin varhaiskasvattajien psyykkistä työhyvinvointia. Tässä opinnäytetyössä keskitymme psyykkiseen hyvinvointiin, koska sen vaikutukset ovat kokonaisvaltaisia. Lisäksi nykyään mielen hyvinvointiin kiinnitetään enemmän huomiota, jolloin se lisää aiheemme ajankohtaisuutta. Tavoitteenamme on luoda psyykkistä työhyvinvointia edistävä vuosikello kyselytutkimuksen vastausten pohjalta.

Henkilöstön työhyvinvointi on edellytys toimivalle työskentelylle, mikä lisää aiheemme tärkeyttä. Työhyvinvointi koskee jokaista yhteisön jäsentä ja sen merkitys korostuu varhaiskasvatuksessa entisestään. Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi on yksi laadukkaana varhaiskasvatuksen isoista kulmakivistä (Siitonen, 2020). Työhyvinvointi ja työssä viihtyminen innostavat henkilöstöä tekemään parhaansa ja luovat hyvän ilmapiirin, mikä on oleellista osaamisen hyödyntämiselle ja varhaiskasvatuksen laadukkuudelle (Hujala ym., 2004, s. 1). Mitä enemmän jokaisen osaamista ja mielenkiintoa käytetään varhaiskasvatuksessa, sen rikkaampaa on niin lasten kuin aikuistenkin päiväkotiarkea (Siitonen, 2019). Kun henkilökunnan työhyvinvointi paranee, työyhteisöllä on mahdollisuus kehittyä, mikä voi jo itsessään lisätä henkilökunnan pysyvyyttä ja pystyvyyttä. Työhyvinvointi on myös suuri kilpailuvaltti. Se parantaa työpaikan imagoa, houkuttelevuutta ja mielenkiintoisuutta (Puttonen ym. 2016 s. 4).

2.3 Vuosikello

Vuosikello on työkalu ja aikataulusväline, jonka avulla voidaan kuvata vuoden aikana tapahtuvat prosessit ja tehtävät. Vuosikellon tapahtumat voidaan kuvata sanoin tai kuvin perinteisen kellotaulun avulla. Vuosikellosta voidaan nähdä koko vuoden suunnitelma kokonaisuutena. Hyvin laadittu työkalu on selkeä ja kaiken olennaisen näkee yhdestä ja samasta kuvasta. Tätä työkalua on hyvä päivittää säännöllisin

väliajoin ja tarkistaa toimintojen ajantasaisuus sekä mahdolliset puutteet. Vuosikellon avulla on helpompi pysyä ajan tasalla ja ennakoida toimintojen suunnittelua ja ajankäyttöä. Ajanhallinta sekä toiminnan selkeys ja ennakointi ovatkin kyseisen työkalun hyötyjä. (Innokylä, n.d.)

Haluamme kehittää tavan, jolla voimme parantaa ja tukea päiväkodin henkilökunnan työhyvinvointia niin yksilön kuin koko työyhteisön näkökulmasta. Vuosikellon tarkoituksena on olla mahdollisimman helposti seurattava, päiväkodin toimintaa yhtenäistävä sekä mahdollisimman pitkään käytettävä teemakalenteri. Sen selkeä rakenne auttaa jäsentämään psyykkisen hyvinvoinnin kehittämisen koko toimintakaudella ja se toimii pohjana kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja arviointiin.

Vuosikello on Rytmin kasvattajille tuttu työväline, mikä vaikutti suuresti valintaamme produktin toteutusmallista. Tuttu työväline vaatii vähemmän totuttelemista ja kynnys sen käyttöönottoon alenee eri sisällöstä huolimatta. Vuosikello on toimiva työkalu varhaiskasvatukseen. Se on helposti muokattava, aikaan sidonnainen ja ennakoinnin mahdollistava. Tämä helpottaa kasvattajien arkea selvästi. Se yhtenäistää talon toimintatapoja ja on helposti saatavilla sekä nähtävillä esimerkiksi taukhuoneessa tai oman ryhmän tiloissa joko paperisena tai mobiiliversiona.

3 PSYYKKINEN HYVINVOINTI OSANA KOKONAISVALTAISTA TYÖHYVINVOINTIA

3.1 Työhyvinvoinnin käsite

Työhyvinvoinnin tutkimusta on ollut olemassa jo kauan, mutta sen painopisteet ovat ajan kanssa muuttaneet muotoaan. Itse työhyvinvoinnin käsite on noussut esiin vahvasti vasta 2000-luvulla (Laine ym. 2016). Maailmalla työhyvinvointi on käsitteenä liitetty monesti työterveyteen ja työkykyyn. Suomessa käsite on nykyään hyvin laaja-alainen sisältäen myös työn sujumisen arjessa. (Manka & Manka, 2016, s. 64, 75.) ”Työhyvinvoinnissa on kyse työntekijöiden elämän laadusta sekä työssä viihtymisestä” (Utela, 2019, s. 34). Suomen sosiaali- ja terveysministeriö (n.d.) määrittelee

työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi.

Juuti ja Salmi (2014) määrittelevät työhyvinvoinnin hyvän työn käsitteen kautta. Yhtenäistä työhyvinvoinnin määritelmää on vaikea linjata, koska työhyvinvointi jäsentyy jokaisella yksilöllä erilaiseksi. Hyvään työelämään liittyy monia seikkoja, joista selkeästi esiin nousevat muun muassa ihmisen ja työn suhde, yksilön saama tuki ja arvostus, työn mielekkyys sekä oman itsensä kehittämisen mahdollisuus. Näiden keskeisten piirteiden täyttyessä työntekijä voi kokea nautintoa työstään, jolloin yksilö todennäköisesti mahdollisesti voi työssään hyvin. (s. 37.)

Suonsivu (2014) tarkastelee teoksessaan työhyvinvointia paljon työyhteisön kautta. Työyhteisöjä tulisi tarkastella muuttuvina, uusiutumiskykyisinä, muutoksia ennakkoivina sekä uusia toimintamalleja oppivina yhteisöinä. Työyhteisöt ovat menossa kohti työntekijälähtöistä ajattelua. Me-henkisyyden ollessa kunnossa, tiedonkulku sekä vuorovaikutus toimivat yhteisössä avoimesti. Hyvässä työyhteisössä jokainen sen jäsen voi kokea sen voimaannuttavaksi. Toimivalla työyhteisöllä on hyvät mahdollisuudet saavuttaa jokaisen yksilön hyvinvointi työyhteisössä. (s. 59.)

3.2 Työhyvinvointi fyysisestä ja sosiaalisesta näkökulmasta

Työhyvinvointi voidaan jakaa kolmeen eri osa-alueeseen, jotka ovat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työhyvinvointi (Virolainen, 2012, s. 11). Fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat työn kuormittavuus, fyysiset työolosuhteet ja ergonomiset ratkaisut, jotka korostuvat etenkin fyysisesti raskaissa työtehtävissä (Virolainen, 2012, s. 17). Organisaatiolla on mahdollisuus vaikuttaa työntekijöidensä fyysiseen työhyvinvointiin monilla tavoin, kuten tukemalla, kannustamalla ja mahdollistamalla valitsemaan terveelliset tavat ja valinnat. Omat ja työyhteisön tavat ja tottumukset vaikuttavat työhyvinvointiin. Kun työyhteisö kannustaa terveellisiin elämäntapoihin, on yksilön helpompi valita ja päätyä terveellisempiin vaihtoehtoihin. (Työterveyslaitos, n.d.) Työpaikalla tulisi ottaa huomioon ympäristön ja työtilojen esteettömyys. Työtilojen ollessa esteettömät, tiloja pystytään muuntelemaan tarpeen mukaan ja tällöin ne ovat turvallisempia sen käyttäjille. Työtilojen lisäksi työvälineisiin ja työasentoihin

tulisi kiinnittää huomiota. Yksipuolista kuormitusta ja nivelten ääriasentoja tulisi välttää. Työn rasittavuutta voidaan välttää myös työnkierron avulla, jotta työtehtäviä voidaan vaihdella työntekijöiden välillä. (Työturvallisuuskeskus, n.d.)

Sosiaalinen työhyvinvointi koostuu työpaikalla tapahtuvista kanssakäymisistä ja vuorovaikutustilanteista. Kahvihetket ja muut pienet arjen kohtaamiset ovat hetkiä, jolloin kohdataan työtovereita. Näillä pienillä kohtaamisilla voi olla suuri merkitys yksilön työhyvinvointiin. Pakottamalla saadaan harvoin luotua toimiva työyhteisö. Yksilöt muodostavat yhteisön melkein huomaamatta, mutta sosiaalisten suhteiden luominen ja ylläpitäminen lähtee työntekijästä itsestään. (Virolainen, 2012, s. 24.) Liian vähäinen sosiaalinen tuki sekä työpaikan huono ilmapiiri lisäävät sairauspoissaoloja ja puutteita kokonaisvaltaisessa hyvinvoinnissa. (Virtanen & Sinokki, 2014, s. 234).

3.3 Psykkinen hyvinvointi ja kuormitustekijät

Psykkinen hyvinvointi on keskeinen osa kokonaisvaltaista hyvinvointia. Psykkinen hyvinvointi ilmenee työyhteisössä esimerkiksi hyvänä työilmapiirinä sekä tiimityön sujuvuutena. Kun työ on järjestetty hyvin, työntekijä hallitsee työn teon paremmin. Psykkisen hyvinvoinnin ollessa tasapainossa sairauspoissaolojen määrä ja vaihtuvuus laskevat ja työ on laadukkaampaa ja tuottavampaa. (Työturvallisuuskeskus, 2015, s. 5.) Psykkinen työhyvinvointi sisältää myös työpaineet ja stressaavuuden. Työn mielekkyys on olennainen osa psykkinen työhyvinvointia, sillä yksilön mielen-terveyttä edistää itselle mielenkiintoinen ja miellyttävä työ. On tutkittu, että työssäkäyvien henkilöiden mielen-terveys on parempi kuin työttömien, pois lukien ne työs-säkäyvät, jotka ovat esimerkiksi stressaantuneita työstään tai ovat alipalkatussa työssä. (Virolainen, 2012, s. 18.)

Psykkinen kuormitus tunnistetaan yksilöllisesti koetun olon ja tuntemuksien kautta. Myös psykkinen kuormituksen sietokyky vaihtelee eri yksilöiden välillä suuresti. Kun kuormittavia tekijöitä pyritään tunnistamaan, tarkastellaan samalla, miten niihin on varauduttu esimerkiksi varhaiskasvatusyksikössä. Havaittujen riskien ohella voidaan tarkastella yleisiä stressiä aiheuttavia tekijöitä. (Ristioja & Tamminen, 2010, s. 35–36.) Työpahoinvointi voi olla työhyvinvoinnin vastakohta tai sitä voidaan

tarkastella vajavaisena työhyvinvointina. Työpahoinvointi ilmenee usein henkisenä pahoinvointina, kuten esimerkiksi väsymyksenä ja stressinä. Työyhteisössä se voi ilmetä koko yhteisön väsymisenä ja tehokkuuden heikkenemisenä. Tästä voi seurata pahimmillaan koko työyhteisöä haittaava negatiivinen kierre. (Suonsivu, 2014, s. 13.)

3.3.1 Työstressi

Stressi on tunne, jolloin ihminen tuntee itsensä uhatuksi, kun yksilön vaatimukset joko uhkaavat ylittyä tai ylittävät resurssit (Räisänen, 2012, s. 17). Stressi ei ole pienissä määrin haitallista, vaan päinvastoin sopiva stressi saattaa lisätä energiaa, johtaa parempiin tuloksiin sekä virittää luovuudelle (Nummelin, 2008, s. 75). Haastavimmatkin stressitilanteet ovat normaaleja työelämässä, mutta jatkuva ja hallitsematon stressi on uhka terveydelle. (Räisänen, 2012, s. 17.) Stressin pitkittyessä ihminen voi altistua työuupumus- ja masennusoireille. Työstressi laskee työmotivaatiota samalla kun väsymys ja aloitekyvyttömyys lisääntyvät.

Ihmisen olisi hyvä tunnistaa itselle tyypilliset stressin oireet, jotta tilanteeseen voidaan vaikuttaa ennen kuin ylirasitustila on jatkunut liian pitkään. (Nummelin, 2008, s. 75–76.) Stressin oireet ovat yksilöllisiä ja ihmiset tuntevat stressin eri tavoin (Toppinen-Tanner & Ahola, 2012, s. 11). Sen psyykkisiä oireita voivat olla esimerkiksi ahdistuksen tunne, jännittyneisyys ja ärtyneisyys (Nummelin, 2008, s. 74). Stressi on sosiaalinen ilmiö, joka voi tarttua tai siirtyä ihmisestä toiseen esimerkiksi käyttäytymisen, myötäelämisen tai vuorovaikutuksen tiiveyden takia (Hakanen & Perhoniemi, 2012, s. 54–56).

Stressinhallinta on osa prosessia, jossa ihminen yrittää selviytyä resurssien ylittämistä vaatimuksista ja kestää niiden aiheuttamat paineet. Stressinhallinta käynnistyy, kun ihminen havaitsee stressin ja alkaa pohtimaan selviytymiskeinoja siihen. Työyhteisö on sosiaalinen voimavara ja tukee yksilöä työstressin lievittämisessä. Myös esihenkilön tuki on suuressa roolissa stressin hallinnassa. (Ahola ym., 2012, s. 68–76.) Jotta stressiä voidaan hallita, on tunnistettava stressiä aiheuttavat tekijät, joita voivat olla esimerkiksi työn tauotus, priorisointi ja kyky sanoa ei (Mieli ry, 2021).

3.3.2 Työuupumus

Pitkittynyt stressi voi johtaa työuupumukseen. Ihminen uupuu, koska keho ei pysty enää käsittelemään pitkään jatkunutta stressiä. Pitkittynyt työuupumus voi johtaa masentumiseen. Uupunut työntekijä saattaa olla itkuherkkä tai altis yllättäville raivokohtauksille. Lisäksi asioiden unohtelu on yksi mahdollisista tunnusmerkeistä. Tällaisessa tilanteessa työ ei tunnu enää juurikaan merkitykselliseltä. (Marila & Valonen, 2020, s. 13–16.)

Tutkimuksen mukaan merkittävimpiä työuupumuksen aiheuttavia tekijöitä ovat liian suuri työkuorma, sosiaalisen tuen puute sekä työyhteisön toimintatapojen kuormittavuus (Katajainen ym., 2012, s. 56). Yksilöllisen selitysmallin mukaan työuupumusprosessi saa alkunsa siitä, kun työntekijä on liian sitoutunut ja innostunut työstään (Juuti & Salmi, 2014, s. 56). Jotta työuupumuksesta toipuu, on kuormitustekijöitä poistettava. Tällöin työntekijän on muutettava omaa asennettaan ja toimintatapojaan. Muutosten ja toimenpiteiden laajuus riippuu uupumuksen vaikeusasteesta. Uupumisen oireista olisi hyvä kertoa esihenkilölle niiden ilmaannuttua, jotta tilanteeseen voidaan löytää ratkaisuja jo varhain. (Työterveyslaitos, n.d.)

3.4 Työhyvinvoinnin portaat

Päivi Rauramon työhyvinvoinnin portaat -malli perustuu Abraham Maslowin tarvehierarkiateoriaan. Työhyvinvoinnin portaat koostuvat viidestä eri portaasta: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen, jotka ovat ihmisen perustarpeita. (Rauramo, 2012, s. 7–9.) Portaita edetään yksi kerrallaan ja ylimmälle portaalle voidaan päästä, kun alempana olevien portaiden tavoitteet ja tarpeet ovat täyttyneet. Jokaisen portaan kohdalla aihetta pohditaan yksilön sekä työyhteisön näkökulmasta. (Rauramo, 2012, s. 15.)

Ensimmäinen taso Maslowin tarvehierarkiassa muodostuu fysiologisista perustarpeista, kuten nukkumisesta, syömisestä, veden juonnista ja hengittämisestä. Työhyvinvoinnin portaissa ensimmäisen portaan tavoitteena on hyvä terveys. Pohdittaessa yksilön näkökulmasta, miten terveyteen voitaisiin vaikuttaa, on ydinasemassa terveelliset elämäntavat. Työnantajalla ja organisaatiolla on paljon mahdollisuuksia vaikuttaa

työyhteisön terveyteen, kuten työterveyshuollon, työpaikkaruokailun ja taukojen avulla sekä keventämällä työn kuormitusta. (Rauramo, 2012, s. 25.) Työkykyä olisi hyvä seurata ja tarvittaessa tarjota varhaista tukea haastavissa tilanteissa, jotta vältetään sairauksilta ja pitkäaikaiselta kuormitukselta. Hyvä esihenkilö välittää työntekijöidensä työhyvinvoinnista ja huomaa, jos työhyvinvointi heikkenee niin yksilön kuin koko työyhteisön osalta. Työhyvinvointia voidaan edistää monin eri tavoin, kuten osaamista kehittämällä, ergonomiia parantamalla, uudelleen kouluttautumalla, työnkierrolla ja kuntoutuksella. Työkyvyn edistäminen vaatii toimivaa yhteistyötä työnantajan, työterveyshuollon ja työsuojeluhenkilöstön kesken. (Rauramo, 2012, s. 40.) Ensimmäisen portaan tavoitteita voidaan arvioida esimerkiksi terveystarkastuksilla, kyselyillä sekä kuormittumisen arvioinnilla (Rauramo, 2012, s. 67).

Turvallisuus on Työhyvinvoinnin portaiden toinen porras. Jokaisella ihmisellä on omanlainen käsityksensä siitä, mitä on turvallisuus ja turvattomuus. (Rauramo, 2012, s. 69.) Työpaikoilla turvattomuutta voi luoda kiusaaminen, tapaturmat ja epäasiallinen kohtelu. Jotta turvallisuus voidaan taata työpaikalla, jokaisen on toimittava yhteisten pelisääntöjen, ohjeiden, lain ja asetusten mukaisesti. Työsuhteen pysyvyys ja toimeentulo liittyvät vahvasti turvallisuuden tunteeseen. Pitkään jatkunut epävarmuus heikentää työhyvinvointia. Sujuvat ja ergonomiset toiminta- ja työskentelytavat tukevat yksittäisen työntekijän turvallisuuden tunnetta. (Rauramo, 2012, s. 69–70.) Turvallisuutta voidaan arvioida muun muassa terveystarkastusten, riskien arvioinnin ja auditoinnin avulla (Rauramo, 2012, s. 102).

Kolmas porras Rauramon Työhyvinvoinnin portaissa on yhteisöllisyys. Yksilön työmotivaatio kasvaa ja itsetunto paranee, kun työyhteisö antaa positiivista palautetta ja kannustaa. Työyhteisöllä on vaikutusta myös työn tuloksellisuuteen, sillä yhteistyön toimiessa sujuvasti päästään parempiin tuloksiin. (Rauramo, 2012, s. 103–105.) Organisaation sisällä voi olla monia erilaisia työilmapiirejä. Ilmapiiriin pystytään vaikuttamaan monella eri tavalla, kuten hyvillä käytöstavoilla, tehokkaalla ja toimivalla tiedonkululla, antamalla työrauhan kaikille, yhteisillä arvoilla ja tavoitteilla sekä hyvällä yhteishengellä. (Rauramo, 2012, s. 108.) Hyvän työilmapiirin kannalta on tärkeää, että jokainen työntekijä on sitoutunut kehittämään ilmapiiriä. Jos epäkohtia ilmenee, tulisi ne ratkaista mahdollisimman pian. Kaikki organisaation jäsenet voivat osallistua ongelmatilanteiden ennaltaehkäisyyn noudattamalla sääntöjä, pyytämällä apua

tarvittaessa, kuuntelemalla ja puuttumalla epäkohtiin. (Rauramo, 2012, s. 109–110.) Myös työnantajalla on mahdollisuuksia edistää yhteisöllisyyttä muun muassa perhdytyksen, työnohjauksen ja kokouskäytäntöjen kehittämisen avulla, kun taas yksittäinen työntekijä voi edistää yhteisöllisyyttä aktiivisen osallistumisen, vastuun kantamisen, hyvien käytöstapojen ja vuorovaikutustaitojen kehittämisen avulla. Työhyvinvoinnin portaiden kolmatta porrasta voidaan arvioida muun muassa kehityskeskusteluilla ja työtyytyväisyys- ja työyhteisön toimivuuskyselyillä. (Rauramo, 2012, s. 121–122.)

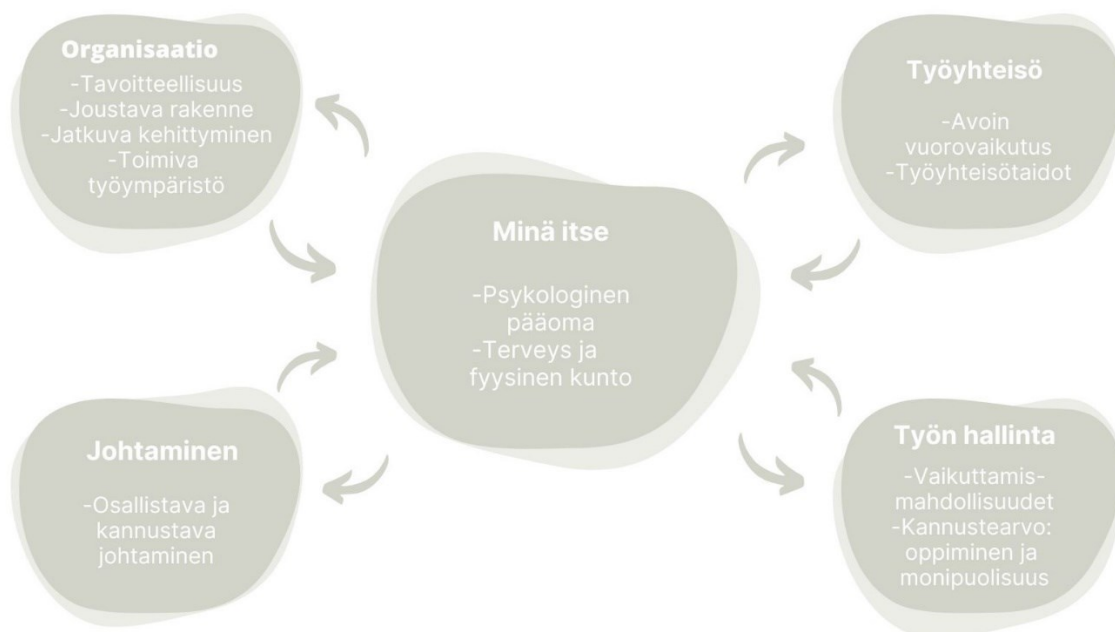
Työhyvinvoinnin portaiden neljäs porras on arvostus. Itsekunnioitus ja -arvostus ovat ihmiselle tärkeitä ja toisinaan arvostusta tavoitellaan myös muilta. Toisten ihmisten osoittama arvostus vahvistaa itsetuntoa. (Rauramo, 2012, s. 123.) Yksilö kokee itselleen merkityksellisimmäksi arvostuksen, jota saa tärkeiksi kokemuksiltaan ihmisiltä. Työ merkitsee ihmisille eri asioita: joillekin se voi olla vain pakollinen toimeentulon lähde, kun taas toiselle se on kutsumus. (Rauramo, 2012, s. 125.) Esihenkilö pystyy vaikuttamaan työntekijöidensä työn mielekkyyteen osoittamalla arvostusta, olemalla oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen sekä huolehtimalla heidän turvallisuudestaan ja terveydestään (Rauramo, 2012, s. 126). Jotta työ on tuottoisaa ja saadaan tuloksia aikaan, on työnantajan annettava rakentavaa palautetta sekä saatava sitä myös itse. Palautetta saamalla pystytään kehittämään työtä ja arvioimaan omaa työtä. Esihenkilö voi osoittaa arvostusta myös palkitsemalla työntekijöitä. Muistamalla merkkipäivinä tasapuolisesti työntekijä tuntee olonsa merkitykselliseksi. Kehityskeskusteluiden avulla esihenkilö pystyy osoittamaan kiinnostusta alaisten ajatuksia ja työhyvinvointia kohtaan. Yksittäinen työntekijä voi osoittaa arvostustaan muille hyvillä käytöstavoilla, rehellisyydellä sekä tuen ja avun tarjoamisella ja pyytämällä. Neljättä porrasta voidaan mitata esimerkiksi kehityskeskusteluiden, työtyytyväisyyskyselyjen ja työilmapiirimitausten avulla. (Rauramo, 2012, s. 143.)

Viides ja viimeinen portaista on osaaminen. Ihmisellä on tarve ja halu kehittää itseään jatkuvasti, olla parempi sekä löytää itsestään uusia puolia. (Rauramo, 2012, s. 145.) Tieto kehittyy jatkuvasti, jonka takia uusia asioita on opiskeltava, jotta osaaminen pysyy ajan tasalla. Oman osaamisen ylläpito edistää hyvinvointia ja jaksamista. Lisäksi ajankohtainen osaaminen on etu työmarkkinoilla ja työn saaminen on täten varmempaa ja todennäköisempää. Osaamisen kehittämisessä työnantajalla ja organisaatiolla

on suuri vastuu, sillä iso osa oppimisesta tapahtuu työpaikalla. (Rauramo, 2012, s. 146.) Organisaation näkökulmasta koulutukset, kehittämissohjelmat, verkostot, työtehtävien vaihtelu ja työnkierto ovat hyviä esimerkkejä osaamisen ja hyvinvoinnin edistämisen toimista. Yksilö voi edistää osaamistaan osallistumalla aktiivisesti työnantajan tarjoamiin mahdollisuuksiin, kokeilemalla ja harjoittelemalla, seuraamalla toisen työtä, itseopiskelemalla sekä erilaisia portfolioita tekemällä. Viimeisen portaan toteutumista voidaan arvioida koulutuksen määrän ja laadun, riskien arvioinnin, asiakaskyselyiden ja -palautteiden sekä innovaatioiden avulla. (Rauramo, 2012, s. 168–169.)

3.5 Mankan voimavaralähtöinen työhyvinvointimalli

Mankan voimavaralähtöinen työhyvinvointimalli koostuu kolmesta ulottuvuudesta: rakennepääomasta, sosiaalisesta pääomasta sekä psykologisesta pääomasta. Työhyvinvointi on monien tekijöiden summa. Rakennepääoma koostuu organisaatiosta ja työnhallinnasta, sosiaalinen pääoma johtamisesta ja työyhteisöstä, kun taas psykologinen pääoma yksilöstä itsestään (kuvio 1). (Manka & Manka, 2016, s. 76.)



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin tekijät (mukailten Manka & Manka, 2016, s. 76).

Rakennepääoma koostuu kahdesta ulottuvuudesta: organisaatiosta ja työn hallinnasta sekä niihin liittyvistä tekijöistä. Työhyvinvointi ei ole itsestään selvyys, vaan sen eteen on tehtävä töitä organisaatiossa. Tavoitteellisuus, joustava rakenne, itsensä jatkuva kehittäminen ja turvallisuus ovat hyvinvoivan organisaation piirteitä. Tavoitteellinen organisaatio kehittää jatkuvasti itseään ja asettaa uusia tavoitteita. Tavoitteet tulisi luoda yhdessä koko työyhteisön kanssa, sillä silloin sen jäsenet ovat todennäköisemmin kiinnostuneita tavoitteiden saavuttamisesta sekä halukkaita toimimaan niiden mukaisesti. (Manka & Manka, 2016, s. 80–81.) Motivaatioon vaikuttaa myös vastuullisuus sekä palaute tehdystä työstä (Manka & Manka, 2016, s. 107). Kun organisaation rakenne on joustava, se mahdollistaa päätösten teon omalla alueella. Vaikuttaminen omaan työhön ja mahdollisuus osallistua päätösten tekemiseen lisää työntekijän tunnetta työn mielekkyydestä. Jotta osaaminen pysyy ajan tasalla, on uutta opeteltava jatkuvasti ja uutta tietoa päivitettävä. Tässä voidaan käyttää apuna esimerkiksi kehittämissuunnitelmaa. Työhyvinvointiin vaikuttaa myös oleellisesti turvallinen toimintaympäristö. Lähdetessä parantamaan työhyvinvointia kannattaa lähteä liikkeelle fyysisen työympäristön muokkaamisesta. Työympäristön turvallisuuteen velvoittaa myös työturvallisuuslaki. (Manka & Manka, 2016, s. 87–90.)

Sosiaalinen pääoma on koko työyhteisön voimavara. Sosiaalista pääomaa syntyy vuorovaikutuksesta työyhteisön jäsenten kesken. Työyhteisön jäsenten välinen luottamus ja vastavuoroisuus lisäävät sosiaalista pääomaa, joka kasvaa käytettäessä. Jäsenten väliset liian läheiset sosiaaliset suhteet voivat aiheuttaa kiusaamista ja kateutta sekä kuppikuntia työyhteisön sisällä. Sosiaalinen pääoma vaikuttaa työntekijöiden terveyteen. Vähäinen sosiaalinen pääoma altistaa terveyden heikkenemiselle ja tällaisilla ihmisillä masennusoireiden riski on suurempi. Kaikki työyhteisössä arvioivat koko työyhteisön sosiaalista pääomaa ja yksilö arvioi itse omaansa. Manka & Manka (2016) viittaa teoksessaan Oksasen (2009) tutkimukseen, jonka mukaan sosiaalinen pääoma voidaan jakaa kahteen osaan: vertikaaliseen ja horisontaaliseen pääomaan. Vertikaalinen pääoma on työntekijöiden ja esihenkilön välistä pääomaa, kun taas horisontaalinen on työntekijöiden välistä pääomaa. Oksasen mukaan sosiaalisen pääoman syntymiseen vaikuttavat luottamus, yhteiset arvot ja normit, osallistuminen, sosiaaliset suhteet, verkostot ja vastavuoroisuus. (s. 132–134.)

Psykologinen pääoma kytkeytyy mahdollisuuteen hallita omaa elämäänsä. Se koostuu neljästä ulottuvuudesta, jotka ovat itseluottamus, toiveikkaus, optimismi ja sitkeys. Psykologinen pääoma vaikuttaa työpaikalla suoriutumiseen ja käyttäytymiseen. Työnantajankin kannalta psykologinen pääoma on tärkeää, sillä sen on todettu vähentävän poissaoloja sekä lisäävän sitoutumista organisaatioon. Jokainen voi vaikuttaa omaan psykologiseen pääomaansa ja sitä voi kasvattaa ja muuttaa elämän aikana. Tähän vaikuttaa kasvatus ja perimä, mutta suureen osaan pystymme itse vaikuttamaan. (Manka & Manka, 2016, s.158–159.)

4 TYÖHYVINVOINTI VARHAISKASVATUKSESSA

4.1 Varhaiskasvattajien työhyvinvointi

Kasvattajien työhyvinvointi on edellytys toimivalle varhaiskasvatukselle. Opetushallituksen mukaan varhaiskasvatuksella tarkoitetaan pedagogiikkaan painottuvaa kasvatuksen, opetuksen sekä hoidon muodostamaa kokonaisuutta. Varhaiskasvatuksen tehtäviin kuuluu lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukeminen, lasten tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden tukeminen sekä syrjäytymisen ehkäiseminen. Myös huoltajien tukeminen kasvatustyössä kuuluu oleellisesti varhaiskasvatuksen tehtäviin. (2022.)

Varhaiskasvattajan työ on sekä haastavaa että palkitsevaa. Työssä nivoutuu yhteen niin lasten kuin aikuistenkin onnistumiset sekä ongelmat. Ammatillisen osaamisen haasteet sekä työn käytännöt ovat laajamittaisia ja muuttuvia. Myös pedagogiikkaa tutkitaan tauotta. Osaaminen on vahvasti sidoksissa lapseen, mutta myös yhteiskuntaan ja kulttuuriin. Yhteiskunnan muuttuvat ilmiöt heijastuvat varhaiskasvatukseen jatkuvana muutoksena, jolloin ammatillisuus ja työyhteisön tuki ovat hyvin tärkeitä voimavaroitekijöitä. (JHL, 2016, s. 6.) Tällä hetkellä varhaiskasvatuksessa eletään uuden varhaiskasvatustlain (2018) tuomaa muutosta, jossa moniammatilliseen tiimiin tulee mukaan varhaiskasvatuksen sosionomi. Kyseinen muutos saattaa tuoda päiväkodin arkeen kysymyksiä, joihin ei välttämättä löydy vielä tällä hetkellä vastausta. Henkilöstön

koulutustasoa nostamalla pyritään parantamaan varhaiskasvatuksen laatua. Tarkoituksena on, että vuodesta 2030 lähtien päiväkodin henkilöstöstä kahdella kolmesta olisi joko varhaiskasvatuksen opettajan tai varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuus. (Opetus- ja kulttuuriministeriö.) Talentian mukaan (n.d.) varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävän tarkoituksena on tukea lasta ja hänen perhettään tarvittavilla tiedoilla ja taidoilla muuttuvassa yhteiskunnassa sekä edistää lapsen ja perheen hyvinvointia ja ehkäistä syrjäytymistä.

Arjen ympäristöt ja yhteisöt ovat nyky maailmassa entistä monipuolisempia. Tästä seuraa loputon kaaoksen riski. Tärkeintä on arjen hallinta, jolla voidaan parhaassa tapauksessa välttää hallitsemattoman kaaoksen syntyminen. Varhaiskasvatuksessa työskentelevänkin olisi siis hyväksyttävä epäjärjestyksessä eläminen ja hallittava sitä niin, ettei joudu täysin hallitsemattomaan tilanteeseen. (Rimpelä, 2013, s. 20.) Arjen hallintaan liittyy vahvasti työstä palautuminen. Jos työ sisältää paljon vaatimuksia ja niukasti voimavaroja, palautuminen vaarantuu. Työn suuri määrä sekä ylikuormitus ovat tekijöitä, jotka haittaavat vahvasti palautumisen mahdollisuutta. Jos töitä on liian paljon, ne saattavat kulkeutua kotiin, jolloin kasvattaja ei irtaannu työtehtävistään. Myös tekemättömät työt voivat jäädä vaivaamaan mieltä vielä työpäivän päätyttyä, jolloin henkinen irrottautuminen työstä voi olla haastavaa. (Kinnunen, 2017, s. 137.) Varhaiskasvatustyön vaatimukset sekä tehtävän työn määrä ovat varhaiskasvatusarjessa jatkuvia ongelmia, jotka näin haastavat kasvattajien työstä palautumista.

Moniammatillisen työryhmän tuottama varhaiskasvatus vaatii jatkuvaa vuoropuhelua eri ammattiryhmien välillä (JHL, 2016, s. 49). Varhaiskasvatushenkilöstön toiminta perustuu tiettyihin arvoihin, luottamukselliseen ja tavoitteelliseen yhteistyöhön sekä yhdessä luotuun toiminnan kulttuuriin. Nopea ja jatkuva kyky reagoida muuttuviin arjen tilanteisiin edellyttää päiväkodin rakenteelta joustavuutta ja kasvattajilta laaja-alaista asiantuntijuutta. Tiimityöskentely on osa varhaiskasvatuksen jokapäiväistä arkea. Aito tiimi jakaa yhteisen tavoitteen, jonka saavuttamiseksi jokainen tiimin jäsen tekee aktiivisesti töitä. Eri koulutustaustan omaavat työntekijät tuovat oman osaamisensa yhteiseen käyttöön luoden samalla syvällisempää osaamista yhdessä tiimin sisällä. Varhaiskasvatuksessa monialaista yhteistyötä tehdään esimerkiksi myös sosi-aali- ja terveydenhuollon kanssa, mikä vaatii henkilöstöltä entistä laajempia verkostoitumistaitoja. (Ristioja & Tamminen, 2010, s. 6–7.)

4.2 Voimavarat ja kuormitustekijät varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatustyö on monin tavoin kuormittavaa, niin henkisesti kuin fyysisestikin. Työ edellyttää varhaiskasvattajilta moninaisia valmiuksia esimerkiksi ihmissuhteyden, perheiden erilaisten ongelmien sekä lapsille suunnatussa ympäristössä toimimisen vuoksi. (Ristioja & Tamminen, 2010, s. 5.) Varhaiskasvatuksen erilaisia kuormitustekijöitä ovat myös hoitajapula, melu ja suuret lapsiryhmät (JHL, 2016, s. 37). Muun muassa meluisassa ympäristössä työskenteleminen vaatii enemmän henkistä ponnistelua kuin rauhallisessa ympäristössä työskentely (Kuikka & Paajanen, 2015, s. 58). Talentian mukaan (n. d.) varhaiskasvatuksessa korostuvat nykyään vahvasti myös jatkuvat keskeytykset sekä vaatimus jatkuvasta intensiivisestä läsnäolosta.

Kuormittuminen syntyy työn ja yksilön ollessa vuorovaikutuksessa keskenään. Psykkiset kuormitustekijät ovat tekijöitä, jotka aiheuttavat kitkaa työn vaatimusten ja voimavarojen välillä. Psykkisiä kuormitustekijöitä voivat olla esimerkiksi jatkuvat muutokset, kohtuuttomat tavoitteet, kiire sekä suuri vastuu. Työhön liittyy myös paljon myönteisiä piirteitä eli voimavaroja. Näiden tunnistaminen vähentää kuormittavien tekijöiden vaikutuksia. Haitallisen työkuormituksen merkit saattavat ilmetä esimerkiksi tunnetasolla tai työn hallinnan menettämisenä. (Työturvallisuuskeskus, n. d.) Nämä merkit voivat hankaloittaa kasvattajan työtä suuresti, koska työ vaatii runsaasti vuorovaikutusta sekä läsnäoloa.

Hyvinvoiva varhaiskasvatushenkilöstö toimii varhaiskasvatuksen tärkeimpänä tukipilarina. Varhaiskasvatuksessa kuin muissakin työpaikoissa yksilön voimavarat ovat erilaiset ja yksilöt saavat voimaa eri asioista. Moni varhaiskasvatuksessa työskentelevä kokee, että saa eniten tukea työhönsä työkavereilta ja esihenkilöltä. Työyhteisön kesken onkin helpointa puhua työasioista, sillä työkaverit tuntevat työpaikan ja jakavat yhteisiä kuormitustekijöitä, eikä tarvitse pelätä, että rikkoisi vaitiolovelvollisuutta esimerkiksi puhuessa lasten ja perheiden ongelmista. Perheen, ystävien ja työyhteisön tuen lisäksi työnantaja voi järjestää varhaiskasvattajien työhyvinvoinnin lisäämiseksi työkykyä ylläpitävää toimintaa eli TYKY-toimintaa. (Riihonen, 2013, s. 89–90.) Työnantaja järjestää yleensä yhteistyössä työyhteisön kanssa jotakin mieleistä toimintaa. ”Työpaikalla TYKY-toiminnan osa-alueita ovat yksilön terveyden ja voimavarojen edistäminen, ammatillinen osaaminen, työn ja työympäristön kehittäminen sekä

työyhteisön ja työorganisaation toimivuuden parantaminen” (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, 2010, s. 23).

Työnantaja voi järjestää myös työnohjausta, jota voidaan järjestää joko kaksin ulkopuolisen työnohjaajan kanssa tai koko työryhmälle yhdessä. Työnohjauksessa tutkitaan omaa työntekoa sekä kehitetään ja arvioidaan sitä. Kunnat rahoittavat tällaisiin toimiin rajallisesti rahaa, joten työnohjausta tarjotaan vain harvoissa päiväkodeissa, vaikka se olisi tärkeää voimavarojen ylläpitämisen näkökulmasta. Työhyvinvoinnin ja jaksamisen tukemiseksi ammattiliitot ja järjestöt järjestävät varhaiskasvattajille erilaisia kursseja ja kuntoutusta. Muun muassa Kela järjestää kuntoutusta henkilöille, joiden työkyky on jo madaltunut tai uhkaa merkittävästi heiketä lähivuosina. (Riihonen, 2013, s. 90–91.)

5 NÄKÖKULMIA TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISEEN

5.1 Yksilön hyvinvoinnin kehittäminen

Virolainen (2012) jakaa työhyvinvoinnin edistämisen yhteiskunnan, organisaation ja yksilön kesken. Yksilön vastuulla on omista elintavoistaan huolehtiminen sekä organisaation ja yhteisön sääntöjen noudattaminen (s. 12). Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen on jokaisen ihmisen velvollisuus, mutta sen merkitys korostuu varsinkin muita ihmisiä hoitavien ihmisten keskuudessa. (Baker & Bergroth, 2005, s. 11.) Jotta yksilöllä olisi annettavaa muille, on hänen voitava tarpeeksi hyvin. Kun ihminen on fyysisesti ja psykologisesti hyvinvoiva, on hänen mahdollista jakaa työyhteisössä asiakkaille ja kollegoille sitä mitä haluaa heille antaa. Omasta minästä huolehtiminen antaa mahdollisuuden aidosti välittää toisista ja jakaa kokemuksia heidän kanssaan. Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen on täten eri asia kuin itsekkyyys. Itsensä huomioiminen on myös osoitus terveestä kunnioituksesta niin itseä kuin asiakastakin kohtaan. (Baker & Bergroth, 2005, s. 26, 46.)

Salminen (2015) korostaa sosiaalisten taitojen tärkeyttä työelämässä. Ilman riittäviä sosiaalisia taitoja menestyminen työelämässä voi koitua haastavaksi. Työntekijä, joka omaa hyvät työyhteisötaidot, toimii vastuullisesti, rakentavasti sekä tuottavasti työyhteisössä. Nämä taidot ovat tärkeitä asemaan katsomatta. (s. 135.) Hyvät työyhteisötaidot perustuvat erilaisuuden ymmärtämiseen muistaen arvostaa myös omia arvoja sekä toimintatapoja. Nämä työelämän taidot perustuvat myös vahvasti vuorovaikutus- ja ristiriitojen käsittelyn taitoihin. Työyhteisötaitoja on jokaisen yksilön mahdollista kehittää esimerkiksi erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa sekä tarkkailemalla omia ajatuksia ja toimintaa. (s. 136.) Myös asenne näyttelee arjessa suurta roolia. Se tyyli, miten jokainen suhtautuu esimerkiksi työhön ja työkavereihin, vaikuttaa muiden tapaan suhtautua yksilöön itseensä. Jos myönteiset ajatukset ovat liian vähäisenä osana työnte-koa, saattaa elämänlaatu niin yksityiselämässä kuin töissäkin heiketä merkittävästi. Taukoamaton negatiivisuus heijastuu myös koko työyhteisön hyvinvointiin. (Salminen, 2015, s. 207–209.)

Yksilön kyky kehittää omaa ammattitaitoaan jatkuvasti on yksi tärkeimmistä työelämätaidoista. Päävastuu oman ammattitaidon ylläpitämisestä ja kehittämisestä kuuluu työntekijälle itselleen. Parhaassa tapauksessa työntekijä ja esihenkilö kehittävät yhdessä työntekijän ammatillista osaamista. (Salminen, 2015, s. 193–194.) Jotta yksilö voi kehittää omaa ammattitaitoaan, hänen on hankittava jatkuvasti uutta osaamista eri työhön liittyvillä osa-alueilla. Tehokas oppiminen edellyttää oman osaamisen arvioin-tia sekä omien kehitystarpeiden tunnistamista. (Salminen, 2015, s. 195, 200.)

Yksilön elämäntavat sekä terveellisyys ovat tänä päivänä paljon keskustelussa. Kes-kustelun kohteina ovat esimerkiksi liikunta, ruokavalio sekä unen merkitys hyvinvoin-nille. Näkemys korostaa yksilön vastuuta omasta terveydestään ja kyvykkyydestään työn tekoon. Laine (2013, s. 26.) nimeää kyseisen näkökulman väitöskirjassaan elä-mäntapanäkökulmaksi. Vapaus valita antaa työntekijälle yhä enemmän mahdollisuuksia, mutta yleisen käsityksen mukaan yksilö itse on loppujen lopuksi vastuussa omasta hyvinvoinnistaan, odottaen silti organisaatiolta toimenpiteitä vastuunoton tuke-miseksi. (Laine, 2013, s. 29.)

Tietoisuus itsestä, niin yksityiselämässä kuin työyhteisössä, on yksilön itsesäätelyn ydinkohta. Jos tietoisuus itsestä ei ole riittävää, voi ulos purkautua negatiivisia

säätlemättömiä toimintoja, jotka vaikuttavat niin yksilöön kuin ympärillä toimiviin ihmisiin esimerkiksi työyhteisössä. Omien tarpeiden ja toimintojen tunnistaminen on tärkeää, jotta tahaton vahingollinen vaikuttaminen ympäristöön olisi mahdollisimman vähäistä. Näin välttyttäisi turhilta väärinymmärryksiltä ja tahattomilta negatiivisiksi nähdyiltä tilanteilta. (Baker & Bergroth, 2005, s.22.)

5.2 Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen

Hyvä työyhteisö on samanaikaisesti tuottava ja mukava. Tällaisen työyhteisön tunnistaa esimerkiksi organisaatioon sitoutuneista sekä tyytyväisistä ihmisistä, alhaisista poissaolojen ja vaihtuvuuden määristä, hyvästä suhteesta henkilöstön ja esihenkilön välillä sekä henkilöstöstä, joka kokee työsuhteensa olevan turvattuna. (Kehusmaa, 2011, s.23.)

Suunnittelu ja kehittäminen ovat koko työyhteisön yhteisiä asioita ja vievät työyhteisöä tiiminä eteenpäin niin kilpailutilanteissa kuin oman organisaation sisällä. Kehittämisen näkökulmasta työyhteisön kehittäminen edellyttää yhteistä työn kohdetta (Niiranen ym., 2010, s. 138). Hyvistä käytännöistä ei ole olemassa yhteistä määritelmää, koska nämä käytännöt merkitsevät eri työyhteisöille eri asioita. Käytännöt ovat lisäksi eri asia yhteisön työntekijöille sekä niitä toteuttaville tahoille. Jotta työyhteisöllä on mahdollisuus kehittää hyviä käytäntöjä, tulee yhteisössä määritellä tavoitteita, tehdä etenevää yhteistyötä sekä olla halua käytäntöjen kehittämiseen. Me-henki on kestävä pohja hyvien ja toimivien käytäntöjen rakentamiseen. (Suonsivu, s. 61–62.)

Nykypäivän työelämää kuvaavat nopeat muutokset, väliaikaisuus ja nopeatempoisuus. Laaja kilpailu asettaa työyhteisöt venymiskykynsä rajamaille. Menestymisen edellytyksinä ajatellaan olevan jatkuva kehittyminen, joka haastaa organisaation henkilöstöä entisestään kyvykkyytensä rajoille. Toimintaa pyritään tehostamaan ja nopeuttamaan ja luovuudesta on kasvanut kilpailutekijä. Nämä paineet saattavat heijastua työyhteisön sisäiseen ilmapiiriin, jolloin työyhteisön tiimityön merkitys korostuu entisestään. (Juuti & Vuorela. 2015. s. 13.)

Toimiva ja kehittyvä työyhteisö perustuu ammatillisuuteen ja työyhteisön ja organisaation peruspilareiden toimivuuteen. Kun työn puitteista huolehditaan ja työyhteisön jäsenet toimivat työrooleista käsin, organisaation toimijat tulevat hyvin toimeen keskenään ja pitävät yllä hyvää työilmapiiriä. Henkilöstön väliset tunnesuhteet ovat toisijaisia heidän ammatillisiin rooleihinsa nähden. Ammatillisuutensa kadottava työyhteisö aiheuttaa usein ihmissuhdeongelmia työntekijöiden välille, mikä aiheuttaa myönteisen ilmapiirin vaarantumisen. (Järvinen, 2017, s. 79–80.) Hyvän työilmapiirin on monissa työilmapiiritutkimuksissa todettu perustuvan henkilöstön väliseen luottamukseen, avoimuuteen sekä avuliaisuuteen. Jotta työyhteisön ilmapiiriä voitaisi parantaa, asioista tulisi osata puhua avoimesti. Nykypäivänä ihmisten elämä koostuu suurista määristä erilaisia tapahtumia, jolloin järkevää selitystä ihmisen tietyille toiminnoille ei välttämättä löydetä. Jos työntekijän toiminnan taustaa ei tiedetä, hänen pyrkimyksensä jäävät tuntemattomiksi. Tämä saattaa johtaa lukuisiin eri tulkintoihin, jolloin työyhteisön jäsenet saattavat tahattomasti ymmärtää toisiaan väärin. Väärinkäsitykset luovat helposti kuiluja ihmisten välille ja nämä kuilut puolestaan estävät avoimen kommunikoinnin työyhteisössä. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 52–53.)

Työyhteisön kehittymisen peruspilarina toimii säännöllinen arviointi. Tämä arviointi edellyttää toimivaa arviointi- ja palautekeskustelutoimintaa sekä palaverikäytäntöjä. Kyky antaa ja vastaanottaa palautetta sekä avoin keskustelukulttuuri näyttelee myös suurta roolia työyhteisön kehittämisen kannalta. (Järvinen, 2017, s. 79–80.) Jotta työntekijä voi saada palautetta työstään, esihenkilön tulee tuntee työntekijän tekemä työ, ja se mitä hän on työllään saanut aikaan. Jokainen työntekijä toivoo tulevansa kohdelluksi oikeudenmukaisesti ja huomatuksi työsuoritustensa kautta. Esihenkilön velvollisuuksiin kuuluu tietää, mitä henkilöstö on tehnyt ja saanut aikaan, jolloin esihenkilön on mahdollista olla merkittävä toimija työhyvinvoinnin edistämisen kannalta. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 81–21.)

Esihenkilö on keskeinen toimija organisaation yhteisössä. Hän kykenee saamaan alkuun prosesseja, joissa työyhteisön jäsenet yhdessä pohtivat esimerkiksi ympäristön muutoksia ja vaihtuvia tilanteita. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 43.) Työyhteisön tapa toimia on kokonaisuus, jossa monet eri osa-alueet vaikuttavat toisiinsa ja riippuvat toisistaan. Eri toimijoiden verkosto muokkaa jatkuvasti organisaation työyhteisöä ja sen tapaa toimia. Työyhteisön toimintatavat voivat siis muuttua ja niitä voidaan kehittää

monin eri tavoin. Esihenkilön on tärkeä tietää, miten ja millä toiminnoilla hänen oma toimintansa vaikuttaa henkilöstön vuorovaikutukseen ja kaikkeen toimintaan työyhteisössä. (Niiranen, 2010, s. 133–134.) Esihenkilö huolehtii niin omasta kuin työntekijöiden oppimisesta. Johtamistoiminta vaikuttaa työntekijöiden kehittymismahdollisuuksiin ja erityisen suuri merkitys on kannustamisella, jolla pyritään saamaan henkilöstö kehittymään. Tämä kannustaminen ilmenee esimerkiksi innostamisena sekä palautteen antamisena. (Niiranen, 2010, s.139.)

Työyhteisön toimivuus edellyttää esihenkilöiltä ja koko henkilökunnalta selkeää näkemystä työn perustehtävästä (Järvinen, 2017, s. 49–52). Varhaiskasvatustoiminnan pedagogisen laadun takaamiseksi tulee käydä jatkuvaa reflektoivaa pedagogista keskustelua työyhteisöissä sekä organisaation kaikilla tasoilla (Ristioja & Tamminen, 2010, s. 21). Varsinkin yksityisellä sektorilla organisaation kykyä tuottaa ostamisen arvoisia palveluita asiakkaille koetellaan arjessa päivittäin. Varhaiskasvatuksen perustehtävä toteutuu osallisuuden ja vaikuttamisen kokemuksen kautta (JHL, s. 50). Perustehtävän unohtuessa tehtävän työn laatu heikkenee, mikä näkyy organisaation tuloksessa esimerkiksi asiakkaiden siirtymisenä muiden palveluiden piiriin. Perustehtävään liittyy olennaisesti myös se, että jokaisella työyhteisön jäsenellä on riittävän yhden-suuntainen näkemys siitä, mikä työpaikan olemassaolon tarkoitus on. (Järvinen, 2017, s. 49–52.)

Työhyvinvointi ei ole missään työpaikan aikakauden vaiheessa valmis, vaan sitä ylläpidetään ja kehitetään yhdessä tauotta. Erilaiset keskustelut henkilöstön kanssa arjen tilanteissa ja monet työskentelytavat vaikuttavat hyvinvointiin työpaikalla. Nämä arkiset tilanteet ja kohtaamiset yksilöiden välillä ovat merkittäviä työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta. (Virolainen, 2012, s. 105.)

6 KYSELYTUTKIMUKSEN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS

6.1 Kyselytutkimus

Kyselytutkimus on tapa koota ja tarkastella tietoa esimerkiksi ihmisten toiminnasta, mielipiteistä ja arvoista. Kyselytutkimuksessa käytetään mittausvälineenä kyselylomaketta. Tällä mittausvälineellä tarkoitetaan kysymyksistä koottua joukkoa. Kyselyssä vastaaja vastaa kysymyksiin pelkän lomakkeen ohjeiden avulla ilman kyselyn tutkijan apua. (Vehkalahti, 2014, s. 11.) Lomakkeen laatiminen on olennainen osa projektia ja se tulisi tehdä huolellisesti, sillä vastaajien vastattua kyselyyn ei muutoksia voi enää tehdä. Lomake vaikuttaa suurilta osin siihen, onnistuuko tutkimus. (Vehkalahti, 2014, s. 20.)

Toteutamme kyselytutkimuksen Pilke musiikkipäiväkotin Rytmin kasvattajille. Heitä työskentelee tällä hetkellä päiväkodissa yhteensä 18. Kyselymme tuottaa tietoa Rytmin varhaiskasvattajien psyykkisen työhyvinvoinnin tilasta sekä ideoista sen parantamiseen. Valitsimme tiedonhankinnan pohjaksi kyselyn, koska päiväkodin arki on kiireistä. Tällöin jokainen pystyy vastaamaan kyselyyn hyväksi kokemallaan hetkellä. Kyselyn avulla työntekijöiden anonymiteetti säilyy ja vastausprosentti todennäköisesti kasvaa. Päiväkodin vuorovaikutteisessa ympäristössä kyselyyn vastaaminen antaa aikaa ja tilaa reflektoida omaa ja muiden toimintaa esimerkiksi haastattelun sijaan. Tuottaessamme kyselyn, emme ole läsnä kasvattajien vastatessa, jolloin emme vaikuta läsnäolollamme vastauksiin. Kyselyn laatimisen näkökulmasta verkkokyselyt ovat vaivattomia toteuttaa, koska kyselyjen monistamista ja postitusta ei enää tarvita (Kananen, 2015, s. 214).

Kyselytutkimuksemme on sekä laadullinen että määrällinen, koska haluamme saada syvällisempää tietoa työhyvinvoinnin tilasta ja siihen vaikuttavista tekijöistä sekä lukuja, joista saamme yleisiä näkökulmia ja mielipiteitä. Laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti ja aineistoa tarkastellaan yksityiskohtaisesti ja monipuolisesti (Hirsijärvi ym., 2007, s. 160). Määrällisessä eli kvantitatiivisessa tutkimuksessa selvitetään lukumääriin liittyviä kysymyksiä ja sen avulla saadaan yleensä selvitettyä olemassa oleva tilanne (Heikkilä, 2014, s. 15).

Kyselymme sisältää niin suljettuja kuin avoimiakin kysymyksiä. Suljettujen kysymysten avulla saamme luotua vastauksista erilaisia diagrammeja, jotka selkeyttävät tulosten analysointia ja ovat vertailukelpoisia. Avoimien kysymysten vastaukset ryhmittelemme muutamiiin eri teemoihin vastausten laajuuden huomioon ottaen. Lähestymistapamme on ymmärtämiseen pyrkivä ja tavoitteenamme on tehdä päätelmiä olemassa olevasta tilanteesta.

6.2 Kyselyn laatiminen ja toteutus

Vuosikello perustuu toteutettavan kyselyn vastauksiin. Kyselyn näkökulmia ovat yksilön ja koko työyhteisön työhyvinvointi, koska jaamme vuosikellon yksilön ja koko työyhteisön osioihin. Kyselyn teemoja ovat yksilön suhde työhön, psyykinen työhyvinvointi sekä keinot työhyvinvoinnin parantamiseen. Laadimme kyselyn soveltaen Rauramon työhyvinvoinnin portaita. Lisäksi käytimme apunamme muita teoriaosuudessaamme mainittuja lähteitä. Pohdimme teemoja kokonaisvaltaisesti tutustuessamme hyvinvoinnin kirjallisuuteen.

Opinnäytetyömme sisältää sekä yksilön että yhteisön näkökulmat, joten kyselyssä on tärkeää keskittyä molempiin näkökulmiin. Yksilön työhyvinvoinnin tila on olennaista selvittää, koska kuten luvussa 5.1 todettiin, omasta hyvinvoinnista huolehtiminen korostuu varsinkin muita ihmisiä hoitavien ihmisten keskuudessa (Baker & Bergroth, 2005, s. 11). Kuten Virolainen (2012) totesi, yksilön vastuulla on omista elintavoista huolehtiminen (s. 12), joka edelleen vaikuttaa yksilön työkykyyn. Työyhteisön näkökulmasta tärkeitä seikkoja ovat muun muassa ilmapiiri sekä esihenkilötyö, joiden laatua selvitämme kyselyssä. Opinnäytetyömme keskittyessä psyykkiseen hyvinvointiin, on olennaista selvittää kasvattajien psyykkistä hyvinvointia sekä siihen vaikuttavia tekijöitä. Jotta kasvattajat saavat uusia työkaluja työhyvinvoinnin parantamiseen, on olennaista selvittää, mitä keinoja heillä on jo käytössä sekä mitkä olisivat heidän mielestään toimivia työkaluja, joita yksilöillä tai työyhteisöllä ei ole vielä käytössä.

Jaamme kyselyn sisällön kolmeen eri osioon. Ensimmäisessä osiossa selvitämme yksilön suhdetta työhön. Toisessa osiossa sovellamme Rauramon Työhyvinvoinnin portaita psyykkisestä näkökulmasta ja jaamme osion teemat portaiden mukaisesti

psykkiseen terveyteen ja kuormitustekijöihin, turvallisuuteen, yhteisöllisyyteen ja arvostukseen sekä osaamiseen. Kyselyn kolmannessa osiossa selvitämme keinoja työhyvinvoinnin parantamiseen. Kohtia kyselyssä on yhteensä 30, joista pakollisia on 29. Tällä pyrimme siihen, että kasvattajat pohtivat jokaista kohtaa. Kyselymme koostuu suurimmaksi osaksi strukturoiduista monivalintakysymyksistä, joiden vastausvaihtoehdot ovat muun muassa Likert-asteikkona. Vastausvaihtoehdot sijoittuvat välille 1–4 tai 1–5 kysymyksestä riippuen. Joidenkin monivalintakysymysten vastausvaihtoehdot vastaavat kysymykseen ”Kuinka usein?”. Monivalintakysymykset ovat suurimmaksi osaksi väittämiä sekä yhden vastauksen kysymyksiä. Suoria kysymyksiä kyselyssä on 7.

Laadimme kyselyn Google Forms -alustaan, joka on selkeä ja monille tuttu kyselyalusta. Kyselyn valmistuttua otimme yhteyttä päiväkodinjohtajaan, jonka kanssa sovimme tapaamisen heti seuraavaksi päiväksi. Suunnittelimme kyselyn vastausajaksi yhden viikon, mutta saimme kasvattajat vastaamaan kyselyyn heti sovittuna tapaamispäivänä perutun palaverin vuoksi. Lähetimme kasvattajille saatekirjeen (Liite 1) sekä linkin kyselyyn (Liite 2), jolloin kasvattajien oli mahdollista vastata kyselyyn omalla puhelimella. Saimme vastauksia odotettua nopeammin. Suurimman osan vastauksista saimme heti samana päivänä ja loput vastaukset muutaman seuraavan päivän aikana. Lähetimme kasvattajille vielä muistutusviestin kyselyyn vastaamisesta, jonka jälkeen vastausmääräksi tuli yhteensä 15.

6.3 Kyselyn tulokset

Kysely lähetettiin päiväkodin kaikille 18 kasvattajalle. Vastauksia saimme kaikkiaan 15, joten vastausprosenttimme on 83 %. Kyselylomakkeessa ei ilmennyt ongelmia ja kaikki vastaukset tallentuivat normaalisti. Kasvattajien anonymiteetti on huomioitu kyselyssä monin eri tavoin. Kyselyssä ei selvitetty mitään perustietoja vastaajasta. Tulokset esitetään kokonaisuuksina, eikä yksittäisten vastauslomakkeiden vastauksia ole mahdollista selvittää tässä opinnäytetyössä.

Koska kyselyssä on sekä laadullisia että määrällisiä osioita, analysointitapoja on useampia. Osa vastauksista on avattu tekstimuotoon sekä esitetty erilaisten kaavioiden avulla opinnäytetyössä. Tämän lisäksi olemme poimineet avoimia vastauksia kyselyn tuloksiin. Määrällisten kysymysten yhtenä analyysimenetelmänä käytämme vastausmäärien mukaan laadittua graafista kaaviota. Kuvioiden ja kaavioiden avulla voidaan havainnollistaa vastauksia selkeästi. Kyselytyökalumme ilmoittaa vastaukset automaattisesti prosentteina sekä luo valmiit diagrammit. Vastaukset näkyivät myös kapalemääränä. Taulukoimme tiedot silti Exceliin tai Canvaan, jotta diagrammit olisivat mahdollisimman selkeät ja tarvittavat tiedot esillä. Valitsimme opinnäytetyöhön esitettäväksi ne kaaviot, jotka koimme olevan vuosikellon sekä kyselyn vastausten kannalta oleellisimpia esimerkiksi ilmenevän epäkohdan vuoksi. Osa tuloksista on avattu tekstimuotoon sisältäen vastausmäärät. Psykkisen työhyvinvoinnin parantamisen keinoja selvitettäessä analysoimme vastauksia teemoittelun avulla, jolloin saamme ryhmiteltyä vastaukset aihealueisiin ja esiteltyä vastaukset selkeästi tekstimuodossa, mikä helpottaa sisällön ymmärtämistä.

Määrälliselle kyselytutkimukselle ominaista on vastaajien suuri joukko sekä vertailu, jotka eivät olleet kyselytutkimuksemme lähtökohtia. Halusimme silti käyttää määrällistä tutkimusmenetelmää, koska vuosikellomme kannalta on oleellista selvittää vastauksia kysymyksiin *kuinka moni* ja *kuinka usein*. Vaikka vastaajamäärämme on määrälliseen tutkimusmenetelmään nähden pieni, koimme, että kasvattajien olisi vaivattomampi ja nopeampi vastata suljettuihin kysymyksiin, jolloin uskoimme saavamme enemmän ja laajemmin tietoa. Suljetut kysymykset mahdollistivat myös kysymysten laajemman määrän. Koimme avointen kysymysten olevan aikaa vieviä ja enemmän ajatusta vaativia vastausvaihtoehtojen puuttuessa, joten suljetut kysymykset tuntuivat sopivammilta varhaiskasvatuksen kiireisen arjen keskelle.

Kyselyn tuloksia on esitetty numeerisesti vastausmäärinä. Prosentit ovat luonteva tapa esittää vastaukset määrällisissä tutkimuksissa, mutta meidän otantamme ollessa niin pieni (15 vastaajaa) ne saattaisivat olla harhaanjohtavia, minkä takia vastauksia esitetään muilla tavoin. Suurimmassa osassa skaalakysymyksiä on käytetty Likert-asteikkoa 1–5. Sanallisesti nämä numerot tarkoittavat: 1 täysin eri mieltä, 2 jokseenkin eri mieltä, 3 ei samaa eikä eri mieltä, 4 jokseenkin samaa mieltä ja 5 täysin samaa mieltä.

6.3.1 Yksilön suhde työhön

Ensimmäisessä osiossa kasvattajilta kysyttiin yksilön suhteesta työhön. Kyselyn alussa oli väittämät työn mielekkyydestä sekä motivaatiosta työhön. Melkein puolet vastaajista Likert-asteikolla 1–5 (täysin eri mieltä–täysin samaa mieltä) pitää työtään jokseenkin mielekkäänä sekä on jokseenkin motivoitunut työhönsä. Kuusi kasvattajaa pitää työtään täysin mielekkäänä sekä neljä on täysin motivoitunut työhönsä. Kysyttäessä työn mielekkyydestä kaksi kasvattajaa vastasi vaihtoehdon 3 (ei samaa eikä eri mieltä), sekä kysyttäessä motivaatiosta työtä kohtaan vaihtoehdon 3 vastasi noin neljäsosa eli 4 kasvattajaa.

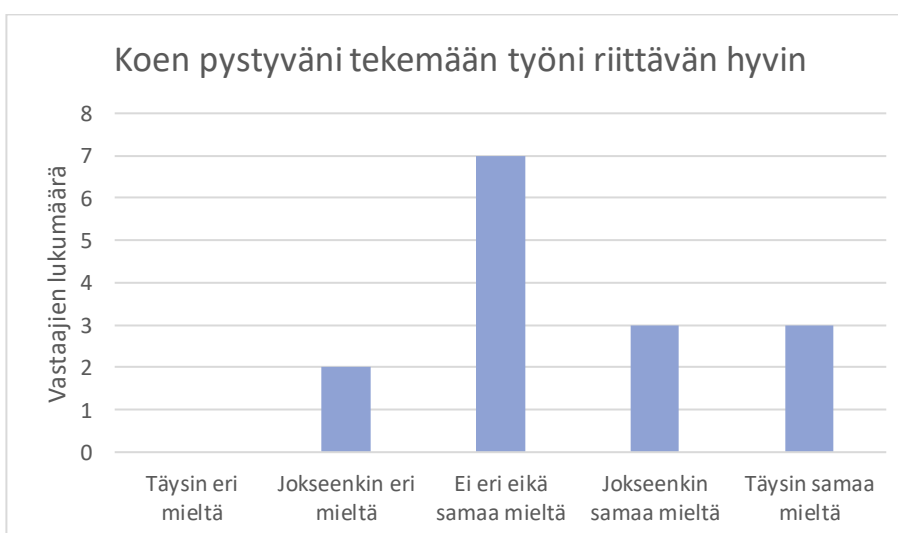
Kysyttäessä kasvattajan voimavarojen tunnistamisesta väittämällä ”Tunnistan voimavarani työssä”, vastauksista 10, eli yli puolet, jakautui tasaisesti vaihtoehtojen 3 (ei samaa eikä eri mieltä) sekä 4 (jokseenkin samaa mieltä) välille. Neljä kasvattajaa oli täysin samaa mieltä voimavarojen tunnistamisesta työssä. Kasvattajista yksi valitsi vaihtoehdon 2 (jokseenkin eri mieltä). Selvitimme myös kasvattajien arjessa kokemia tunteita. Viidesosa kyselyyn vastanneista kasvattajista on täysin samaa mieltä siitä, että kokee enemmän positiivisia kuin negatiivisia tunteita arjessaan. Noin puolet vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä. Neljä vastanneista valitsi vaihtoehdon 3 (ei samaa eikä eri mieltä).

Kysyimme kasvattajilta ”Mitkä asiat työssäsi innostavat tai tuovat sinulle energiaa?” (Kaavio 1). Kysymykseen oli mahdollista antaa monia vastauksia. Vastausmäärien erot näkyvät selkeästi kaaviosta. Selkeästi eniten energiaa tuovia tekijöitä työssä olivat vastausten mukaan lapset ja työyhteisö. Kaikki vastanneista valitsivat nämä molemmat vaihtoehdot innostaviksi tekijöiksi työssä. Ilmapiiri oli kolmanneksi suosituin vaihtoehto. Seuraavaksi suosituimmat vastaukset olivat huoltajat sekä esihenkilö. Myös kiire sekä fyysinen työympäristö innostavat joitakin vastaajia.



Kaavio 1. Mitä asiat työssäsi innostavat tai tuovat sinulle energiaa?

Selvitimme kasvattajien mielipidettä siitä, kuinka hyvin he kokevat pystyvänsä tekemään työnsä (Kaavio 2). Kaaviosta selviää, etteivät kasvattajat pysty mielestään tekemään työtään hyvin. Vain kuusi vastauksista sijoittui tasaisesti vaihtoehtojen 4–5 välille. 7 kasvattajaa, eli lähes puolet, valitsi vaihtoehdon 3 (ei samaa eikä eri mieltä). Vaikka kasvattajat ovatkin suhteellisen motivoituneita työhönsä, he eivät silti koe pystyvänsä tekemään työtään riittävän hyvin, mikä voi mahdollisesti vaikuttaa motivaatioon ja mielekkyyteen alentavasti.



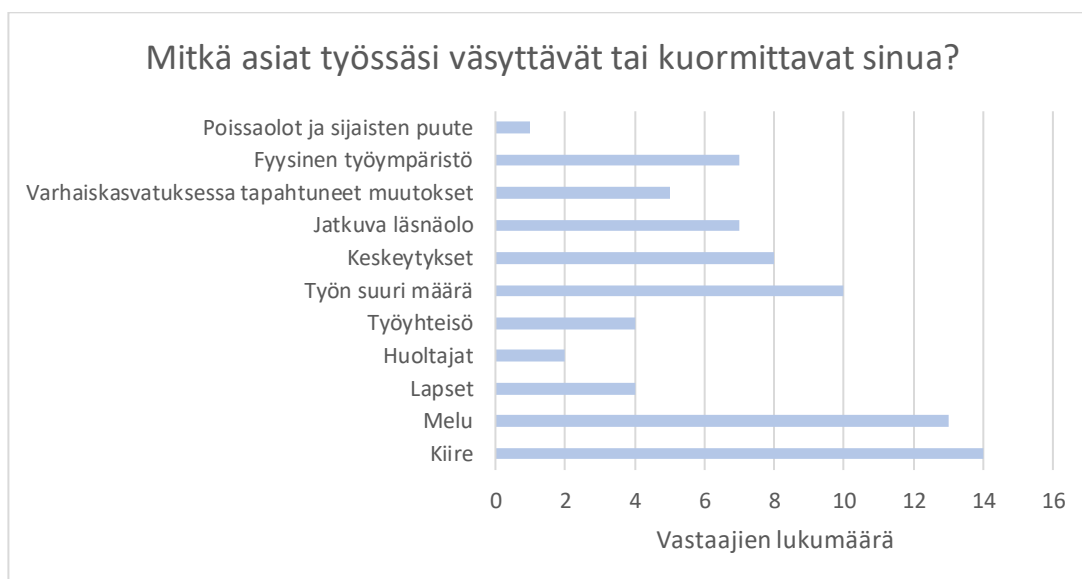
Kaavio 2. Koen pystyväni tekemään työni riittävän hyvin.

6.3.2 Psykykinen työhyvinvointi

Toisen osion kysymykset koskivat psyykkistä työhyvinvointia. Osio oli jaettu neljään teemaan soveltaen Rauramon Työhyvinvoinnin portaita. Ensimmäisen osion teemana oli psyykinen terveys ja kuormitustekijät. Alussa oli väittämä ”Pidän huolta psyykkisestä terveydestäni”, jonka mukaan yli puolet kasvattajista pitää huolta psyykkisestä terveydestään. Loput viisi kasvattajaa eivät olleet väittämän kanssa samaa eikä eri mieltä tai eivät pitäneet psyykkisestä terveydestään huolta. Seuraavaksi selvitimme kasvattajien mielipidettä heidän psyykkisen työhyvinvointinsa tilasta, jossa vastaukset jakautuivat koko jakaumalle. Vain kolme kasvattajaa kokee psyykkisen terveytensä riittävän hyväksi, kun taas jokseenkin hyväksi psyykkisen terveytensä kokee seitsemän kasvattajaa. Viiden kasvattajan vastaukset sijoittuivat vaihtoehtojen 1–3 välille, joten varsinkin heidän psyykkistä terveyttään tulisi tukea.

Selvitimme kuinka usein kasvattajat ovat väsyneitä työpäivänsä jälkeen. Moni kasvattajista kokee olonsa väsyneeksi joskus, viisi melko usein ja kolme usein. Loput vastaajista kokee olevansa väsyneitä aina työpäivän jälkeen. Uupumusta voidaan lieventää tunnistamalla omat rajat, joten selvitimme kasvattajien rajoja työssä jaksamisessa väittämällä ”Tunnen rajani työssä jaksamisessa”. Vastaukset jakautuivat Likert-asteikolle (1–5) vaihtoehtojen 2 (jokseenkin eri mieltä) ja 5 (täysin samaa mieltä) välille. Viisi kasvattajaa tuntee rajansa työssä jaksamisessa. Vaihtoehtoihin 2 ja 4 (jokseenkin samaa mieltä) vastattiin molempiin kolme kertaa. Muut neljä vastasivat vaihtoehdon 3 (ei samaa eikä eri mieltä).

Selvitimme kasvattajien työssä ilmeneviä kuormittavia tai väsyttäviä tekijöitä (Kaavio 3), jotta voisimme huomioida ne vuosikellon luomisessa, vaikka emme pysty niihin suoraan vaikuttamaan. Tässä osiossa kasvattajat pystyivät valitsemaan monista vaihtoehtoista kaikki ne tekijät, jotka tuntuivat itsestä kuormittavilta. Selkeästi väsyttävimmiksi ja kuormittavimmiksi tekijöiksi kasvattajat vastasivat kiireen sekä melun. Työn suuri määrä poiki 10 vastausta sekä keskeytykset 8 vastausta. Jatkuva läsnäolo ja fyysinen työympäristö olivat molemmat 5 kasvattajan mielestä kuormittavia tekijöitä. Muita kuormittavia tekijöitä olivat varhaiskasvatuksessa tapahtuneet muutokset, lapset, työyhteisö, huoltajat sekä poissaolot ja sijaisten puute.



Kaavio 3. Mitkä asiat työssäsi väsyttävät tai kuormittavat sinua?

Yli puolet kasvattajista vastasi tuntevansa itsensä kuormittuneeksi melko usein tai usein, kun taas viisi kasvattajaa vain harvoin. Pohdittaessa johtuvatko merkittävimmät kuormitustekijät tällä hetkellä työstä vai henkilökohtaisesta elämästä, vastaukset jakautuivat suhteellisen tasaisesti näiden kahden välillä.

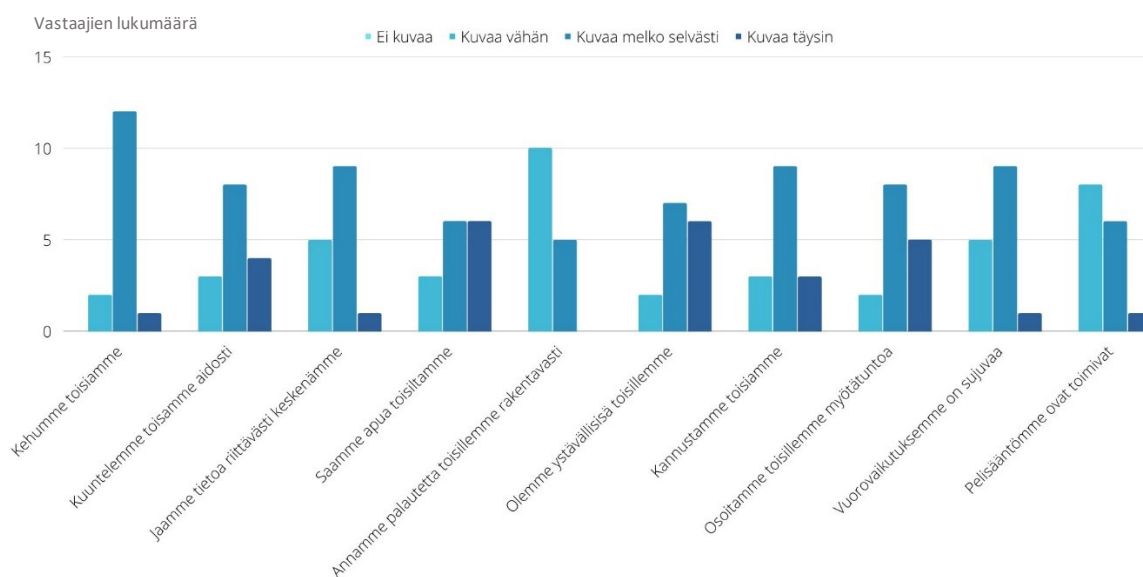
Pidimme oleellisena selvittää toteutuvatko kasvattajille määrättyt tauot päivittäin. Noin puolet olivat sitä mieltä, että tauot toteutuvat usein. Vaihtoehtoihin aina, melko usein ja en koskaan vastattiin jokaiseen kaksi kertaa. Myös vaihtoehtoon ”harvoin” saimme vastauksia. Vastauksista voidaan huomata, että oikeudenmukaisuus taukojen osalta ei toteudu.

Toisessa osiossa keskityttiin turvallisuuteen. Ensimmäisenä väittämänä tässä osiossa oli ”Työpaikallani ei syrjitä ketään”. Vain vähän yli puolet kasvattajista oli sitä mieltä, ettei syrjintää ole havaittavissa työpaikalla lainkaan ja viisi kasvattajaa oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Loput kasvattajat valitsivat vaihtoehdon ei samaa eikä eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä, joten vastauksista voi päätellä, että jossain määrin työyhteisössä syrjintää on havaittavissa. Selvitimme myös, pystyvätkö kasvattajat olemaan omia itsejään työpaikalla ja tulokseksi saimme, että suurimmaksi osaksi pystyvät ainakin jokseenkin (8 vastausta) ja osa aivan täysin (7 vastausta).

Kasvattajien vastauksien perusteella lähes kaikki kokivat, että pystyvät antamaan työ-kavereille tarpeeksi itsestään, kun taas kysyttäessä pystyvätkö antamaan asiakkail-lensa tarpeeksi, hajontaa oli enemmän. Vain seitsemän kasvattajaa oli täysin samaa mieltä siitä, että pystyy antamaan asiakkailensa tarpeeksi itsestään ja neljä jokseenkin tarpeeksi. Loput kasvattajista vastasivat vaihtoehdon ”ei samaa eikä eri mieltä” tai ”jokseenkin eri mieltä”.

Yhteisöllisyys ja arvostus -kohdassa keskityttiin työyhteisöön ja sen toimivuuteen sekä esihenkilösuhteeseen. Kaavion 4 avulla voidaan vertailla työyhteisön toimivuuden tu-loksia, mikä auttaa hahmottamaan kokonaisuutta. Kysymyksenä oli ”Miten hyvin seu-raavat väittämät kuvaavat työyhteisöänne?”. Väittämiä oli yhteensä kymmenen, johon jokaiseen tuli vastata. Kuten kaaviosta 4 voidaan huomata, vastausvaihtoehtoa ”ei ku-vaa” ei valittu kertaakaan. Lähes jokaisen väittämän kohdalla suosituin vastausvaihto-ehdo oli ”kuvaa melko selvästi”. Kahden väittämän kohdalla (”Annamme palautetta toisillemme rakentavasti” ja ”Pelisääntömme ovat toimivat”) eniten vastattiin ”kuvaa vähän”. Tämän perusteella voidaan todeta, että palautteen antamiseen ja yhteisten pe-lisääntöjen pohtimiseen pitäisi kiinnittää erityisesti huomiota. Kaaviota 4 katsomalla huomataan, että ”kuvaa täysin” vastauksia löytyy jokaisesta kohdasta, mutta tilannetta olisi mahdollista parantaa.

Miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat työyhteisöänne?



Kaavio 4. Miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat työyhteisöänne?

Väitteen ”Koen, että uuden työntekijän on helppo tulla työyhteisöön” vastauksien mukaan, kolmasosa eli viisi kasvattajaa kokee, että uuden työntekijän on helppo tulla työyhteisöön, kun taas noin puolet olivat jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Kaksi kasvattajista ei ollut samaa eikä eri mieltä tai oli jokseenkin eri mieltä.

Halusimme selvittää, miten kasvattajat kokevat työyhteisön vaikuttavan omaan työhyvinvointiin. Kohdassa oli kolme väittämää, jossa piti arvioida, miten eri tai samaa mieltä väittämien kanssa on asteikolla 1–4, vaihtoehtoina ”täysin eri mieltä”, ”jokseenkin eri mieltä”, ”jokseenkin samaa mieltä” ja ”täysin samaa mieltä”. Ensimmäinen väittämä oli ”Työyhteisöni edistää työhyvinvointiani”, jonka mukaan suurin osa kasvattajista kokee työyhteisön edistävän työhyvinvointia ainakin jokseenkin sekä neljä kasvattajaa oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Toisen väittämän (Tiedän, mitä työyhteisöni odottaa minulta) mukaan kasvattajat tietävät työyhteisön odotukset, sillä yhdeksän kasvattajaa vastasi ”jokseenkin samaa mieltä” ja kuusi ”täysin samaa mieltä”. Kolmannen väittämän (Pystyn ilmaisemaan mielipiteeni työyhteisössä) mukaan kolme kasvattajaa on jokseenkin eri mieltä, seitsemän jokseenkin samaa mieltä ja vain viisi täysin samaa mieltä siitä, että pystyy ilmaisemaan mielipiteensä työyhteisössä.

Ilmapiiriä kartoitettaessa lähes kaikki kasvattajista olivat sitä mieltä, että työpaikan työilmapiiri on hyvä, sillä asteikolla 1–5, 13 kasvattajaa vastasi vaihtoehdon 4 tai 5. Loput kaksi eivät olleet samaa eikä eri mieltä. Jos kysymykseen vastasi 3 tai alle, jatkokysymyksenä oli ”Mitkä ovat 3 korjaustoimenpidettä, jotka pitäisi tehdä, jotta työilmapiiri paranisi?”. Tähän saimme vastaukseksi:

Pidetään kiinni jokaisen oikeudesta taukoihin.

Pidetään kiinni sovitusta esim. lepohetken vahtimisesta tiimin aikana ja kannustetaan koko taloa näkemään työyhteisö ja lapset yhteisenä työnä, ei erillisinä osina.

Työyhteisöä johtaa esihenkilö, joten halusimme myös selvittää kasvattajien ajatuksia esihenkilöstä. Väittämien avulla selvitettiin, miten paljon eri kohdat kuvaavat kasvattajien esihenkilösuhdetta. Hahmottamisen helpottamiseksi vastaukset on koottu

taulukkoon (Taulukko 1). Vastauksien perusteella kasvattajat kokevat esihenkilön johtavan työyhteisöä melko hyvin sekä yhteistyön esihenkilön kanssa olevan sujuvaa. Kolmannessa väittämässä selvitettiin kokemuksia esihenkilön oikeudenmukaisuudesta, minkä mukaan kasvattajat kokevat esihenkilönsä melko oikeudenmukaiseksi. Halusimme myös selvittää kasvattajien omaa aktiivisuutta ja ymmärrystä esihenkilöä kohtaan. Vastauksista selvisi, että suurin osa kasvattajista kokee tarkastelevansa asioita melko paljon myös esihenkilön näkökulmasta. Vastausten mukaan kaikki kasvattajat eivät ota ongelmien ilmettyä asioita puheeksi esihenkilön kanssa viipymättä, sillä vain kuusi viidestätoista vastasi kyseisen väittämän kuvaavan täysin itseään ja omaa toimintaa.

	Ei kuvaa	Kuvaa vähän	Kuvaa melko selvästi	Kuvaa täysin
Esihenkilöni johtaa työyhteisöä hyvin	0	1	12	2
Yhteistyö esihenkilön kanssa on sujuvaa	0	0	8	7
Esihenkilöni toimii oikeudenmukaisesti	0	1	10	4
Pyrin tarkastelemaan asioita myös esihenkilön näkökulmasta	0	1	8	6
Jonkin ongelman ilmettyä, otan asian puheeksi esihenkilön kanssa viipymättä	0	2	7	6

Taulukko 1. Miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat esihenkilöäsi/esihenkilösuhteesi?

Psyykkisen työhyvinvoinnin viimeisessä osiossa kasvattajat pääsivät pohtimaan osaamisen kehittämistä. Väittämän ”kehitän osaamistani säännöllisesti” vastausten mukaan kolmasosa kasvattajista kehittää osaamistaan säännöllisesti. Kolme kasvattajaa oli väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä, ja loput eivät olleet samaa eikä eri mieltä tai olivat jokseenkin eri mieltä. Selvitimme myös pyrkivätkö kasvattajat kehittämään uusia toimintatapoja työpaikallaan. Vähän vajaa puolet vastaajista pyrkivät kehittämään uusia toimintatapoja melko usein, neljä kasvattajaa usein ja loput neljä joskus. Koska työssä kehittymiseen vaikuttaa myös työnantaja ja työympäristö, kysyimme kasvattajien mielipidettä, tukeeko työpaikka heidän ammatillista kehittymistään. Yhdeksän kasvattajista koki työpaikan jokseenkin tukevan heidän ammatillista kehittymistään. Neljä vastaajaa ei ollut samaa eikä eri mieltä ja vain kaksi oli täysin samaa mieltä.

6.3.3 Keinot työhyvinvoinnin parantamiseen

Kyselyssä oli oleellista selvittää kasvattajien sekä koko työyhteisön keinoja työhyvinvoinnin parantamiseen, jotta saamme tietoa jo käytössä olevista ja mahdollisista uusista keinoista vuosikellon rakentamisen näkökulmasta. Kysymykset psyykkisen työhyvinvoinnin parantamisen keinoista olivat avoimia ja vastauksen pituutta ei määriteltä etukäteen. Jotta kasvattajien anonymiteetti säilyy, kaikkia vastauksia ei ole esitetty tässä opinnäytetyössä niiden alkuperäisessä muodossa. Jokainen vastaus on kuitenkin tuotu esiin muuttamatta vastausten merkitystä.

Kasvattajien henkilökohtaiset keinot psyykkisen työhyvinvoinnin parantamiseen jakautuivat kolmeen eri pääteemaan, jotka olivat erilaiset ihmissuhteet, liikunta sekä itsestä kokonaisvaltaisesti huolehtiminen. Työasioiden jättäminen työpaikalle tuli ilmi myös monissa vastauksissa. Ainoastaan työpaikalla käytettäviä keinoja ei ilmennyt vastauksissa, vaikka monia esiin tulleista keinoista voi käyttää niin työpaikalla kuin sen ulkopuolellakin. Ihmissuhteiden kautta saatavat keinot liittyvät esimerkiksi vuorovaikutukseen ystävien sekä kollegoiden kanssa, niin vastoinkäymisten kuin iloistenkin asioiden jakamiseen ja harrastuksiin. Monien kasvattajien vastauksissa liikunta nousi yhdeksi psyykkisen hyvinvoinnin parantamisen keskeiseksi tekijäksi. Liikunnan muodoista vastauksissa mainittiin muun muassa lenkkeily ja avantouinti sekä aktiivinen toimiminen lemmikkien kanssa. Vastausten perusteella useat kasvattajat pitävät huolta riittävästä yöunista, syövät terveellisesti sekä pitävät arjen säännöllisenä. Vastauksista voi huomata, kuinka kasvattajat kokevat terveyden moniulotteisena elämään vaikuttavana tekijänä. Myös positiivinen asenne tekemisessä tuotiin esiin. Yhdessä vastauksessa ilmeni keinojen puuttumattomuus. Tässä yhden kasvattajan vastaus:

Pyrin jättämään työasiat työpaikalle, annan itselleni aikaa latautumiseen, positiivinen asenne tekemiseen.

Selvitimme työyhteisön keinoja kysymyksellä ”Millaisia keinoja työyhteisöllä on jo käytössä psyykkisen työhyvinvoinnin parantamiseksi?”. Vastauksista suurimpina teemoina nousevat esiin työyhteisön keskusteluilmapiirin ylläpitämisen tärkeys sekä yhdessä tekeminen niin työpaikalla kuin sen ulkopuolellakin. Tyhy-päivät tulivat esiin myös monissa vastauksissa ja olivat selkeästi suurin yksittäinen mainittu työyhteisön

työhyvinvoinnin parantamisen keino. Työyhteisön muita keinoja psyykkisen työhyvinvoinnin parantamiseksi ovat vastausten perusteella esimerkiksi vertaistuki ja asioiden jakaminen, yhteinen muu tekeminen työyhteisön kesken, riittävät tauot sekä säännöllisistä palavereista kiinnipitäminen. Vastauksista voidaan huomata, että organisaation tasolta tuotuja keinoja ei ole vastausten perusteella paljonkaan käytössä. Tässä yhden kasvattajan vastaus:

Säännölliset palaverit mahdollistavat hankalien tapahtumien, asioiden ja erilaisien tunteiden läpikäymisen vertaistuen voimin.

Kyselyn viimeisenä kysymyksenä oli ”Millaisia muita keinoja/ehdotuksia voisi olla, mitkä toimisivat sinulle tai työyhteisöllesi?”. Vastaukset jakautuivat kolmeen eri teemaan. Yhdeksi vastausten teemaksi nousi ”En osaa vastata” tai ”Nykyinen on hyvä” vastaukset. Näitä vastauksia saimme yhteensä 4. Toinen teema sisälsi sellaiset ehdotukset, jotka vaativat jonkinlaista rahallista resurssia tai niiden viemistä organisaatiossa ylöspäin. Näitä vastauksia olivat muun muassa Epassi, säännöllinen työnohjaus, erilaiset psyykkisen hyvinvoinnin koulutustilaisuudet, sijaisten hankkiminen sekä henkilöstömitoitus sekä yksittäisten vapaiden helpotettu saatavuus. Kolmas teema sisälsi työyhteisön sisäiset asiat sekä toimintaehdotukset. Ehdotukset sisälsivät esimerkiksi työyhteisön sisäisen avoimuuden sekä auttamisen kulttuurin lisäämisen ja uusien työntekijöiden perehdyttämisen helpottamisen jokaisen kasvattajan avun ja tuen voimin. Jotkut vastauksissa ehdotetut ja toivotut toimintatavat liittyvät psyykkisestä hyvinvoinnista keskustelemiseen sekä rehelliseen kuulumisten kysymiseen. Keskustelua toivotaan esimerkiksi psyykkisestä kuormittavuudesta, väsyttävistä tilanteista sekä niin hyvistä kuin huonoistakin asioista. Myös kehuminen ja palautteen anto esihenkilön läsnä ollessa nousi esiin vastauksissa. Vastausten perusteella vuorovaikutus ja keskustelun sallivan ilmapiirin ylläpitäminen on kasvattajien mielestä tärkeää. Ehdotukset liittyivät selkeästi enemmän työyhteisöön ja jokaisen yhteisön jäsenen työhyvinvoinnin parantamiseen kuin yksilön merkityksen korostamiseen. Tässä yhden kasvattajan vastaus:

Jokin yhteinen säännöllinen ”Mitä kuuluu?” hetki, jolloin voi rehellisesti keskustella töihin liittyvistä asioista, niin hyvistä kuin huonoista.

6.4 Kyselyn tulosten johtopäätökset

Yksilön suhde työhön -osion vastausten perusteella kasvattajat pitävät työtään melko mielekkäänä. Tässä osiossa huomion kiinnitti voimavarojen tunnistamiseen liittyvä väite. Selkeästi kaikki kasvattajat eivät ole varmoja siitä, tunnistavatko voimavarojaan työssä. Voimavarojen tunnistamattomuus saattaa aiheuttaa työstressiä ja pahimmillaan johtaa työuupumukseen, kuten aiemmin tekstissämme on todettu, joten niiden tunnistamiseen tulisi kiinnittää huomiota. Voimavarojen tunnistamisen ohella myös työmotivaatiolla on vaikutuksia työn mielekkyyteen. Mitä motivoituneempi työntekijä on sitä todennäköisemmin hän pitää työtään mielekkäänä. Koska nämä seikat ovat vastausten perusteella hyvällä tolalla, olisi hyvä pohtia keinoja niiden ylläpitämiseen. Kasvattajat kokevat innostaviksi ja energiaa tuoviksi asioiksi muun muassa työyhteisön ja ilmapiirin. Kuten aiemmin on todettu, työn mielekkyys on olennainen osa psyykkistä työhyvinvointia, joka ilmenee työyhteisössä hyvänä työilmapiirinä. Ennen kuin lähdetään parantamaan psyykkistä työhyvinvointia, olisi Mankan mukaan hyvä lähteä liikkeelle fyysisen työympäristön parantamisesta. Vastausten mukaan fyysinen työympäristö ei ollut kasvattajia innostava tekijä vaan päinvastoin osaa jopa kuormittava tekijä, joten sen muokkaaminen innostavaksi ja miellyttävämmäksi voisi olla ensi askel muutoksessa. Tämän osion viimeisessä kysymyksessä pohdittiin pystyvätkö kasvattajat tekemään työnsä riittävän hyvin. Moni kasvattajista ei ollut täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Kasvattajat ovat yksilöitä ja keskenään erilaisia, joten jokaisen vaatimustaso on myös täten erilainen. Jokaisen kasvattajan olisi hyvä pohtia vaatiiko itseltään liikaa ja mitkä tekijät vaikuttavat siihen, jos ei pysty tekemään työtään mielestään riittävän hyvin. Työnohjausta on saatavilla vain harvoissa päiväkodeissa, sijaisten saanti saattaa olla haastavaa ja resurssit ovat tiukoilla. Nämä seikat huomioiden kasvattajat voisivat pohtia, miten tilanteen kanssa voisi tulla toimeen ja löytää innostavia tekijöitä työssä jaksamisen tueksi.

Psyykkinen työhyvinvointi -osion perusteella kaikki kasvattajat eivät pidä psyykkisestä terveydestään huolta, eivätkä koe psyykkistä terveyttään riittävän hyväksi. Tutkimalla työhyvinvoinnin portaita huomataan, että kaiken lähtökohtana on perustarpeet. Moni kasvattaja kokee olevansa väsynyt työpäivänsä jälkeen melko usein, joten voidaan todeta, että kompastuminen saattaa tulla vastaan jo ensimmäisen portaan kohdalla. Tässä osiossa nousi esiin kasvattajia kuormittavia tekijöitä, joita olivat muun

muassa työn suuri määrä ja kiire. Työn suuri määrä ei kuitenkaan jokaista kasvattajaa kuormita, joten olisi hyvä miettiä jakautuuko työn määrä kaikille tasapuolisesti ja kantavatko kaikki vastuunsa työyhteisössä. Moni kasvattaja tuntee itsensä kuormittuneeksi melko usein. Vähentääkseen kuormittuneisuuden tunnetta olisi hyvä tunnistaa mitkä asiat kuormittavat, ja mitkä olisivat itselle sopivia keinoja tasapainoittamaan ja vähentämään kuormittuneisuuden tunnetta. Työhyvinvoinnin portaiden ensimmäisen portaalle mukaan työnantaja pystyy vaikuttamaan työntekijöidensä työhyvinvointiin esimerkiksi mahdollistamalla tauot. Vastausten mukaan tauot eivät aina toteudu, joten työyhteisössä olisi hyvä pohtia, miten tauot saataisiin toteutumaan päivittäin jokaisen kasvattajan kohdalla.

Vastausten perusteella työyhteisössä saattaa olla syrjintää. Rauramon mukaan syrjintä ja kiusaaminen luo turvattomuuden tunnetta työpaikalla. Syrjintään ja kiusaamiseen tulisi puuttua välittömästi, jotta kasvattajat voisivat paremmin ja pystyisivät kehittämään työhyvinvointiaan. Siitä huolimatta kasvattajat kokevat pystyvänsä olemaan omia itsejään työpaikalla. Vastausten mukaan kasvattajat kokevat, että tietoa ei jaeta riittävästi keskenään, palautteen antaminen on vähäistä, vuorovaikutus ei ole täysin sujuvaa ja pelisääntöjä olisi hyvä päivittää. Rauramon työhyvinvoinnin portaiden kolmannen portaalle mukaan yksilön työmotivaatio ja itsetunto kasvavat, kun työyhteisö ja esihenkilö antavat positiivista palautetta ja kannustavat. Lisäksi neljännen portaalle mukaan työ on tuottavampaa, kun saadaan ja annetaan rakentavaa palautetta. Palautetta saamalla voidaan myös kehittää omaa työtä. Näiden perusteella voidaan todeta, että positiivisen ja rakentavan palautteen antaminen ja saaminen ovat merkittäviä tekijöitä työhyvinvoinnin kehittämisen näkökulmasta. Kasvattajat kokevat tiedon jakamisen keskenään olevan riittämätöntä eli tiedon kulku ei ole toimivaa, mikä vaikuttaa Rauramon mukaan myös ilmapiiriin. Jotta hyvä ilmapiiri toteutuu työyhteisössä, on jokaisen sitouduttava kehittämään sitä. Koska tiedon kulku ei ole riittävää ja pelisäännöt eivät ole toimivat, tulisi niihin kiinnittää huomiota ja kehittää koko työyhteisön kesken toimivat pelisäännöt ja toimintatavat. Monilta ongelmatilanteilta voidaan välttyä noudattamalla sääntöjä, joten olisi tärkeää, että pelisäännöt olisivat kaikille selvät ja jokainen olisi sitoutunut noudattamaan niitä. Suurin osa kasvattajista oli jokseenkin samaa mieltä, että uusien työntekijöiden on helppo tulla työyhteisöön. Työyhteisössä voitaisiin miettiä keinoja, joiden avulla uusien työntekijöiden olisi entistäkin helpompi tulla mukaan uuteen työyhteisöön. Yhdeksi kuormitustekijäksi nostettiin

sijaisten puute. Jos uuden työntekijän olisi helppo tulla työyhteisöön, myös sijaisten saaminen voisi helpottua. Tässä osiossa huomion kiinnitti myös kasvattajien kokemukset siitä, että kaikki eivät pysty ilmaisemaan mielipidettään työyhteisössä siitä huolimatta, että suurin osa kasvattajista kokee työyhteisön ilmapiirin hyväksi. Jotta työhyvinvointia voitaisiin kehittää, olisi tärkeää, että jokainen kasvattaja pystyisi ilmaisemaan oman mielipiteensä työyhteisössä ja jokaisen mielipiteitä myös kuunneltaisiin. Kysyttäessä kasvattajilta osaamisen kehittämistä selvisi, että osa kasvattajista kehittää osaamistaan säännöllisesti ja osa ei. Kuten aiemmin on todettu, oman osaamisen ylläpito edistää hyvinvointia. Rauramon mukaan työnantajalla on suuri vastuu osaamisen kehittämisessä, koska iso osa oppimisesta tapahtuu työpaikalla, mutta myös yksilön on oltava aktiivinen ja tartuttava tarjolla oleviin koulutuksiin.

Selvitettäessä psyykkisen työhyvinvoinnin parantamisen keinoja avointen kysymysten avulla, saimme eniten vastauksia kysymykseen ”Millaisia keinoja sinulla on jo käytössä psyykkisen työhyvinvointisi parantamiseksi?”, kun taas yhteisön keinoja tuli esiin vastauksissa suppeammin. Mahdollisista uusista keinoista ja toimintatavoista kysyttäessä työyhteisön merkitys korostui yksilön sijaan. Vastauksista nousi esiin myös resursseja vaativia ehdotuksia, joihin ei löydy ratkaisuja tässä opinnäytetyössä. Kyselyn vastauksista voidaan kokonaisuudessa huomata, kuinka tärkeä voimavara itse työyhteisö kyseiselle organisaatiolle on.

7 VUOSIKELLON SUUNNITTELU JA TOTEUTUS

7.1 Vuosikellon suunnittelu

Lähdimme suunnittelemaan vuosikelloa kyselyn vastausten ja niistä tehtyjen johtopäätösten perusteella. Suunnitelman pohjana käytimme Rauramon työhyvinvoinnin portaita sekä Mankan voimavaralähtöistä työhyvinvointimallia. Kun vuosikellon rakenne mukailee kyselyn rakennetta, eli työhyvinvoinnin portaita, on kyselyn tuloksia mutkattomampi liittää vuosikelloon. Suunnitelmamme sisälsi Rauramon työhyvinvoinnin portaiden sekä Mankan voimavaralähtöisen työhyvinvointimallin yhdistämisen.

Rauramon ensimmäinen porras liittyy esimerkiksi vahvasti Mankan työhyvinvointimallin psykologiseen pääomaan. Lähdimme pohtimaan teorioiden yhtymäkohtia syvemmin, jolloin saimme yhdistettyä myös toisen, kolmannen sekä neljännen Rauramon portaan Mankan työhyvinvointimallin sosiaaliseen pääomaan. Viidennen Rauramon portaan sekä arvioinnin suunnittelimme rakentuvan rakennepääomasta.

Uusien ryhmien ja toimintatapojen sisäistämisessä menee aikaa ja päiväkodin arki on toimintakauden alkaessa kiireistä, jolloin ajattelimme vuosikellon ajanjaksojen olta- van enemmän kuin yhden kuukauden vuosikellon tavoitteiden täyttymisen mahdollis- tamiseksi. Ajatus kuukausien yhdistämisestä syntyi toimintakauden alun hektisyyttä pohtiessa. Jokainen osio sisältäisi siis yhteensä kaksi kuukautta, eli vuosikello sisäl- täisi yhteensä kuusi osioita. Kun vuosikellon ajanjaksot teemoineen kestävät kaksi kuukautta, työyhteisöllä ja niiden jäsenillä on enemmän aikaa paneutua jokaiseen osi- oon, joka mahdollistaa esimerkiksi Työhyvinvoinnin portaiden toteutumisen. Toimin- takausi alkaa normaalisti elokuusta, jolloin myös päiväkodin uudet ryhmät saavat muotonsa, joten sijoitimme vuosikellon alun kyseiseen ajankohtaan. Vuosikellon en- simmäinen osio alkaa elokuusta ja sisältää niin elo- kuin syyskuunkin.

Aloitimme vuosikellon sisällön suunnittelun luomalla suunnittelua helpottavan taulu- kon (Liite 3). Erittelimme taulukkoon vuosikellon jokaisen osion riveittäin. Koko- simme taulukkoon kaikki oleelliset tiedot kyselyn tuloksista sekä Rauramon ja Man- kan teoreettisista malleista sekä hahmottelimme sisällön sarakkeisiin. Taulukko auttaa itse vuosikellon luomisessa, kun sen sisällöt ovat jo valmiiksi suunniteltu selkeästi.

Jokaisessa vuosikellon osiossa pohditaan yksilön sekä yhteisön näkökulmaa tavoittei- den kautta. Tavoitteet selittävät vuosikellon osioiden aiheita ja avaavat niitä lisää. Vuosikellon tueksi pohdimme myös apukysymyksiä helpottaaksemme vuosikellon lä- hestyttävyyttä sekä käyttöä. Haluamme luoda vuosikellosta selkeän ja välttää liian suu- ren tekstimäärän, joten itse vuosikello tulee sisältämään vain pääkohdat eli aiheet. Sen tueksi kokoamme kuvion, jossa vuosikellon osioita on avattu laajemmin niin tavoittei- den kuin apukysymystenkin osalta.

7.2 Vuosikellon sisältö

Vuosikello (Liite 4) alkaa elo-syyskuusta, jolloin päiväkodin toimintakausi alkaa. Ensimmäisen osion teemana on terveys ja suhde työhön. Teema on jaettu neljään aihealueeseen: perustehtävä, perustarpeet, voimavarat ja rajojen tunnistaminen. Yksilön tavoitteena tässä osiossa on itsestä sekä perustarpeiden toteutumisesta huolehtiminen. Kyselyn vastausten mukaan kaikki kasvattajista eivät tunnista omia voimavarojaan, joten kasvattajien tulisi heti toimintakauden alussa keskittyä voimavarojen ja kuormitustekijöiden tunnistamiseen sekä innostavien tekijöiden löytämiseen, jotta arjessa koettaisiin enemmän positiivisia tunteita ja työssä jaksettaisiin paremmin. Työyhteisön tavoitteena on kerrata jokaisen perustehtävä ja toteuttaa sitä tiiminä. Jotta yksilö pystyy toteuttamaan perustarpeitaan, tarvitsee hän siihen työyhteisön tukea esimerkiksi mahdollistamaan tauot, jotka kyselyn tulosten mukaan eivät päivittäin ole toteutuneet jokaisen kasvattajan kohdalla. Työyhteisöltä odotetaan myös positiivisen hengen luomista, jotta työympäristöstä saataisiin mielekkäämpi jokaiselle. Vastausten mukaan kuormittavia tekijöitä päiväkodissa on monia, mistä olisikin hyvä puhua työyhteisön kesken. Kun kuormitustekijöitä on paljon, olisi hyvä tunnistaa omat jaksamisen rajat, jotta välttyttäisiin liialliselta työstressiltä ja työuupumukselta. Psykologinen pääoma kytkeytyy elo-syyskuun teemaan vahvasti. Sen ulottuvuuksia ovat muun muassa optimismi ja sitkeys, jotka sisältyvät osion aihepiireihin täysin. Vuosikellon alussa huomion kiinnittyessä yksilön perustarpeisiin, psykologinen pääoma keskittyy teemaan entistä laajemmin yksilön henkilökohtaisen minän kautta.

Toisena osiona vuosikellossa on loka-marraskuu, jonka teemana on Työhyvinvoinnin portaita mukaillen turvallisuus. Turvallisuus teeman alle olemme koonneet pääkohdiksi luottamuksen, tasa-arvon sekä pelisäännöt. Tässä osiossa yksilön tehtävänä on kehittää luottamusta omaan tekemiseen. Kasvattajien vastausten perusteella kaikki eivät koe tämänhetkisiä pelisääntöjä toimiviksi. Työnteon sujuvoittamiseksi olisi hyvä kerrata työyhteisön pelisäännöt ja muuttaa niitä toimivammiksi, jotta ne olisivat jokaiselle työyhteisön jäsenelle selvät ja kaikki olisivat sitoutuneita niitä noudattamaan. Kaikkien noudattaessa pelisääntöjä, saadaan rakennettua luottamusta vahvemmakeksi, mikä onkin tämän osion yhtenä yhteisön tavoitteena, sillä jokainen on luomassa turvallista työyhteisöä. Usein kuullaan sanottavan, että asenne ratkaisee, mikä monesti

pitääkin paikkaansa, minkä takia tässä osiossa halutaan yksilön kiinnittävän huomiota omaan asenteeseensa ja pohtivan sen vaikutusta koko työyhteisöön.

Kolmannessa osiossa joulutammikuun teemana on yhteisöllisyys ja arvostus. Kuten kyselyssäkin, olemme yhdistäneet Työhyvinvoinnin portaiden kolmannen ja neljännen portaan. Kolmannen teeman pääkohdiksi nostimme ilmapiirin ylläpitämisen, avoimen vuorovaikutuksen, arvostuksen sekä vastuun ottamisen ja antamisen. Kyselyssä kävi ilmi, että kaikki kasvattajista eivät pysty ilmaisemaan mielipiteitään työyhteisössä, joten tässä osiossa keskitytään oman mielipiteen ilmaisemiseen sekä jokaisen mielipiteen huomioon ottamiseen. Lisäksi ilmeni, että palautetta ei kauheasti anneta, eikä tietoa jaeta riittävästi työyhteisön jäsenten kesken. Avoin vuorovaikutus edistää työilmapiiriä, jonka ylläpitäminen onkin jokaisen työyhteisön jäsenen vastuulla. Jotta työssä voidaan kehittyä ja oppia uutta, tulisi työkavereille antaa palautetta ja onnistumisista kehua. Lisäksi keskustelun avaaminen vaikeammistakin asioista vahvistaa avointa ilmapiiriä. Välillä vastaan tulee haastavia hetkiä, jolloin avun pyytäminen on tarpeen. Toimivassa työyhteisössä apua voidaan tarvittaessa pyytää ja sitä myös silloin saada. Avun pyytämiseen ja antamiseen halutaankin kiinnittää huomiota tässä osiossa. Työyhteisön ollessa tasavertainen, vastuu jakautuu tasaisesti sen kaikille jäsenille, ja kaikki kantavat kortensa kekoon omalta osaltaan.

Sosiaalinen pääoma kattaa niin loka-marraskuun kuin joulutammikuun osiot. Kuten aiemmin on mainittu, sosiaalista pääomaa syntyy vuorovaikutuksesta yhteisön jäsenten kesken, ja sitä lisäävät myös jäsenten välinen luottamus ja vastavuoroisuus. Vuosikellon kyseisissä osioissa keskitytään vahvasti näiden teemojen lisäksi esimerkiksi avoimeen vuorovaikutukseen ja oikeudenmukaisuuteen.

Helmi-maaliskuu on vuosikellon neljäs osio, jonka teemana on osaaminen. Tässä osiossa keskitytään osaamisen tunnistamiseen, uuden oppimiseen sekä siihen, mitä osaamme nyt, mitä olisi hyvä osata tulevaisuudessa ja mitä haluamme saavuttaa. Vastusten perusteella vain osa kasvattajista pyrkii kehittämään omaa osaamistaan säännöllisesti. Vastuu uusien asioiden oppimisesta on yksilöllä. Kehittyäkseen uusissa asioissa, olisi hyvä ensin tunnistaa ja kartoittaa, mitä osaa jo nyt. Työyhteisön olisi hyvä olla selvillä sen jäsenten vahvuuksista, jotta jokaisen työyhteisön jäsenen osaamista päästäisiin hyödyntämään sekä osaamista voitaisiin jakaa työkavereille. Työpaikalla

olisi hyvä kartoittaa myös heikkouksiaan, jotta niitäkin voitaisiin kehittää. Itsensä kehittämisen ja ammatillisen kehittyminen ovat koko elämän pituinen matka, jonka varrelle tulisi asettaa tavoitteita. Yksilöllä olisi hyvä olla niin omia tavoitteita kuin työyhteisön yhteisiä tavoitteita, joita kohti kuljetaan.

Viides osio huhti-toukokuu pitää sisällään teeman arviointi. Tässä kohtaa päiväkodissa eletään jo toimintakauden viimeisiä kuukausia ennen kesälomaa ja tarkoituksena on keskittyä vuoden aikana opittuun ja sen ylläpitämiseen sekä kokonaisvaltaiseen arviointiin. Alkuun olisi hyvä pohtia, mitä on yksilönä ja yhteisönä opittu sekä miten on kehitytty toimintakauden aikana. Tärkeää on myös havaita, mitkä tavoitteista ja odotuksista eivät ole toteutuneet ja mitä olisimme voineet tehdä paremmin. Jotta kehittyminen ja kasvu eivät lakkaa, tässä kohtaa kasvattajien tulisi yhdessä pohtia, miten vuosikelloa voitaisiin muokata seuraavalle toimintakaudelle, jotta se tukisi heidän tarpeitaan myös tulevaisuudessa. Arvioinnissa jokaisen yksilön mielipide on merkityksellinen. Vaikka kaikki tavoitteet eivät täytyisi, jokainen kasvattaja voi olla ylpeä itsestään ja panoksestaan psyykkisen työhyvinvointinsa parantamiseksi matkalla pienin askelin kohti parempaa työhyvinvointia.

Rakennepääoma kattaa niin helmi-maaliskuun kuin huhti-toukokuun osiot. Kuten aiemmin on mainittu, rakennepääomaan sisältyy tavoitteellisuus ja itsensä jatkuva kehittäminen, jotka ovat hyvinvoivan organisaation piirteitä. Itsensä kehittäminen vaatii arviointia, joka taas edellyttää palautteen antamista työyhteisössä. Tavoitteellinen organisaatio luo uusia tavoitteita yhdessä koko työyhteisön kanssa. Huhti-toukokuussa keskitytään saavutettujen asioiden ylläpitämiseen, joka vaatii tavoitteiden päivittämistä. Tässä kohdin vuosikelloa tavoitteiden asettaminen on mutkattomampaa, kun Työhyvinvoinnin portaissa on edetty jo loppumetreille.

Kesä-heinäkuu on vuosikellosta pyhitetty omalle ajalle ja levolle. Kesällä kasvattajat lomailevat ja kyseinen päiväkotitoimi on myös osan kesää kiinni. Kesän tarkoituksena on keskittyä vain henkilökohtaiseen minään sekä etäisyyden ottamiseen työyhteisöstä. Itselle mieluisten asioiden tekeminen ja riittävä lepo auttavat jaksamaan uuden toimintakauden alkaessa. Vaikka kesä-heinäkuun osio ei ole Työhyvinvoinnin portaiden kannalta olennainen, halusimme tuoda ilmi työntekijän oman ajan ja levon tärkeyden vuosikellossa psyykkisen työhyvinvoinnin parantamisen näkökulmasta.

Vuosikello keskittyy kasvattajien psyykkisen työhyvinvoinnin tukemiseen, jolloin esihenkilön näkökulma jää vähäiseksi opinnäytetyössä. Esihenkilö sijoittuu vuosikellossa sen keskelle, koska esihenkilö on työyhteisön toiminnan edellytys. Vastausten mukaan esihenkilö koetaan oikeudenmukaisena sekä helposti lähestyttävänä. Näitä ominaisuuksia esihenkilön on tärkeä ylläpitää myös tulevaisuudessa, sillä esihenkilöllä on suuri rooli työyhteisön jäsenten työhyvinvoinnin ylläpitämisessä.

8 POHDINTA

8.1 Arviointi

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää Rytmin kasvattajien psyykkistä työhyvinvointia ja tavoitteena oli luoda psyykkistä hyvinvointia edistävä vuosikello kyselytutkimuksen vastausten pohjalta. Jaoimme kyselyn tulokset päiväkodin johtajalle, jotta niitä voitaisi hyödyntää myös muuhun tarkoitukseen, esimerkiksi vastauksissa ilmenneiden resurssia vaativien toiveiden toteuttamiseen. Kyselytutkimuksesta selvisi, että kasvattajat ovat melko tyytyväisiä tämänhetkiseen työilmapiiriin, mutta parantamisen varaa myös löytyi. Esille nousi muun muassa rakentavan palautteen antamisen ja tiedon jakamisen vähyys, pelisääntöjen toimimattomuus sekä kasvattajien väsymys ja kuormittuneisuus. Kyselytutkimuksen tulosten raportoinnin jälkeen aloitimme vuosikellon rakentamisen. Vuosikellon pohjana käytimme kyselyn tapaan Rauramon työhyvinvoinnin portaita sekä lisäksi Mankan työhyvinvointimallia. Jaoimme vuosikellon kuuteen osioon, joten jokainen osio sisälsi kaksi kalenterikuukautta päiväkodin kiireisen arjen sekä Työhyvinvoinnin portaiden toteutumisen mahdollistamisen vuoksi. Tavoitteenamme oli, että jokaiseen osioon ehditään paneutumaan riittävästi, jotta vuosikellosta voidaan hyötyä mahdollisimman paljon.

Opinnäytetyö on tehty huomioiden eettiset periaatteet. Ennen kyselyn toteuttamista Rytmin kasvattajille, hyväksyimme kyselylomakkeemme opinnäytetyön ohjaavalla opettajalla sekä päiväkodin johtajalla. Kunnioitimme kyselytutkimuksessa

kasvattajien itsemääräämisoikeutta, yksityisyyttä sekä tietosuojaa. Lisäksi ennen kyselyyn vastaamista lähetimme kasvattajille saatekirjeen, jossa kerrottiin, mihin vastauksia tullaan käyttämään. Kysely oli anonymi, eikä opinnäytetyöstä voida selvittää kenenkään vastaajan henkilöllisyyttä tai tunnistaa ketään vastausten perusteella.

Tutkimusaineistojen kerääminen ja käsittely liittyvät olennaisesti tiedon luotettavuuteen. Normit ovat merkityksellisiä kerätessä tietoja ihmisistä tutkimustarkoituksiin. Olennaista on myös huomioida toisten tutkijoiden työtä sekä kunnioittaa sitä. (Kuula, 2011, s. 24.) Ennen opinnäytetyön kirjoittamista tutustuimme laajasti tietoperustaan. Käytimme lähteitä monipuolisesti hyödyntäen niin kirjoja kuin verkkojulkaisuja. Kirjojen luotettavuutta arvioimme muun muassa välttämällä liian vanhojen julkaisujen käyttöä ja lähdekriittisyyteen kiinnitimme erityistä huomiota verkkojulkaisuja käytettäessä. Kirjallisuutta hyödynnettäessä etsimme aina mahdollisuuksien mukaan alkupe-
räiset lähteet, välttäen toisen käden lähteiden käyttöä. Tekstiviitteet ja lähdemerkinnät merkitsimme asianmukaisesti koulun ohjeiden mukaan aina käytettäessä jonkun muun tekstiä tai kuvioita. Kyselyn vastausten raportoinnissa käytimme itse tehtyjä kaavioita ja taulukoita. Tutkimuksen kohderyhmän ollessa yksi työyhteisö koimme mahdollisuudet vastausten saamiseksi paremmiksi, koska kohtasimme kohdejoukon kasvotusten viestin välityksen sijaan. Kyselyn vastausprosentiksi saimme 83 %, mikä lisää opinnäytetyön luotettavuutta, koska kyse on vain yhdestä päiväkodista.

Vuosikellon teemat valikoituivat vastauksista nousseiden teemojen sekä kehityskoh-
teiden pohjalta Työhyvinvoinnin portaita mukailleen. Koska laadimme kyselyn sovel-
taen Rauramon Työhyvinvoinnin portaita, tutkimuksesta nousseiden teemojen yhdis-
täminen teorianmallien kanssa oli soljuvaa. Luotettavuutta lisää ohjaavan opettajan sekä yhteistyökumppanin apu työn eri vaiheissa. Luotettavuuden haasteena voidaan pitää mahdollisia väärinymmärryksiä kyselyyn vastaamisessa siitä huolimatta, että pyrimme tekemään kyselystä mahdollisimman selkeän ja yksinkertaisen. Yhtenä haasteena voi-
daan pitää myös sitä, ovatko kasvattajat vastanneet kyselyyn totuudenmukaisesti. Vas-
tausten analysoinnissa pyrimme välttämään yleistämistä, jotta vastausten merkitykset eivät muuttuisi.

Opinnäytetyön aihe nousi esille jo opintojen toisen vuoden kevään kurssilla, jossa har-
joittelimme opinnäytetyön suunnitelman tekoa. Yhteistyökumppanin löytäminen oli

helppoa, sillä psyykkisen työhyvinvoinnin ylläpitäminen on ajankohtaista esimerkiksi varhaiskasvatuksessa tapahtuvien muutosten vuoksi. Yhteistyökumppaniksemme valikoitui toiselle meistä harjoitteluiden kautta tutuksi tullut päiväkotiksi. Yhteistyökumppanin ollessa ennestään tuttu tiesimme yhteistyön olevan sujuvaa ja mutkatonta, jota se myös olikin. Päädyimme tekemään opinnäytetyön parityönä, sillä halusimme keskittyä syvemmin niin yksilön kuin koko työyhteisön näkökulmaan. Psyykkisestä hyvinvoinnista löytyi paljon erilaisia opinnäytetöitä, mutta vuosikelloja psyykkisestä työhyvinvoinnista emme kuitenkaan löytäneet.

Opinnäytetyön suunnitelman tekeminen käynnistyi keväällä 2022, molempien ollessa samalla harjoittelussa. Suunnitelmamme valmistui kesäkuun alussa, minkä jälkeen lähdimme syventymään enemmän kirjallisuuteen. Haasteeksi osoittautui varhaiskasvattajien työhyvinvointiin liittyvän kirjallisuuden löytäminen. Siitä huolimatta saimme monipuolisen teoriapohjan rakennettua. Kesän ja alkusyksyn aikana teorianpohjamme valmistui, minkä jälkeen pääsimme kyselyn sekä saatekirjeen suunnittelun pariin. Kyselyn valmistuttua olimme suunnitelleet vastausajaksi yhden viikon, mutta peruuntuneen palaverin vuoksi lähes jokainen kasvattaja pystyi vastaamaan kyselyymme yhden päivän aikana ja loput parin päivän sisällä. Nopeasti saatujen vastausten ansiosta pääsimme analysoimaan vastauksia odotettua aiemmin. Kyselyn vastausten analysointi osoittautui hieman haastavaksi, sillä kummallakaan ei ollut aiempaa kokemusta siitä, miten vastauksia tulisi analysoida kirjallisesti, mutta tutustumalla aihepiiriin kirjallisuuden laajasti saimme tulokset analysoitua sujuvasti selättäen alun haasteet. Vastausten analysoinnin valmistuttua alkoi vuosikellon rakentaminen. Vuosikellon kokoaminen olikin koko opinnäytetyön mieluisin ja odotetuin vaihe. Aloitimme vuosikellon suunnittelun laatimalla taulukon, johon aloimme sijoittelemaan aikaisemmin koottuja tietoja pääteemojen alle. Taulukon rakentaminen osoittautui hyväksi ratkaisuksi, sillä sen ollessa valmis vuosikellon laatiminen oli vaivatonta. Itse vuosikellon tekeminen alkoi sen rakenteen pohtimisella. Koimme tärkeäksi, että vuosikello on selkeä ja helposti ymmärrettävä, joten päädyimme sisällyttämään itse vuosikelloon vain pääkohdat jättäen laajemmat sisällöt vuosikellon liitesivuille.

Toteuttaessamme opinnäytetyön parityönä, pystyimme tekemään laajemman tutkimuksen ja perehtymään tarkemmin niin yksilöön kuin koko työyhteisöön. Jokaisessa vaiheessa näkökulmia oli aina kaksi, mikä sai molemmat osapuolet ajattelemaan

kriittisemmin ja haastamaan omaa ajatteluaan. Yhteistyömme oli sujuvaa ja kirjoitetut tekstit sekä työn määrä jakautuivat tasaisesti. Kun tekijöitä oli enemmän kuin yksi, tekstin jäsentely toi ajoittain haasteita. Ajatustyön edettyä tuottamamme teksti yhtenäistyi, mikä helpotti opinnäytetyön jäsentelyä.

Opinnäytetyöprosessissa kokemusta kertyi luotettavan tiedon etsimisestä ja arvioimisesta. Saimme arvokasta kokemusta myös eri asiantuntijoiden kirjallisuuden yhdistämisestä soljuvaksi tekstiksi. Pääsimme harjoittelemaan myös tiedon tiivistämistä ja analysointia sekä työn aikatauluttamista, jossa mielestämme onnistuimme melko hyvin. Kyselytutkimuksen tekeminen sekä sen vastausten analysointi olikin meille enimmäkseen uutta, mutta aiempaa tietoa etsimällä aiheesta saimme senkin toteutettua suunnitellusti. Opinnäytetyön aikana kerättyä tietoa ja kokemusta pystymme varmasti hyödyntämään työelämässä, kuten myös luomaamme vuosikelloa.

8.1.1 Essi

Opinnäytetyön kirjoittaminen on ollut pitkä ja opettavainen prosessi. Jo ennen opinnäytetyön kirjoittamista kiinnitin harjoitteluissani huomiota varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointiin ja ajatuksiin jaksamisesta, mistä nousikin ajatus tehdä opinnäytetyö kyseisestä aiheesta. Tutustumalla työhyvinvointiin tarkemmin on tajunnut, miten tärkeää jokaisen työntekijän olisi ylläpitää ja parantaa psyykkistä työhyvinvointiaan jaksakseen paremmin työssään. Olen oppinut, miten paljon pienet asiat, kuten kehuminen sekä palautteen antaminen ja saaminen, voivat vaikuttaa hyvinvointiin. Kohti parempaa työhyvinvointia edetään askel askeleelta ja siihen todella vaikuttavat niin yksilö kuin koko työyhteisö, esihenkilöä unohtamatta. Kirjoitusprosessissa kehityin jonkin verran ja nyt oleellisen tiedon poimiminen tekstistä on helpompaa. Myös monen lähteen hyödyntäminen samaan aikaan onnistuu entistä paremmin. Työ haastoi ja kasvatti kirjoittajana. Haasteena koin teoriataustan yhdistämisen tutkimukseen ja vuosikelloon, mutta pienen harjoittelun jälkeen saimme mielestäni koottua toimivan kokonaisuuden. Opinnäytetyötä kirjoittaessa pyrin jatkuvasti peilaamaan tietoa käytäntöön ja kuvittelemaan, miten voisin hyödyntää kerättyä tietoa erilaisissa tilanteissa ja ylipäätään työpaikoissa. Työllistyessä mille alalle tahansa koen, että kerääntyneestä

tiedosta on valtavasti apua, mitä voin hyödyntää missä työyhteisössä tahansa. Tämän prosessin ja kerääntyneen tietotaidon ansiosta uskon, että havaitsen työyhteisöissä valitsevat työhyvinvoinnin haasteet paremmin ja tiedän jo joitakin keinoja, miten omaa ja työyhteisön työhyvinvointia voitaisiin parantaa.

Kyselytutkimuksen tekemisen ja sen analysoinnin koin kaikista haastavimmaksi koko opinnäytetyössä. Kyselyä suunnitellessa pohdimme paljon, mitkä olisivat oleellisia kysymyksiä vuosikellon kannalta ja minkälaiset vastausvaihtoehdot olisivat sopivimmat kuhunkin kysymykseen. Muutamat haasteet ja epäolennaisuudet huomasi vasta kyselyn vastauksia analysoidessa ja vuosikelloa tehdessä. Koska kyseinen tutkimus oli meille molemmille ensimmäinen, niin laadullisten ja määrällisten kysymysten analysointi tuntui haastavalta, koska analysointitavat olivat ennestään vieraita. Joten seuraavaa tutkimusta tehdessä olen vähän viisaampi.

Parityön tekeminen opetti aikataulujen yhteensovittamisesta, työnjaosta, tiiviistä yhteistyöstä sekä yhteisten tavoitteiden asettamisesta ja tavoitteiden eteen työskentelystä. Pitkántähtäimen aikataulujen suunnittelu ei ollut mielestäni helppoa, koska prosessiin vaikutti myös ulkoiset tekijät, joihin ei voinut itse vaikuttaa. Etenimme pääasiassa viikko kerrallaan, mikä ajoittain toi stressiä. Pysyimme kuitenkin suhteellisen hyvin aikataulussa, vaikka loppua kohden oli pientä kiirettä havaittavissa. Prosessin aikana olen oppinut myös epävarmuuden sietokykyä sekä kestämään paremmin keskeneräisyyttä. Työn ollessa näin laaja, se ei valmistu kovin nopeasti. Kirjoittamisen suhteen olen oppinut, että kirjoitustyylien tulee olla yhtenevät. Kirjoittajia ollessa kaksi piti monesti kiinnittää huomioita siihen, että kirjoitustyylit sulautuvat toisiinsa.

8.1.2 Iida

Omat odotukset itse opinnäytetyön tekemistä kohtaan ovat vaihdelleet prosessin eri vaiheissa. Ennen työn aloittamista prosessi vaikutti sekavalta ja todella pitkältä. Kun opinnäytetyöprosessin sai alkuun, asiat alkoivat selkiytyä. Parityöskentelyn edut oli mahdollista huomata heti työskentelyn alussa, kun oli joku jolle jakaa sekaviltakin tuntevia ajatuksia opinnäytetyöstä. Kun työskentelyn raamit sekä tavoitteet selkiytyivät, motivaatiota oli helpompi pitää yllä ja stressikin lieventyi. Tilaajanamme toiminut

päiväkoti oli itselleni ennestään tuttu monien harjoitteluiden osalta, joka helpotti keskusteluyhteyden säilyttämistä myös tilaajan kanssa.

Pari- sekä tiimityöskentely on selvästi itselleni luontainen tapa toimia. Yhteistyömme oli sujuvaa ja esimerkiksi ajatusten jakaminen toiselle oli itselleni todella hyödyllistä myös oppimisen kannalta. Ajatuksia jäsentäessä toiselle, ne tulee myös itse ymmärretyksi paremmin ja aiheeseen syventyy huomaamattaan entistä enemmän, jolloin oppimista tapahtuu yhdessä keskustellen. Opinnäytetyön ollessa pitkä prosessi, omia heikkouksia oli mahdollista kehittää pitkäjänteisesti ja myös uusia kehityskohteita löytää. Esimerkiksi epävarmuudensietokyky sekä pitkäjänteinen työskentely ovat olleet asioita, joita opinnäytetyöprosessin aikana on tullut reilusti harjoiteltua ja niissä myös kehityttyä. Vaikka opinnäytetyön tekeminen vaati paljon syvällistä aiheeseen paneutumista sekä aikaa, olen vaikuttunut siitä, että motivaationi pysyi hyvänä koko prosessin ajan.

Yksi haastavimmista tekijöistä opinnäytetyöprosessissa oli aiheen rajaaminen pienempiäkin teemoja tarkastellessa niin opinnäytetyön teoriaosuudessa kuin esimerkiksi kyselyä laatiessa. Aiheen rajaamiseen liittyy vahvasti myös itseluottamus kirjoittajana. Prosessin edetessä on voinut huomata luottamuksen nousseen omaa tekemistä kohtaan niin kirjoittaessa kuin päätöksiäkin tehdessä. Kirjoittaminen on helpottunut työn edetessä ja on opettanut myös sen, kuinka haastavaa se kokonaisuudessaan voi olla. Haasteeksi osoittautunut kyselyn vastausten analysointi opetti esimerkiksi sen, kuinka tärkeää omien lähtökohtien pohtiminen on hyvän lopputuloksen aikaansaamiseksi. Opinnäytetyön tekemisestä on varmasti hyötyä tulevaisuuden työelämässä niin työhyvinvoinnin kuin koko oppimisprosessin näkökulmasta. Prosessista saatavat eväät työelämään ovat monenkirjavia, ja niistä itselle merkityksellisimpiä tällä hetkellä ovat esimerkiksi laajan teoreettisen tiedon kokoaminen sekä sen avaaminen uudeksi tekstikonaisuudeksi. Tulevaisuuden varhaiskasvatuksen opettajan työssä suurimmaksi hyödyksi opinnäytetyöstä voisi mahdollisesti nousta osaaminen psyykkisen hyvinvoinnin merkityksestä työssä ja siihen vaikuttavien tekijöiden huomioimisesta. Koko opinnäytetyöprosessi on kasvattanut itseäni oppijana, tulevana ammattilaisena ja ihmisenä. Toivon opinnäytetyöstä olevan hyötyä varsinkin varhaiskasvatuksen opettajan työhön tulevaisuudessa.

8.2 Jatkokehitys

Opinnäytetyömme tuottama vuosikello tarjoaa avaimia työhyvinvoinnin parantamiseen, mutta vuosikellon vaikutukset työhyvinvointiin eivät ilmene tässä opinnäytetyössä. Vuosikellon vaikutuksia kasvattajien psyykkiseen työhyvinvointiin voidaan tutkia jatkossa. Vuosikellon toimivuutta olisi mahdollista selvittää esimerkiksi toteuttamalla uusi työhyvinvointikysely toimintakauden päätyttyä ja verrata tuloksia tässä opinnäytetyössä ilmeneviin tuloksiin. Opinnäytetyömme keskittyessä yksilöön ja työyhteisöön voitaisiin tehdä tutkimus esihenkilön näkökulmasta ja pohtia tarkemmin, miten suuri merkitys esihenkilöllä on yksilön ja koko työyhteisön psyykkiseen työhyvinvointiin. Vuosikelloamme voitaisi mahdollisesti käyttää myös toisessa päiväkodissa heidän tarpeisiinsa muokaten. Jatkokehityksenä voitaisiin kehittää konkreettisia esimerkkejä, joiden avulla psyykkistä työhyvinvointia voitaisiin parantaa joidenkin tiettyjen harjoitteiden avulla.

LÄHTEET

- Ahola, K., Pulkki-Råback, L. & Väänänen, A. (2012) Miten stressiä voi hallita? Teoksessa Tolppinen-Tanner, S. & Ahola, K. (toim.), Kaikkea stressistä (s. 68–76). Tallinna Raamatutrükikoja.
- Baker, E. & Bergroth, R. (2005). Työvälineenä oma persoona. Edita.
- Hakanen, J. & Perhonen, R. (2012). Tarttuuko stressi? Teoksessa Tolppinen-Tanner, S. & Ahola, K. (toim.), Kaikkea stressistä (s. 54–55). Tallinna Raamatutrükikoja.
- Heikkilä, T. (2014). Tilastollinen tutkimus. Edita.
- Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2007). Tutki ja kirjoita. Tammi.
- Hujala, E., Roos, P., Nivala, N. & Elo, J. (2014). Osaamisella työhyvinvointia varhaiskasvatuksessa. Juvenesprint: Tampere.
- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL. (2016). Varhaiskasvatusalan ammattilaisen opas. https://1568426.168.directo.fi/@Bin/4c179a10b86ab64a4f81c611b9208a32/1661264235/application/pdf/1061656/varhaiskasvatusalan_ammattilaisen_opas_jhl.pdf
- Juuti, P & Salmi, P. (2014). Tunteet ja työ: Uupumuksesta iloon. PS-Kustannus.
- Juuti, P & Vuorela, A. (2015). Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi (5. uud.p.). PS-Kustannus.
- Järvinen, P. (2017). Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. (3. p.) Hansaprint.
- Innokylä. (n.d.). Työkalu. Vuosikello. Haettu 2.8.2022 osoitteesta <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/vuosikello>
- Kananen, J. (2015). Opinnäytetyön kirjoittajan opas: Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Juvenes print.
- Katajainen, A., Lipponen, K., & Litovaara, A. (2012). Voimaa! Oman tarinani mahdollisuudet. Duodecim.
- Kehusmaa, K. (2011). Työhyvinvointi kilpailuetuna. Kauppakamari.
- Kinnunen, U. (2017). Työstä palautuminen. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno, & T. Feldt (toim.) Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. (s. 137). PS-kustannus.
- Kuikka, P & Paajanen, T. (2015). Työstä ja tarkkaavaisuudesta. Työterveyslaitos. Juvenes Print.
- Kuula, A. (2011). Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys (2. uud. p.). Vastapaino.

Laine, P. (2013), Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa. [väitöskirja, Turun yliopisto]. Painosalama. <https://www.utu-pub.fi/bitstream/handle/10024/93684/Anna-les%20C%20372%20Laine%20VK.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Laine, P., Lindberg, M & Itkonen, H. (2016). Työhyvinvoinnista tarvitaan väestötason seurantatietoa: Työhyvinvoinnin käsite ja mittaamisen problematisointia ja kehityä. Hallinnon tutkimus. Haettu 11.8.2022 osoitteesta <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/98521/56287>

Manka, M. & Manka, M. (2016). Työhyvinvointi. Talentum Media.

Niiranen, V., Seppänen-Järvelä, R., Sinkkonen, M. & Vartiainen, P. (2010). Johtaminen sosiaalialalla. Gaudeamus Helsinki University Press.

Marila, R. & Valonen, L. (2020). Työuupumuskirja. Docendo.

Mieli ry. (2021). Stressin hallinta. <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys/mielenterveys-tyopakalla/stressin-hallinta/>

Nummelin, T. (2008). Stressi haastaa työkyvyn - varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. WSOY.

Opetushallitus, (2022). Mitä on varhaiskasvatus? Haettu 15.8.2022 osoitteesta <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/mita-varhaiskasvatus>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (n.d.). Uusi varhaiskasvatuslaki. Haettu 12.9.2022 osoitteesta <https://okm.fi/uusivarhaiskasvatuslaki>

Pilke päiväkodit. (n. d.) Tietoa Pilkkeestä. Haettu 13.7.2022 osoitteesta <https://www.pilkepaivakodit.fi/tietoa-yrityksesta/>

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. (2016). Työhyvinvointia paremmaksi: Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. Juvenes Print. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%c3%b6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rauramo, P. (2012). Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. Edita.

Riihonen, R. (2013). Toivomuksena työhyvinvointi. Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.), Ammattikasvattajan kielletyt tunteet (s. 89–91). Väestöliitto. VL-Markkinointi.

Rimpelä, M. (2013.) Kasvatuskaaoksesta yhteiseen ymmärrykseen. Teoksessa A-L. Lämsä (toim.), Verkosto vahvaksi: Toimiva vuorovaikutus perheiden kanssa. (s. 20). PS-kustannus.

Ristioja, J., Tamminen, H., Työturvallisuuskeskus TTK & Kuntaryhmä. (2010). Työturvallisuus ja työhyvinvointi päivähoidossa. Työturvallisuuskeskus TTK, kuntaryhmä.

Räisänen, K. Työterveyslaitos. (2012). Työstressirokotus. Printservice.

Salminen, J. (2015). Työntekijän vastuu ja työelämätaidot (3. p.). J-Impact.

Siitonen, E. (2020). Tehy. Kuntien säästökuurit ruoskivat varhaiskasvatuksen laatua ja vetovoimaa. Haettu 1.8.2022 osoitteesta <https://www.tehy.fi/fi/blogi/kuntien-saastokuurit-ruoskivat-varhaiskasvatuksen-laatua-ja-vetovoimaa>

Siitonen, E. (2019). Tehy. Tiimityö katoamassa päiväkodeista. Haettu 1.8.2022 osoitteesta <https://www.tehy.fi/fi/blogi/tiimityo-katoamassa-paivakodeista>

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Haettu 6.8.2022 osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2010). Työsuojelu Suomessa. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Suonsivu, K. (2014). Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista (2. p.) Painettu EU:ssa.

Talentia. (n.d.) Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuva. Haettu 6.8.2022 osoitteesta <https://www.talentia.fi/talentia/talentian-tavoitteet/talentia-vaikuttaa-varhaiskasvatuksessa/varhaiskasvatuksen-sosionomin-tehtavakuva/>

Toppinen-Tanner, S. & Ahola, K. (toim.). (2012). Kaikkea stressistä. Työterveyslaitos. Tallinna Raamatutrükikoja.

Työterveyslaitos. (n.d.). Elintavat ja työhyvinvointi. Haettu 10.8.2022 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/elintavat-ja-tyohyvinvointi>

Työterveyslaitos. (n.d.). Työuupumuksen hoito. Haettu 10.8.2022 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus/tyouupumuksen-hoito>

Työturvallisuuskeskus. (n.d.). Fyysinen kuormitus. Haettu 20.8.2022 osoitteesta <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/fyysinen-kuormitus/#0e36e1ce>

Työturvallisuuskeskus. (n.d.) Psykososiaalinen kuormitus. Haettu 10.9.2022 osoitteesta <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/psykososiaalinen-kuormitus/#9f3c1bab>

Työturvallisuuskeskus. (2015). Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf

Uutela, U. (2019). Valmentava esimiestyö työhyvinvointia ja työssä oppimista tuke-
massa: Fenomenografinen tapaustutkimus esimiesten ja työntekijöiden käsityksistä.
[väitöskirja, Lapin yliopisto], PrintOne.

<https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63708/Acta%20electronica%20Universitatis%20Lapponiensis%2020256.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vehkalahti, K. (2014). Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Finn Lectura.

Virolainen, H. (2012). Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Books on Demand.

Virtanen, P., Sinokki, M. (2014). Hyvinvointia työstä: Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Tietosanoma.



PSYYKKISEN
TYÖHYVINVOINNIN
KYSELY

Hei Rytmin kasvattajat!

Olemme Iida ja Essi, viimeisen vuoden sosionomiopiskelijoita SAMKista. Teetämme teille opinnäytetyönä psyykkisen hyvinvoinnin vuosikellon työhyvinvointinne parantamiseksi. Jotta saamme tarpeeksi tietoa tämänhetkisestä työhyvinvoinnistanne, teetämme teille kyselyn, syventyen psyykkisen työhyvinvoinnin tekijöihin.

Jokaisen kasvattajan vastaus on tärkeä, jotta pystymme luomaan teidän tarpeisiinne sopivan vuosikellon. Vastaukset ovat anonymoituja, eikä vastauksista pystytä tunnistamaan vastaajaa.

Kyselylomakkeena toimii Google Forms. Saatte linkin Whatappiin ja kyselyyn vastaaminen onnistuu puhelimella. Kyselyyn vastaamiseen kannattaa varata noin 20 minuuttia.

Vastausaikaa on 14.10.2022 asti.
Kiitos jo etukäteen vastauksista!

Syksyisin terveisin,
Iida Haavisto ja Essi Pulkka

5. Mitkä asiat työssäsi innostavat tai tuovat sinulle energiaa? *

- Lapsel
- Huoltajat
- Työyhteisö
- Esihenkilö
- Ilmapiiri
- Kiire
- Fyysinen työympäristö

6. Koen pystyväni tekemään työni riittävän hyvin. *

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

Psyykinen työhyvinvointi

Psyykinen terveys ja kuormitustekijät

7. Pidän huolta psyykkisestä terveydestäni *

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

8. Psyykinen terveyteni on mielestäni riittävän hyvä *

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

9. Tunnen itseni väsyneeksi työpäivän jälkeen *

- En koskaan
- Joskus
- Melko usein
- Usein
- Aina

10. Tunnen rajani työssä jaksamisessa *

1 2 3 4 5

Täysin eri mieltä

Täysin samaa mieltä

11. Mitkä asiat työssäsi väsyttävät tai kuormittavat sinua? *

- Kiire
- Melu
- Lapset
- Huoltajat
- Työyhteisö
- Työn suuri määrä
- Keskeytykset
- Jatkuva läsnäolo
- Ilmapiiiri
- Varhaiskasvatuksessa tapahtuneet muutokset
- Fyysinen työympäristö
- Muu: _____

12. Tunnen itseni kuormittuneeksi *

- En koskaan
- Harvoin
- Melko usein
- Usein
- Aina

13. Merkittävin kuormitustekijä tällä hetkellä *

- Työ
- Henkilökohtainen elämä
- Ei yhtään kuormitustekijöitä

14. Pääsen pitämään määrättyt tauot päivittäin *

- En koskaan
- Harvoin
- Melko usein
- Usein
- Aina

Yhteisöllisyys ja arvostus

19. Miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat työyhteisöänne? *

	Ei kuvaa	Kuvaa vähän	Kuvaa melko selvästi	Kuvaa täysin
Kehumme toisiamme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuuntelemme toisiamme aidosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jaamme tietoa riittävästi keskenämme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saamme apua toisiltamme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annamme palautetta toisillemme rakentavasti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olemme ystävällisiä toisillemme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kannustamme toisiamme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osoitamme toisillemme myötätuntoa tarpeen mukaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuorovaikutuksemme on sujuvaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pelisääntömme ovat toimivat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Koen, että uuden työntekijän on helppo tulla työyhteisöön *

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

21. Arvioi, miten eri tai samaa mieltä olet seuraavien väittämien kanssa. *

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työyhteisöni edistää työhyvinvointiani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän, mitä työyhteisöni odottaa minulta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn ilmaisemaan mielipiteeni työyhteisössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Työpaikallani on hyvä työilmapiiri *

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

Jos vastasit edelliseen väittämään 3 tai alle, vastaa seuraavaan kysymykseen.

23. Mitkä ovat 3 korjaustoimenpidettä, jotka pitäisi tehdä, että työilmapiiri paranisi?

Oma vastauksesi

24. Miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat
esihenkilöäsi/esihenkilösuhtettasi? *

	Ei kuvaa	Kuvaa vähän	Kuvaa melko selvästi	Kuvaa täysin
Esihenkilöni johtaa työyhteisöä hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö esihenkilöni kanssa on sujuvaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilöni toimii oikeudenmukaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pyrin tarkastelemaan asioita myös esihenkilöni näkökulmasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jonkin ongelman ilmettyä, otan asian puheeksi esihenkilön kanssa viipymättä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Osaaminen

25. Kehitän osaamistani säännöllisesti *

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

26. Pyrin kehittämään uusia toimintatapoja työpaikallani *

- En koskaan
- Joskus
- Melko usein
- Usein
- Aina

27. Työpaikkani tukee ammatillista kehittymistäni *

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

Keinot työhyvinvoinnin parantamiseen

28. Millaisia keinoja sinulla on jo käytössä psyykkisen työhyvinvointisi parantamiseksi? *

Oma vastauksesi

29. Millaisia keinoja työyhteisöllä on jo käytössä psyykkisen työhyvinvoinnin parantamiseksi? *

Oma vastauksesi

30. Millaisia muita keinoja/ehdotuksia voisi olla, mitkä toimisivat sinulle tai työyhteisöllesi? *

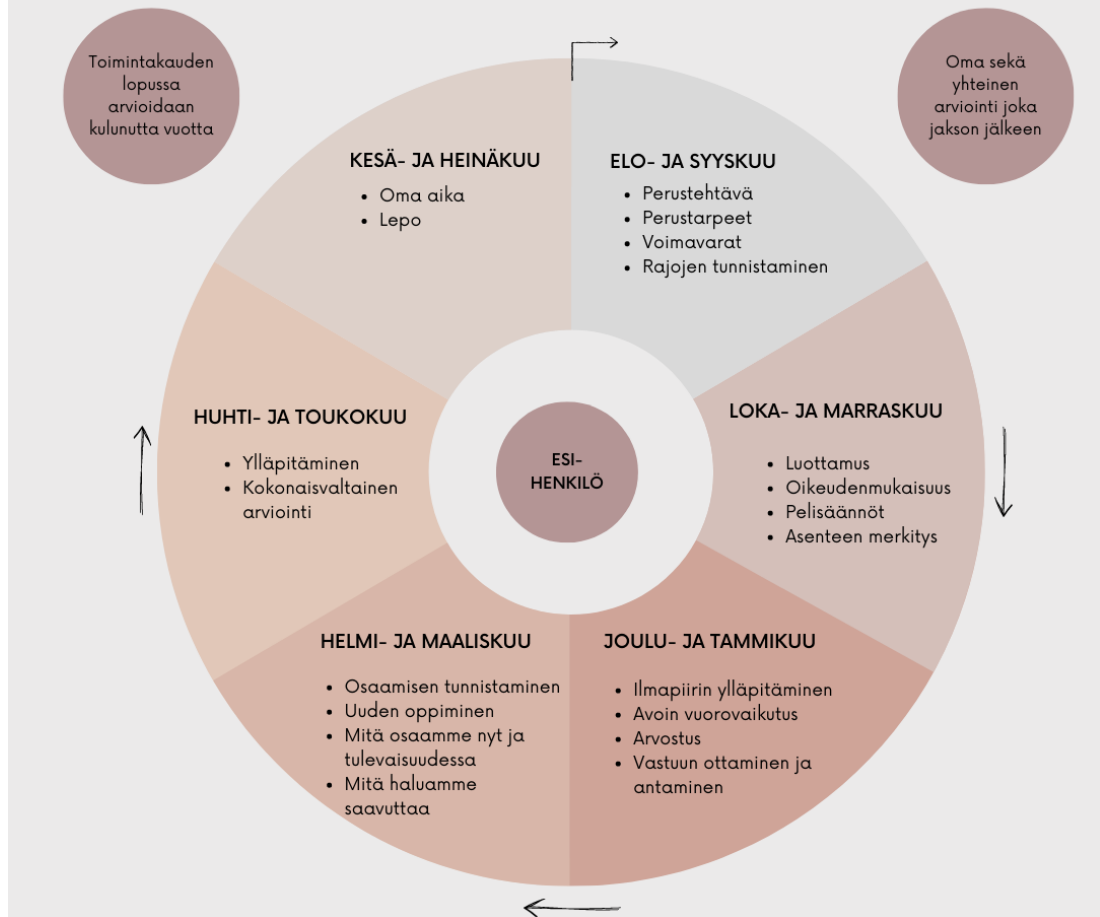
Oma vastauksesi

LIITE 3

Johtajuus: Oikeudenmukainen, osallistava, kannustava, palautteen antaja ja päätöksen tekijä

Aika	Pääoma	Teema (porras)	Aiheet	Yksilö (tavoitteet)	Yhteisö (tavoitteet)	Apukysymykset
Elo-syyskuu	Psykologinen pääoma	Terveys ja suhde työhön (1. porras)	- Perustehtävä -Perustarpeet -Voimavarat -Rajojen tunnistaminen	-Perustehtävän merkitys arjessa -Itsestä huolehtiminen (uni, ravinto, aktiivisuus) -Voimavarojen tunnistaminen ja innostavien tekijöiden löytäminen -Jaksamisen huomioiminen -Kuormitus-tekijöiden tunnistaminen ja hallitseminen	-Perustehtävän toteuttaminen tiiminä -Perustarpeiden toteuttamisen mahdollistaminen kollegoille (esim. tauot) -Positiivisen hengen luominen mielekkäämmän työympäristön luomiseksi -Kuormittavista tilanteista keskusteleminen	-Pidätkö itsestäni huolta? -Tunnistanko voimavaranani? -Toteutuvatko tauot yhteisössämme? -Luomeko arjessamme positiivista henkeä? -Tunnistanko kuormitustekijäni? Keskustelemmeko kuormittavista tekijöistä? -Pyrinkö jättämään työt työpaikalle?
Loka-marraskuu	Sosiaalinen pääoma	Turvallisuus (2. porras)	-Luottamus -Oikeudenmukaisuus -Pelisäännöt -Asenteen merkitys	-Luottamus omaan tekemiseen -Omien puolien pitäminen -Pelisääntöjen noudattaminen -Asenteen merkitys arjen sujuvuudessa	-Luottamuksen rakentaminen ja ylläpito -Kollegoiden kokonaisvaltainen huomiointi -Pelisääntöjen kertaaminen ja niiden noudattaminen -Jokainen on luomassa turvallista työyhteisöä	-Pystynkö olemaan oma itseni työyhteisössä? -Vallitseeko työyhteisössämme luottamuksen ilmapiiri? -Ovatko yhteiset pelisääntömme toimivat ja noudattavatko kaikki niitä? -Olenko oikeudenmukainen kollegoitani kohtaan? -Kiinnitänkö huomiota asenteeseeni?
Joulutammikuu	Sosiaalinen pääoma	Yhteisöllisyys ja arvostus (3. ja 4. porras)	-Ilmapiirin ylläpitäminen -Avoin vuorovaikutus -Arvostus -Vastuun ottaminen ja antaminen	-Oman mielipiteen ilmaiseminen -Palautteen antaminen ja keskustelun avaaminen -Avun pyytäminen ja antaminen -Työkavereiden kehuminen -Vastuun ottaminen	-Jokaisen yhteisön jäsenen vastuu ilmapiirin ylläpitämisestä -Jokaisen mielipiteen huomioon ottaminen -Kollegoiden työn mahdollistaminen ja arvostaminen -Vastuun jakaminen tasaisesti	-Pystynkö ilmaisemaan oman mielipiteeni työyhteisössä? -Huomioidaanko jokaisen työyhteisön jäsenen mielipiteet? -Mahdollistammeko toisillemme sovitut asiat (esim. tiimit)? -Annammeko palautetta toisillemme rakentavasti? -Kehummeko toisiamme? -Jakautuuko vastuu tasaisesti työyhteisössä?
Helmi-maaliskuu	Rakenne pääoma	Osaaminen (5. porras)	-Osaamisen tunnistaminen -Uuden oppiminen -Mitä osaamme nyt ja tulevaisuudessa? -Mitä haluamme saavuttaa?	-Oman osaamisen tunnistaminen -Vastuu uusien asioiden oppimisesta -Vastuu työyhteisön kehittämisestä -Omien tavoitteiden pohtiminen	-Yhteisön toimivien elementtien tunnistaminen -Yhteisön heikkouksien tunnistaminen -Osaamisen ylläpitäminen -Osaamisen jakaminen -Yhteisten tavoitteiden pohtiminen	-Missä olen hyvä? -Tunnistanko oman osaamiseni ja jaanko sitä muille? -Tunnistanko työkavereiden vahvuudet? -Missä voisin kehittää itseäni? -Mitä olisi hyvä osata tulevaisuudessa? -Kehittämmekö omia heikkouksiamme?
Huhti-toukokuu	Rakenne pääoma	Arviointi	-Ylläpitäminen -Kokonaisvaltainen arviointi	-Osaamisen ja hyvinvoinnin ylläpitäminen -Kehittämiskohteiden pohtiminen -Olla ylypeä omasta tekemisestä -Oman tilanteen arviointi	-Yhteinen kehittyminen -Kehittämiskohteiden pohtiminen -Jokaisen yksilön mielipiteen merkitys arvioinnissa -Yhteinen arviointi	-Missä olen kehittynyt toimintakauden aikana? -Olisinko/olisimmeko voineet tehdä jotain paremmin tukeaksemme psyykkistä työhyvinvointia? Mitä? -Miten vuosikelloa voitaisiin kehittää seuraavalle toimintakaudelle, jotta se tukisi tarpeitamme?
Kesä-heinäkuu	Psykologinen pääoma	Oma aika	Lepo	-Henkilökohtaiseen minään keskittyminen	-Etäisyyden ottaminen työyhteisöön	-Otanko itseni huomioon riittävästi? -Otanko tarpeeksi etäisyyttä työhön (esim. loma)?

Psyykkisen työhyvinvoinnin vuosikello



Psyykkisen työhyvinvoinnin vuosikellon sisältö

ELOKUU JA SYYSKUU (terveys ja suhde työhön)

Yksilö

- Perustehtävän merkitys arjessa
- Itsestä huolehtiminen (uni, ravinto, aktiivisuus)
- Voimavarojen tunnistaminen ja innostavien tekijöiden löytäminen
- Jaksamisen huomioiminen
- Kuormitustekijöiden tunnistaminen ja hallitseminen

Yhteisö

- Perustehtävän toteuttaminen tiiminä
- Perustarpeiden toteuttamisen mahdollistaminen kollegoille (esim. tauot)
- Positiivisen hengen luominen mielekkäämmän työympäristön luomiseksi
- Kuormittavista tilanteista keskustelemien

Apukysymykset

- Pidätkö itsestäni huolta?
- Tunnistanko voimavarani?
- Toteutuvatko tauot yhteisössämme?
- Luommeko arjessamme positiivista henkeä?
- Tunnistanko kuormitustekijäni?
- Keskustelemmeko kuormittavista tekijöistä?
- Pyrinkö jättämään työt työpaikalle?

LOKAKUU JA MARRASKUU (turvallisuus)

Yksilö

- Luottamus omaan tekemiseen
- Omien puolien pitäminen
- Pelisääntöjen noudattaminen
- Asenteen merkitys arjen sujuvuudessa

Yhteisö

- Luottamuksen rakentaminen ja ylläpito
- Kollegoiden kokonaisvaltainen huomiointi
- Pelisääntöjen kertaaminen ja niiden noudattaminen
- Jokainen on luomassa turvallista työyhteisöä

Apukysymykset

- Pystynkö olemaan oma itseni työyhteisössä?
- Vallitseeko työyhteisössämme luottamuksen ilmapiiri?
- Ovatko yhteiset pelisääntömme toimivat ja noudattavatko kaikki niitä?
- Olenko oikeudenmukainen kollegoitani kohtaan?
- Kiinnitänkö huomiota asenteeseeni?

JOULUKUU JA TAMMIKUU (yhteisöllisyys ja arvostus)

Yksilö

- Oman mielipiteen ilmaiseminen
- Palautteen antaminen ja keskustelun avaaminen
- Avun pyytäminen ja antaminen
- Työkavereiden kehuminen
- Vastuun ottaminen

Yhteisö

- Jokaisen yhteisön jäsenen vastuu ilmapiirin ylläpitämisestä
- Jokaisen mielipiteen huomioon ottaminen
- Kollegoiden työn mahdollistaminen ja arvostaminen
- Vastuun jakaminen tasaisesti

Apukysymykset

- Pystynkö ilmaisemaan oman mielipiteeni työyhteisössä?
- Huomioidaanko jokaisen työyhteisön jäsenen mielipiteet?
- Mahdollistammeko toisillemme sovitut asiat (esim. tiimit)?
- Annammeko palautetta toisillemme rakentavasti?
- Kehummeko toisiamme?
- Jakautuuko vastuu tasaisesti työyhteisössä?

HELMIKUU JA MAALISKUU (osaaminen)

Yksilö

- Oman osaamisen tunnistaminen
- Vastuu uusien asioiden oppimisesta
- Vastuu työyhteisön kehittämisestä
- Omien tavoitteiden pohtiminen

Yhteisö

- Yhteisön toimivien elementtien tunnistaminen
- Yhteisön heikkouksien tunnistaminen
- Osaamisen ylläpitäminen
- Osaamisen jakaminen
- Yhteisten tavoitteiden pohtiminen

Apukysymykset

- Missä olen hyvä?
- Tunnistanko oman osaamiseni ja jaanko sitä muille?
- Tunnistanko työkavereiden vahvuudet?
- Missä voisin kehittää itseäni?
- Mitä olisi hyvä osata tulevaisuudessa?
- Kehitämmekö omia heikkouksiamme?

HUHTIKUU JA TOUKOKUU (arviointi)

Yksilö

- Osaamisen ja hyvinvoinnin ylläpitäminen
- Kehittämiskohteiden pohtiminen
- Olla ylpeä omasta tekemisestä
- Oman tilanteen arviointi

Yhteisö

- Yhteinen kehittyminen
- Kehittämiskohteiden pohtiminen
- Jokaisen yksilön mielipiteen merkitys arvioinnissa
- Yhteinen arviointi

Apukysymykset

- Missä olen kehittynyt toimintakauden aikana?
- Olisinko/olisimmeko voineet tehdä jotain paremmin tukeaksemme psyykkistä työhyvinvointia? Mitä?
- Miten vuosikelloa voitaisiin kehittää seuraavalle toimintakaudelle, jotta se tukisi tarpeitamme?

KESÄKUU JA HEINÄKUU (oma aika)

Yksilö

- Henkilökohtaiseen minään keskittyminen

Yhteisö

- Etäisyyden ottaminen työyhteisöön

Apukysymykset

- Otanko itseni huomioon riittävästi?
- Otanko tarpeeksi etäisyyttä työhön (esim. loma)?

ESIHENKIÖ

Oikeudenmukainen, osallistava, kannustava, palautteenantaja, päätöksentekijä