



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Janina Koivunen e1900061

Essi Nelimarkka e1900059

VARHAISKASVATUKSEN HENKILÖKUNNAN TYÖHYVINVOINTI

Sosiaali- ja terveysala
2023

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaaliaala

TIIVISTELMÄ

Tekijät	Essi Nelimarkka & Janina Koivunen
Opinnäytetyön nimi	Varhaiskasvatuksen henkilökunnan työhyvinvointi
Vuosi	2023
Kieli	suomi
Sivumäärä	47 + 2 liitettä
Ohjaaja	Aira Bragge

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin varhaiskasvatuksen henkilökunnan työhyvinvointia. Tutkimuksessa tarkasteltiin työn fyysistä ja psyykkistä kuormittavuutta, millaisia kuormittavia tekijöitä varhaiskasvatuksessa on ja, miten työhyvinvointia voitaisiin edistää ja kehittää. Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään myös sitä, onko koronalla ollut vaikutusta työhyvinvointiin.

Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään työhyvinvointia, työpahoinvointia, työuupumusta sekä työkykyä. Tutkimuksessa esitetään myös pääpiirteittäin varhaiskasvatuksen ja koronan teoreettisia lähtökohtia. Tutkimusaineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella Espoon kaupungin yhden palvelualueen varhaiskasvatusyksiköiltä. Vastauksia saatiin yhteensä 44. Tutkimusmenetelmänä käytettiin sekä kvalitatiivista, että kvantitatiivista menetelmää.

Tutkimuksen tuloksista selviää, että suurin osa vastaajista kokee työnsä varhaiskasvatuksessa mielekkääksi. Toisaalta myös suurin osa vastaajista koki työnsä kuormittavaksi. Työ koettiin henkisesti erityisen raskaaksi ja 50 prosenttia vastaajista oli kokenut työuupumusta. Koronalla koettiin olevan vaikutusta työhyvinvointiin sekä positiivisesti, että negatiivisesti. Yllättävän iso osa vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä, ettei koronalla ole ollut vaikutusta työhyvinvointiin. Tärkeimpinä keinoina työhyvinvoinnin kehittämiseen pidettiin työilmapiirin parantamista sekä palkkojen korotusta.

ABSTRACT

Authors	Essi Nelimarkka & Janina Koivunen
Title	Occupational Wellbeing of Early Childhood Education Staff
Year	2023
Language	Finnish
Pages	47 + 2 Appendices
Name of Supervisor	Aira Bragge

The purpose of this bachelor's thesis was to research the occupational wellbeing of the staff who works in early childhood education. The study investigated the physical and mental burden of work, existing factors and how wellbeing at work in early childhood education could be promoted and developed. The study also examined whether the coronavirus has had an impact on wellbeing at work.

The theoretical reference framework of the study deals with wellbeing at work, anxiety and unease at work, burnout and work ability. The research also outlines the theoretical starting points of early childhood education and the COVID-19 pandemic. The research material was collected in early childhood education units in one area of the city of Espoo with an electronic questionnaire. A total of 44 responses were received. The research method was both qualitative and quantitative.

The results of the study show that a majority of the respondents find their work in early childhood education to be meaningful. However, a majority of the respondents also felt that their work was burdensome. The work was particularly mentally demanding and 50% of the respondents had experienced work related burnout. Corona was perceived to have an effect on wellbeing at work both positively and negatively. However, a surprisingly large number of the respondents were of the opinion that the COVID-19 pandemic had no impact on the wellbeing at work. Improving the work atmosphere and raising wages were considered the most important ways to improve wellbeing at work.

Keywords	wellbeing at work, early childhood education, workload, COVID-19
----------	--

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	8
2	TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA LÄHTÖKOHDAT	9
3	TYÖHYVINVOINTI	10
3.1	Fyysinen työhyvinvointi	10
3.2	Psyykkinen työhyvinvointi	11
3.3	Sosiaalinen työhyvinvointi	12
3.4	Työyhteisön merkitys työhyvinvoinnille	12
4	TYÖPAHOINVOINTI	14
4.1	Työstressi	14
4.2	Työuupumus eli burnout	15
5	KORONAVIRUS (COVID-19)	17
5.1	Koronavirustartunta	17
5.2	Varhaiskasvatus korona-aikana	17
6	VARHAISKASVATUS	19
6.1	Varhaiskasvatuksen pedagoginen toiminta	19
6.2	Varhaiskasvattajat	20
7	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	23
7.1	Kohderyhmä	23
7.2	Tutkimusmenetelmät	23
7.3	Aineiston analysointi	25
7.4	Aiemmat tutkimukset	26
8	TUTKIMUSTULOKSET	28
8.1	Vastaajien taustatiedot	28
8.2	Tulosten tarkastelu	28
8.2.1	Työn mielekkyys	29
8.2.2	Fyysinen rasitus	29
8.2.3	Henkinen rasitus	30
8.2.4	Työn kuormittavuus	31
8.2.5	Työuupumus	31

8.2.6	Koronan vaikutus	32
8.2.7	Kuormitustekijät.....	33
8.2.8	Työhyvinvointia edistävät tekijät.....	34
8.2.9	Koronan positiiviset ja negatiiviset seuraukset	35
8.2.10	Työhyvinvoinnin kehittäminen	37
9	JOHTOPÄÄTÖKSET	39
10	POHDINTA.....	41
10.1	Eettisyys ja luotettavuus	42
10.2	Jatkotutkimusehdotukset.....	43
10.3	Opinnäytetyöprosessi	43
	LÄHTEET	45
11	LIITE 1	48
12	LIITE 2	49

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTLO

Kuva 1. Koronavirustilasto Suomessa 20.11.2022.....	18
Kuva 2. Kyselylomakkeen ensimmäinen sivu. Taustatiedot.....	49
Kuva 3. Kyselylomakkeen toinen sivu. Suljetut kysymykset.	50
Kuva 4. Kyselylomakkeen toinen sivu. Suljetut kysymykset.	50
Kuva 5. Kyselylomakkeen kolmas sivu. Avoimetkysymykset.	51
Kuva 6. Kyselylomakkeen neljäs sivu. Kyselylomakkeen lähettäminen	51
Taulukko 1. "Koen työni mielekkääksi" vastaajien määrä.	29
Taulukko 2. "Koen työni fyysisesti raskaaksi" vastaajien määrä.	30
Taulukko 3. "Koen työni henkisesti raskaaksi" vastaajien määrä.	30
Taulukko 4. "Koen työni kuormittavaksi" vastaajien määrä.	31
Taulukko 5. "Olen kokenut työuupumusta" vastaajien määrä.	32
Taulukko 6. "Koronalla on ollut vaikutusta työhyvinvointini".	33
Taulukko 7. Kuormittavat tekijät.....	34
Taulukko 8. Työhyvinvointia edistävät tekijät.	35
Taulukko 9. Koronan vaikutus.	36
Taulukko 10. Työhyvinvoinnin kehittäminen.	38

LIITELUETTELO

LIITE 1. Saatekirje

LIITE 2. Kyselylomake

1 JOHDANTO

Varhaiskasvattajien puute työmarkkinoilla näkyy erityisesti pääkaupunkiseudulla, mutta myös muualla Suomessa. Julkisten ja hyvinvointialojen ammattiliiton kysely paljasti varhaiskasvatusalan suuren ongelman. Kyselystä selvisi, että varhaiskasvatuksen henkilökuntaa uuvuttaa muun muassa jatkuva työvoimapula. Pätevien opettajien pula on suuri ja lastenhoitajien työtaakka kasvaa näin kohtuuttomaksi. (JHL 2021.)

Keväällä 2020 koronavirusepidemia (COVID-19) julistettiin maailmanlaajuiseksi pandemiaksi. Kolmen vuoden aikana virus on levinnyt Suomessa kovaa vauhtia, aiheuttaen lieviä ja vakavia hengitystieinfektioita. (Duodecim 2021.) Korona on vaikuttanut varhaiskasvatuksen alalla, sillä työtä ei voi tehdä etänä ja työskentelytapoja on täytynyt osittain muuttaa. Varhaiskasvatuksessa on koronaepidemian aikaan tehty erilaisia varatoimenpiteitä. Jyväskylän yliopiston raportissa ”varhaiskasvatuspalvelut koronaepidemian aikana” (2021) selvitettiin, millaisia varatoimenpiteitä korona on varhaiskasvatukseen tuonut. Näitä varatoimenpiteitä ovat muun muassa ulkona järjestettävän toiminnan suosiminen, arjen toimintoihin liittyvät erityisjärjestelyt, ryhmien välisen toiminnan rajoittaminen, hengityssuojainten käyttö, sekä palaverien pitäminen etäyhteyksillä. Pyrimme tämän opinnäytetyön avulla saamaan lisää tietoa siitä, kuinka paljon korona on vaikuttanut varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointiin.

Laadukkaaseen varhaiskasvatukseen liittyy monia tekijöitä, mutta yksi isoista tekijöistä on itse kasvattajien työhyvinvointi. Tämän tutkimuksen avulla pyrimme selvittämään positiivisia ja negatiivisia tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijöiden jaksamiseen sekä selvittämään, mitkä asiat parantaisivat heidän jaksamistaan.

2 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA LÄHTÖKOHDAT

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää Espoon kaupungin palvelualueen suomenkielisen varhaiskasvatuksen henkilökunnan kokemuksia omasta työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tutkimme myös koronapandemian vaikutusta varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mitkä asiat tukevat varhaiskasvatuksen henkilökunnan työhyvinvointia ja miten työhyvinvointia voitaisiin edistää.

Tutkimuskysymyksiä ovat:

Miten työntekijät kokevat työhyvinvoinnin varhaiskasvatuksessa?

Mitkä tekijät vaikuttavat varhaiskasvatuksen henkilökunnan työhyvinvointiin?

Mitä asioita tulisi kehittää varhaiskasvatuksessa työhyvinvoinnin tukemiseksi?

Onko koronalla ollut vaikutusta varhaiskasvatuksen henkilökunnan työhyvinvointiin?

3 TYÖHYVINVOINTI

Jo vuosikymmenien ajan on työelämästä puhuttaessa puhuttu myös työhyvinvoinnista. Työhyvinvoinnille on kehitetty valtava määrä erilaisia määrittelyjä ja on vaikea sanoa, mikä määritelmästä on oikea. Myös työhyvinvoinnin ja tulosten välisistä yhteyksistä keskustellaan paljon. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin -kirjassaan Riitta Hyppänen (2010, 309) esittää mielenkiintoisen kysymyksen: ”Työhyvinvointi johtaa tuloksiin, vai hyvät tulokset johtavat työhyvinvointiin?”.

Moni, joka kuulee sanan työhyvinvointi, liittää sanan esimerkiksi fyysiseen hyvinvointiin tai työpaikkakiusaamiseen puuttumiseen. Työhyvinvointi on kuitenkin kokonaisvaltainen ilmiö, johon kuuluu fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Kaikki nämä osa-alueet kulkevat käsikädessä ja muodostavat kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin. Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointi määritellään niin, että työ on mielekästä ja turvallista, terveyttä edistävää ja että työuraa tukevat työympäristö ja työyhteisö. Jokainen ihminen voi kokea työhyvinvoinnin eri tavalla. Tähän vaikuttavat omat elintavat, terveydentila ja voimavarat. Organisaation on kuitenkin huolehdittava siitä, että työpaikka on turvallinen, työympäristö ja ilmapiiri ovat viihtyisät työntekijöille, sekä että lainsäädäntöä noudatetaan. (Virolainen 2012, 11-12.)

3.1 Fyysinen työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin perusta ovat kunnolliset olosuhteet, joilla tarkoitetaan työolosuhteiden perusvaatimusten täyttymistä. Työolosuhteiden tulee olla turvalliset, eikä työn tekeminen saa uhata työntekijän terveyttä. Työn kuormituksen tulee olla niin fyysisesti kuin psyykkisestikin oikealla tasolla suhteessa työntekijän kykyihin. On oltava edellytykset työn sujuvuudelle ja onnistumisen kokemuksille työssä. Fyysiseen työhyvinvointiin kuuluu esimerkiksi työn fyysinen kuormitus, ergonomiset ratkaisut, lämpötila, melu sekä valitut työvälineet. (Virolainen 2012, 17.)

Ergonomiaan tulee kiinnittää paljon huomiota. Ergonomialla tarkoitetaan esimerkiksi työasentoja, työpisteen tilaa, työn vaatimuksia ja turvallisuutta. Tavoitteena on ihmisen terveys ja hyvinvointi sekä toiminnan sujuvuus ja tehokkuus. (Virolainen 2012, 28.) Toimistotehtävässä työskentelevällä tulee olla hyvä ergonominen tuoli, mielellään pöytä, jota voi nostaa ja laskea, rannetuki jos käyttää tietokonetta paljon, jotta ranne saa levätä työskennellessä. Etenkin toimistotyön fyysistä kuormittavuutta voidaan vähentää pienillä taukojumpilla. Työssä, joka ei tapahdu toimistotiloissa, kuten esimerkiksi varhaiskasvatuksessa, on myös tärkeää kiinnittää huomiota työntekijöiden ergonomiaan. Varhaiskasvatuksessa työntekijä joutuu päivän mittaan suorittamaan paljon tehtäviä epämielikkäissä, epäergonomisissa asennoissa, kuten esimerkiksi kyykistellessään, kumarrellessaan, nostaessaan ja kantaessaan.

Työn ja työympäristön fyysisiin häirtatekijöihin esimiehet suhtautuvat huomattavasti vakavammin kuin henkisiin häirtatekijöihin. Esimiehet ryhtyvät ennaltaehkäiseviin toimiin herkemmin, jos työntekijä ilmoittaa hänen fyysistä turvallisuuttansa tai terveyttä koskevista riskitekijöistä. (Kehusmaa 2011, 34.)

3.2 Psyykinen työhyvinvointi

Psyykinen työhyvinvointi on pidemmässä perspektiivissä tärkeä edellytys sille, että työntekijä säilyttää toimintakykynsä ja jaksaa työssään. Psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttavat monet asiat, kuten työn stressaavuus, työilmapiiri, paineet ja olosuhteet. Työpaikalla, jossa työntekijät viihtyvät ja voivat hyvin, on vähemmän sairauspoissaoloja. Yhä yleisempää on psyykinen pahoinvointi, joka aiheutuu työstä. Suuri kuormittava tekijä työpaikalla on kiire. On myös suotavaa, että työntekijöillä olisi mahdollista jakaa kokemuksiaan ja ilmaista tunteitaan kollegojen, esimiehen tai työpaikkapsykologin kanssa. Työntekijä, joka kokee, ettei voi jakaa tunteitaan kellekään, alkaa tukahduttamaan tunteitaan, mikä taas osaltaan saattaa aiheuttaa ahdistuneisuutta ja työpahoinvointia. Työntekijöiden välillä saattaa olla kateutta, joka voi vaikuttaa työntekijöiden välisiin suhteisiin. Näitä

tilanteita on hyvä päästä selvittämään mahdollisimman nopeasti ja avoimesti. (Virolainen 2012, 18- 22.)

3.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaaliseen työhyvinvointiin kuuluu kanssakäyminen työyhteisön jäsenten välillä. On hyvä, jos työpaikalla on mahdollisuus keskustella työasioista vapaasti, työntekijät tulevat keskenään toimeen ja jos toisia työntekijöitä on helppo lähestyä. On myös suositeltavaa, että työntekijöille annetaan mahdollisuus tutustua henkilökohtaisemmalla tasolla, koska tämä luo yhteisöllisyyden tunnetta ja heidän on helpompi lähestyä toisiaan myös työasioihin liittyvissä asioissa. Työntekijät, jotka viihtyvät keskenään, luovat mukavampaa ilmapiiriä. Myös uuden työntekijän on näin todennäköisesti miellyttävämpi aloittaa työt uudessa työpaikassa. Suomessa ystävyys-suhteet työpaikoilla ovat yleisiä. Monesti nämä ystävyys-suhteet jatkuvat myös, vaikka työpaikka vaihtuisi. Työntekijöiden välinen suhde on useimmiten positiivinen asia, mutta voi myös aiheuttaa ristiriitoja. (Virolainen 2012, 24-25.)

3.4 Työyhteisön merkitys työhyvinvoinnille

Työelämän jatkuvassa muutoksessa on työntekijöiden vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojen merkitys kasvanut jatkuvasti. Lisäksi kun ottaa huomioon, että vaatimukset kilpailukyvyn ja tehokkuuden suhteen ovat lisääntyneet, edellytetään työntekijöiltä yhä moninaisempia taitoja työelämässä selviämiseen. Työyhteisön merkitys ja tuki ovat työntekijälle merkittävä asia. Työyhteisön jäseniltä ja koko työyhteisöltä odotetaan kokonaisvaltaista näkemystä ja hallintaa, jatkuvaa sopeutumista muutoksiin, uuden oppimista ja ristiriitojen ja epävarmuuden jatkuvaa sietokykyä. Vaikka työntekeä perustuu yksilöiden taitoihin, työyhteisön ilmapiirillä ja yhteisellä toimintatavalla on ratkaiseva merkitys työelämässä jaksamiselle. (Virtanen & Sinokki 2014, 162.)

Toimivan työyhteisön edellytyksiä ovat mm. yhteiset tavoitteet, luottamus, avoimuus, jokaisen työpanoksen arvostaminen, erilaisten roolien näkeminen osana kokonaisuutta, taitojen monipuolinen hyödyntäminen sekä mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä sisältöön ja yhteisiin toimintatapoihin (Kehusmaa 2011, 116).

4 TYÖPAHOINVOINTI

Työpahoinvointiin vaikuttavat, kenties oleelliset tekijät ovat stressi ja työn kiireisyys. Stressin ja työkiireen jatkuessa pitkään, voi seurauksena olla työn ilon väheneminen, työuupumus tai jopa burnout. (Virolainen 2012, 30.)

4.1 Työstressi

Työntekijään kohdistuvat sisäiset ja ulkoiset paineet saattavat aiheuttaa voimakasta työpahoinvointia. Tällainen työntekijän hallinnan tunteen järkkäminen laukaisee ihmisessä stressireaktion ja saattaa sen lisäksi vaarantaa hyvän työyhteisön. Myös kohtuuttoman suuri työmäärä, puutteet osaamisessa, epäselvyydet ja kiireellisyys aikatauluissa, sekä tuen puuttuminen vaarantavat hallinnan tunnetta. Kun näihin epäkohtiin puututaan, sekä työntekijän työkuva ja hänen työhönsä sisältyviä odotuksia selkiinnytään, hallinnan tunne vahvistuu. (Virtanen & Sinokki 2014, 209.)

Akuutin stressin fyysisiä seurauksia saattavat olla sydämen sykkeen ja hengityksen kiihtyminen, verenkierron ohjautuminen enemmän lihaksiin, lihasten jännittyminen ja suoliston toiminnan hidastuminen. Tavallisiin stressin ensioireisiin kuuluu mm. hetkelliset muistikatkokset, heikentynyt keskittymiskyky, hermostuneisuus, äkkikipaisuus, mielialan vaihtelut ja aloitekyvyn heikentyminen. Pitkään jatkuva stressi voi vaikuttaa vakavasti henkilön psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen. Seurauksena saattaa olla vastustuskyvyn heikentyminen ja astman, sydän- ja verisuonitautien riskin lisääntyminen. Stressitilanteen tullen ihminen tarvitsee palautumista, lepoa ja kevyempää työjaksoa. (Virolainen 2012, 30-33.)

Työstressi voi aiheutua myös kuormittavasta työympäristöstä. Tähän voivat vaikuttaa esimerkiksi äänenvoimakkuus, vetoisuus ja lämpötilat työpaikalla. Työstressin kokeminen on yksilöllistä ja kuormittumisen määrä vaihtelee työntekijän tilanteen mukaan. Työnantajan kuuluu arvioida tilannetta ja selvittää

mistä kuormitus johtuu. Hänen tulee pyrkiä poistamaan tai vähentämään työntekijän tai työntekijöiden kuormitusta. (Virolainen 2012, 32-33.)

Työntekijällä tulee olla selkeä kuva työtehtävästään, velvollisuuksistaan sekä vastuualueistaan. Ristiriidoilta vältytään helpommin, jos nämä asiat ovat selvillä myös koko organisaatiossa. Roolien ei kuitenkaan pidä olla liian tiukat ja joustoa pitää löytyä puolin ja toisin, muuten saattaa syntyä ”ei kuulu minulle”-asetelma. Työntekijällä on myös hyvä olla realistiset ja kannustavat tavoitteet. (Virolainen 2012, 33-35.)

Useilla työpaikoilla esiintyy valitettavasti epäasiallista käytöstä, kuten kiusaamista. Tutkimukset vahvistavat selvästi kiusaamisen yleisyyden ja työhyvinvointi- ja ilmapiiriongelmiin välisen yhteyden. Työnjohdon ja organisoinnin puutteesta syntyy helposti kiirettä, ylikuormitusta ja keskinäistä kilpailua. Nämä ovat omiaan lisäämään työpaikkakiusaamista. (Kehusmaa 2011, 208-209.) Skandinaavisten tutkimusten mukaan naisiin ja miehiin kohdistuu yhtä paljon työpaikkakiusaamista. Miesten kokema kiusaaminen on yleensä pitkäkestoisempaa kuin naisten kokema kiusaaminen. Yksi mahdollinen selittävä tekijä tälle on se, että naiset hakevat apua miehiä herkemmin. (Östberg & Eriksson 2009, 23.)

Stressitilanne on elimistölle kuormittava, mutta se saattaa lisätä elimistön hetkellistä suorituskkyä, jolloin siitä voi jossain tilanteessa olla myös hyötyä. Hyödyllinen stressi saa ihmisen ponnistelemaan tavoitteiden saavuttamiseksi, jolloin stressi toimii eräänlaisena energisoivana tekijänä toiminnalle. Hyödyllistä stressiä esiintyy esimerkiksi aikarajan lähestyessä, jolloin ihminen pinnistää enemmän, jotta tämä saa tehtävän suoritettua ajallaan. Hyödyllinen stressi voi kuitenkin muuttua haitalliseksi stressiksi, jos työn koetut vaatimukset ylittävät kyvyn selvittää tai hallita niitä. (Virolainen 2012, 30-32.)

4.2 Työuupumus eli burnout

Pitkään jatkunut työstressi voi johtaa työuupumukseen, joka on vakava krooninen stressioireyhtymä. Uupumuksen seurauksena työntekijän suoriutuminen työssään

heikentyy, joka vahvistaa stressin kokemista entisestään. Burnoutin kokonaisuus muodostuu Professori Maslachin mukaan kolmesta toisiinsa liittyvästä ulottuvuudesta. Näistä ensimmäinen ulottuvuus on uupuminen, eli tila, jossa henkilö tuntee olevansa niin loppu, ettei hänellä ole sen enempää fyysistä tai henkistä energiaa tehdä minkäänlaisia työtehtäviä. Tämä ei kuitenkaan yksistään tarkoita vielä sitä, että kyseessä olisi työuupumus. Toinen ulottuvuus liittyy kyynisyyteen, joka tarkoittaa, että työntekijä asennoituu ja reagoi kyynisesti työhön, työyhteisöön ja suoritettaviin tehtäviin. Tämän seurauksena hän voi alkaa suhtautua myös kielteisesti työpaikkaan ja kollegoihin. Sen lisäksi stressi alkaa heijastua negatiivisesti myös työnteon laatuun ja tehokkuuteen. Kolmas ulottuvuus on kielteinen käsitys omasta ammatillisesta riittämättömyydestä. Tällöin työntekijä suhtautuu negatiivisesti siihen mielikuvaan itsestä, jollainen hänestä on tullut. (Virolainen 2012, 35-36.)

Pitkään jatkuneen stressin psyykkisiä oireita ovat mm. mielialan lasku, jännittyneisyys, ahdistus, tuskainen olo, unihäiriöt, ärtymys, kärsimättömyys tai itkuisuus. Kehossa tuntuvia oireita ovat mm. pään- tai kehon särky, hikoilu ja suun kuivuminen. (Virtanen & Sinokki 2014, 193.)

Liian helppo ja yksinkertainen työ, jossa työntekijä saa liian vähän vastuuta, eikä tarjoa hänelle tarpeeksi henkistä tai fyysistä haastetta, saattaa johtaa alisuoriutumiseen. Tätä kutsutaan boreout-ilmiöksi (Virolainen 2012, 32-33). Yleisimpiä syitä boreoutille ovat ihmisen korkea älykkyys tai tarpeettoman korkea koulutus, josta ei ole hänelle apua tekemässään työssä. Työntekijä saattaa alussa olla hyvinkin kiinnostunut työstä, mutta voi ajan kanssa alkaa tuntea työnsä vastenmieliseksi, koska tämä ei saa tarpeeksi haastetta työpaikallaan. Henkilö, joka on sairastunut boreout-oireyhtymään, tuntee usein itsensä väsyneeksi ja helpotkin tehtävät voivat tuntua mahdottomilta suorittaa. Sairastuneella on usein vaikea keskittyä, joka myös lisää vaikeutta suoriutua työtehtävistä. Monet boreout-oireyhtymään sairastuneet henkilöt voivat myös kärsiä masennuksesta, unihäiriöistä ja pakko-oireista. (Boreout-oireyhtymä: syyt, oireet ja hoito 2022.)

5 KORONAVIRUS (COVID-19)

Covid-19, tarkemmalta nimeltään SARS-CoV-2- virus, on vuonna 2019 alkanut hengitystieinfektioita aiheuttava koronavirus. 11.3.2020 maailman terveysjärjestö WHO julisti koronavirusepidemian pandemiaksi. Pandemian aikana viruksen perimässä on tapahtunut muutoksia, jonka johdosta on syntynyt erilaisia variantteja, kuten deltavariantti sekä omikronvariantti. Muunnokset ovat vaikuttaneet viruksen leviämisenopeuteen sekä taudinkuvaan. (Duodecim 2021.)

5.1 Koronavirustartunta

Koronavirus tarttuu pisaratartuntana, sairastuneen henkilön yskiessä tai aivastaessa sekä kosketuksen välityksellä. Virus voi tarttua myös kosketuksen kautta pinnoilta, mutta se on hyvin harvinaista, sillä virus ei säily pinnoilla pitkään. (THL 2022 a.)

Koronaviruksen oireita ovat muun muassa päänsärky, nuha, yskä, kuume, pahoinvointi, ripuli, lihaskivut, kurkkukipu, hengenahdistus, väsymys ja haju- tai makuaistin häiriöt. Oireet voivat vaihdella paljon taudin edetessä. Pelkkien oireiden perusteella ei voi päätellä, onko kyseessä koronavirus vai jokin muu virus tai bakteeri. (THL 2022 b.)

Vakavia koronaviruksen aiheuttamia oireita ovat hengitysvaikeudet, rintakipu, sekavuus sekä vaikeudet puhua ja liikkua. Lievillä oireilla tautia voi hoitaa kotona, vakavien oireiden ilmetessä täytyy välittömästi hakeutua lääkäriin. (WHO 2022.)

Koronan ehkäisemiseksi on kehitetty erilaisia rokotteita. Suomessa koronarokotetta tarjotaan kaikille 5 vuotta täyttäneille ja sitä vanhemmille. Kunnat järjestävät rokotukset ja tiedottavat kuntalaisille mistä sen voi saada. Rokotus on ilmainen ja vapaaehtoinen. (THL 2022 c.)

5.2 Varhaiskasvatus korona-aikana

16.3.2020 hallitus totesi Suomen olevan poikkeusoloissa koronatilanteen vuoksi. Hallitus linjasi erilaisia lisätoimenpiteitä, joiden tarkoituksena oli suojata väestöä

ja turvata yhteiskuntaa. Hallitus linjasi, että varhaiskasvatus ja esiopetus pidetään toiminnassa, mutta niiden vanhempien, joiden on mahdollista pitää lapsensa kotona, suositeltiin tekevän niin. Koulut ja oppilaitokset siirtyivät etäopetukseen. Näiden lisäksi hallitus päätti muun muassa rajoittaa julkisia kokoontumisia alle 10 henkilöön sekä määrätä kaikki julkisen sektorin työntekijät etätöihin, joille se oli mahdollista. (Valtionneuvosto 2020 a.)

Rajoitus varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen osalta purettiin 14.5.2020. Rajoituksen mukaan lapsi oli mahdollisuuksien mukaan pidettävä poissa päiväkodista ja koulusta. Syy rajoituksen purkuun oli se, ettei lapsia pidetty enää niin merkityksellisinä taudin levittäjinä. Ohjeita varhaiskasvatukseen ja kouluun palaaville olivat muun muassa fyysisen kontaktin välttäminen, hygienian tehostaminen sekä turvavälien noudattaminen. (Valtionneuvosto 2020 b; opetushallitus 2020.)

Poikkeusolojen purkamisen jälkeen varhaiskasvatukseen laadittiin erilaisia toimintaohjeita, joiden avulla toimintaa voitiin jatkaa mahdollisimman turvallisesti. Ohjeiden mukaan varhaiskasvatukseen saa tulla vain täysin terveenä. Tämä koski sekä varhaiskasvatuksen henkilökuntaa että lapsia. Aikuisten täytyi pitää turvaväliä toisiinsa mahdollisuuksien mukaan ja kasvomaskien tai visiirien käyttöä suositeltiin. Lapsiryhmiä ei saanut yhdistellä ja hygieniaan tuli kiinnittää erityisen paljon huomioita. Toimintaa tuli jakaa pienryhmiin ja porrastaa mahdollisimman paljon sekä toimintaa suositeltiin toteuttamaan paljon ulkona. Toimintaohjeista huolimatta, aikuisen tuli turvata lapselle läheisyyden saaminen mahdollisen normaaliin tapaan. (Työterveyslaitos 2020.)

6 VARHAISKASVATUS

Varhaiskasvatus on yhteiskunnallinen palvelu, jonka tehtävänä on edistää kokonaisvaltaisesti lasten kasvua, oppimista ja kehitystä, ylläpitäen lasten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäisten lasten syrjäytymistä. Lasten oppimat tiedot ja taidot vahvistavat osallisuutta sekä aktiivista yhteiskuntaan kuuluvuutta. Varhaiskasvatuksessa tehdään yhteistyötä huoltajien kanssa ja näin tuetaan huoltajien kasvatustyötä ja mahdollistetaan työelämään osallistumista. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018.)

Kunnilla on velvollisuus järjestää varhaiskasvatusta kunnan tarpeiden mukaan. Varhaiskasvatuslain mukaan varhaiskasvatusta voidaan toteuttaa kunnissa päiväkotitoimintana, perhepäivähoitona sekä avoimena varhaiskasvatustoimintana. Laissa on säädetty lapsen oikeus varhaiskasvatukseen ja se koskee päiväkodissa tai perhepäivähoidossa annettavaa varhaiskasvatusta. Lapsen huoltajat päättävät siitä, osallistuuko lapsi varhaiskasvatukseen. (L 13.07.2018/540, 1 & 12 §.)

6.1 Varhaiskasvatuksen pedagoginen toiminta

Pedagogisen toiminnan tavoitteena on lasten oppimisen ja laaja-alaisen osaamisen edistäminen. Pedagogisuus toteutuu lasten ja kasvattajien välisessä vuorovaikutuksessa sekä yhteisessä toiminnassa. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018.)

Kasvatuksessa on kysymys kasvavan lapsen ja hänen kasvuaan ohjaavan aikuisen välisestä valtasuhteesta. Valtasuhdetta määrittävät kasvattajan henkilökohtaiset näkemykset sekä kulttuurissa ja ajassa elävät käsitykset lapsen perusolemuksesta ja oppimisen ja kehityksen luonteesta. Nämä käsitykset vaikuttavat siihen, miten itseohjautuvasti lapsen ajatellaan eri ikävaiheissa pystyvän toimimaan ja kuinka paljon tätä kehitysprosessia tulisi ulkopuolisin toimenpitein ohjata. (Hujala & Turja 2012, 42.)

Suomalaisen varhaiskasvatuksen juuret ovat Fröbeliläisessä lastentarhapedagogiikassa, jossa tärkeänä pidettiin aikuisen ohjaaman didaktisen toiminnan lisäksi lasten itseohjautuvia luovia leikkejä. Luovien leikkien aikana aikuinen vetäytyi ja tarkkaili lapsia. Aikuiset havainnoivat ja “kuulivat” lapsia leikkien aikana, jonka jälkeen he pystyivät suunnittelemaan lapsille tarpeiden mukaista toimintaa. (Hujala & Turja 2012, 43.)

Varhaiskasvatuksen pedagoginen ote on pikkuhiljaa vahvistunut ja lapsi-aikuinen valtasuhde muuttunut paljon. Nykyään lapsia pidetään aktiivisina toimijoina ja he saavat osallistua omaan toimintansa suunnitteluun. (Hujala & Turja 2012, 43.) Lasten oikeuksien sopimus (60/1991) korostaa lasten oikeuksia tulla kuulluksi sekä oikeutta ilmaisunvapauteen.

6.2 Varhaiskasvattajat

Varhaiskasvatuksessa työntekijöitä toimii monenlaisissa tehtävissä. Näitä tehtäviä ovat muun muassa hoito-, kasvatus-, ja opetustehtävät, esimiestehtävät, hallinnolliset tehtävät sekä tutkimus- ja kehittämistehtävät. Pääsääntöisesti varhaiskasvatuksessa työskentelee varhaiskasvatuksen opettajia, sosionomeja, lastenhoitajia, erityisopettajia sekä päiväkodin johtajia. Varhaiskasvatuslaissa (540/2018) määritellään varhaiskasvatuksen ammattien kelpoisuusvaatimukset.

Lapsiryhmissä työskentelee pääsääntöisesti varhaiskasvatuksen opettajia sekä lastenhoitajia. Varhaiskasvatuksen opettaja työskentelee 1-6 -vuotiaiden lasten kanssa päiväkotiryhmässä. Opettajan tehtävänä on suunnitella, toteuttaa ja arvioida toimintaa lapsiryhmälle. Varhaiskasvatuksen opettajan vastuulla on lapsen yksilöllisen varhaiskasvatussuunnitelman laatiminen ja arviointi yhteistyössä lapsen huoltajien kanssa. (OAJ 2022.) Kelpoisuusvaatimuksena opettajan tehtäviin on vähintään kasvatustieteen kandidaatin tutkinto (L 13.07.2018/540).

Varhaiskasvatuksen opettajan työ edellyttää korkeatasoista koulutusta lapsen kehitykseen ja oppimiseen liittyen. Työ edellyttää myös varhaispedagogista asiantuntemusta ja vahvoja menetelmällisiä taitoja. Keskeistä työssä on muun

muassa liikunta-, ilmaisu-, ja taidekasvatuksen osaaminen, sitoutuneisuus ja herkkyys toiminnassa eri ikäisten lasten kanssa. Työssä ohjataan ja tuetaan leikkiä sekä lasten osallisuutta. (OAJ 2022.)

Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja vastaa lasten hoidosta, kasvatuksesta ja opetuksesta. Käytännössä työ on lasten perushoitoa ja hoivaa. Kelpoisuusvaatimuksena tehtävään on kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto, sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto tai muu vastaava tutkinto. (L 13.07.2018/540.)

Varhaiskasvatuksen opettajat ovat vastaavina henkilöinä lapsen kasvatuksen, opetuksen ja hoidon kokonaisuudessa (Hujala & Turja 2012, 305). Kasvatusyhteisö perustuu kuitenkin monenlaiseen asiantuntijuuteen ja kehittää parhaimmillaan työntekijöille yhteistä kieltä ja ymmärrystä eri tehtäviä varten. Jokaisen tiimin vahvuus onkin juuri se, että tiimeissä on suuri määrä monenlaista asiantuntijuutta. (Hujala & Turja 2012, 305.)

Varhaiskasvatusyksikössä kasvatus, opetus ja hoitotehtävissä toimivasta henkilöstöstä vähintään kahdella kolmasosalla on oltava varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, josta vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Muilla on oltava vähintään varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus. (L 13.07.2018/540.)

Varhaiskasvatuslaki (540/2018) määrittää varhaiskasvatusyksiköiden henkilöstömitoituksen. Yksikössä saa olla enintään seitsemän yli kolmevuotiaasta lasta, yhtä kasvattajaa kohden. Suhdeluku koskee lapsia, jotka ovat päiväkodissa yli 5 tuntia päivässä. Yhdessä päiväkodin ryhmässä saa olla korkeintaan kolmea kasvattajaa vastaava määrä lapsia. Alle kolmevuotiaiden ryhmässä lapsia saa olla enintään neljä yhtä kasvattajaa kohden. Jos ryhmässä on erityistä tukea tarvitsevia lapsia, tulee tämä huomioida ryhmäkoossa sekä kasvattajien lukumäärässä. Mitoitukseen kuuluvat vain kasvatusvastuulliset työntekijät, eli varhaiskasvatuksen hoitajat, sosionomit ja opettajat. Mitoitukseen eivät kuulu esimerkiksi päiväkodin avustajat. (Talentia 2021.)

Henkilöstömitoituksesta ja säädetystä suhdeluvusta voidaan poiketa tietyissä tilanteissa. Näitä tilanteita voivat olla esimerkiksi tilanteet, joissa lapsen hoitoajassa tapahtuu yllättävä muutos, kuten vanhempien työvuoromuutos tai jos lapsia on lyhytaikaisesti hoidossa enemmän kuin kokonaissuhdeluku edellyttää. Suhdeluvuista ei kuitenkaan voi poiketa päivittäin eikä se voi kestää koko hoitopäivää. Suhdeluvuista ei voi myöskään poiketa henkilöstön sairaus- ja vuosilomien tai muiden ennakoitavissa olevien poissaolojen vuoksi varautumalla niihin etukäteen. (Tehy 2022.)

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa varhaiskasvattajien työhyvinvointia Espoon kaupungin suomenkielisen varhaiskasvatuksen palvelualueella. Tässä luvussa kerromme siitä, millainen kohderyhmä tutkimuksessa on, miten toteutimme tutkimuksen sekä miten olemme aineiston keränneet ja analysoineet.

7.1 Kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmänä on Espoon suomenkielisen varhaiskasvatuksen yhden palvelualueen henkilöstö. Tässä tutkimuksessa henkilöstö on rajattu varhaiskasvatuksen opettajiin, hoitajiin ja sosionomeihin. Tutkimusluvan saimme Espoon kaupungin suomenkielisen varhaiskasvatuksen kehittämispäälliköltä.

Tutkittavalla palvelualueella on yhteensä 39 suomenkielistä päiväkotia. Alueella työskentelee kolmekymmentä esimiestä. Lähetimme kaikille kolmellekymmenelle esimiehelle sähköpostin kautta pyynnön välittää sähköpostimme tutkimukseen osallistuville työntekijöille. Sähköposti sisälsi saatekirjeen ja kyselylomakkeen.

7.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimus on sekä määrällinen eli kvantitatiivinen että laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Määrällinen tutkimusmenetelmä on tutkimustapa, jossa tietoa käsitellään numeerisesti. Tutkittavat asiat käsitellään yleisesti numeroiden avulla. Tutkimus vastaa kysymyksiin kuinka moni, kuinka paljon ja kuinka usein. Määrällisessä tutkimuksessa käytetään usein kyselyä tutkimusaineiston keräämisessä. (Vilka 2007, 13-77.)

Kvantitatiivinen tutkimus sisältää tutkimusongelman ja tutkimusongelmasta luodut kysymykset, joihin saadaan vastaukset aineiston kautta (Kananen 2010, 75). Määrällisen tutkimuksen tulosten kautta saadaan lukuja, joiden avulla on mahdollista tehdä erilaisia matemaattisia ja tilastotieteellisiä laskuoperaatioita (Kananen 2012, 32). Jos vastaajia on satoja, mahdollistaa se vastauksen

yleistämisen. Yksittäisistä vastaajista ei voida tehdä yleistyksiä. Määrällisessä tutkimuksessa tutkittavia objekteja on paljon, kun taas laadullisessa tutkimuksessa objekteja on vain yksi tai muutama. (Kananen 2010, 38-39.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa asetetaan kysymyksiä ja jokainen vastaaja saa vastata omasta näkökulmastaan ja sillä ymmärryksellä, joka hänellä on asetetusta kysymyksestä. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on tutkia kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 160-161.) Tutkimuksessa käytetään sanoja ja lauseita, eikä tavoitteena ole pystyä yleistämään tulosta. Tutkimuksen tulosten tarkoitus on kuvata, ymmärtää ja antaa tulkinta aiheesta. (Kananen 2012, 29.) Laadullinen tutkimus tehdään yleensä, jos tutkimuskohteesta on ennestään vain vähän tietoa, halutaan saada siitä syvällisempi näkemys, luoda uusia teorioita tai hypoteeseja, käytetään mixed-tutkimusstrategiaa tai halutaan saada aiheesta hyvä kuvaus. Jos aihe on täysin uusi, josta ei vielä ole tietoa, tehdään ainoastaan laadullinen tutkimus. (Kananen 2010, 41.) Laadullinen tutkimus täydentää määrällistä tutkimusta ja sen avulla saadaan syvällisempiä vastauksia, jotka tukevat numeerisia vastauksia (Tuomi & Sarajärvi 2009, ss. 75–77).

Tutkimuksessa olemme käyttäneet suljettuja-, monivalinta- ja avoimia kysymyksiä. Suljettujen- ja monivalintakysymysten tavoitteena oli selvittää varhaiskasvatustyöntekijöiden työhyvinvointia. Kyselyssä on myös muutama avoin kysymys, joilla toivoimme saavamme tietää työntekijöiden mielipiteitä siitä, miten työhyvinvointia voitaisiin vielä tulevaisuudessa edistää.

Aineistonkeruumuotona käytimme kokonaisotantaa. Laadimme ja lähetimme kyselylomakkeen sähköpostin kautta palvelualueen kaikkien varhaiskasvatustyöntekijöiden esimiehille, jotta saisimme mahdollisimman paljon vastauksia. Kokonaisotantaa käytetään yleensä, jos vastaajien määrä on alle sata (Heikkilä 2008, 33). Tutkimukssamme käytimme kaikkia vastanneita. Jätimme kaikki turhat asiat kyselystä pois ja pyrimme keskittymään ainoastaan työhyvinvointiin.

7.3 Aineiston analysointi

Suljettujen kysymyksien eli strukturoitujen kysymysten on tarkoitus yksinkertaistaa vastausten käsittelyä ja torjua virheitä. Suljettujen kysymysten avulla myös henkilöiden, jotka eivät ole kielellisesti yhtä lahjakkaita, on helpompi vastata kysymyksiin. Kysymysten ollessa helppoja ja selkeitä, kielivaikeudet harvemmin ovat este kyselyyn vastaamiselle. (Heikkilä 2008, 50-52.) Vastaajien taustatietojen selvittämisessä käytimme suljettuja kysymyksiä. Osan aineiston keräämisessä käytimme monivalintakysymyksiä ja Likertin asteikkoa. Likertin asteikkoa käytetään mielipidevääntämisissä. Se on yleensä 4- tai 5-portainen järjestysasteikon tasoinen asteikko. Vastausvaihtoehtojen ääripäät ovat usein miten ”täysin samaa mieltä” ja ”täysin eri mieltä”. Vastaaja valitsee asteikon vaihtoehtoista omasta mielestään vastaavimman vaihtoehdon väittämään. (Heikkilä 2008, 53.) Monivalintakysymyksissä käytimme Likertin asteikossa viiden portaan järjestysasteikkoa (täysin eri mieltä, osittain eri mieltä, en osaa sanoa, samaa mieltä, täysin samaa mieltä), jolla vastataan erilaisiin kysymyksiin omasta jaksamisesta, työpaikasta ja ryhmästä. Opinnäytetyön kvantitatiivisen aineiston eli suljetut- ja monivalintakysymykset analysoimme SPSS-ohjelman avulla.

Avoimissa kysymyksissä sovelsimme analysoinnin menetelmänä sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysin kaaviota löytyy opinnäytetyön sivuilta 35-39 (Taulukot 7-10). Sisällönanalyysissä tarkastellaan tekstimuodossa olevia aineistoja, joista pyritään saamaan sen sisältämä tieto mahdollisimman selkeään ja tiiviiseen muotoon säilyttämällä kuitenkin oleellinen tieto. Sisällönanalyysissä aineisto ensin pilkotaan osiin ja sen jälkeen kootaan uudestaan, jolloin saadaan lyhyempi mutta, silti johdonmukainen kokonaisuus. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108.) Aloitimme analysoinnin käymällä läpi ensin kaikki vastaukset, jonka jälkeen aloimme pelkistämään ja ryhmittelemään niitä. Tuloksissa tuomme esille, kuinka moni kysymyksiin vastasi sekä millaisia vastauksia avoimiin kysymyksiin oli enimmäkseen annettu. Näin vastauksista esille tulevat pääasiat näkyvät tuloksissa. Lisäsimme tulosten käsittelyyn myös muutamia vastauksista otettuja suoria sitaatteja.

7.4 Aiemmat tutkimukset

Varhaiskasvatuksen henkilökunnan työhyvinvointia on aiemmin tutkittu suhteellisen monessa tutkimuksessa. Tutkimusten ja kyselyiden tulokset ovat olleet vuodesta riippumatta hyvin samantapaisia ja hälyttäviä. Avaamme tässä luvussa muutamaa aiemmin tehtyä tutkimusta, joiden tulokset ovat hyvin samantapaisia omaan tutkimukseemme verrattuna.

Keväällä 2018 Helsingin yliopiston kasvatustieteellisessä tiedekunnassa tehtiin tutkimus työn kuormittavuudesta varhaiskasvatuksessa. Taustana tutkimukselle olivat varhaiskasvatusta koskevat lakiuudistukset. Kyselyn suunnitteluun osallistui suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer. Tutkimuksen tuloksista selvisi varhaiskasvattajien työn kuormittuneisuus ja se, että suuri osa kyselyyn vastanneista harkitsi alan vaihtoa. Tutkimuksen mukaan 55 prosenttia lastenhoitajista ja sosionomeista harkitsee alanvaihtoa, kun taas kasvatustieteen kandeista alanvaihtoa harkitsi jopa 62 prosenttia. Enemmistö vastaajista moitti myös työn yhteiskunnallisen arvostuksen puutetta, joka näkyy muun muassa matalana palkkatasona. (Super 2019.)

Tutkimuksesta kävi ilmi, että tärkeimmät hyvinvointia edistävät energianlähteet ovat lapset ja hyvät suhteet työkavereihin. Varhaiskasvatuksessa työskentelee työhönsä hyvin sitoutunutta henkilökuntaa. Suurin osa kuitenkin harkitsee vaihtavansa alaa. Työ varhaiskasvatuksessa on kokonaisvaltaista ja vaatii jokaisen henkilökunnan jäsenen sataprocenttista läsnäoloa. Työ vaatii myös valmiutta tarttua heti erilaisiin tilanteisiin ja tehtäviin. Tämän vuoksi työ on erittäin vaativaa. (Super 2019.)

Ammattiliitto JHL:n kysely työuupumuksesta (2021) puolestaan paljasti, että yli puolet kyselyyn vastanneista varhaiskasvatuksen ammattilaisista kertoi kokevansa työuupumusta viikoittain. Joka kuukausi uupumusta koki yli 60 prosenttia vastaajista. Kyselyyn vastasi yli 2200 varhaiskasvattajaa. 81 prosenttia vastanneista työskentelee päiväkodissa. Tulosten mukaan selvin puute varhaiskasvatuksessa on jatkuva henkilöstöpula. Sijaisia on paikoittain mahdotonta saada, avustavaa

henkilökuntaa ei ole, lisäksi ryhmissä voi olla paljon tukea tarvitsevia lapsia, mutta aikuisia vain lain vaatima minimimäärä.

JHL:n puheenjohtajan Päivi Niemi-Laineen mukaan tulos on hälyttävä ja päiväkoteihin tulisi kiireesti palkata lisää henkilökuntaa, jotta kriisi voitaisiin estää (JHL 2021).

8 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa käsittelemme tutkimuksemme tuloksia. Tulokset löytyvät sekä kaavoina että tekstimuodossa. Käsittelemme kaikkia avoimia- ja suljettuja kysymyksiä.

8.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselylomakkeeseen vastasi 44 varhaiskasvatuksen työntekijää. Kyselyn ensimmäisellä sivulla oli viisi taustatietoa selvittävää kysymystä: ikä, sukupuoli, koulutus, ammattinimike, sekä työkokemus varhaiskasvatuksessa. Vastaajien ikä oli keskimäärin 44. Nuorin vastaajista oli 24 vuotta ja iäkkäin oli 62-vuotias. Ainoastaan neljä miestä vastasi kyselyyn, loput olivat naisia.

Suurin osa vastaajista oli suorittanut sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon, heitä oli 15. Kolmesta henkilöstä vastaajista oli suorittanut sosiaali- ja terveysalan AMK-tutkinnon. Kasvatustieteiden koulutus oli yhdellätoista vastaajalla. Viisi henkilöä oli suorittanut jonkun muun tutkinnon. Kyselylomakkeen vastaajista jopa 28 henkilöä oli varhaiskasvatuksen opettajia, joka vastaa 63,6% koko vastaajien määrästä. Loput 16 vastaajista toimivat varhaiskasvatuksen lastenhoitajina. 50% vastaajista oli yli kymmenen vuoden työkokemus varhaiskasvatuksesta. Yhdellätoista henkilöllä oli 5-10 vuoden työkokemus. Kymmenellä vastaajalla oli 1-5 vuotta työkokemusta. Vain yhdellä työntekijällä oli alle vuoden kokemus varhaiskasvatuksen työstä.

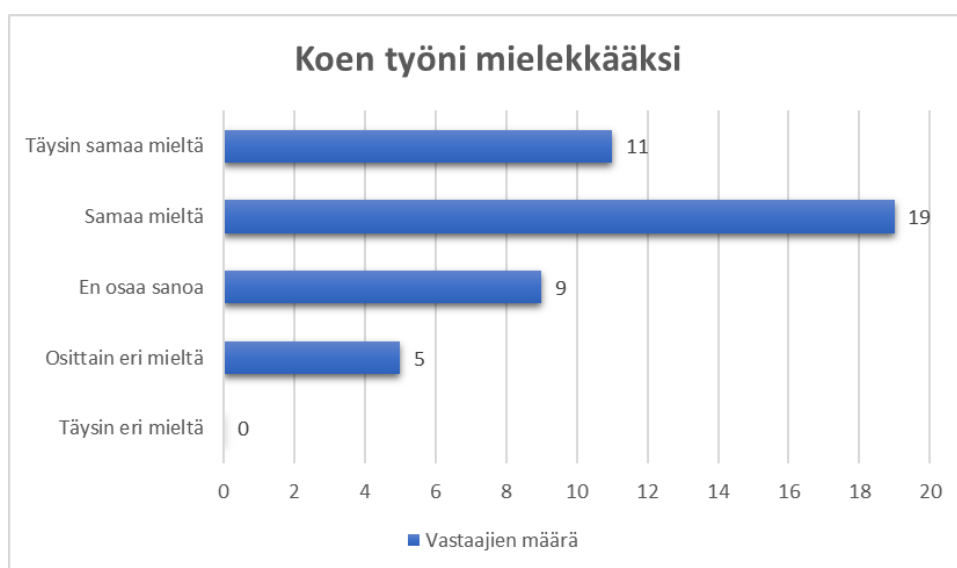
8.2 Tulosten tarkastelu

Seuraavat kuusi kysymystä olivat monivalintakysymyksiä, joissa tarkoituksena oli selvittää erilaisilla väittämillä työntekijöiden kokemuksia työn aiheuttamista vaatimuksista. Monivalintakysymysten väittämien vastausmahdollisuudet olivat: 1 täysin eri mieltä, 2 osittain eri mieltä, 3 en osaa sanoa, 4 samaa mieltä ja 5 täysin samaa mieltä. Monivalintakysymysten jälkeen vastaajilta kysyttiin 4 avointa

kysymystä. Kysymykset käytiin tarkasti läpi ja ne on tuotu esiin mahdollisimman tiivistetysti sekä selkeästi, kuitenkin tuoden esiin niiden sisältämä oleellinen tieto.

8.2.1 Työn mielekkyys

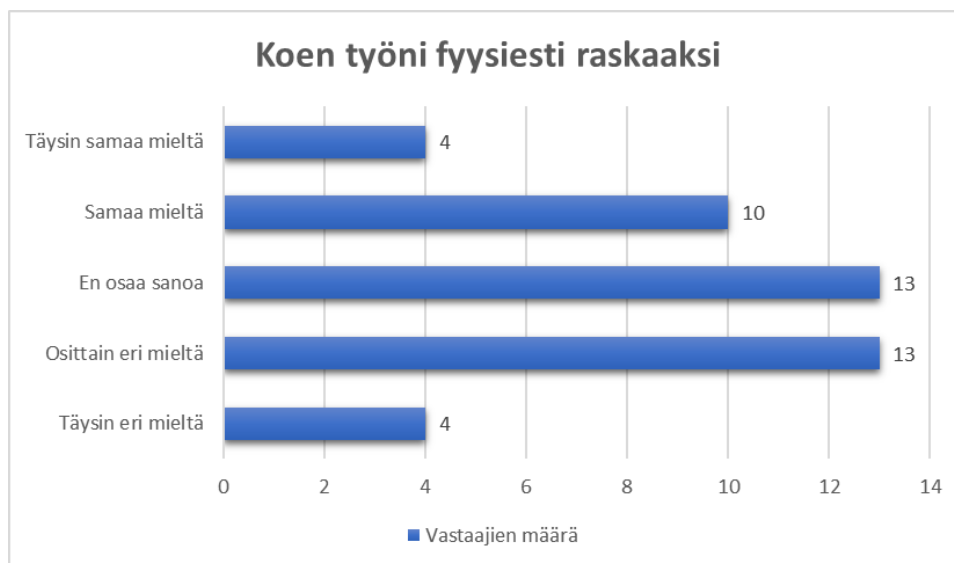
Ensimmäisen väittämän tavoitteena oli selvittää, kuinka moni vastaajistamme kokee työnsä varhaiskasvatuksessa mielekkääksi. Vastaajista 68,2% kertoi kokevansa työn mielekkääksi. 11,4% oli osittain eri mieltä ja 20,5% ei osannut sanoa.



Taulukko 1. "Koen työni mielekkääksi" vastaajien määrä.

8.2.2 Fyysinen rasitus

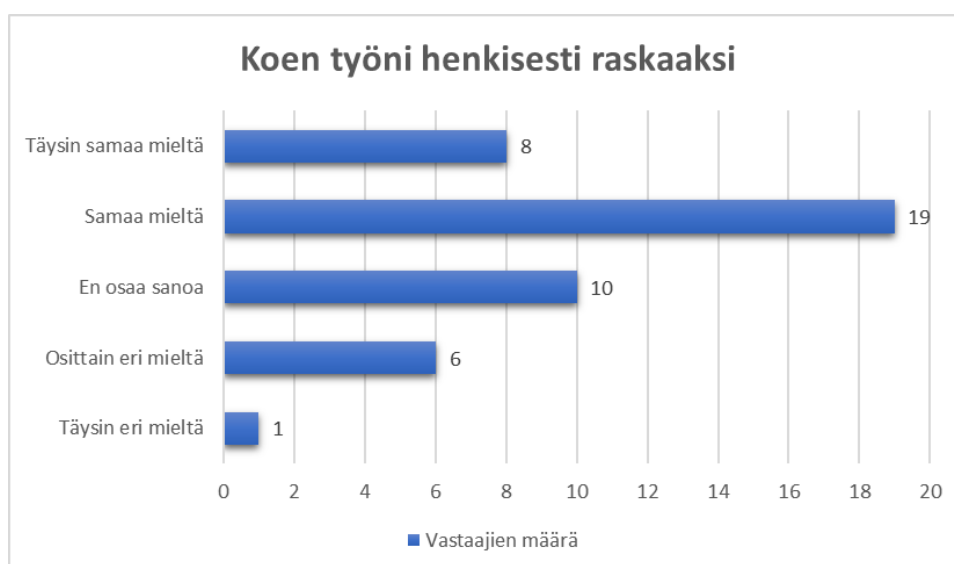
Kyselylomakkeen toinen väittämä oli ”Koen työni fyysisesti raskaaksi”. Vastaajista 17 henkilöä oli eri mieltä väittämästä, 14 työntekijää oli samaa mieltä ja 13 ei osannut sanoa.



Taulukko 1. "Koen työni fyysisesti raskaaksi" vastaajien määrä.

8.2.3 Henkinen rasitus

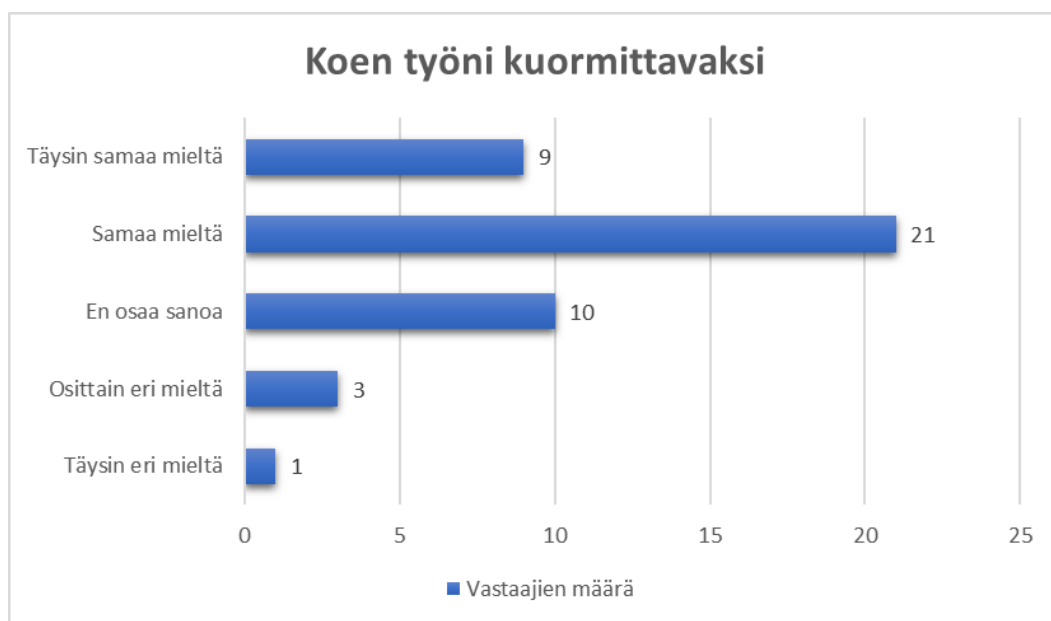
Seuraava väittämä oli ”Koen työni henkisesti raskaaksi”. Jopa 61,4% kertoi kokevansa työnsä henkisesti raskaaksi. Vain 15,9% oli asiasta eri mieltä, 22,7% ei osannut sanoa.



Taulukko 2. “Koen työni henkisesti raskaaksi” vastaajien määrä.

8.2.4 Työn kuormittavuus

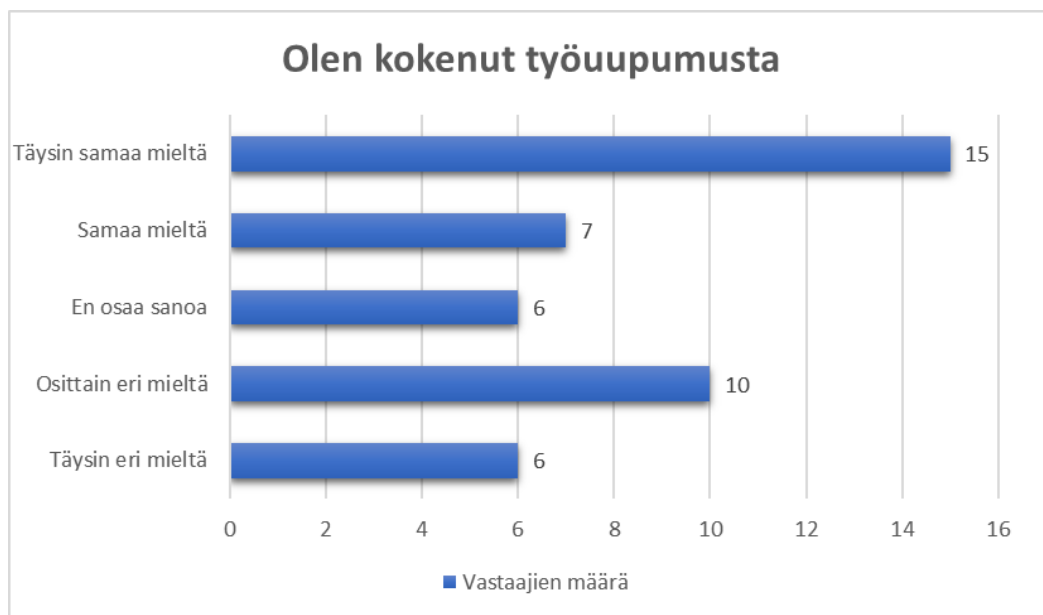
Työ varhaiskasvatuksessa voi olla hyvinkin kuormittavaa suurien lapsilukujen takia. Tavoitteenamme oli selvittää väittämän ”Koen työni kuormittavaksi” avulla, kuinka kuormittavana työntekijät kokevat työnsä. Suurin osa eli 68,2% vastaajista vastasi kokevansa työnsä kuormittavaksi. Ainoastaan neljä työntekijää (9,1%) ei kokenut asiaa näin. 22,7% vastaajista ei osannut sanoa.



Taulukko 3. ”Koen työni kuormittavaksi” vastaajien määrä.

8.2.5 Työuupumus

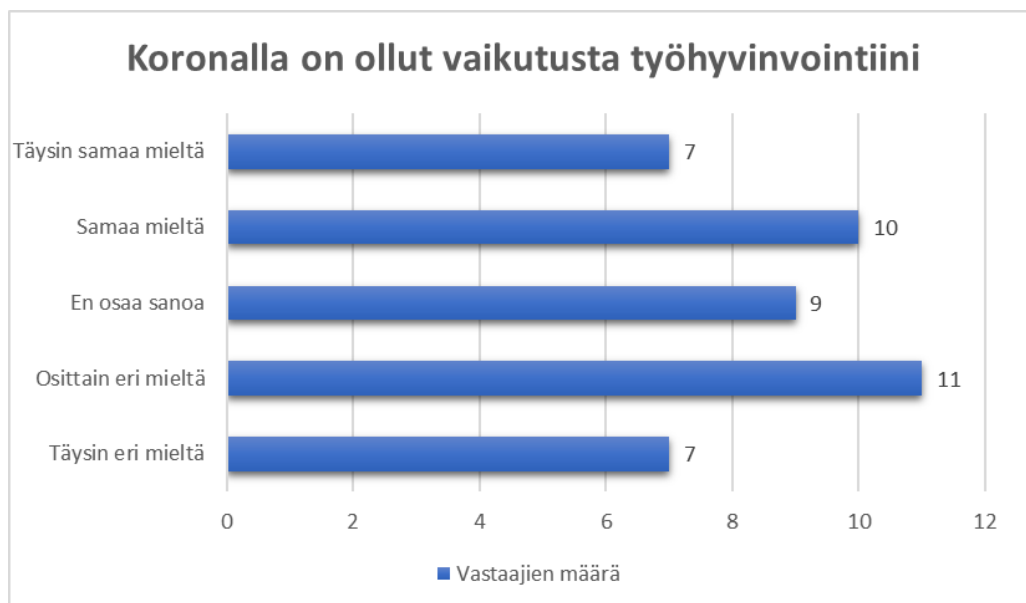
Viides väittämä oli ”Olen kokenut työuupumusta”. Kuten teoriaosuudessamme kävimme läpi, että Virolaisen (2012) mukaan pitkään jatkunut stressi voi johtaa työuupumukseen. Työ varhaiskasvatuksessa voi olla hyvinkin stressaavaa, jonka takia koimme tärkeäksi selvittää, kuinka moni vastanneista työntekijöistä on kokenut työuupumusta. 50% vastanneista ilmoitti kokeneensa työuupumusta varhaiskasvatuksessa työskennellessään. Tulosten mukaan 36,3% henkilöistä ei ollut kokenut työuupumusta, 13,6% vastasi en osaa sanoa.



Taulukko 4. “Olen kokenut työuupumusta” vastaajien määrä.

8.2.6 Koronan vaikutus

Viimeisen väittämän oli tarkoitus selvittää, kuinka paljon koronalla on ollut vaikutusta työhyvinvointiin kyselyyn vastanneiden työntekijöiden mielestä. Vastaukset jakautuivat huomattavasti tasaisemmin. 38,6% oli sitä mieltä, että koronalla on ollut työhyvinvointiin vaikutusta. 40,9% puolestaan oli eri mieltä asiasta. Vastaajista 20,5% ei osannut sanoa



Taulukko 5. “Koronalla on ollut vaikutusta työhyvinvointiini”.

8.2.7 Kuormitustekijät

Ensimmäisenä avoimena kysymyksenä oli, millaisia kuormitustekijöitä työpaikalla on. Kysymykseen vastasivat kaikki 44 vastaajaa. Suurin osa vastauksista liittyi sijaisten jatkuvaan käyttöön ja vaikeuteen saada (pätevää) henkilökuntaa.

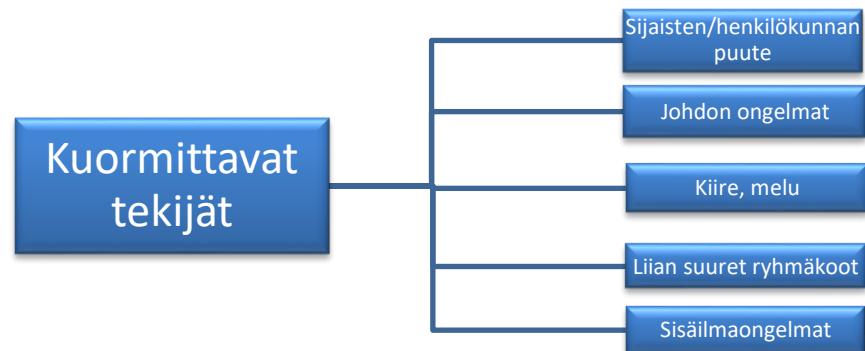
“Työntekijäpula lisää työn kuormittavuutta. Tämä vaikuttaa erityisesti psyykkiseen hyvinvointiin, mutta myös suhteisiin työntekijöiden välillä, sillä väsyneenä saattaa tiuskoa työkaverille jne.”

“Sijaisia on vaikea saada. Alalle otetaan jokainen, joka pystyy sisään kävelemään, suomen kielen taitoa ei edellytetä.”

Muita toistuvia kuormitustekijöitä vastausten perusteella ovat jatkuva kiire, melu, suunnitteluajan puute, liian suuret ryhmäkoot, johdon ongelmat, riittämättömyyden tunne sekä sisäilmaongelmat.

“Psyykkisistä kuormitustekijöistä suurin on riittämättömyyden tunne. Haluaisin olla enemmän lasten kanssa ja jokaiselle lapselle läsnä, mutta yhtä aikaa kasvava määrä paperitöitä ja esimieheltä tulevia vaatimuksia.”

“Liian vähän aikuisia suhteessa lapsimäärään.”



Taulukko 6. Kuormittavat tekijät.

8.2.8 Työhyvinvointia edistävät tekijät

Toisena kysymyksenä vastaajilta kysyttiin, mitkä ovat tärkeimmät asiat, jotka tukevat työhyvinvointiasi. Tähänkin kysymykseen vastasivat kaikki vastaajat. Vastaukset liittyivät toistuvasti toimivaan ja osaavaan työyhteisöön/tiimiin.

“Avoimuus ja työskentely rauha kaikille, erilaisuudesta riippumatta.”

“Toimiva tiimi, muut työkaverit, avoin keskustelu työkavereiden kanssa.”

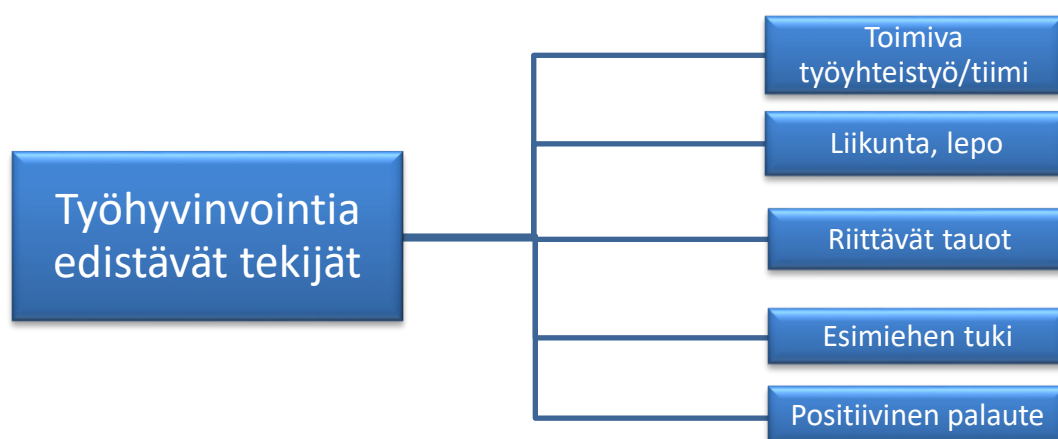
“Hyvät ja pätevät työkaverit.”

Muita vastauksista ilmeneviä työhyvinvointia tukevia tekijöitä olivat vapaa-ajalla tarvittava liikkuminen ja lepo, kaikkien työntekijöiden mahdollisuus taukoon

työpäivän aikana, esimiehen tuki sekä positiivinen palaute perheiltä. Vastauksista erottui vahvasti myös huumorin tärkeys työssä.

“Toimiva ammatillinen vuorovaikutus esihenkilön kanssa. Huumori työyhteisössä.”

“Huumorintaju ja hassuttelu sekä työkavereiden että lasten kanssa.”



Taulukko 7. Työhyvinvointia edistävät tekijät.

8.2.9 Koronan positiiviset ja negatiiviset seuraukset

Seuraavaksi kysyimme koronan vaikutuksista varhaiskasvatuksen henkilökunnan työhyvinvointiin. 44:stä vastauksesta, kaksi ei vastannut kysymykseen ollenkaan ja kaksitoista vastaajaa oli sitä mieltä, että korona ei ole vaikuttanut heidän työhyvinvointiinsa mitenkään. Loput vastauksista jakautuivat sekä negatiivisiin vaikutuksiin, että positiivisiin vaikutuksiin. Negatiivisia vaikutuksia olivat muun muassa jatkuvat omat ja työkavereiden poissaolot koronan vuoksi sekä maskien käyttö, jonka vuoksi kommunikaatio oli puutteellista.

“Työntekijöiden poissaolot, lyhyet tai pitkät, kuormittavat koko ryhmää sekä lapsia, että aikuisia.”

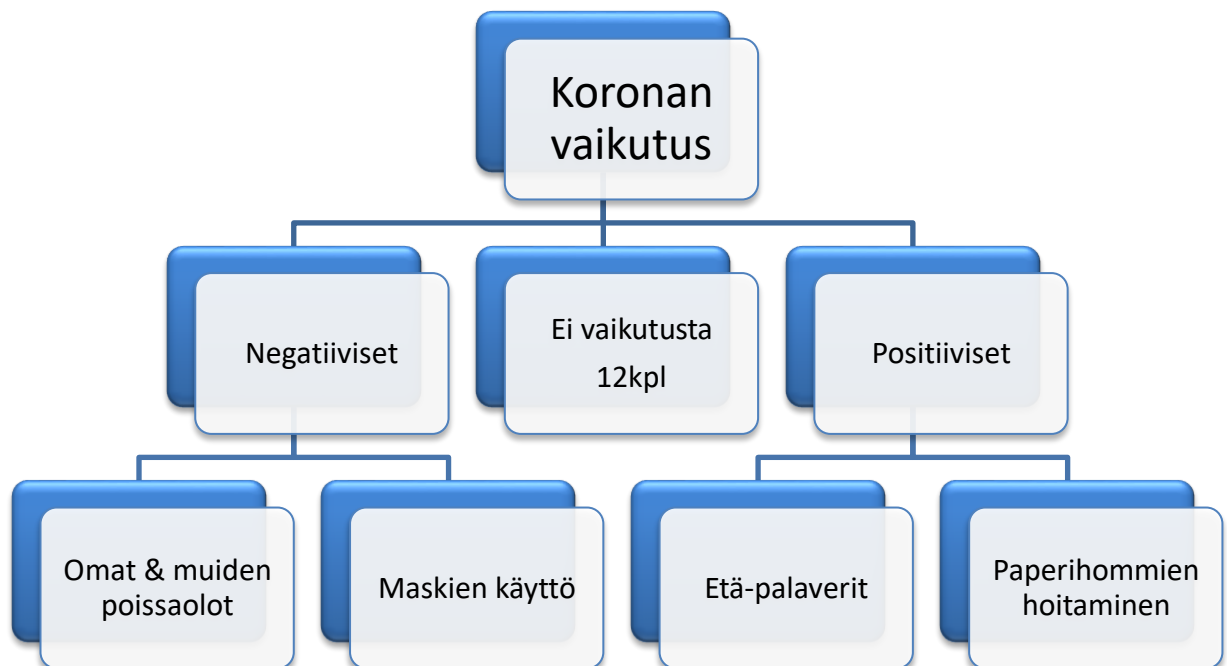
“itse sairastaneena toipuminen vei kuukauden”

“Maski päällä oli välillä vaikea puhua. Laulamaan ei pystynyt.”

Positiivisia vaikutuksia oli vastaajien mielestä etänä käydyt palaverit sekä se, että lapsia on ollut vähemmän hoidossa, jonka vuoksi on saanut keskittyä muutamaa lapsen kerrallaan paremmin sekä hoitaa rästiin jääneitä paperihommia.

“Korona toi taukoa puurtamisesta, kun lapset olivat pienestäkin nuhasta kotona”

“Positiivisena, että palaverit käydään teamisissa ja että vanhemmat ei edelleenkään pyöri ryhmässä”



Taulukko 8. Koronan vaikutus.

8.2.10 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Viimeisenä kysyimme varhaiskasvatuksen työntekijöiltä, millaisia työhyvinvointiin liittyviä asioita tulisi heidän mielestään kehittää työpaikalla. 44:stä vastaajista yksi ei ollut vastannut tähän kysymykseen lainkaan. Iso osa vastaajista oli sitä mieltä, että palkkoja tulisi korottaa ja että työilmapiiriä tulisi parantaa. Työilmapiirin parantamiseen ehdotuksena vastaajilla oli työhyvinvointia edistävän toiminnan lisääminen sekä ryhmien välisen yhteistyön lisääminen. Työntekijät kaipaavat lisää yhteistä tekemistä varhaiskasvattajille, hyvinvointikäyntejä sekä hyvinvointirahaa.

“Hyvää työilmapiiriä, positiivista pedagogiikkaa, kiitoksen antamista lisää, yhteisöllisyyden viljelyä.”

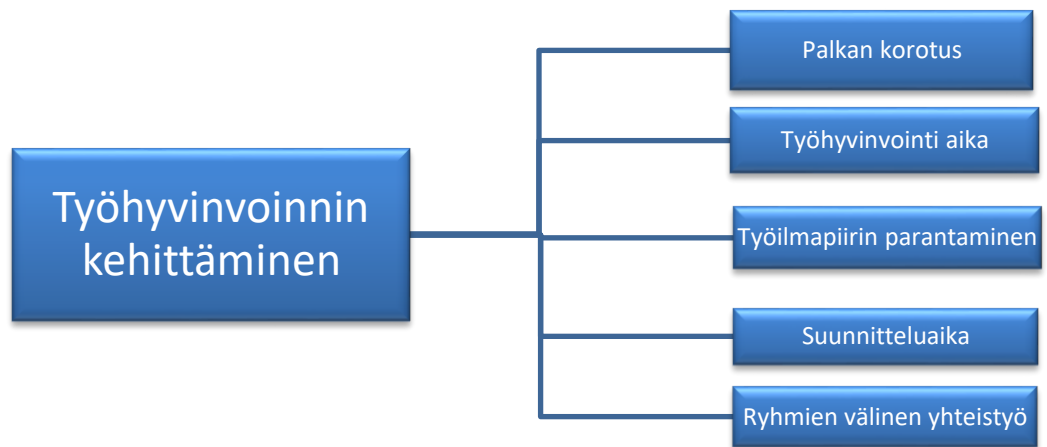
“Enemmän yhteisiä tapahtumia/iltamia? Hyvinvointirahaa voisi olla enemmän esim hierontaan, jolla saisi kropan pysymään paremmassa kunnossa.”

“Enemmän esim. tyhypäiviä/yhteistä tekemistä koko talon kanssa.”

“Palkka. Resurssit. Johdon ymmärrys työn luonteesta ja siitä, mikä kuormittaa kentällä.”

Vastauksissa näkyi myös paljon riittävien taukojen ja SAKK ajan tärkeys sekä lapsiryhmien pienentäminen tai työntekijöiden lisääminen ryhmiin.

“Ylempää vaadittaisiin muutosta resursseihin, jotta lapsiryhmän tuen tarpeet kohtaisivat henkilöstön määrän kanssa, se mahdollistaa lapsille heidän tarvitsemansa yksilöllisen tuen ja sitä myöden koko ryhmän aikuisten ja lasten hyvinvoinnin.”



Taulukko 9. Työhyvinvoinnin kehittäminen.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tuloksista selviää, että suurin osa vastaajista kokee työnsä varhaiskasvatuksessa mielekkääksi. Kuitenkin suurin osa vastaajista myös koki työnsä kuormittavaksi. Työ koettiin erityisesti henkisesti raskaaksi ja 50 prosenttia vastaajista oli kokenut työuupumusta. Tuloksista voidaan siis päätellä, että varhaiskasvattajat pitävät työstään, mutta työssä on paljon asioita, joihin kaivattaisiin muutosta. Työntekijät nostivat vastauksissaan paljon esille hyvän työilmapiirin ja työyhteisön tärkeyttä työhyvinvointia ajatellen.

Tutkimuksen perusteella varhaiskasvatuksen henkilökunnan työhyvinvointiin vaikuttaa monet eri tekijät. Fyysisistä kuormitustekijöistä nousivat esiin muun muassa melu, lasten nostelu ja huonot työasennot, joista oli aiheutunut monelle muun muassa selkäkipuja. Suurin osa vastauksista esiin tulleista kuormitustekijöistä oli kuitenkin psyykkisiä. Tutkimukseen osallistuneilla varhaiskasvattajilla on muun muassa riittämättömyyden tunnetta, jatkuvaa kiirettä sekä liiallista venymistä ja joustamista. Myös työtehtävien määrä koetaan liian suurena verrattuna työaikaan. Työpäivän aikana ei myöskään välttämättä ole ehtinyt käydä tauolla ollenkaan. Nämä psyykkiset kuormitustekijät voivat aiheuttaa varhaiskasvattajille stressiä ja siitä voi johtua työntekijöiden uupuminen. Koronalla koettiin olevan vaikutusta työhyvinvointiin sekä positiivisesti, että negatiivisesti. Korona-aikaan lapsia on ollut vähemmän hoidossa, mutta toisaalta myös työntekijöitä on ollut paljon sairastamassa kotona. Yllättävän iso osa vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä, ettei koronalla ole ollut minkäänlaista vaikutusta työhyvinvointiin.

Tutkimustulosten perusteella varhaiskasvatukseen kaivattaisiin muutosta työntekijöiden työhyvinvoinnin parantamiseksi. Tärkeimpinä keinoina työhyvinvoinnin kehittämiseen pidettiin työilmapiirin parantamista sekä palkkojen korotusta. Työilmapiirin parantamiseksi vastausten mukaan kaivattaisiin lisää erilaista työhyvinvointia edistävää toimintaa. Työntekijät kaipaavat erilaisia virkistys- ja työhyvinvointi päiviä. Koko työyhteisön yhteisen ajan merkitys nähdään merkittävänä keinona edistää ilmapiiriä työpaikalla sekä parantaa

työntekijöiden välisiä suhteita. Työpaikan tärkein voimavara onkin hyvinvoiva henkilöstö. Yhteinen tekeminen lisää yhteenkuuluvuutta ja avoimuutta työntekijöiden välillä.

Työhyvinvoinnin kehittämiseen mainittiin monessa vastauksessa parempi palkka sekä lapsiryhmien koon pienentäminen tai aikuisten lisääminen ryhmiin. Nämä ovat asioita, joihin työntekijät ja työntekijöiden esimiehetkään eivät voi välttämättä mitenkään itse vaikuttaa. Ylempää tarvittaisiin siis muutosta resursseihin, jotta lapset saisivat tarvitsemansa tuen ja jotta työntekijöiden työhyvinvointi olisi turvattu.

10 POHDINTA

Opinnäytetyössä halusimme selvittää varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointia sekä heidän näkemyksiään siitä, miten työhyvinvointia voitaisiin edistää ja kehittää. Päätimme rajata tutkimuksen Espoon kaupungin yhteen palvelualueeseen, sillä muuten tutkimus olisi ollut mielestämme liian laaja, jolloin avoimia kysymyksiä olisi ollut haastavaa analysoida. Koimme avoimet kysymykset tärkeiksi, sillä niiden avulla saimme laajempaa käsitystä siitä, mitä varhaiskasvatuksen henkilöstö ajattelee omasta työhyvinvoinnistaan. Aluksi ajattelimme, että olisimme valinneet yhden päiväkodin, johon olisimme voineet mennä itse haastattelemaan työntekijöitä. Päädyimme kuitenkin ottamaan hieman laajemman alueen tutkimukseen, jotta saisimme tarpeeksi vastauksia tutkimusta ajatellen. Meidän olisi ollut myös omien töiden ohella hankalaa käydä paikan päällä haastattelemassa työntekijöitä.

Opinnäytetyötä suunnitellessamme mietimme omia mielenkiinnonkohteita ja sitä kautta lähdimme pohtimaan minkä aiheen haluamme opinnäytetyöllemme antaa. Toisella meistä on tarkoitus saada varhaiskasvattajan opettajan pätevyys ja sen vuoksi aiheen täytyi koskea varhaiskasvatusta. Meillä molemmilla on kokemusta työskentelystä varhaiskasvatuksen alalla, ja me molemmat pidimme työhyvinvointia todella tärkeänä. Tiedostimme myös, että tällä alalla on paljon negatiivisesti työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, joita tulisi kehittää. Tämän vuoksi päätimme lähteä tutkimaan ja kirjoittamaan meidän mielestämme tärkeästä aiheesta.

Monivalintakysymyksien tutkimustuloksia kirjatessa päätimme lukemisen helpottamiseksi tehdä jokaisen kysymyksen kohdalle taulukon, josta selviää kuinka vastaukset ovat jakautuneet Likertin-asteikolla. Tekstiosuudessa käymme läpi vastausprosentit. Tämän avulla vastaukset ovat monipuolisia ja selviä. Avoimien kysymyksien vastaukset luettiin läpi ja kirjattiin ylös. Vastauksista etsittiin yhdistäviä seikkoja suhteessa tutkimuskysymykseen eli kuhunkin avoimeen kysymykseen. Samat/samankaltaiset vastaukset luokiteltiin ryhmiin ja näistä

ryhmistä tehtiin taulukot kuvastamaan vastauksien kokonaisuutta. Taulukoissa näkyvät näin vastausten pääteemat.

10.1 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusetiikan lähtökohtiin kuuluu, että tutkittavalle annetaan mahdollisuus säilyä täysin anonymina. Täysi anonymisyys tuo huomattavia etuja tutkimukselle. Tämä lisää tutkijan vapautta, hänen on helpompi käsitellä arkojakin asioita ja edistää tutkimuksensa objektiivisuutta. Ihmiset myös vastaavat rohkeammin ja rehellisemmin, kun heille on taattu täysi anonymisyys. (Mäkinen 2006, 114-115.)

Eettisyys opinnäytetyössämme oli mielestämme onnistunutta. Kyselylomakkeeseen, johon vastattiin, vastattiin täysin nimettömästi, eikä mitään henkilötietoja kerätty. Osallistuminen oli vapaaehtoista. Kyselyyn vastanneiden vastauksia ei voitu yhdistää johonkin tiettyyn päiväkotiin tai henkilöön, jonka avulla myös henkilön salassapito varmistui. Tutkimuksemme eettisyyttä lisäsi maininta saatekirjeessä siitä, että kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista ja suoritetaan anonymina. Kyselylomakkeen kysymykset olivat selkeitä. Lainauksia käyttäessä, olemme varmistaneet, että asiasisällöt pysyvät alkuperäisinä. Huomioimme eettisyyttä myös merkitsemällä lähdemerkinnät tutkimukseen asianmukaisesti.

Kanasen (2012) mukaan tieteellisen tutkimuksen perusta on tieteelliset menetelmät ja niiden oikeanlainen käyttö ja käytettävän tiedon luotettavuus. Tiedon luotettavuus on tutkimuksen tärkein tekijä, kun se täyttää luotettavuuskriteerit on tutkimus luotettava ja korkea laatuinen. Tutkimusten luotettavuus ja pätevyys kuitenkin vaihtelevat.

Olemme tutkimuksessamme pyrkineet analysoimaan kaikkea materiaalia tarkasti ja luotettavasti. Opinnäytetyömme luotettavuutta lisää myös se, että olemme etsineet mahdollisimman ajankohtaista tietoa ja päivittäneet tekstiä sen mukaan. Luotettavuutta heikensi se, että saimme kyselylomakkeessa paljon ”en osaa sanoa” vastauksia. Yksi toteuttamistapa olisi voinut olla työntekijöiden lyhyt haastattelu,

jonka avulla olisimme saaneet enemmän vastauksia. Koronaviruksen takia kuitenkin, totesimme, että suuri osa päiväkodeista tuskin ottaa vastaan tuntemattomia henkilöitä tiloihinsa. Koimme tämän myös olevan helpommin lähestyttävä menetelmä kerätä vastauksia, jonka avulla vastaajat voivat vastata täysin rehellisesti ja anonyymisti.

Luotettavuuteen vaikuttaa kuitenkin se, että emme varmuudella tiedä saivatko kaikki esimiehet lähettämäämme sähköpostia ja lähettikö jokainen heistä sen eteenpäin yksiköihin. Meillä ei myöskään ole tietoa siitä, kuinka moni työntekijä näki esimiehensä välittämän sähköpostin.

10.2 Jatkotutkimusehdotukset

Varhaiskasvattajien työhyvinvointia on tutkittu aiemmin jo jonkin verran. Silti tilanne vaikuttaa edelleen pysyneen samana tai jopa huonontuneen. Siksi olisi erittäin tärkeää jatkaa aiheen tutkimista, jotta varhaiskasvatuksen tilanne tiedostetaan ja tilanteelle voidaan ehkä tehdä jotain jopa ylemmältä tasolta.

Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista esimerkiksi selvittää, millaista työhyvinvointia edistävää toimintaa työntekijät kaipaavat, miten sitä voitaisiin lisätä varhaiskasvatuksen työhön ja miten se toteutettaisiin. Jatkotutkimuksena voisi olla esimerkiksi toiminnallinen opinnäytetyö, jossa tarjottaisiin jonkin varhaiskasvatuksen yksikön työntekijöille työhyvinvointiin liittyviä toimintahetkiä/iltoja. Toiminta voisi olla esimerkiksi liikunnallista tai ihan vain jotain rentouttavaa ja positiivista toimintaa.

10.3 Opinnäytetyöprosessi

Mielestämme onnistuimme opinnäytetyössämme hyvin, pienistä haasteista huolimatta. Yhteistyö sujui mahtavasti, kannustimme ja tsemppasimme kovasti toisiamme. Asumme eri kaupungeissa, välimatka ei kuitenkaan ollut mitenkään haaste opinnäytetyön teolle. Olimme tiiviissä kontaktissa toistemme kanssa, pidimme paljon opinnäytetyötapaamisia internetin välityksellä, viestittelimme ja soittelimme tiiviisti. Olemme aikaisemmissa koulutehtävissämme jo huomanneet, että yhteistyömme toimii hyvin, jonka takia tästä ei ollut huolta nytkään. Toistemme

ja perheidemme tuki oli äärettömän tärkeä opinnäytetyönteko prosessin aikana. Koimme molemmat aiheen mieluiseksi, joka myös helpotti prosessia. Meillä on työkokemusta varhaiskasvatuksesta, joten ymmärsimme aiheen tärkeyden ja ajankohtaisuuden. Aiheesta löytyi paljon tietoa, joka helpotti aineiston keräämistä.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää henkilökunnan omia kokemuksia omasta työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä sekä selvittää, mitkä asiat tukevat varhaiskasvatuksen henkilökunnan hyvinvointia ja miten sitä voitaisiin edistää. Tutkimuksen tavoitteessa onnistuttiin ja olimme iloisesti yllättyneitä siitä, kuinka hyvin kyselyymme vastattiin. Osa avoimien kysymysten vastauksista oli hyvin lyhyitä ja joihinkin ei ollut vastattu ollenkaan. Henkilökohtaisten haastattelujen avulla olisimme voineet saada tarkempia ja yksilöllisempiä vastauksia. Tutkimustuloksissa meitä yllätti eniten, ettei korona ole vaikuttanut yhtä paljon negatiivisesti työntekijöiden työhyvinvointiin, kun mitä ajattelimme. Itse varhaiskasvatuksessa korona-aikaan työskennellessämme, koronan vaikutus näkyi arjessa paljon ja vaikutti suhteellisen rajusti työelämään.

Jos tekisimme opinnäytetyön uudelleen, aikatauluttaisimme tekemisen tarkemmin. Etenkin aloitusvaiheessa koemme, että olisi ollut helpompaa, jos olisimme laatineet meille selkeän rytmittämisen tekemiselle. Tutkimustamme vaikeutti myös koronarajoitusten ja tietojen muuttuminen, halusimme kuitenkin liittää koronan työhömmе, ajankohtaisuuden vuoksi. Jälkikäteen ymmärsimme myös, että olimme unohtaneet lisätä saatekirjeeseen tarkemmat yhteistietomme esimerkiksi siltä varalta, että jollakin olisi ollut jotain kysyttävää jostain tietystä kysymyksestä. Kaiken kaikkiaan olemme kuitenkin tyytyväisiä tutkimukseemme ja etenkin yhteistyöhömmе.

LÄHTEET

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki. Edita Prima Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. 15.-17. Painos. Bookwell Oy. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hujala, E. & Turja, L. 2012. Varhaiskasvatuksen käsikirja. Bookwell Oy. Juva.

Hyppänen, R. 2010. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin. Kariston Kirjapaino Oy. Helsinki. Talentum.

JHL. 2021. Ammattiliitto JHL:n kysely paljastaa varhaiskasvatuksen hurjan kriisin. – yli puolet kokee työuupumusta viikoittain. Viitattu 2.2.2022. <https://www.jhl.fi/2021/12/21/ammattiliitto-jhln-kysely-paljastaa-varhaiskasvatuksen-hurjan-kriisin-yli-puolet-kokee-tyouupumusta-viikoittain/>

JYU REPORTS 2. 2021. Varhaiskasvatuspalvelut koronapandemian aikana. Viitattu 10.11.2022. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/75197/JYU_Reports_2_978-951-39-8614-8_jyx.pdf?sequence=7&isAllowed=y

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Juvenes Print. Jyväskylä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Juvenes Print. Jyväskylä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Kariston Kirjapaino Oy. Hämeenlinna. Kauppakamari.

L 21.08.1991/60. Yleissopimus lapsen oikeuksista. Finlex. Viitattu 10.11.2022. <https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1991/19910060>

L 13.07.2018/540. Varhaiskasvatustaki. Finlex. Viitattu 28.2.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>

Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Gummerus Kirjapaino Oy. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

OAJ. 2022. Opettajana varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa. Viitattu 21.11.2022. <https://www.oaj.fi/arjessa/mita-opettajan-tyo-on/opettajana-varhaiskasvatuksessa-ja-esiopetuksessa/>

Opetushallitus. 2020. Koronavirusepidemiasta johtuvia rajoituksia ja poikkeusjärjestelyitä puretaan varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa 14.4.2020 lukien. Viitattu 12.11.2022. <https://www.oph.fi/fi/uutiset/2020/koronavirusepidemiasta-johtuvia-rajoituksia-ja-poikkeusjarjestelyita-puretaan>

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto Super. 2019. Viitattu 19.11.2022. <https://www.superliitto.fi/viestinta/tiedotteet-ja-kannanotot/tutkimus-tyon-imusta-varhaiskasvatusta-kuormittaa-vahainen-kasvattajien-maara/>

Talentia. 2021. Varhaiskasvatuksen ryhmäkokoja ja mitoitusta noudatettava. Viitattu 20.11.2022. <https://www.talentia.fi/uutiset/varhaiskasvatuksen-ryhmakokoa-ja-mitoitusta-noudatettava/>

Tehy. 2022. Henkilöstömitoitus varhaiskasvatuksessa. Viitattu 21.11. 2022. https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/tyosuojelu/henkilostomitoitus-varhaiskasvatuksessa?gclid=Cj0KCQiA4OybBhCzARIsAIfn9mixelucHU6mObjUbo7R-aDUAccvLw4F0tS9EV3d6-ZmOzKG-iVQ9saAntUEALw_wcB

Terveyskirjasto. Duodecim. 2021. Koronavirus. (SARS-CoV-2, COVID-19) Viitattu 2.2.2022. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01257>

Terveysteni. Boreout-oireyhtymä: syyt, oireet ja hoito. Viitattu 18.10.2022. <https://terveyteni.com/boreout-oireyhtym%C3%A4-aiheuttaa-oireiden-hoitoa/>

THL. 2022. A. Koronaviruksen tarttuminen ja itämisaika. Viitattu 2.2.2022. <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/tarttuminen-ja-suojautuminen-koronavirus/koronaviruksen-tarttuminen-ja-itamisaika>

THL. 2022. B. Oireet ja hoito. Viitattu 12.11.2022. <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/oireet-ja-hoito-koronavirus>

THL.2022. C. Oma koronarokotus: miten, miksi ja milloin? Viitattu 12.11.2022. <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/rokotteet-ja-koronavirus/oma-koronarokotus-miten-miksi-ja-milloin->

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5., uudistettu laitos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Työterveyslaitos. 2020. Ohje varhaiskasvatukseen, esiopetukseen ja perusopetukseen covid-19-tartuntojen ehkäisemiseksi. Viitattu 12.11.2022. <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-varhaiskasvatus-perusopetus>

Valtioneuvosto. 2020a. Hallitus on todennut yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomen olevan poikkeusoloissa koronavirustilanteen vuoksi. Tiedote 140/2020. Viitattu 12.11.2022. <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-totesisuomen-olevan-poikkeusoloissa-koronavirustilanteen-vuoksi>

Valtioneuvosto. 2020b. Hallitus päätti varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen rajoitteiden purkamisesta. Tiedote. 297/2020. Viitattu 12.11.2022. <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-paatti-varhaiskasvatuksen-ja-perusopetuksen-rajoitteiden-purkamisesta>

Varhaiskasvatuksensuunnitelman perusteet. 2018. Opetushallitus. Viitattu 28.2. 2022.

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

Vilkkä, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki. Tammi.

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä. Tallinna Raamatutrükikoda. Helsinki. Tietosanoma.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki. Books on Demand.

WHO. 2022. Coronavirus disease (Covid-19). Viitattu 12.11.2022. https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_3

Östberg, K. & Eriksson, L. 2009. Mobbning på arbetsplatsen. Kristinestads boktryckeri. Uppsala. Uppsala Publishing House.

11 LIITE 1

Saatekirje



Hyvä varhaiskasvatuksen työntekijä,

Olemme sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkimuksen opiskelijoita Vaasan ammattikorkeakoulusta ja teemme opinnäytetyötä varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnista, Espoon suomenkielisen varhaiskasvatuksen palvelualueella. Työn tarkoituksena on selvittää varhaiskasvatushenkilöstön kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan sekä siihen vaikuttavista tekijöistä. Kartoitamme myös koronan vaikutuksia työhyvinvointiin.

Tavoitteena on saada tietoa tekijöistä, jotka vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin sekä siitä, miten työntekijöiden työhyvinvointia voitaisiin edistää ja ylläpitää.

Kysely toteutetaan anonymisti ja luottamuksellisesti. Vastaaminen on täysin vapaaehtoista. Kyselylomakkeella on monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Kyselyyn vastaaminen vie noin 5-10 minuuttia. Kyselyyn pääset vastaamaan tämän e-lomake linkin kautta: e-lomake.puv.fi/elomake/lomakkeet/10625/lomake.html Vastausten avulla saamme arvokasta tietoa varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Vastaathan kyselyyn **30.6.2022** mennessä.

Kiitos jo etukäteen osallistumisestasi tutkimukseen!

Essi Nelimarkka & Janina Koivunen

12 LIITE 2

Kyselylomake

Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa

Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 28.5.2022 13.00 ja päättyy 30.6.2022 16.00

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää varhaiskasvatushenkilöstön kokemuksia omasta työhyvinvoinnista ja tavoitteenamme on selvittää miten työhyvinvointia voitaisiin edistää ja ylläpitää.

Taustatiedot

* Ikä

* Sukupuoli

--Valitse tästä-- ▾

* Koulutus

--Valitse tästä-- ▾

* Ammatinimike

--Valitse tästä-- ▾

Työkokemus varhaiskasvatuksessa

☐ Alle 1 vuosi

☐ 1-5 vuotta

☐ 5-10 vuotta

☐ Yli 10 vuotta

Seuraava >>

Kuva 1. Kyselylomakkeen ensimmäinen sivu. Taustatiedot.

Asteikko kysymykset

Vastaa seuraaviin väittämiin asteikolla 1-5 (1 täysin eri mieltä, 2 osittain eri mieltä, 3 en osaa sanoa, 4 samaa mieltä, 5 täysin samaa mieltä)

Koen työni mielekkääksi

- ☐ 1 (täysin eri mieltä)
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5 (täysin samaa mieltä)

Koen työni fyysisesti raskaaksi

- ☐ 1 (täysin eri mieltä)
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5 (täysin samaa mieltä)

Koen työni henkisesti raskaaksi

- ☐ 1 (täysin eri mieltä)
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5 (täysin samaa mieltä)

Kuva 2. Kyselylomakkeen toinen sivu. Suljetut kysymykset.

Koen työni kuormittavaksi

- ☐ 1 (täysin eri mieltä)
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5 (täysin samaa mieltä)

Olen kokenut työuupumista

- ☐ 1 (täysin eri mieltä)
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5 (täysin samaa mieltä)

Koronalla on ollut vaikutusta työhyvinvointiini

- ☐ 1 (täysin eri mieltä)
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5 (täysin samaa mieltä)

<< Edellinen

Seuraava >>

Kuva 3. Kyselylomakkeen toinen sivu. Suljetut kysymykset.

Avoimet kysymykset

* Millaisia kuormitustekijöitä työpaikallasi on? (fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset..)

* Mitkä ovat tärkeimmät asiat, jotka tukevat työhyvinvointiasi?

* Millä tavoin korona on vaikuttanut työhyvinvointiisi?

* Millaisia työhyvinvointiin liittyviä asioita tulisi mielestäsi kehittää työpaikallasi?

<< Edellinen Seuraava >>

Kuva 4. Kyselylomakkeen kolmas sivu. Avoimetkysymykset.

Oletko tyytyväinen antamiisi arvoihin? Tämän sivun jälkeen tapahtuu tallennus, etkä enää voi tällä lomakkeella muuttaa arvoja.

Tietojen lähetyks

<< Edellinen Valmis

Sivu 4 / 4
Järjestelmänä Eduix E-lomake 3.1, www.e-lomake.fi

Kuva 5. Kyselylomakkeen neljäs sivu. Kyselylomakkeen lähettäminen