

Ellinoora Jäntti

Päiväkodin henkilöstön työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin vuosikello työhyvinvoinnin kehittämisen ja tukemisen työkaluksi

Päiväkodin henkilöstön työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin vuosikello työhyvinvoinnin kehittämisen ja tukemisen työkaluksi

Ellinoora Jäntti
Opinnäytetyö
2022
Sosiaali- ja terveysalan ylempi
ammattikorkeakoulututkinto,
kuntoutuksen asiantuntija
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto, kuntoutuksen asiantuntija

Tekijä(t): Ellinoora Jäntti

Opinnäytetyön nimi: Päiväkodin henkilöstön työhyvinvointi - Työhyvinvoinnin vuosikello työhyvinvoinnin kehittämisen ja tukemisen työkaluksi.

Työn ohjaaja(t): Jämsä, Ulla & Koivisto, Markku

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2022

Sivumäärä: 45 + 2 liitettä

Tämän opinnäytetyön aiheena on päiväkodin henkilöstön työhyvinvointi ja työhyvinvoinnin vuosikellon kehittäminen työhyvinvoinnin tukemisen ja kehittämisen työkaluksi. Tutkimuksen tavoitteena on kuvailla erään yksityisen päiväkodin henkilöstön työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja kehittää työhyvinvoinnin vuosikello työhyvinvoinnin tukemisen ja kehittämisen työkaluksi. Tietoperustaan on koottu tietoa työhyvinvoinnista, varhaiskasvatuksesta Suomessa sekä laadullisesta tutkimuksesta ja sen etenemisestä. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja aineisto kerättiin SWOT-analyysia hyödyntäen. SWOT-analyysin nelikentän teemoja olivat vahvuudet eli omaa työhyvinvointia tukevat sisäiset tekijät, heikkoudet eli omaa työhyvinvointia haastavat sisäiset tekijät, mahdollisuudet eli työhyvinvoinnin kehittäminen työyksikössä sekä uhat eli yleisesti työhyvinvointia uhkaavat tekijät.

Tutkimukseen osallistui viisi päiväkodin työntekijää. Neljä työntekijää edusti omia tiimejään ja yksi haastateltavista oli päiväkodin johtaja. Sekä johtajan että varhaiskasvattajien työhyvinvointia tukivat ja haastoivat hyvin samankaltaiset tekijät. Omaa työhyvinvointia tukevana tekijöinä koettiin esimerkiksi riittävä lepo, liikunta, esihenkilön tuki, hyvä työporukka ja avoimuus työpaikalla. Työhyvinvointia haastaviksi tekijöiksi koettiin esimerkiksi päiväkodin melu ja äänet, varhaiskasvatuksen työvoima- ja sijaispula, kiireen tuntu ja lasten sekä perheiden lisääntyneet tuen tarpeet.

Tutkimuksesta saatuja tuloksia hyödynnettiin kehittämistyöpajassa, jossa tutkimukseen osallistuneen päiväkodin henkilöstön kanssa kehitettiin työhyvinvoinnin vuosikello. Työhyvinvoinnin vuosikelloon kirjattiin työhyvinvointiin liittyviä tavoitteita ja toimenpiteitä, joilla tavoitteisiin pyritään. Vuosikelloon kirjattiin tavoitteita ja toimenpiteitä jokaisen päiväkodin toimintakauden kuukaudelle elokuusta kesäkuuhun. Työhyvinvoinnin vuosikello jää päiväkodin käyttöön ja jatkotutkimusideana on tutkia työhyvinvoinnin vuosikellon toimivuutta ja vaikuttavuutta toimintakauden päätteeksi.

Asiasanat: Työhyvinvointi, varhaiskasvatus, päiväkotitoiminta, tutkimuksellinen kehittämistyö, työhyvinvoinnin kehittäminen

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Master's Degree Programme in Social and Health care, expert in rehabilitation

Author(s): Ellinoora Jäntti

Title of thesis: The work well-being of kindergartens staff – developing of the work well-being annual clock to support and develop the work well-being

Supervisor(s): Jämsä, Ulla & Koivisto, Markku

Term and year when the thesis was submitted: Fall 2022

Number of pages: 45 + 2 appendices

This thesis is about the work well-being in one kindergarten. Its goal was to describe how the staff of the kindergarten see their own work well-being and which factors affect to their work well-being. This thesis was made as a qualitative research and the material was collected by using SWOT-analysis. Four persons from the staff and the day-care manager were interviewed. The themes of the SWOT-analysis were strengths (inner factors that support work well-being), weaknesses (inner factors that challenges work well-being), opportunities (the opportunities to develop work well-being in this kindergarten) and threats (factors that challenges work well-being in general).

The results of this research were used in a workshop where the kindergartens staff developed the annual clock of work well-being. The purpose of this annual clock is to help the staff and the day-care manager develop ja support their work well-being at work. The annual clock contains goals which are related to work well-being in this kindergarten and measures which help the staff achieve these goals.

Keywords: Work well-being, early childhood education, kindergarten, research and development, developing of the work well-being

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	PÄIVÄKODIN HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN	8
2.1	Varhaiskasvatuksen toimintamuodot ja yksityinen varhaiskasvatus	8
2.2	Varhaiskasvatus pedagogisena toimintana	9
2.3	Päiväkodin henkilöstö ja tiimityö	10
2.4	Työhyvinvointi päiväkodissa	10
2.5	Työhyvinvointia tukevat tekijät	12
2.6	Työhyvinvointia haastavat tekijät	13
2.7	Päiväkodin johtajan työ ja työhyvinvointi	14
3	TUTKIMUKSELLISEN KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	17
3.1	Tutkimusvaiheen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	17
3.2	Kehittämisvaiheen tarkoitus, tavoite ja tehtävä	17
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	18
4.1	Tutkimuksen metodologia	18
4.2	Aineiston keruu	19
4.3	Aineiston analyysi	21
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET	26
5.1	Työhön liittyvät työhyvinvointia haastavat ja tukevat tekijät	26
5.2	Henkilökohtaiset työhyvinvointia haastavat ja tukevat tekijät	27
5.3	Organisaatioon ja yhteiskuntaan liittyvät työhyvinvointia haastavat ja tukevat tekijät	27
6	KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTTAMINEN JA TULOKSET	29
6.1	Kehittämistyöpajan toteuttaminen	30
6.2	Kehittämistyöpajan tulokset	31
7	POHDINTA	33
7.1	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	33
7.2	Tutkimuksellisen kehittämistyön arviointi	34
7.3	Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset	35
	LÄHTEET	38
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Työhyvinvoinnin käsite on hyvin laaja-alainen. Suomessa sen katsotaan pitävän sisällään työn sujumisen arjessa työterveyden ja työkyvyn lisäksi. Työhyvinvoinnin syntymiseen vaikuttavat organisaation toimintatapa ja ilmapiiri, työ ja työntekijä itse. Myös johtamisella on suuri rooli työhyvinvoinnissa ja työhyvinvointia kannattaakin johtaa suunnitelmallisesti asettamalla tavoitteita sekä suunnittelemalla toimenpiteitä, joilla tavoitteita voidaan saavuttaa. Työhyvinvoinnissa tärkeintä olisikin työn sujuminen joka päivä. (Manka & Manka 2016, 75.)

Varhaiskasvatus on ikävuodet 0–6 kattava lapsen suunnitelmallinen ja tavoitteellinen kasvatuksen, hoidon ja opetuksen kokonaisuus. Varhaiskasvatuksen tehtävä on tukea lapsen kasvua ja kehitystä, edistää lasten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäistä syrjäytymistä. Varhaiskasvatuksessa painotetaan erityisesti pedagogiikkaa. (Opetushallitus 2021.) Päiväkodissa työskentelee päiväkodin johtaja, varhaiskasvatuksen opettajia, varhaiskasvatuksen sosionomeja sekä varhaiskasvatuksen lastenhoitajia ja varhaiskasvatuksen erityisopettajia (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022). Työskentely päiväkodeissa tapahtuu usein tiimeissä ja tiimin jäsenillä onkin erilaisia ammatillisia rooleja, joten on tärkeää, että jokainen tietää oman roolinsa sekä vastuunsa tiimissä (Kupila 2020, luku 23.). Varhaiskasvatuksessa tehdään myös paljon yhteistyötä huoltajien kanssa (Opetushallitus 2020, 19).

Tämä opinnäytetyön raportti sisältää opinnäytetyön tarkoituksen ja tavoitteen, tutkimuskysymykset sekä kuvauksen tutkimuksen toteuttamisesta. Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvailla erään yksityisen päiväkodin henkilöstön työhyvinvointia sekä työhyvinvointia tukevia ja haastavia tekijöitä. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää työhyvinvoinnin vuosikello, joka sisältää päiväkodin henkilöstön työhyvinvointia tukevia tavoitteita ja toimenpiteitä.

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä. Tutkimusosuus toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja aineisto kerättiin SWOT-analyysia hyödyntäen. Tutkittavana joukkona on erään yksityisen päiväkodin henkilöstö, johon kuuluu johtajan lisäksi varhaiskasvatuksen opettajia ja lastenhoitajia. Haastatteluihin osallistui neljä päiväkodissa työskentelevää varhaiskasvattajaa sekä päiväkodin johtaja. Aineisto analysoitiin teemoittelua käyttäen. Ensin aineisto teemoiteltiin SWOT-nelikentän teemoihin ja sen jälkeen vielä organisaatioon liittyviin tekijöihin, työhön liittyviin tekijöihin, henkilökohtaisiin tekijöihin sekä yhteiskunnallisiin tekijöihin.

Tutkimuksesta saatuja tietoja hyödynnettiin opinnäytetyön kehittämisosuuden perustana. Kehittämistyöpajassa kehitetty työhyvinvoinnin vuosikello pitää sisällään työhyvinvointiin liittyviä tavoitteita sekä toimenpiteitä, joilla tavoitteet pyritään saavuttamaan. Työhyvinvoinnin vuosikello jää päiväkodin käyttöön ja näin päiväkodin henkilöstö sekä johtaja voivat päivittää ja arvioida suunnitelmaa tarvittaessa ja liittää sen esimerkiksi osaksi perehdytyskansiota.

2 PÄIVÄKODIN HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN

Varhaiskasvatuksen käsitteellä tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, hoidon ja opetuksen kokonaisuutta, joka kattaa ikävuodet 0-6. Varhaiskasvatuksessa painottuu erityisesti pedagogiikka ja sen tehtävänä on esimerkiksi tukea lapsen kasvua ja kehitystä, edistää lasten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäistä syrjäytymistä. Varhaiskasvatuksen perustana toimii varhaiskasvatuksen suunnitelmien kokonaisuus, joka koostuu valtakunnallisesta varhaiskasvatuksen perusteista, paikallisista varhaiskasvatussuunnitelmista sekä lasten varhaiskasvatussuunnitelmista. (Opetushallitus 2021.) Varhaiskasvatus luo perustaa lapsen elinikäiselle oppimiselle ja pedagogisen toiminnan perustana on tietämys lapsen kasvusta, kehityksestä ja oppimisesta. Tämän tietämyksen lisäksi on tärkeää tuntea jokainen lapsi ja ottaa huomioon jokaisen lapsen yksilöllinen kehitys. (Opetushallitus 2018, 19.)

2.1 Varhaiskasvatuksen toimintamuodot ja yksityinen varhaiskasvatus

Varhaiskasvatuksen toimintamuotoja on kolme: päiväkodissa järjestettävä päiväkotitoiminta, perhepäiväkodissa järjestettävä perhepäivähoito ja avoin varhaiskasvatustoiminta, jota järjestetään toimintaan soveltuvassa paikassa. Varhaiskasvatuksen suunnittelussa, järjestämisessä tai tuottamisessa ja siitä päätettäessä on ensisijaisesti huomioitava lapsen etu. Ympäristön, jossa varhaiskasvatusta toteutetaan, tulee olla kehittävä ja oppimista edistävä sekä turvallinen ja terveellinen. Kunnalla on velvollisuus järjestää varhaiskasvatusta siinä laajuudessa ja sellaisin toimintamuodoin, kuin kunnassa esiintyvä tarve määrää. (Varhaiskasvatustalaki 540/2018, 1:1§, 2:4§, 2:6§ 2:10§.)

Varhaiskasvatustalain mukaan yksityisellä varhaiskasvatuksella tarkoitetaan yksityisen henkilön, yhteisön tai säätiön taikka julkisyhteisön perustaman liikeyrityksen korvausta vastaan liike- tai ammattitoimintaa harjoittamalla toteutettua varhaiskasvatusta. Yksityinen varhaiskasvatus on kunnan valvomaa ja sitäkin säätelee varhaiskasvatustalaki. Yksityinen palveluntuottaja vastaa siitä, että asiakkaalle järjestettävä palvelukokonaisuus täyttää kokonaisuudelle asetetut vaatimukset. Yksityisen varhaiskasvatustalpalvelun käyttäjälle voidaan antaa sosiaali- ja terveydenhuollon palvelusetelistä annetun lain (569/2009) mukainen palveluseteli. Palveluseteli on kunnan tapa tukea perheitä yksityisen varhaiskasvatuksen palveluiden käytössä ja sen arvo on tulosidonnainen. (Oulun kaupunki 2022, Varhaiskasvatustalaki 540/2018 2:5§, 9:43§.)

2.2 Varhaiskasvatus pedagogisena toimintana

Varhaiskasvatus on kokonaisvaltaista pedagogista toimintaa ja sen toteuttamista, jonka tavoitteena on edistää lapsen oppimista ja hyvinvointia sekä laaja-alaista osaamista. Varhaiskasvatuksen pedagoginen viitekehys muodostuu arvoperustasta, oppimiskäsityksestä, niihin pohjautuvasta toimintakulttuurista sekä monipuolisista oppimisympäristöistä. Pedagogisen viitekehyksen lisäksi toiminnan suunnittelun perustana toimivat lasten tarpeet ja mielenkiinnon kohteet sekä varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa kuvatut oppimisen eri alueet. (Opetushallitus 2018, 37.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaiset oppimisen alueet ovat kielten rikas maailma, ilmaisun monet muodot, minä ja meidän yhteisömme, tutkin ja toimin ympäristössäni sekä kasvan, liikun ja kehityn. Nämä oppimisen alueet kuvaavatkin pedagogisen toiminnan keskeisiä tavoitteita ja sisältöjä ja ne ohjaavat henkilöstöä pedagogisen toiminnan suunnittelussa ja toteuttamisessa yhdessä lasten kanssa. Pedagogisessa toiminnassa käytettävien työtapojen valintaa ohjaavat tavoitteiden ja sisältöjen lisäksi lasten ikä, tarpeet, edellytykset ja mielenkiinnon kohteet. Varhaiskasvatuksessa käytettäviä erilaisia työtapoja voivat olla esimerkiksi lasten omaehtoinen sekä ohjattu leikki, tutkiminen, liikkuminen ja taiteellinen ilmaisu. Näistä työtavoista leikki on hyvin keskeinen varhaiskasvatuksessa ja sen avulla voidaan edistää lapsen kehitystä, oppimista ja hyvinvointia sekä mahdollistaa lapselle tapa olla ja elää sekä hahmottaa ympäröivää maailmaa. (Opetushallitus 2018, 38, 40.)

Jotta pedagogista toimintaa voidaan toteuttaa, tulee varhaiskasvatuksen henkilöstön luoda luottamuksellinen suhde lapseen. Lapsen tunteminen edellyttääkin mahdollisimman pysyviä vuorovaikutussuhteita lapsen ja henkilöstön kesken. Varhaiskasvatustyö sisältää myös paljon yhteistyötä huoltajien kanssa ja lapsen varhaiskasvatuksen tavoitteista sovittaessa avoin, arvostava ja tasavertainen kohtaaminen on tärkeää. Säännöllinen yhteistyö huoltajien kanssa on oleellista myös lapsen kannalta mielekkään perheen ja henkilöstön yhteisen kasvatustehtävän kokonaisuuden muodostamisessa. (Opetushallitus 2018, 19.)

2.3 Päiväkodin henkilöstö ja tiimityö

Päiväkodissa työskentelee johtajan lisäksi varhaiskasvatuksen opettajia, varhaiskasvatuksen lastenhoitajia, varhaiskasvatuksen sosionomeja sekä varhaiskasvatuksen erityisopettajia (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022). Varhaiskasvatuslain mukaan kunnan, kuntayhtymän ja yksityisen palveluntuottajan on huolehdittava siitä, että päiväkodissa on laissa säädetty riittävä määrä eri kelpoisuusehdot täyttävää henkilöstöä, jotta varhaiskasvatukselle säädetyt tavoitteet voidaan saavuttaa ja tuen tarpeisiin vastata (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 6:25§). Varhaiskasvatustyö on moniammatillista tiimityötä, jossa työskentelyä voi tapahtua myös yli organisaatiorajojen (Kupila 2020, luku 23).

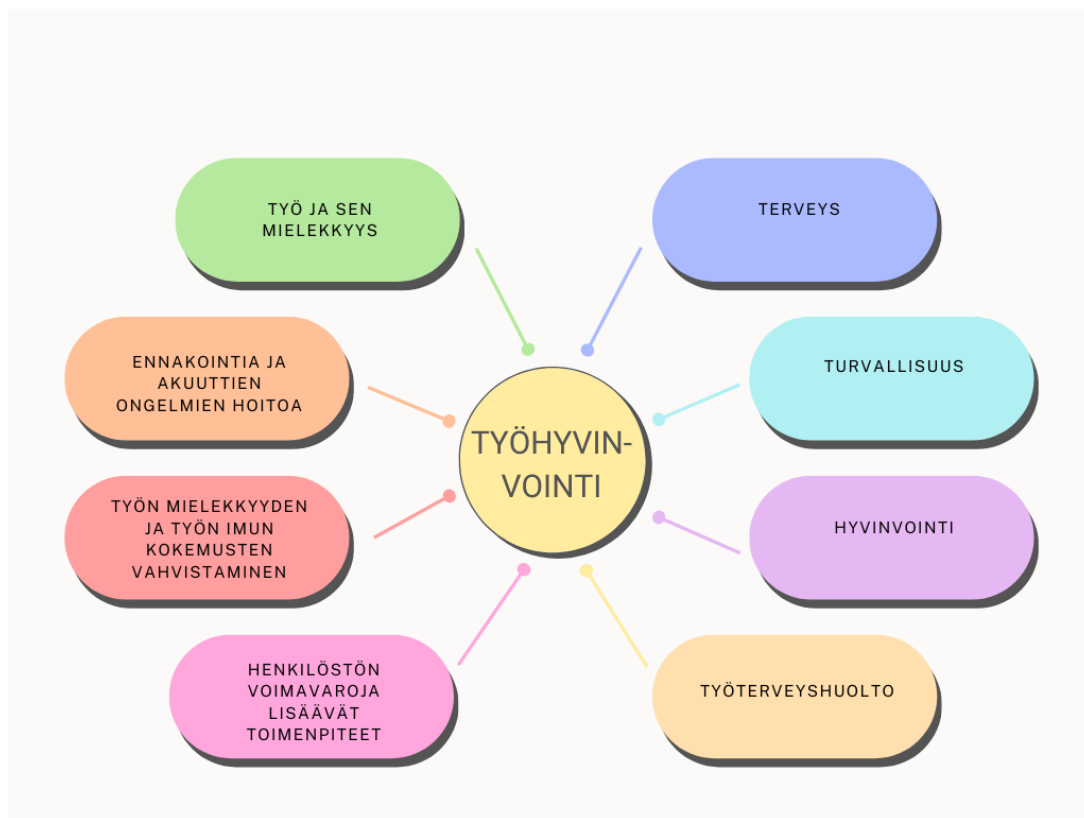
Kasvattajatiimillä on tarkoitettu yleensä yhdestä lapsiryhmästä vastaavaa tiimiä mutta nykyään kasvattajatiimien yhteydessä voidaan puhua myös joustavista tai avoimista lapsiryhmistä. Tiimit toimivat kuitenkin useissa päiväkodeissa itsenäisesti, vaikka yleisesti toiminnassa pyritäänkin ryhmien väliseen yhteistyöhön. Tiimin jäsenillä on erilaisia ammatillisia rooleja ja onkin tärkeää, että jokainen tietää oman roolinsa sekä vastuunsa tiimissä. Tiimeissä tehtävän työn lisäksi myös varhaiskasvatuksen työntekijöiden osaaminen ja asiantuntijuus perustuvat yksilöllisyyden lisäksi yhteisöllisyyteen. Työntekijät eivät kehitä osaamistaan yksin vaan yhdessä muiden työntekijöiden kanssa ja tiimi luokittelee tietoa sekä tukee jäsentensä ammatillista kehittymistä. Kasvatusyhteisön toimintaan osallistuminen rakentaa ja kehittää varhaiskasvatuksen ammattilaisten tietoa ja taitoja ja yhteinen arjen kokemuksista oppiminen sekä keskinäinen pohdinta ja arviointi auttavat toimintojen kehittämisessä ja muuttamisessa. (Kupila 2020, luku 23.) Tutkittavana joukkona olevassa päiväkodissa työskentelee neljä kasvattajatiimiä ja päiväkodin johtaja. Kasvattajatiimit koostuvat kahdesta kasvattajasta, varhaiskasvatuksen opettajasta ja lastenhoitajasta ja tiivis yhteistyö yli ryhmärajojen on osa päiväkodin jokapäiväistä arkea.

2.4 Työhyvinvointi päiväkodissa

Työhyvinvoinnin määritelmä on monen osan kokonaisuus. Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuutena, johon kuuluu työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus sekä hyvinvointi. Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen ja työn tuottavuus sekä työhön sitoutuminen kasvavat työhyvinvoinnin kasvaessa. Myös sairauspoissaolojen määrä laskee työhyvinvoinnin lisääntyessä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022.) Työhyvinvointiin liittyy vahvasti

työterveyshuolto, jota työterveyshuoltolaki velvoittaa. Työterveyshuoltolain tarkoituksena on työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyöllä edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön turvallisuutta ja terveyttä sekä työyhteisön toimintaa ja työntekijöiden terveyttä ja työkykyä eri vaiheissa työuraa (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 1:1§).

Työhyvinvointi vaatii organisaatiossa strategista suunnittelua, työhyvinvointiin liittyvän toiminnan jatkuvaa arviointia sekä toimenpiteitä, joiden avulla lisätään henkilöstön voimavaroja (Manka & Manka 2016, 80). Henkilöstöjohtamisella onkin moninainen rooli työhyvinvoinnista huolehtimisessa. Pitkällä aikavälillä tärkeintä on huolehtia henkilöstön työhyvinvoinnista vahvistamalla työn mielekkyyden kokemuksiin sekä työn imuun liittyviä edellytyksiä. Työhyvinvoinnista huolehtimisessa on myös ennakoitava sekä torjuttava työpahoinvointia kiinnittämällä huomiota erilaisiin riskitekijöihin, poissaoloihin sekä stressin ja uupumisen oireisiin. Osa työhyvinvoinnista huolehtimisesta on myös työpahoinvointiin liittyvien akuuttien ongelmien, esimerkiksi loppuun palamisen, hoito. (Viitala 2021, luku 2.5.)



Kuva 1. Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, joka muodostuu useista eri osa-alueista (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022, Viitala 2021, luku 2.5).

Työhyvinvoinnin ja työn kehittäminen on myös osa Sanna Marinin hallitusohjelmaa. TYÖ2030 kehittämisohjelmalla tähdätään toimintatapojen uudistamiseen ja ohjelman tavoitteena on, että Suomi

on vuoteen 2030 mennessä työelämäinnovaatioiden johtava kehittäjä. Toisena kehittämisohjelman tavoitteena on se, että Suomessa on vuoteen 2030 mennessä maailman paras työhyvinvointi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022, TYÖ2030 – Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma.) TYÖ 2030-ohjelmassa kehitetään uusia toimintatapoja ja kannustetaan kokeiluihin. Kehittäminen tapahtuu yhteistyössä työpaikkojen, toimialojen sekä asiantuntijoiden kanssa ja ohjelmassa hyödynnetään tietoa tulevaisuuden työelämästä ja aiemmista työelämän kehittämisohjelmista syntyneitä kokemuksia. (Työterveyslaitos 2022, TYÖ 2030-ohjelma.)

2.5 Työhyvinvointia tukevat tekijät

Yksi työhyvinvointia tukeva tekijä on työn imu, joka on työhön liittyvää merkityksellisyyden kokemusta sekä innokkuutta ja sitä voi kokea kaikilla aloilla, kaikissa ammateissa. Työn imuun liittyy kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta, joita ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. (Työterveyslaitos 2022, Työn imu.) Työn imulla on positiivisia vaikutuksia sekä työntekijän omaan hyvinvointiin että organisaatioon, jossa hän työskentelee. Työn imu myönteisenä hyvinvoinnin tilana näkyy energisenä ja myönteisenä toimintana työssä ja sillä on myönteinen yhteys hyvään työsuoritukseen sekä yritysten taloudelliseen menestymiseen. Työn imua kokevat työntekijät ovat tuottavia ja työkavereitaan auttavia, työhönsä ja työpaikkaansa sitoutuneita sekä terveempiä työntekijöitä. Työn imua tuntevat työntekijät myös kokevat, että työ rikastuttaa muun elämän laatua. (Hakanen 2011, 41-42.) Työn imun kokemukseen vaikuttaa myönteisesti mahdollisuus oman työnsä tuunaamiseen eli työn yksilölliseen muokkaamiseen. Työn tuunaamisella tarkoitetaan työntekijän omasta aloitteesta tapahtuvia toimia, joilla muokataan työtä paremmin yksilön omiin voimavaroihin, tavoitteisiin ja intohimoihin sopivammaksi. (Manka & Manka 2016, 111.)

Myös työn mielekkyys on yksi työhyvinvointia tukeva tekijä ja sen kokeminen vaatii tehtävien hahmottamista osana kokonaisuutta, mahdollisuuksia käyttää osaamistaan ja työn merkityksellisyyttä. Näiden lisäksi työn mielekkääksi kokeminen vaatii työn hallinnan tunnetta, joka pitää sisällään mahdollisuuksia vaikuttaa oman työnsä pelisääntöihin. Työn hallinnan tunne tarkoittaa myös itsenäisyyttä, jonka mittaamisessa pohditaan sitä, missä määrin työ tarjoaa vapautta, itsenäisyyttä sekä valtaa aikatauluttamisessa. Työn mielekkyyden lisäksi työhyvinvointia voi tukea työn kannustearvo eli työn sisällön monipuolisuus ja uuden oppimisen mahdollisuudet sekä ulkoiset kannustimet kuten työstä saatava rahallinen korvaus tai etenemismahdollisuudet. Palkkiot voivat olla myös aineettomia, kuten kiitoksia omasta työstä tai kannustamista. (Manka & Manka 2016, 107-108.)

Wireksen (2020) mukaan kannustava ja kunnioittava ilmapiiri, esimiehen tuki, vastuiden ja voimavarojen tasapaino sekä vaikutusmahdollisuudet yhdessä oman osaamisen hyödyntämisen ja työterveyden ja -turvallisuuden tukemisen kanssa vaikuttavat varhaiskasvatuksen työntekijöiden hyvinvointiin (Wires 2020, 44). Erjomaan (2020) mukaan varhaiskasvatuksen opettajat ovat kokeneet tiimin merkityksen työssä jaksamisen kannalta erittäin merkitykselliseksi. Tutkimuksen mukaan hyvä tiimi esimerkiksi auttaa jaksamaan hankalatkin asiat ja työtehtävät jaetaan tiimissä tasapuolisesti. (Erjomaa 2020, 63-64) Torkkelin (2021) tutkimuksesta käy ilmi, että yksi työhyvinvointia tukeva voimavara tekijä on myös tuki, jota työhönsä saa tarvittaessa.

2.6 Työhyvinvointia haastavat tekijät

Kuten muillakin aloilla, myös varhaiskasvatuksessa työhyvinvointia voivat haastaa useat erilaiset tekijät. Yksi työhyvinvointiin vaikuttava tekijä on kokonaisvaltainen ergonomia, jolla tarkoitetaan fyysisen, kognitiivisen ja organisatorisen ergonomian kokonaisuutta. Fyysinen ergonomia tukee työn sujuvuutta ja kehon toimivuutta fyysisestä näkökulmasta ja kognitiivinen ergonomia tukee esimerkiksi keskittymistä ja oppimista vaativaa työskentelyä. Organisatorisella ergonomialla tarkoitetaan esimerkiksi henkilöstömitoitukseen ja työajan suunnitteluun liittyviä asioita. Ergonomisilla ratkaisulla voidaan esimerkiksi edistää palautumista sekä luoda työ- ja toimintakykyä tukevia rakenteita ja prosesseja. (Työterveyslaitos 2022, Kokonaisvaltainen ergonomia.) Mikäli ergonomisia ratkaisuja ei löydy tai ole mahdollisuutta toteuttaa, voi se haastaa työhyvinvointia.

Stressi ja työuupumus ovat merkittäviä työhyvinvointia haastavia tekijöitä. Työterveyslaitoksen mukaan Suomessa 17 prosenttia työntekijöistä kokee stressioireita melko paljon tai paljon. Stressin käsitteellä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä kokee, ettei kykene selviytymään häneen kohdistuvista odotuksista ja vaatimuksista. Mikäli työstressi pitkittyy ja työntekijän voimavarat ehtyvät, voi seurauksena olla työuupumus. Työuupumus on oireyhtymä, joka pitää sisällään esimerkiksi kroonistunutta väsymystä, henkistä etääntymistä töistä sekä tunteiden hallinnan häiriöitä. Stressille ja työuupumukselle altistavat työn kuormittavien vaatimusten ja hyvinvointia lisäävien voimavarojen epätasapaino. (Työterveyslaitos 2022, Stressi ja työuupumus.)

Kiire on suomalaisessa työelämässä yksi suurimmista psykososiaalisista kuormitustekijöistä. Liiallinen kiire voi vaikuttaa työhyvinvointiin lisäämällä stressiä sekä työtapaturmien riskiä. Pitkittyessään kiire voi myös heikentää työntekijän tuottavuutta ja hyvinvointia. Kiireen lisäksi myös muut kuormitustekijät, kuten liiallinen työmäärä ja töiden kasautuminen, ovat tutkimusten mukaan yhteydessä väsymys- ja stressioireisiin sekä työuupumiseen. Kuormitustekijät voivat myös altistaa virheille työssä. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 27.)

Yksi työhyvinvointia haastava tekijä voi olla psykososiaaliset riskit, jotka ovat yhteydessä mielen-terveyden heikentymiseen ja voivat aiheuttaa esimerkiksi masennusriskiä. Psykososiaalisia riskejä syntyy työpaikalla silloin, kun siellä ei ole käytössä mielenterveyttä tukevia käytäntöjä. Tällaisia mielenterveyttä vahvistavia ja tukevia käytäntöjä työpaikalla voivat olla esimerkiksi oikeudenmukainen johtaminen, hyvä työn organisointi ja mitoitus, epäasialliseen kohteluun puuttuminen sekä työstä saatava arvostus. Näiden käytäntöjen puute voi haastaa työntekijän mielenterveyden hyvinvointia työpaikalla merkittävästikin. (Työterveyslaitos 2022, Työelämä ja mielenterveys.)

Paanasen ja Tammen (2017) tutkimuksessa on tutkittu varhaiskasvatuksen opettajien kokemusta työn kuormittavuudesta sekä tehostamistoimien ja sairauspoissaolojen välistä yhteyttä. Työn kuormittavuuden osatekijöitä ovat tutkimuksen mukaan muun muassa suuri lapsimäärä suhteessa aikuisiin, lasten ja henkilökunnan suuri vaihtuvuus, äkilliset toiminnassa tapahtuvat muutokset sekä työkavereiden sairauspoissaolot ja ulkopuolisten sijaisten käyttö. (Paananen & Tammi 2017, 48.) Varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointia voivat haastaa myös työtä kuormittavat tekijät kuten vuorovaikutuksellinen työn luonne ja vanhemmilta, lapsilta ja yhteiskunnalta tulevat odotukset (Nislin 2016, 219).

2.7 Päiväkodin johtajan työ ja työhyvinvointi

Sahlbergin (2020) mukaan päiväkodin johtajien työhyvinvointi koostuu psyykkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista. Johtajien työhyvinvointia voivat haastaa erilaiset työn sisällölliset, organisatoriset ja sosiaaliset asiat. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi ylikuormittuminen ja tehtävien laajuus, työyhteisötilanteet sekä vallitseva koronatilanne. (Sahlberg 2020, 44, 48.) Myös Röksän (2021) tutkimuksessa yhtenä epävarmuuden ja huolen aiheuttajana nousi esiin korona, ja päiväkodin johtajien työssä jaksamista haastoivat eniten resurssipula sekä työmäärän ja työajan epäsuhta. (Röksä

2021, 51, 74.) Soukaisen (2015) tutkimuksen mukaan monen yksikön johtajat arvioivat tuntevansa työn haitallista kuormitusta yhden yksikön johtajia enemmän (Soukainen 2015, 142).

Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n vuonna 2020 tekemän valtakunnallisen kyselyn mukaan yksityistien päiväkotien johtajat tuntevat riittämättömyyden tunnetta sekä haitallista työkuormitusta omassa työssään ja osa vastaajista koki, että työaika ei usein riitä työtehtävien hoitamiseen (Honkalo 2020). Avustava henkilökunta, kuten sihteerit, voisivat auttaa siinä, että päiväkodin johtajat voisivat keskittyä ydintehtäviinsä eli pedagogiseen johtamiseen ja henkilöstöhallinnollisiin tehtäviin eivätkä he kokisi hautautuvansa kiireen ja työn pirstaleisen luonteen alle (Hujala & Eskelinen 2013, 229). Miten Suomi voi? -tutkimushankkeen tulosten mukaan johtoasemassa työskentelevien työtyytyväisyys ja työn imu ovat laskeneet vuonna 2022 verrattuna vuoteen 2021. Johtoasemassa työskentelevien työuupumusoireilu on myös lisääntynyt, ja he kokevat omalta esihenkilöltä saamansa tuen hieman vähäisemmäksi kuin työntekijät. (Mäkinen, Kaltiainen & Hakanen 2022, 36.)

Varhaiskasvatuksessa päiväkodin johtajan täytyy huolehtia omasta jaksamisestaan, sillä omasta työhyvinvoinnista huolehtiessaan johtaja tukee välillisesti myös työyhteisön hyvinvointia (Fonsén 2014, 118). Krugerin (2018) mukaan päivähoitoyksiköiden omistaja johtajien tavoitteellinen työpaikan hyvinvointia lisäävien tekojen, tapojen ja asenteiden integroiminen voi lisätä yksilön resilienssiä sekä parempaa elämän laatua (Kruger 2018, 117). Yksi työhyvinvointia tukeva tekijä on työn merkityksellisyys, ja päiväkodin johtajat ovatkin kokeneet työnsä merkitykselliseksi sekä yksilö- että yhteiskuntatasolla. Oman varhaiskasvatusorganisaation järjestämät työn tukemisen muodot, kuten työnohjaus ja johtajatyöparit, ovat päiväkodin johtajille keskeisiä työn voimavaroja. (Röksi 2021, 63-64.) Johtajuuden jakaminen, työn ja vapaa-ajan erottaminen sekä motivaatio vaikuttavat myös positiivisesti työhyvinvointiin. (Torkkeli 2021, 35-36).

Osa päiväkodin johtajan työtä on pedagoginen johtajuus. Pedagoginen johtajuus voidaan nähdä johtamistapana sekä henkilöstöjohtamisen välineenä ja pedagoginen johtaja käyttää pedagogista tietoa ja taitoa johtamisen apuna. Yksi pedagogisen johtajan tehtävistä on opettaa työntekijöitä toimimaan tehokkaammin ja paremmin. Osa johtajista toteuttaa pedagogista johtajuutta olemalla esimerkkinä muille kasvattajille ja johtaja tarjoaa oman osaamisensa työyhteisön käyttöön. Pedagoginen johtaja myös huolehtii sekä omasta että henkilökuntansa osaamisesta. Fonsénin (2014) mukaan pedagogiseen johtajuuteen kuuluu henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen esimerkiksi

sijaisia hankkimalla sekä työhyvinvointi-iltoja järjestämällä. (Fonsén 2014, 51, 118-119.) Esimerkiksi Norjassa pedagogiset johtajat korostavat myös tunne- ja vuorovaikutustaitojen tärkeyttä työssä (Bøe & Hognestad 2016, 335).

3 TUTKIMUKSELLISEN KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena on tutkia ja kuvailla erään yksityisen päiväkodin työhyvinvointia. Tavoitteena on kehittää tutkimustulosten pohjalta työhyvinvoinnin vuosikello yhdessä päiväkodin kanssa. Työhyvinvoinnin vuosikello on työhyvinvointia tukeva työkalu, jota voidaan hyödyntää työyhteisön työhyvinvoinnin tukemiseen heille mielekkäillä tavoitteilla ja toimenpiteillä.

3.1 Tutkimusvaiheen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoituksena oli kerätä päiväkodin henkilöstön työhyvinvointiin liittyvää tietoa sekä selvittää mitkä tekijät tukevat ja haastavat päiväkodin henkilöstön työhyvinvointia. Tarkoituksena oli kerätä tietoa, jota voi hyödyntää kehittämisvaiheessa työhyvinvoinnin vuosikellon kehittämisen perustana. Tutkimuksen tavoitteena on kuvailla erään yksityisen päiväkodin henkilöstön työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuskysymyksiä ovat:

1. Millaisena päiväkodin henkilöstö kuvailee oman työhyvinvointinsa?
2. Mitkä tekijät tukevat ja haastavat päiväkodin henkilöstön työhyvinvointia?

3.2 Kehittämisvaiheen tarkoitus, tavoite ja tehtävä

Tutkimusvaiheessa kerättyä tietoa käytettiin kehittämisvaiheen perustana. Kehittämisvaiheen tarkoituksena oli pitää kehittämistyöpaja yhdessä päiväkodin henkilöstön kanssa. Kehittämistyöpajan tavoitteena oli kehittää työyhteisölle työhyvinvoinnin vuosikello, joka sisältää henkilöstön yhdessä pohtimia työhyvinvointia tukevia tavoitteita ja toimenpiteitä. Kehittämistyön tuloksena syntyneen työhyvinvoinnin vuosikellon tehtävänä on henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen ja kehittäminen heidän ideoimillaan tavoitteilla ja niihin vastaavilla toimenpiteillä. Työhyvinvoinnin vuosikello sisältää työhyvinvointiin liittyviä tavoitteita koko päiväkodin toimintakauden ajaksi, elokuusta kesäkuuhun, ja tarkoituksena on, että vuosikello jäisi jokavuotiseen käyttöön päiväkodissa.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi on valittu laadullinen tutkimus, sillä tarkoitus oli selvittää ja kuvata päiväkodin johtajan ja työntekijöiden henkilökohtaisia kokemuksia heidän työhyvinvoinnistaan. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on tavoittaa ihmisen oma kuvaus koetusta todellisuudestaan. Laadulliseen tutkimukseen sisältyy aina kysymys: mitä merkityksiä tutkimuksessa tutkitaan? Tutkimuksen tekijöiden tulee tämentää, tutkitaanko tutkimuksessa kokemuksiin vai käsityksiin liittyviä merkityksiä. Kokemukset ovat aina omakohtaisia, kun taas käsitykset kertovat yhteisön perinteisistä ja tyypillisistä tavoista ajatella. (Vilka 2021, luku 5 Menetelmän erityispiirteet.)

Laadullisessa tutkimusmenetelmässä korostuvat kolme näkökulmaa tutkimuskohteeseen: konteksti, ilmiön intentio ja prosessi. Kontekstin huomioon ottaminen tarkoittaa sitä, että tutkija ottaa selvää ja kuvaa tutkimustekstissään sitä, millaisiin yleisiin esimerkiksi sosiaalisiin tai ammatillisiin yhteyksiin tutkittava ilmiö tai asia liittyy. Tutkija kuvaa myös tutkimustilanteen, jossa tutkimusaineisto on kerätty. Intention huomioiminen tarkoittaa sitä, että tutkimustilanteessa tutkija tarkkailee sitä, millaisia motiiveja sekä tarkoitusperiä tutkittavan ilmaisuun liittyy. Prosessilla tarkoitetaan laadullisen tutkimuksen tutkimusaikataulun ja aineiston tuotantoedellytysten suhdetta tutkijan omaan ymmärrykseen tutkittavasta asiasta tai ilmiöstä. (Vilka 2021, luku 5 Menetelmän erityispiirteet.)

4.1 Tutkimuksen metodologia

Laadullista tutkimusta voidaan lähestyä erilaisista lähtökohdista. Aristoteelisessa perinteessä ja ymmärtävässä tutkimuksessa ilmiötä voidaan joko selittää tai ymmärtää. Ihmistieteisiin liitetty metodologia hermeneutiikka on laaja kokonaisuus, jonka tehtävänä on tarkastella ymmärtämisen mahdollistavia ehtoja. Hermeneutiikka on jaoteltu kolmeen eri lähestymistapaan: 1. hermeneuttinen teoria, jossa tarkastellaan tulkinnan yleistä teoriaa sekä ollaan kiinnostuneita erityisesti objektiivisen tiedon edellytyksistä tulkinnassa, 2. hermeneuttinen filosofia, jossa on hylätty metodia koskevat kysymykset objektivismista sekä 3. kriittinen hermeneutiikka, joka nostaa esiin ideologian käsitteen ja lähestyy hermeneutiikan ongelmia yhteiskunnan eri kenttien kautta. Fenomenologis-hermeneuttinen tutkimusperinne on osa laajempaa hermeneuttista perinnettä, ja siinä ihminen on sekä tutkimuksen kohteena että tutkijana. Tutkimuksen teon kannalta keskeisiä käsitteitä ovat kokemus, merkitys ja yhteisöllisyys. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 1.3.1, luku 1.3.2, luku 13.3.3.)

4.2 Aineiston keruu

Usein laadullisten tutkimusten tutkimusaineisto kerätään haastattelulla. Haastattelu on tutkijan aloitteesta tapahtuvaa keskustelua, jolla on etukäteen asetettu tavoite. Haastattelun tavoitteena on kerätä sellainen aineisto, josta on mahdollista tehdä tutkittavaan aiheeseen liittyviä uskottavia päätelmiä. (Puusa & Juuti 2020, luku 3.6.) Laadullisessa tutkimuksessa käytettäviä haastattelumuotoja ovat lomakehaastattelu, teemahaastattelu ja avoin haastattelu. Tutkimushaastattelut voidaan toteuttaa yksilöhaastatteluina, jotka soveltuvat yksilön omakohtaisten kokemusten tutkimiseen sekä pari- tai ryhmähaastatteluina, joilla tutkitaan yhteisön käsityksiä tutkittavasta asiasta. (Vilkka 2021, luku 5 Tutkimushaastattelun muodot.)

Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin SWOT-analyysia hyödyntäen. SWOT-analyysi on arviointimenetelmä, jota käytetään etenkin strategisessa suunnittelussa. Arvioinnin kohteena ovat neljä eri osa-aluetta, joista lyhenne SWOT muodostuu: strengths (vahvuudet), weaknesses (heikkoudet), objectives (mahdollisuudet) ja threats (uhat). Nämä neljä osa-aluetta kirjataan yleensä nelikenttään, johon jokainen arviointiin osallistuva voi kirjata arvioinnin kohteena olevia asioita itse. SWOT-analyysin avulla tietoa voidaan kerätä myös ryhmissä keskustellen tai esimerkiksi sähköpostitse. (Fields 2013, 43.)

SWOT-analyysissa vahvuuksilla tarkoitetaan esimerkiksi järjestön tai organisaation ominaispiirteitä tai rakenteita ja ne ovat lähtöisin arvioitavasta ideasta tai organisaatiosta. Heikkouksilla tarkoitetaan myös sisäisiä asioita, jossa voidaan arvioida esimerkiksi asioita, joissa ei ole onnistuttu tai jotka eivät toimi hyvin. Mahdollisuudet ovat arvioitavaan asiaan vaikuttavia ulkoisia teki-joita, kuten esimerkiksi taloudellinen tai yhteiskunnallinen kehitys. Uhilla tarkoitetaan ulkoisia ongelmia tai vältettäviä asioita. SWOT-analyysin etuja on sen helppous sekä se, ettei se vaadi paljon resursseja. Analyysi vaatii tuekseen kuitenkin myös tietoa muista lähteistä. (Fields 2013, 43.)

Tutkittavan ryhmänä oli päiväkodissa työskenteleviä varhaiskasvatuksen opettajia, lastenhoitajia ja päiväkodin johtaja. Tutkimushaastattelut toteutettiin päiväkodilla ja jokaiseen haastatteluun oli varattu aikaa 45min/haastattelu. Varattu aika koettiin riittäväksi ja osassa haastatteluista aikaa meni suunniteltua vähemmän. Tutkimusaineiston keruu oli tarkoitus toteuttaa ryhmähaastatteluina tiimeittäin ja jokainen tiimi olisi täyttänyt SWOT-analyysin nelikentän, mutta käytännön järjestelyjen haasteiden vuoksi tutkimus toteutettiin yksilöhaastatteluina. Jokaisesta tiimistä haastatteluun osal-

listui yksi jäsen ja päiväkodin johtaja haastateltiin yksilöhaastatteluna suunnitelman mukaan. Yhteensä haastateltavia oli viisi kappaletta. Jokaisen haastattelun alkaessa haastateltavalle esiteltiin SWOT-analyysin nelikenttä (kuva 1) ja kerrottiin, miten SWOT-analyysi toimii. Haastattelun nauhoituksesta ja SWOT-analyysin nelikentän valokuvaamisesta kerrottiin haastateltaville etukäteen ja heillä oli myös etukäteen tieto siitä, mihin kerättyä aineistoa tullaan käyttämään.

SISÄISET TEKIJÄT	Vahvuudet (omaa työhyvinvointia tukevat tekijät)	Heikkoudet (omaa työhyvinvointia haastavat tekijät)
ULKOISET TEKIJÄT	Mahdollisuudet (työhyvinvoinnin kehittäminen työyksikössä)	Uhat (yleisesti työhyvinvointia uhkaavia tekijöitä)

Kuva 2. Haastatteluissa käytetty SWOT-analyysin nelikenttä (Fields 2013, 43-44).

SWOT-analyysin esittelyn jälkeen jokainen haastateltava alkoi täyttämään SWOT-nelikenttää samalla nelikentän teemoista haastattelijan kanssa keskustellen ja omia kirjauksiaan keskustellen avaten. SWOT-analyysien tekeminen oli ennestään tuttua osalle haastatelluista ja aineiston keruu oli sujuvaa. Haastattelijan rooli oli lähinnä kertoa haastattelun kulku sekä huolehtia haastattelun nauhoituksesta. Haastattelijalla oli mukanaan apusanoja post it -lapuille kirjoitettuna siltä varalta, että haastattelua täytyy rikastaa aineiston saamiseksi. Tukisanoja ei kuitenkaan tarvittu vaan haastatteluiden aineisto oli runsas. Haastattelujen teemana toimivat SWOT-analyysin nelikentän teemat, jotka on valittu tutkimuskysymyksiin vastaaviksi. Sekä haastattelun teemojen että tukisanojen perustana toimii tutkimuksen teoreettinen viitekehys. Jokainen haastattelu nauhoitettiin omaksi äänitteeksi tietokoneella ja nauhoituksen toimivuus testattiin ennen haastattelujen tekemistä.

4.3 Aineiston analyysi

Laadullisen tutkimuksen sisällön analyysin tavoitteena on tulkita, kuvailla ja ymmärtää tutkittavaa ilmiötä. Laadullisen tutkimuksen analyysissa yhdistyvät analyysi ja synteesi. Sisällönanalyysi monivaiheinen on prosessi, johon kuuluu useita vaiheita kuten: analyysiyksikön valinta, aineistoon tutustuminen, aineiston pelkistäminen, aineiston kategorisointi ja teemoittelu sekä tulosten tulkinta. (Puusa & Juuti 2020, luku 5, luku 5.9.) Laadullisen analyysin muodot voidaan jakaa aineistolähtöiseen, teoriasidonnaiseen sekä teorialähtöiseen analyysiin. Aineistolähtöisessä analyysissa tutkimusaineistosta pyritään luomaan teoreettinen kokonaisuus, jossa analyysiyksiköt valitaan aineistoista tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti. Teoriasidonnaisessa analyysissa analyysi ei pohjaudu suoraan teoriaan mutta teoria voi toimia analyysin apuna. Teorialähtöinen analyysi nojaa tiettyyn teoriaan tai malliin ja tutkittava ilmiö määritellään jonkin jo tiedetyn mukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.2.)

Aineiston analysointi alkoi nauhoitettujen haastatteluaineistojen litteroinnilla. Nauhoitteet litteroitiin Wordin omalla litterointiohjelmalla valmiiksi tiedostoiksi ja litteroituja sivuja tuli yhteensä 93 kappaletta. Litteroitua aineistoa ja SWOT-analyysien nelikenttiä analysoitiin teemoittelua hyödyntämällä. Aineisto teemoiteltiin neljän eri teeman alle, joita ovat: vahvuudet (omaa työhyvinvointia tukevat tekijät), heikkoudet (omaa työhyvinvointia haastavat tekijät), mahdollisuudet (työhyvinvoinnin kehittäminen työyksikössä tai organisaatiossa) ja uhat (yleisesti työhyvinvointia uhkaavat tekijät). Teemat ovat samat kuin SWOT-analyysin nelikentän teemat. Aineisto teemoiteltiin kahden taulukkoon (taulukko 1 ja taulukko 2), joissa on eriteltynä sisäiset ja ulkoiset tekijät. Taulukkoon luotiin aineiston analyysin neljä teemaa, jonka jälkeen SWOT-analyysien valokuvista kirjattiin taulukkoon haastateltavien kirjaamia asioita oikean teeman alle. Kun jokaisen SWOT-analyysin jokainen kohta oli kirjattu sopivan teeman alle, analysoitiin vielä litteroitu aineisto ja siitä esiin nousevia asioita sijoitettiin oikeiden teemojen alle. Aineiston analysoinnissa ei eroteltu päiväkodin työntekijöiden ja päiväkodin johtajan vastauksia vaan vastaukset analysoitiin yhtenä joukkona.

Vahvuudet (omaa työhyvinvointia tukevat tekijät)	<p>Monipuolisuus, joustavuus, spontaanius, mukautuvaisuus, kokemus, omien heikkouksien tunnistaminen ja tiedostaminen, liikunta ja aktiivinen arki, avoimuus työpaikalla, mielikuvitus, valmius ja ennakointi, kyky jättää työasiat töihin, positiivinen asenne, oman perheen asiat ovat tasapainossa niin kaikki sujuu hyvin, ”en ota turhia työpaineita”, ulkoiluhetki illalla, riittävä uni, lepo, lomat, työkaverit, esihenkilön tuki, oman työn merkitys ja arvostus, työn imu, terve itsekkyyys, to do -listat ja priorisointi, vapaa-aika, kyky jättää vastvominen, huono muisti</p>
Heikkoudet (omaa työhyvinvointia haastavat tekijät)	<p>Äänet ja melu työpaikalla, kuormittava päivä töissä aiheuttaa levotonta unta, lomien saamattomuus, kahden aikuisen ryhmä ja ryhmästä irtautumisen haastavuus, töiden siirtyminen mielessä kotiin, perheiden tukemisen lisääntyminen, lisätyöt, palaverit, koulutukset ja yllättävät muutokset, halu tehdä kaikkea, ”rajata omia vahvuuksia, jotta työparille jää tekemistä”, ulkoisten uhkien mahdollisuus ja niiden pelko, ”lastensuojeluaihteiset tilanteet menevät ihon alle”, työn keskeytymisen luonne, kiireen tuntu, ”minä teen kaiken itse -syndrooma”, huono muisti, fyysinen kunto, kiltteys, ”ei osaa sanoa ei”, ymmärrys kuormituksesta ja siitä, mikä on olennaista</p>

Taulukko 1. Aineistosta esiin nousseet työhyvinvointiin liittyvät sisäiset tekijät.

Mahdollisuudet (työhyvinvoinnin kehittäminen työyksikössä tai organisaatiossa)	<p>Hyvä työporukka, avoimuus esihenkilön kanssa, mahdollisuus työn ja vapaa-ajan joustavaan yhteensovittamiseen, eteneminen ja erilaiset työtehtävät organisaatiossa, yhteistyö tiimikavereiden ja eri talojen kanssa, toisten auttaminen, lyhyempi työaika 7h/päivä, ilmainen ruokailuetu, tykyreissut, virkistyspäivät, eazybreak, koulutukset, esihenkilön tuki, työhyvinvointi organisaatiolle tärkeää, tukea työterveyshuollosta, työyhteisön halu parantaa yhteistä ja yksilön työhyvinvointia, kyselyt, hyvien kokemusten jakaminen, tiedolla johtaminen, työhyvinvoinnin seuranta ja tilastointi, data</p>
Uhat (yleisesti työhyvinvointia uhkaavat tekijät)	<p>Varhaiskasvatuksen henkilökunnan saanti, koulutetun henkilökunnan saanti, tuen tarpeiden lisääntyminen, työstä suoriutuminen usein haastavaa, yleisesti työtä ei arvosteta, perheiden tukemisen tarve lisääntynyt, lapsiperheet ja lapset voivat tällä hetkellä todella huonosti, palvelujärjestelmän kuormittavuus ja palveluiden laahaavuus, yhteiskunnan hyvinvointi, palkkaus, sairaudet esim. korona, lakot, inklusion haastavuus ja kuormittavuus, alan houkuttelemattomuus, sodan välilliset vaikutukset, aika ja konkretia toteuttaa työhyvinvointia tukevia asioita, henkilöstön poissaolot, haastavat asiakastilanteet, hitaus joissain asioissa, oikea-aikainen puuttuminen</p>

Taulukko 2. Aineistosta esiin nousseet työhyvinvointiin liittyvät ulkoiset tekijät.

Sisäisten ja ulkoisten tekijöiden teemoittelun jälkeen aineisto teemoiteltiin vielä neljän eri teeman alle, joita ovat organisaatioon liittyvät tekijät, työhön liittyvät tekijät, henkilökohtaiset tekijät sekä yhteiskunnalliset tekijät. Jokainen teema on jaettu taulukossa vielä ughiin ja mahdollisuuksiin SWOT-analyysin rakenteeseen pohjautuen. Aineiston analyysi on esitelty alla taulukossa 3 ja 4.

TYÖHÖN LIITTYVÄT TEKIJÄT	<p>UHAT: tuen tarpeiden lisääntyminen, työstä suoriutuminen usein haastavaa, perheiden tukemisen tarve lisääntynyt, aika ja konkretia toteuttaa työhyvinvointia tukevia asioita, henkilöstön poissaolot, haastavat asiakastilanteet, äänet ja melu työpaikalla, kahden aikuisen ryhmä ja ryhmästä irtautumisen haastavuus, lisätyöt, palaverit, työn keskeytymisen luonne, kiireen tuntu, henkilöstön poissaolot, ulkoisten uhkien mahdollisuus ja niiden pelko, ”lastensuojeluaiheiset tilanteet menevät ihon alle”</p> <p>MAHDOLLISUUDET: avoimuus työpaikalla, työkaverit, esihenkilön tuki, Hyvä työporukka, avoimuus esihenkilön kanssa, mahdollisuus työn ja vapaa-ajan joustavaan yhteensovittamiseen, yhteistyö tiimikavereiden kanssa, toisten auttaminen, työyhteisön halu parantaa yhteistä ja yksilön työhyvinvointia</p>
HENKILÖKOHTAISET TEKIJÄT	<p>UHAT: töiden siirtyminen mielessä kotiin, kuormittava päivä töissä aiheuttaa levotonta unta, lomien saamattomuus, halu tehdä kaikkea, ”rajata omia vahvuuksia, jotta työparille jää tekemistä”, ”minä teen kaiken itse -syndrooma”, huono muisti, fyysinen kunto, kiltteys, ”ei osaa sanoa ei”, ymmärrys kuormituksesta ja siitä, mikä on olennaista</p> <p>MAHDOLLISUUDET: Monipuolisuus, joustavuus, spontaanius, mukautuvaisuus, kokemus, omien heikkouksien tunnistaminen ja tiedostaminen, liikunta ja aktiivinen arki, mielikuvitus, valmius ja ennakointi, kyky jättää työasiat töihin, positiivinen asenne, oman perheen asiat ovat tasapainossa niin kaikki sujuu hyvin, ”en ota turhia työpaineita”, ulkoiluhetki illalla, riittävä uni, lepo, lomat, oman työn merkitys ja arvostus, työn imu, terve itsekkyyys, to do -listat ja priorisointi, vapaa-aika, kyky jättää vatvominen, huono muisti</p>

Taulukko 3. Työhyvinvointiin vaikuttavat työhön liittyvät ja henkilökohtaiset tekijät.

ORGANISAATIOON LIITTYVÄT TEKIJÄT	<p>UHAT: hitaus joissain asioissa, oikea-aikainen puuttuminen, koulutukset ja yllättävät muutokset</p> <p>MAHDOLLISUUDET: eteneminen ja erilaiset työtävät organisaatiossa, yhteistyö eri talojen kanssa, työhyvinvointi organisaatiolle tärkeää, tukea työterveyshuollosta, kyselyt, hyvien kokemusten jakaminen, tiedolla johtaminen, työhyvinvoinnin seuranta ja tilastointi, data, koulutukset, Eazybreak-etu, virkistyspäivät, tyky-reissut, ilmainen ruokailuetu</p>
YHTEISKUNNALLISET TEKIJÄT	<p>UHAT: Varhaiskasvatuksen henkilökunnan saanti, koulutetun henkilökunnan saanti, tuen tarpeiden lisääntyminen, yleisesti työtä ei arvosteta, lapsiperheet ja lapset voivat tällä hetkellä todella huonosti, palvelujärjestelmän kuormittavuus ja palveluiden laahaavuus, yhteiskunnan hyvinvointi, palkkaus, sairaudet esim. korona, lakot, inklusion haastavuus ja kuormittavuus, alan houkuttelemattomuus, sodan välilliset vaikutukset</p> <p>MAHDOLLISUUDET: Lyhyempi työaika 7h/päivä</p>

Taulukko 4. Työhyvinvointiin vaikuttavat organisaatioon liittyvät ja yhteiskunnalliset tekijät.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Aineistosta nousi esiin hyvin erilaisia sekä sisäisiä että ulkoisia työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Sisäisissä työhyvinvointia tukevissa tekijöissä korostui erityisesti joustavuus, spontaanius ja se, että työt tehdään työpaikalla eikä työt tule yleensä kotiin. Tutkimuksen mukaan päiväkodin henkilöstö ja johtaja kokevat työnsä merkitykselliseksi ja arvostavat omaa työtään ja tämä tukee heidän omaa työhyvinvointiansa. Myös omien heikkouksien tunnistaminen ja tiedostaminen sekä avoimuus puhua omista asioistaan töissä koettiin työhyvinvointia tukevinä sisäisinä tekijöinä. Fyysiseen hyvinvointiin liittyviä sisäisissä tekijöissä esiin nousi riittävä lepo sekä liikunnan, ulkoilun ja vapaa-ajan tärkeys. Mielekäs vapaa-aika ja riittävä lepo sekä hyvä uni tukevat henkilöstön työhyvinvointia.

5.1 Työhön liittyvät työhyvinvointia haastavat ja tukevat tekijät

Tutkimuksen mukaan päiväkodin työntekijöiden työhyvinvointia haastavat perheiden ja lasten tuen tarpeiden lisääntyminen. Työstä suoriutuminen koettiin usein haastavaksi ja haastavat asiakastilanteet sekä työn keskeytymisen luonne ja kiireen tuntu koettiin työhyvinvointia haastaviksi tekijöiksi. Työhyvinvointia tukevien asioiden toteuttamiseen on vaikea löytää aikaa, ja henkilöstön työhyvinvointia kuormittavat työpaikan äänen ja melun lisäksi henkilöstön poissaolot ja vaikeus irtautua kahden aikuisen ryhmästä tekemään esimerkiksi toiminnan suunnittelua. Myös työhön liittyvät palaverit ja lisätyöt koettiin työhyvinvointia haastaviksi tekijöiksi. Työhön liittyvät ulkoisten uhkien mahdollisuudet ja niiden pelko sekä lastensuojeluaiheiset tilanteet mainittiin uhkina työhyvinvoinnille.

Työhyvinvointia tukeviksi tekijöiksi työntekijät mainitsivat avoimuuden työpaikalla sekä työkaverit ja hyvän työporukan. Avoimuuden työkavereiden kanssa ja hyvän työporukan lisäksi työntekijät kokevat esihenkilön tuen ja avoimuuden myös esihenkilön kanssa tärkeänä työhyvinvointia työpaikalla tukevinä tekijöinä. Toisten auttaminen ja yhteistyö tiimikavereiden kanssa tukee työntekijöiden työhyvinvointia. Tutkimuksen mukaan myös mahdollisuus sovittaa työ ja vapaa-aika joustavasti nähtiin työhyvinvoinnin kannalta tärkeänä tekijänä. Työyhteisöllä on myös halu parantaa sekä yhteistä että yksilön työhyvinvointia

5.2 Henkilökohtaiset työhyvinvointia haastavat ja tukevat tekijät

Henkilökohtaiset työhyvinvointia haastavat tekijät liittyivät etenkin henkilökohtaiseen hyvinvointiin ja fyysiseen kuntoon. Eräs haastateltavista koki, että välillä töiden siirtyminen mielessä kotiin haastaa omaa jaksamista ja kuormittava työpäivä vaikeuttaa riittävän levon saantia, sillä kuormittavan päivän jälkeen uni on levotonta. Osa haastateltavista koki omaa työhyvinvointia haastavaksi tekijäksi myös kokemuksen siitä, että kaikki pitää tehdä itse. Omien vahvuuksien rajaaminen ja työtehtävien jättäminen työkavereille koettiin haastavaksi ja asiaksi, johon tulee kiinnittää huomiota. Myös vaikeus sanoa joillekin asioille ei koettiin haastavana. Eräs haastateltavista mainitsi huonon muistin sekä työhyvinvointia tukevana että haastavana tekijänä, sillä välillä unohdetut asiat eivät kuormita mutta kasaantuessaan ne koettelevat omaa työhyvinvointia.

Henkilökohtaisina työhyvinvointia tukevana tekijöinä koettiin erityisesti oma monipuolisuus, joustavuus ja spontaanius sekä mukautuvaisuus. Myös oma työkokemus sekä kyky tunnistaa omia heikkouksia ja vahvuuksia kuvailtiin omaa työhyvinvointia tukevana tekijöinä. Työntekijöiden työhyvinvointia tukevat myös kyky jättää työasiat töihin sekä ennakointi ja se, ettei ota turhia työpaineita. Oma työ koetaan merkitykselliseksi ja työntekijät arvostavat omaa työtään varhaiskasvatuksessa. Eräs haastateltavista mainitsi työn imun, terveen itsekkyyden sekä to do-listat ja asioiden priorisoinnin omaa työhyvinvointia tukeviksi tekijöitä. Työntekijöiden vastauksissa korostui myös mielekkään vapaa-ajan merkitys työhyvinvoinnille: ulkoiluhetki iltaisin, riittävä lepo ja uni sekä lomat, liikunta ja aktiivinen arki sekä se, että oman perheen asiat ovat kunnossa koettiin työhyvinvointia tukeviksi tekijöiksi.

5.3 Organisaatioon ja yhteiskuntaan liittyvät työhyvinvointia haastavat ja tukevat tekijät

Organisaatioon liittyviä työhyvinvointia haastavia tekijöitä nousi tutkimuksessa esiin vain muutama. Työhyvinvointia haastavina tekijöinä koettiin organisaation hitaus joissain asioissa sekä oikea-aikainen puuttuminen esimerkiksi työntekijöiden hyvinvointiin. Myös koulutukset ja yllättävät muutokset, jotka tulevat organisaation tasolta, nähtiin työhyvinvointia haastavina asioina. Yhteiskunnallisia haasteita nousi tutkimuksessa esiin useita, ja ne liittyivät erityisesti varhaiskasvatuksen henkilöstöpulaan ja koulutetun henkilökunnan saamisen vaikeuteen. Tutkimuksen mukaan yksi eniten työhyvinvointia uhkaava tekijä on resurssipula sekä se, ettei varhaiskasvatusalalle ole tarpeeksi päteviä työntekijöitä. Myös sijaisten saanti henkilöstön poissaolotilanteissa on haastavaa ja vaikuttaa

varhaiskasvattajien työhyvinvointiin työn kuormittavuuden kasvaessa. Osaavan työvoiman puutteen vuoksi myös inklusion toteuttaminen ja lisääntyneisiin lasten ja perheiden tuen tarpeisiin on haastavampaa vastata. Resurssipulan lisäksi palkkaus ja varhaiskasvatusalan yleinen arvostus koettiin työhyvinvointia uhkaaviksi yhteiskunnallisiksi tekijöiksi. Työntekijät kokevat myös, että varhaiskasvatusalaa ei yleisesti arvosteta ja tämä arvostus näkyy esimerkiksi matalan palkkauksen muodossa ja alan houkuttelemattomuutena. Yhteiskunnallisena työhyvinvointia tukevana mahdollisuutena ehdotettiin lyhyempää työpäivää, 7h/päivä, niin ettei päivän lyhentyminen pienennä kuitenkaan palkkaa.

Tutkimuksen mukaan organisaatiossa on mahdollista edetä työssä ja organisaatiossa on mahdollisuus erilaisiin työtehtäviin, kuten hallinnollisiin tehtäviin. Organisaatiossa tehdään yhteistyötä eri päiväkotien kanssa sekä jaetaan tietoa ja hyviä kokemuksia muiden kanssa. Organisaatio pitää työntekijöiden työhyvinvointia tärkeänä ja työntekijöillä on mahdollisuus saada tukea esimerkiksi työterveyshuollosta. Työntekijöiden hyvinvointia seurataan erilaisten kyselyiden avulla ja kerättyä dataa voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisessä. Työhyvinvoinnista kerätty data koettiin hyödylliseksi työkaluksi mutta uhkana on, että kerättyä dataa ei osata lukea oikein tai asioihin ei puututa oikea-aikaisesti. Työhyvinvoinnin tueksi organisaatio tarjoaa myös kulttuuri- ja liikuntaedun sekä mahdollisuuden virkistyspäiviin. Organisaatioon liittyvinä työhyvinvoinnin tukemisen keinoina ehdotettiin myös tyky-reissuja sekä työntekijöille ilmaista lounasruokailua joka päivä.

6 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTTAMINEN JA TULOKSET

Aineiston keruun ja analyysin jälkeen erityisesti työhön ja henkilökohtaisiin tekijöihin liittyviä tutkimustuloksia hyödynnettiin kehittämistyöpajassa, jonka tavoitteena oli kehittää työhyvinvoinnin vuosikello tutkimukseen osallistuneen päiväkodin käyttöön. Kehittämistyöpajaan valittiin erityisesti selkeitä tutkimuksen tuloksia, joihin päiväkodin henkilöstö voisi työhyvinvoinnin vuosikellolla vaikuttaa. Esimerkiksi työkaverit ja hyvä työporukka koettiin tärkeinä työhyvinvointia tukevinä tekijöinä ja työhyvinvoinnin vuosikellolla pyritäänkin tukemaan ja vahvistamaan työyhteisön hyvää yhteishenkeä ja ilmapiiriä.

Kehittämistyöpajaan osallistui päiväkodin henkilöstöä sekä päiväkodin johtaja, joiden kanssa vuosikelloa suunniteltiin ja kehiteltiin yhdessä. Päiväkodin kahdeksasta kasvattajasta työpajaan osallistui neljä kasvattajaa, ja he edustivat koko päiväkodin yhteisiä näkemyksiä. Työpajaan oli varattu aikaa 1.5 h ja se jakautui seuraavasti: 30min kehittämistyöpajan aikataulun ja sisällön sekä tutkimustulosten esittelyyn ja työpajaan orientoitumiseen, 20min pienryhmätyöskentelyyn ja 40min yhteiseen työskentelyyn ja vuosikellon koontiin. Työpajaan varattu aika riitti hyvin ja keskustelua riitti läpi työpajan.

Työhyvinvointia tukevia tekijöitä	Työhyvinvointia haastavia tekijöitä
Avoimuus työpaikalla ja esihenkilön kanssa, työkaverit ja hyvä työporukka, esihenkilön tuki, yhteistyö tiimikavereiden kanssa, toisten auttaminen	Äänet ja melu työpaikalla, kiireen tuntu, työn keskeytyminen, halu tehdä kaikkea itse, ryhmästä irtautumisen haastavuus (työtehtävien teko vaikeaa), työstä suoriutuminen haastavaa
Työn imu, oman työn merkityksellisyys ja arvostus	Inklusion haastavuus, henkilöstön saamisen vaikeus, työstä suoriutumisen haastavuus, perheiden ja lasten lisääntyneet tuen tarpeet
Liikunta, aktiivinen arki, ulkoilu, riittävä uni ja lepo	
Tyky-reissut, virkistyspäivät, Eazybreak-etu, koulutukset	

Taulukko 5. Työhyvinvoinnin vuosikellon perustana toimineet tutkimustulokset.

Kehittämistyöpaja alkoi työpajan aikataulun ja sisällön esittelyllä. Esittelyn jälkeen siirryttiin tutkimustulosten esittelyyn. Tutkimustuloksissa esiteltiin erityisesti työhön liittyviä sekä henkilökohtaisia työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä, joihin työhyvinvoinnin vuosikellolla pyritään vaikuttamaan työhyvinvointia tukevia tekijöitä lisäämällä. Ennen vuosikellon kehittämisen aloittamista kehittämistyöpajan teemaan orientoiduttiin kuvailemalla omaa työhyvinvointia juuri kyseisellä hetkellä. Työntekijät kuvailivat oman työhyvinvoinnin olevan ihan hyvä ja työssä viihdytään eikä töihin lähteminen ärsytä. Työntekijät kokivat myös olevansa väsyneitä ja väsymystä lisää erityisesti marraskuun pimeä aika. Säännöllinen työaika koettiin työhyvinvointia tukevana tekijänä ja viikonloppujen ollessa vapaita, on vapaa-ajan suunnittelu helppoa ja aikaa jää myös läheisille ja perheelle. Jatkuvat muutokset ja vaihtuva henkilökunta koettiin työhyvinvointia haastavina tekijöinä.

6.1 Kehittämistyöpajan toteuttaminen

Työhyvinvoinnin vuosikellon kehittäminen alkoi pienryhmiin jakautumisella. Työpajan osallistujat saivat jakautua pienryhmiin omaehtoisesti niin, että ryhmiä muodostui neljä kappaletta ja osallistujamäärä jakautui tasaisesti ryhmien kesken. Pienryhmiä muodostui kaksi: toisessa kolme henkilöä ja toisessa kaksi henkilöä. Pienryhmiin jakautumisen jälkeen jokaiselle pienryhmälle jaettiin työhyvinvoinnin vuosikellon pohja, johon pienryhmän jäsenet alkoivat yhdessä ideoimaan työhyvinvointiin liittyviä tavoitteita ja toimenpiteitä kuukausittain. Aikaa ideointiin varattiin 20 minuuttia. Keskustelu alkoi soljua pienryhmissä välittömästi ja ideoita ryhmän jäsenten kesken vaihdettiin runsaasti.

Pienryhmätyöskentelyn jälkeen päiväkodin henkilöstö kokoontui yhteen ja pienryhmissä syntyneitä ideoita ja ajatuksia alettiin käymään läpi yhteisesti. Työhyvinvoinnin vuosikelloon (liite 1) kirjattiin pienryhmien ideoimia tavoitteita ja toimenpiteitä sopiviin kohtiin vuosikelloa. Sopivat ajankohdat mietittiin henkilöstön kanssa yhdessä ja jokaiselle toimintakauden kuukaudelle löytyi työhyvinvointiin liittyvä tavoite ja toimenpide. Pienryhmien pohtimat tavoitteet ja toimenpiteet olivat keskenään hyvin samanlaisia, joten vuosikellon koostaminen yhdessä sujui vaivattomasti. Työpajan päätteeksi päiväkodin henkilöstöltä kerättiin suullisesti palautetta kehittämistyöpajaan ja vuosikelloon liittyen.

6.2 Kehittämistyöpajan tulokset

Kehittämistyöpajan tuloksena päiväkodille kehitettiin työhyvinvoinnin vuosikello (liite 1), jota henkilöstö voi hyödyntää oman yksikkönsä työhyvinvoinnin tukemisen ja kehittämisen työvälineenä. Työhyvinvoinnin vuosikelloon kirjattiin erilaisia tavoitteita ja toimenpiteitä, joita on tarkoitus toteuttaa kuukausittain. Tavoitteena oli pohtia asioita, jotka ovat arjessa toteutettavissa olevia toimenpiteitä ja joilla voidaan vaikuttaa päiväkodin henkilöstön työhyvinvointiin positiivisesti. Kiireisessä varhaiskasvatuksen ympäristössä onkin tärkeää, että kirjatut toimenpiteet ovat konkreettisia, selkeitä ja toteutettavia asioita eikä liian suuria ja monimutkaisia kokonaisuuksia.

Vuosikelloon kirjattiin tavoitteita ja toimenpiteitä toimintakauden ajalle eli elokuusta kesäkuuhun. Toimintakauden alussa, elo- ja syyskuussa, tavoitteet liittyvät vahvasti ryhmäytymiseen ja toisiin tutustumiseen. Tavoitteena on myös käynnistää toiminta kesän jälkeen sekä suunnitella tulevaa toimintakautta yhdessä. Tavoitteisiin pyritään vastaamaan palaamalla rauhasa arkeen ja työhön sekä viettämällä yhdessä aikaa vapaamuotoisen illanvieron tai muun mukavan yhteisen tekemisen merkeissä. Lokakuussa, toiminnan käynnistymisen jälkeen, henkilöstö keskittyy arjen vakauttamiseen ja ryhmien sujuvaan työskentelyyn. Toimenpiteeksi kirjattiin tiimien kehityskeskustelut, jotka tukevat ryhmien sujuvaa toimintaa ja vakaan arjen toteuttamista.

Marras- ja joulukuussa talven pimeyden keskelle henkilöstö päätti tuoda iloa ja valoa marraskuisten pikkujoulujen merkeissä. Esihenkilö haluaa piristää henkilöstöään arjen keskellä ja joulukuun toimenpiteeksi kirjattiinkin esihenkilön järjestämä joulukalenteri, jolla hän yllättää työntekijöitään joulukuun ajan. Tammikuussa työhyvinvoinnin vuosikellossa keskitytään liikunnan merkitykseen hyvinvoinnille. Tavoitteena on toteuttaa työhyvinvointia edistävää liikuntaa yhteisen liikunnallisen tekemisen tai lajikokeilun merkeissä. Tammikuussa henkilöstö pyrkii myös keskittymään yksilön työhyvinvoinnin tukemiseen yhdessä esihenkilön kanssa pidettävien kehityskeskustelujen muodossa.

Yhteisöllisyyden tukeminen ja vahvistaminen työyhteisössä on yksi vuosikellon merkittävimmistä teemoista ja helmikuussa sitä tuetaan yhteisellä ravintolaillallisella sekä ystäväviikolla, joka sijoittuu ystävänpäivän tienoille. Ystäväviikolle henkilöstö ideoi esimerkiksi salainen ystävä -leikin tai kehu kaveria -viikon, joilla voidaan vahvistaa henkilöstön yhteisöllisyyttä sekä hyvää ilmapiiriä. Maaliskuussa yhteisöllisyyden teemaa jatketaan juhlimalla yhdessä kaamoksen kaatajaisia työyhteisön itse sopimallaan tavalla. Huhtikuussa on tarkoitus keskittyä jälleen enemmän yksilön hyvinvointiin

hemmotteluhoitojen, kuten kosmetologin tai hieronnan, merkeissä ja palvelun saisi hyödyntää työajalla. Toukokuussa toimintakausi päätetään yhteisissä kauden päättäjäisissä ja kesäkuussa työyhteisö kokoontuu yhteen ennen kesän lomia yhteisen piknikin merkeissä.

Työpajassa sovittiin myös, että työhyvinvoinnin vuosikellon päivitetään toimintakauden alussa syyskuussa yhteisessä talon palaverissa ja sen toimivuutta ja vaikuttavuutta arvioidaan kerran vuodessa, toukokuussa, yhteisessä talon palaverissa. Työhyvinvoinnin vuosikello jää päiväkodin käyttöön ja näin päiväkodin henkilöstö voi muokata ja kehittää vuosikelloa omiin tarpeisiin parhaiten vastaavaksi esimerkiksi joka syksy. Työhyvinvoinnin vuosikellon voi lisätä myös perehdytyskansiin, jolloin myös uudet työntekijät ja sijaiset voivat tutustua päiväkodin työhyvinvointiin liittyviin tavoitteisiin ja toimenpiteisiin. Kehittämistyöpajassa vuosikellolle suunniteltiin paikkaa myös toimiston seinällä, jolloin se on aina nähtävillä ja saatavilla ja näin ollen siihen kirjattuja toimenpiteitä muistaa suunnitella ja toteuttaa paremmin. Vuosikellon toimenpiteillä pyritään parantamaan kyseisen päiväkodin henkilöstön työhyvinvointia heille parhaiten sopivilla toimenpiteillä. Vuosikellon toimivuuden ja vaikuttavuuden arvioinnin avulla vuosikelloa voidaan tarvittaessa muokata henkilöstön tarpeisiin paremmin sopivaksi.

7 POHDINTA

Tutkimus ei edennyt täysin tutkimussuunnitelman mukaan ja haastattelut toteutettiin ryhmähaastatteluiden sijaan yksilöhaastatteluina. Haastatteluista kerätty aineisto oli kuitenkin runsasta ja tutkimukseen saatiin kerättyä paljon tutkittavana joukkona olevaa päiväkotia hyödyttävää tietoa. Tutkimukseen osallistuneet työntekijät ja päiväkodin johtaja olivat innostuneita tehdystä tutkimuksesta ja vastaanotto tutkimukselle oli erittäin positiivinen. Työntekijöiden antaman palautteen mukaan haastattelutilanne koettiin rentona ja SWOT-analyysistä oli apua oman työhyvinvoinnin tilan pohtimisessa ja työhyvinvoinnin kehittämisessä sekä yksilö- että yksikkötasolla.

Tutkimus eteni suunnitellun tutkimusaikataulun mukaan ja yhteistyö päiväkodin kanssa oli sujuvaa ja helppoa. Tutkimuksen avulla saatiin kerättyä paljon varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointia koskevaa tietoa, jota voidaan hyödyntää myös jatkossa esimerkiksi työyhteisön tai organisaation hyvinvoinnin kehittämisessä. Tutkimuksen tulokset vastaavat aiemmin tehtyjen tutkimusten tuloksia, ja tutkimuksesta nousikin esiin samanlaisia haasteita ja työhyvinvointia tukevia tekijöitä, joita myös aiemmissa tutkimuksissa on löydetty.

7.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen liittyvät pohdinnat voidaan kiteyttää kolmeen käsitteeseen: uskottavuus, luotettavuus ja eettisyys. Laadullisen tutkimuksen raportin tulisi kuvata ilmiöitä niin, että lukijat vakuuttuvat siitä, että kuvatut asiat ovat tapahtuneet ja kuvaukset on kirjoitettu asianmukaisesti. Luotettavuus tarkoittaa sitä, että tutkija on kuvannut tutkimuksen etenemisen niin kuin se on tapahtunut ja vakuuttaa lukijan siitä, että valitut ja käytetyt lähestymistavat ovat perusteltuja ja oikeanlaisia. Eettisyys tarkoittaa eettisten periaatteiden noudattamista läpi koko tutkimusprosessin. (Puusa & Juuti 2020, luku 6.11.) Laadullista tutkimusta tehdessä tulee ottaa huomioon myös hyvä tieteellinen käytäntö. Hyvän tieteellisen käytännön mukaan tutkimuksessa noudatetaan tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja eli yleistä huolellisuutta, rehellisyyttä ja tarkkuutta jokaisessa tutkimuksen vaiheessa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2022).

Tähän tutkimukseen osallistuvia informoitiin tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteesta sekä toteutuksesta tutkimussuunnitelman ja haastattelun saatekirjeen (liite 2) muodossa. Haastatteluiden

alussa jokaiselle haastateltavalle kerrottiin vielä, miksi haastattelut nauhoitetaan ja SWOT-neliken-
tät valokuvataan ja mihin kerättyä aineistoa käytetään. Haastatteluun osallistuminen oli vapaaeh-
toista ja jokainen haastattelunauhoite ja litteroitu aineisto tuhottiin tutkimuksen valmistumisen jäl-
keen. Tutkimukseen osallistuva päiväkotikieli sekä sen henkilöstö säilyvät tunnistamattomana eikä tut-
kimustuloksia voida yhdistää tiettyyn päiväkotiin tai henkilöön. Kerättyä aineistoa on hyödynnetty
ainoastaan tähän opinnäytetyöhön ja sen kehittämisosuuteen, eikä niitä ole käsitelty kukaan tutki-
muksen ulkopuolinen henkilö. Ennen tutkimuksen aloitusta yhteistyöpäiväkodilta on kysytty myös
tutkimuslupa. Jokainen tutkimuksen vaihe on kerrottu niin kuin tutkimus on edennyt ja tulokset on
kirjattu niin kuin ne haastatteluissa tulivat ilmi. Jokaisen haastatteluun osallistuneen mielipide on
ollut yhtä tärkeitä ja jokainen vastaus on otettu huomioon tulosten tulkinnassa.

Kehittämistyöpaja toteutettiin työyksikössä päiväkodin henkilöstön ja johtajan kanssa. Myös kehi-
tämistyöpajassa kerätty aineisto, kuten ideat työhyvinvoinnin vuosikelloon ja palautepaperit, on tut-
kimuksen valmistumisen jälkeen tuhottu asianmukaisesti. Tutkimuksesta ja kehittämistyöpajasta
kerättyä palautetta on hyödynnetty ainoastaan tämän opinnäytetyön pohdinnassa eikä palautteista
voi tunnistaa palautteen antajaa. Tutkimukseen osallistuvien anonymiteetistä on huolehdittu läpi
tutkimusprosessin ja tutkimus on toteutettu niin, että jokainen tutkimuksen vaihe on kirjattu opin-
näytetyön raporttiin selkeästi ja läpinäkyvästi.

7.2 Tutkimuksellisen kehittämistyön arviointi

Työpajan päätteeksi kerätyn palautteen perusteella työhyvinvoinnin vuosikellon on hyödyllinen työ-
kalu työhyvinvoinnin tukemiseen ja kehittämiseen. Kehittämistyöpaja koettiin silmiä avaavana ko-
kemuksena ja vuosikello hyvänä muistutuksena kiinnittää huomiota aiempaa enemmän työhyvin-
vointia tukevien tekojen toteuttamiseen pitkin toimintakautta. Palautteen mukaan työpajatyösken-
telyn rakenne oli selkeä ja pienryhmätyöskentely ennen vuosikellon yhteistä koostamista hyvä idea.
Pienryhmissä keskustelun aloittaminen ja aiheeseen perehtyminen sekä ideoiden jakaminen koet-
tiin helppona keinona jakaa omia ajatuksia ennen yhteistä vuosikellon koontia. Työhyvinvoinnin
vuosikellon pohjaa pidettiin selkeänä ja helposti muunneltavana oman henkilöstön tarpeisiin sopi-
vaksi. Työhyvinvoinnin vuosikellon ajateltiin olevan hyvä työkalu varhaiskasvatuksen lisäksi myös
muilla aloilla.

Työpaja sujui suunnitelmien mukaisesti ja aikataulu työpajan toteuttamiselle oli sopiva. Kehittämistyöhön osallistunut päiväkodin henkilöstö oli puheliasta ja keskustelu soljuikin mukavasti ja avoimesti läpi koko työpajan. Tunnelma kehittämistyöpajassa oli lämminhenkinen ja työntekijät osallistuivat siihen mielellään ja innoissaan vaikka työpaja pidettiin pitkän työpäivän jälkeen alkuillasta. Työhyvinvoinnin vuosikellon suunnittelun ja koonnin haasteena olisi voinut olla se, ettei henkilöstöllä tule mieleen vuosikelloon sopivia tavoitteita ja toimenpiteitä tai ettei niistä päästä yhteiseen ymmärrykseen vaan jokainen haluaa erilaisia toimia. Kehittämistyöpaja oli onnistunut kokemus ja ideoita yhteiseen tekemiseen ja työhyvinvoinnin lisäämiseen esiintyi myös henkilöstön työpajan jälkeisissä keskusteluissa kotiin lähdettäessä. Työhyvinvoinnin vuosikello on työkalu, jota voitaisiin hyödyntää varhaiskasvatuksen lisäksi myös muissa sosiaali- ja terveysalan työpaikoissa tai jopa kokonaan toisella toimialalla. Vuosikello on selkeä ja muokattavissa helposti työyksikön henkilöstölle parhaiten sopivaksi.

7.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksen tulosten mukaan päiväkodin henkilöstö ja johtaja kokevat samankaltaiset tekijät työhyvinvointia tukeviksi ja uhkaaviksi tekijöiksi. Riittävä lepo, uni sekä mielekäs vapaa-aika ja liikunta koettiin omaa työhyvinvointia tukeviksi tekijöiksi. Ulkoiset tekijät, kuten esihenkilön tuki ja työhyvinvoinnin tärkeys organisaatiolle, tukevat työntekijöiden ja johtajan työhyvinvointia henkilökohtaisten, sisäisten tekijöiden lisäksi. Työhyvinvoinnin suurimpana uhkana on tutkimuksen mukaan varhaiskasvatuksen koko ajan kasvava resurssipula, alan houkuttelemattomuus sekä koulutettujen työntekijöiden vähyys. Nämä tekijät lisäävät työn kuormittavuutta ja heikentävät työntekijöiden työhyvinvointia. Myös alan yhteiskunnallisen arvostuksen puute sekä palkkaus nousivat esiin useamassa haastattelussa. Avoimet välit päiväkodin johtajan kanssa sekä esihenkilön tuki vaikuttivat positiivisesti työntekijöiden työhyvinvointiin ja ne nähtiin työhyvinvointia tukevinä tekijöinä.

Varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat oman työnsä merkitykselliseksi mutta yhteiskunnallisesti alan arvostus ei näy esimerkiksi palkkauksessa. Palkkauksen parantaminen onkin esimerkiksi Kankaan ym. (2022, 82) mukaan varhaiskasvatustyön keskeisimpiä kehittämiskohteita. Koulutetun henkilöstön saaminen päiväkoteihin on haastavaa ja lakimuutoksen myötä koulutettua henkilöstöä tarvitaan entistä enemmän. Uuden varhaiskasvatuslain (540/2018) mukaan päiväkodin henkilöstörakenne muuttuu vuodesta 2030 alkaen niin, että päiväkodeissa vähintään kahdella kolmasosalla

henkilöstöstä tulee olla varhaiskasvatuksen sosionomin tai varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus ja näistä vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022). Erään tutkimuksen mukaan muutaman viime vuoden aikana tapahtunut lasku opettajankoulutusten hakijamäärissä on herättänyt huolta (Kanttonen ym. 2020, 285), ja koulutukseen hakevien määrän laskiessa uuden varhaiskasvatuslain vaatiman henkilöstörakenteen täyttäminen voikin olla tulevaisuudessa suuri haaste.

Koulutetun henkilöstön puute ja perheiden ja lasten lisääntynyt tuen tarve, esimerkiksi maailman laajuisten kriisien kuten koronan tai Ukrainan sodan takia, lisäävät päiväkodin henkilöstön kuormitusta sekä kokemusta siitä, että työstä ei voi suoriutua haluamallaan tavalla. Erään tutkimuksen mukaan varhaiskasvatuksen opettajat kokevat, että huoli lasten hyvinvoinnin tukemisesta kiristyneiden resurssien paineessa onkin yksi keskeisimpiä varhaiskasvatuksen kehittämiskohteita (Kangas ym. 2022, 82). Erilaiset poikkeustilanteet, kuten korona, voivat vaikuttaa päiväkotien toimintaan ja työntekijöiden työtehtäviin merkittävästi. Eräessä tutkimuksessa todetaan, että keväällä 2020 koronapandemia muutti päiväkodin työntekijöiden työn kuvaa. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden muuttuneet työtehtävät vaativat töiden uudelleen organisointia ja vaihtelevat ohjeistukset koronapandemian aikaan ovat kuormittaneet sekä varhaiskasvatuksen henkilöstöä että päiväkodin johtajia eikä johtajien aika ole oikein riittänyt pedagogiikan kehittämiseen. (Gillberg & Ruokonen 2022, 60.)

Organisaatio tarjoaa työntekijöilleen erilaisia työhyvinvoinnin tukemisen työkaluja ja välineitä, kuten työterveyshuollon tuen. Työterveyshuoltolain mukaan työterveys onkin toimintaa, jolla edistetään työhön liittyvien sairauksien ehkäisyä, työn turvallisuutta, työyhteisön toimintaa sekä työntekijän terveyttä ja työ- sekä toimintakykyä (Työterveyshuoltolaki 1383/2001 1:3§). Työterveyshuoltoa voidaan hyödyntää esimerkiksi sairauspoissaolojen syiden selvittelyssä ja niiden ratkaisemisessa. Organisaatio tarjoaa työntekijöilleen myös kulttuuri- ja liikuntaedun, jonka voi käyttää haluamaansa mielekkääseen tekemiseen. Palkitseminen onkin yksi henkilöstövoimavarojen johtamisen osa-alue ja sitä pidetään johtamisvälineenä, jolla kannustetaan henkilöstöä. Esimerkiksi liikunnan tukeminen voikin lisätä työntekijän sekä fyysistä että henkistä hyvinvointia ja ennaltaehkäistä tarpeita kuntoutukselle ja työkyvyttömyydelle. (Kauhanen 2012, 108, 120.)

Yhtenä jatkotutkimusideana on tutkimus siitä, miten työhyvinvoinnin vuosikellon käyttö on toteutunut ja miten se on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimuksen voi toteuttaa, kun työhyvinvoinnin vuosikello on ollut päiväkodin käytössä yhden toimintakauden. Jatkotutkimuksen avulla saadaan kerättyä tietoa työhyvinvoinnin vuosikellon vaikuttavuudesta työntekijöiden kokemuksiin perustuen sekä mahdollisia kehittämisideoita työhyvinvoinnin vuosikellon suunnitteluun ja käyttöön tulevaisuudessa. Mikäli työhyvinvoinnin vuosikello koetaan jatkotutkimuksissa vaikuttavaksi työhyvinvoinnin kehittämisen ja tukemisen työkaluksi, voidaan se viedä käyttöön myös muihin organisaation yksiköihin.

LÄHTEET

Bøe, Marit & Hognestad, Karin 2016. Care as Everyday Staff Leadership. Varhaiskasvatuksen Tie-
delehti, Journal of Early Childhood Education Research Vol. 5 Issue 2 2016, 329–343. Hakupäivä
21.11.2022. <https://journal.fi/jecer/article/view/114064/67263>.

Erjomaa, Asta 2020. Varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työhyvinvoinnista - Tiimin ja toi-
mintakulttuurin merkitys. Turun yliopisto. Pro Gradu -tutkielma. Hakupäivä 8.4.2022.
[https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/149565/Erjomaa_Asta_opinnayte.pdf;jsessio-
nid=E5213ECDD4AC70A37BEF311D45A5F0BA?sequence=1](https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/149565/Erjomaa_Asta_opinnayte.pdf;jsessionid=E5213ECDD4AC70A37BEF311D45A5F0BA?sequence=1).

Fields, Marion 2013. Järjestöarvioinnin ilmansuuntia -opas. Opintokeskus Sivis. Hakupäivä
15.5.2022. [https://www.ok-sivis.fi/media/ilmansuuntia-materiaali/jarjestoarvioinnin-ilmansuuntia-si-
vis.pdf](https://www.ok-sivis.fi/media/ilmansuuntia-materiaali/jarjestoarvioinnin-ilmansuuntia-si-
vis.pdf).

Fonsén, Elina 2014. Pedagoginen johtajuus varhaiskasvatuksessa. Tampere: Suomen yliopisto-
paino Oy – Juvenes Print. Väitöskirja. Hakupäivä 23.1.2022. [https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-
9397-3](https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-
9397-3).

Gillberg, Susanna & Ruokonen, Inkeri 2022. Varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemuksia ko-
ronapandemian aiheuttamista muutoksista työssä keväällä 2020. Kasvatus & Aika 16 (1) 2022, 42–
66. Hakupäivä 19.9.2022. <https://doi.org/10.33350/ka.111295>.

Hakanen, Jari 2011. Työn imu. Tampere: Tammerprint.

Honkalo, Henna 2020. Päiväkotien johtajat haluavat tukea työsuhteasioihin. Hakupäivä
21.11.2022. [https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2020/paivakotien-johtajat-halua-
vat-tukea-tyosuhteasioihin/](https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2020/paivakotien-johtajat-halua-
vat-tukea-tyosuhteasioihin/).

Hujala, Eeva & Eskelinen, Mervi 2013. Leadership Tasks in Early Childhood Education. Teoksessa
Hujala, Eeva, Waniganayake, Manjula & Rodd, Jillian. Researching Leadership in Early Childhood
Education. Tampere: Tampere University Press. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201311131585>. Ha-
kupäivä 21.11.2011.

Hujala, Eeva, Heikka, Johanna & Halttunen, Leena 2020. Johtajuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Hujala, Eeva (toim.) & Turja, Leena (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus. Hakupäivä 2.1.2022. Ellibs Library. Vaatii käyttöoikeuden.

Kangas, Jonna, Ukkonen-Mikkola, Tuulikki, Sirviö, Katja, Hjelt, Hanna & Fonsén, Elina 2022. ”Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä” –Varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä työhaasteista ja mahdollisuuksista. *Kasvatus & Aika* 16 (2) 2022, 72–89. Hakupäivä 19.9.2022. <https://doi.org/10.33350/ka.109089>.

Kantonen, Essi, Onnismaa, Eeva-Leena, Reunamo, Jyrki & Tahkokallio, Leena 2020. Sitoutuneet, epävarmat ja poistujat – varhaiskasvatuksen opettajaksi opiskelevien sitoutuneisuus työelämään opintojen loppuvaiheessa. *Varhaiskasvatuksen Tiedelehti, Journal of Early Childhood Education Research* Volume 9, Issue 2 2020, 264–289. Hakupäivä 19.9.2022. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/317144/Kantonen_Onnismaa_Reunamo_Tahkokallio_issue9_2.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Karila, Kirsti, Kosonen, Tuomas & Järvenkallas, Satu 2017. Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030 - Suuntaviivat varhaiskasvatukseen osallistumisasteen nostamiseen sekä päiväkotien henkilöstön osaamisen, henkilöstörakenteen ja koulutuksen kehittämiseen. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Hakupäivä 7.2.2022. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80221/okm30.pdf>.

Kauhanen, Juhani 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Alma Talent Oy. Hakupäivä 19.9.2022. Alma Talent Verkkokirjahylly. Vaatii käyttöoikeuden.

Kruger, Erika 2018. A Grounded Theory of ECD Principals’ Self-Care and Workplace Wellness-Promotion Practices. *Education in Modern Society. BCES Conference Books*, 2018, Volume 16. Sofia: Bulgarian Comparative Education Society. Hakupäivä 11.2.2022. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED586158.pdf>.

Kupila, Päivi 2020. Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus oppivassa työyhteisössä. Teoksessa Hujala, Eeva (toim.) & Turja, Leena (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus. Hakupäivä 2.1.2022. Ellibs Library. Vaatii käyttöoikeuden.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro. Hakupäivä 19.4.2022. Alma Talent Verkkokirjahylly. Vaatii käyttöoikeuden.

Mäkinieniemi, Jaana-Piia, Kaltiainen, Janne & Hakanen, Jari 2022. Miten suomi voi? –tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen kesään 2022 mennessä. Hakupäivä 22.11.2022. <https://www.ttl.fi/sites/default/files/2022-09/Miten%20Suomi%20voi%20-tulosjulkistus%20elokuu%202022.pdf>.

Nislin, Mari 2016. Hermoja raastavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa? Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 2016: 53: 218–222. Hakupäivä 8.4.2022. <https://journal.fi/sla/article/view/59161>.

Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2020. Päiväkotien johtajat haluavat tukea työsuhteasioihin. Hakupäivä 2.1.2022. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2020/paivakotien-johtajat-haluavat-tukea-tyosuhteasioihin/>.

Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2020. Päiväkotien johtajat kaipaavat lisäkoulutusta – pedagoginen johtaminen ensisijalla. Hakupäivä 2.1.2022. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2020/paivakotien-johtajat-kaipaavat-lisakoulutusta-pedagoginen-johtaminen-ensisijalla/>.

Opetushallitus 2021. Mitä on varhaiskasvatus? Hakupäivä 30.12.2021. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/mita-varhaiskasvatus>.

Opetushallitus 2018. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018. Helsinki: PunaMusta Oy. Hakupäivä 2.1.2022. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022. Uusi varhaiskasvatuslaki. Hakupäivä 19.9.2022. <https://okm.fi/uusivarhaiskasvatuslaki>.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022. Usein kysyttyä varhaiskasvatuksesta. Hakupäivä 6.5.2022. <https://okm.fi/varhaiskasvatus-ukk>.

Oulun kaupunki 2022. Yksityinen varhaiskasvatus. Hakupäivä 8.2.2022. <https://www.ouka.fi/oulu/paivahoito-ja-esiopetus/yksityisen-paivahoidon-tuet>.

Oulun kaupunki 2022. Yksityisen päivähoidon palveluseteli. Hakupäivä 8.2.2022. <https://www.ouka.fi/oulu/palveluseteli/yksityisen-paivahoidon-palveluseteli>.

Paananen, Maiju & Tammi, Tuure 2017. Työn kuormittavuuden kokemusten, työn tehostamisen ja sairauspoissaolojen moniulotteiset yhteydet lastentarhanopettajan työssä. Varhaiskasvatuksen Tiedelehti, Journal of Early Childhood Education Research Vol. 6, No. 1 2017, 43–60. Hakupäivä 7.2.2022. <http://jecer.org/fi/wp-content/uploads/2017/09/Paananen-Tammi-issue6-1.pdf>.

Puttonen, Sampsa, Hasu, Mervi & Pahkin, Krista 2016. Työhyvinvointi paremmaksi - Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Tampere: Juvenes Print. Hakupäivä 21.11.2022. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%c3%b6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Puusa, Anu & Juuti, Pauli (toim.) 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus Oy. Hakupäivä 4.2.2022. Ellibs Library. Vaatii käyttöoikeuden.

Röksä, Aino 2021. Johtajana varhaiskasvatuksessa – työhyvinvointi ja koulutuksen merkitys päiväkodin johtajan työssä. Turun yliopisto. Pro gradu -tutkielma. Hakupäivä 25.1.2022. <http://www.urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021110353478>.

Sahlberg, Sofia 2020. Päiväkodin johtajien työhyvinvointi koronakevään 2020 aikana. Tampereen yliopisto. Pro gradu -tutkielma. Hakupäivä 25.1.2022. <http://www.urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202010277542>.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2022. TYÖ 2030 – Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma. Hakupäivä 22.11.2022. <https://stm.fi/tyo2030>.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2022. Työhyvinvointi. Hakupäivä 2.1.2022. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.

Soukainen, Ulla 2015. Johtajan jäljillä – Johtaminen varhaiskasvatuksen hajautetuissa organisaatioissa laadun ja pedagogisen tuen näkökulmasta. Turku: Painosalama Oy. Väitöskirja. Hakupäivä 25.1.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-6017-0>.

Torkkeli, Peppi 2021. ”Koska jos itse ei jaksa, ei jaksa myöskään kannatella muita”; Varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajien kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan ja henkilöstön työhyvinvoinnin johtamisesta. Turun yliopisto. Pro gradu -tutkielma. Hakupäivä 25.1.2022. <http://www.urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021120859556>.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Tammi. Hakupäivä 16.1.2022. Ellibs Library. Vaatii käyttöoikeuden.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2022. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Hakupäivä 16.1.2022. <https://tenk.fi/fi/tiedetilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>.

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Hakupäivä 27.4.2022. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>.

Työterveyslaitos 2022. Kokonaisvaltainen ergonomia. Hakupäivä 8.5.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/kokonaisvaltainen-ergonomia>.

Työterveyslaitos 2022. Stressi ja työuupumus. Hakupäivä 8.5.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>.

Työterveyslaitos 2022. TYÖ 2030-ohjelma. Hakupäivä 22.11.2022. <https://hyvatyo.ttl.fi/tyo2030/tieto-ohjelmasta>,

Työterveyslaitos 2022. Työelämä ja mielenterveys. Hakupäivä 8.5.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoelama-ja-mielenterveys>.

Työterveyslaitos 2022. Työn imu. Hakupäivä 2.1.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>.

Varhaiskasvatuslaki 540/2018. Hakupäivä 30.12.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540#Pidm45237816591632>.

Viitala, Riitta 2021. Henkilöstöjohtaminen: keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Helsinki: Edita. Hakupäivä 8.2.2022. Ellibs Library. Vaatii käyttöoikeuden.

Vilkka, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus. Hakupäivä 30.12.2021. Ellibs Library. Vaatii käyttöoikeuden.

Vuori, Jaana 2022. Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Hakupäivä 4.4.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>.

Wires, Susanna 2020. Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa – Työn vaatimukset ja voimavarat. Helsingin yliopisto. Pro Gradu -tutkielma. Hakupäivä 8.4.2022. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/314054/Wires_Susanna_Pro_gradu_2020.pdf?sequence=3&isAllowed=y.

Työhyvinvoinnin vuosikello

KUUKAUSI	TAVOITE	TOIMENPITEET
ELOKUU	Toiminnan käynnistäminen, toisiin tutustuminen	Arkeen ja työhön palaaminen
SYYSKUU	Ryhmytyminen, toisiin tutustuminen, toimintakauden suunnittelu	Illanvietto tai muuta mukavaa yhteistä tekemistä
LOKAKUU	Arjen vakauttaminen, ryhmien sujuva työskentely	Tiimien kehityskeskustelut
MARRASKUU	Yhteisöllisyys, yhdessä vietetty kiva aika	Pikkujoulut 
JOULUKUU	Arjen piristys esihenkilön toimesta	Esihenkilön toteuttama joulukalenteri
TAMMIKUU	Työhyvinvointia edistävä liikunta, yksilön hyvinvoinnin tukeminen	Yhteinen liikunnallinen tekeminen, kehityskeskustelut
HELMIKUU	Yhteisöllisyyden tukeminen, työkaverin piristäminen	Ravintolassa syöminen, ystäväviikko 
MAALISKUU	Yhteisöllisyyden tukeminen ja vahvistaminen, talven jälkeinen piristys	Kaamoksen kaatajaiset
HUHTIKUU	Yksilön hyvinvoinnin tukeminen	Hemmotteluhoito/ hieronta työajalla 
TOUKOKUU	Toimintakauden päättäminen	Kauden päättäjaiset
KESÄKUU	Työporukalla kokoontuminen ennen kesän lomia	Yhteinen piknik 



Vuosikellon päivitys syyskuussa.
Vuosikellon arviointi toukokuussa.



Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvailla päiväkodin työntekijöiden ja johtajan työhyvinvointia päiväkodissanne. Tavoitteena on kehittää päiväkodille johtajan ja työntekijöiden työhyvinvointia tukevia käytäntöjä sisältävä työhyvinvoinnin vuosikello yhdessä yksikön työntekijöiden ja johtajan kanssa. Tutkimusaineisto kerätään SWOT-analyysia hyödyntäen ja analyysit tehdään kasvattajatiimeittäin. Johtajan kanssa analyysi toteutetaan yksilökeskusteluna. Haastattelutilanteet nauhoitetaan ja valmiit SWOT-analyysit valokuvataan aineiston analysointia varten. Valokuvia voidaan hyödyntää valmiissa opinnäytetyössä sekä opinnäytetyötä koskevassa käytössä tulosten esittelyn yhteydessä.

Tässä tutkimuksessa kerättyä aineistoa käytetään ainoastaan tähän opinnäytetyöhön ja siihen kuuluvan kehittämisosuuden perustana. Kerätty aineisto hävitetään opinnäytetyön raportoinnin jälkeen eikä yksittäisiä vastaajia voida selkeästi tunnistaa. Valmis opinnäytetyö julkaistaan Theseus-verkkosivuilla ja lähetetään myös yksikkönne käyttöön. Tarkempia lisätietoja voitte tarvittaessa kysyä minulta sähköpostitse alta löytyvästä osoitteesta.

Kiitos yhteistyöstänne!

Terveisin,

Ellinoora Jäntti
Oulun ammattikorkeakoulu