

Harju Anne, Lipponen Eija ja Riikonen Leila

## OPINNÄYTETYÖ

Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi  
Kajaanin kaupungin päiväkodeissa,  
työhyvinvointikysely 2023



Sosionomi (AMK)  
Sosiaali- ja terveysala  
Kevät 2024



KAMK • University  
of Applied Sciences

## Tiivistelmä

**Tekijät:** Harju Anne, Lipponen Eija & Riikonen Leila

**Työn nimi:** Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi Kajaanin kaupungin päiväkodeissa, työhyvinvointikysely 2023

**Tutkintonimike:** Varhaiskasvatuksen sosionomi (AMK), sosiaali- ja terveysala

**Asiasanat:** työhyvinvoinnin edistäminen, työhyvinvointi, työuupumus, varhaiskasvatus.

Opinnäytetyö selvitti työhyvinvointikyselyn avulla Kajaanin varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointia, mitkä tekijät siihen vaikuttavat ja kuinka sitä voidaan kehittää. Varhaiskasvatus on pedagogisesti tavoitteellista kasvatusta, opetusta ja hoitoa. Se on antoisaa ja intensiivistä vuorovaikutustyötä lasten ja perheiden kanssa. Varhaiskasvatustilain uudistukset astuvat voimaan 2030. Henkilöstörakenteen muutokset, koulutuksen ja pätevyyden kiristyneet vaatimukset vaikuttavat jo nyt päiväkotien arkeen. Työssäjaksaminen, pätevien työntekijöiden ja sijaisten heikko saatavuus on herättänyt julkista keskustelua. Henkilövaihdokset ja kiire kuormittavat työntekijöitä ja muuttuva tilanne haastaa myös johtamista ja organisaatiota.

Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä työhyvinvointi nähdään kokonaisuutena, joka koostuu monista myönteisesti tai kielteisesti vaikuttavista ilmiöistä, jotka ovat yhteydessä toisiinsa. Hyvä työhyvinvointi on tasapainoa eri osa-alueiden, kuten työn ja vapaa-ajan välillä. Työn fyysinen ja psyykinen kuormitus heikentävät työhyvinvointia lisäämällä työstressiä. Jos palautuminen ole riittävää, voi työstressi aiheuttaa työuupumusoireita ja johtaa varsinaiseen työuupumukseen. Esihenkilöllä on päävastuu työntekijän ja työyhteisön työhyvinvoinnin tukemisesta ja kehittämisestä. Työntekijän on huolehdittava jaksamisestaan, oman osaamisen ja työyhteisötaitojen kehittämisestä. Tutkimuksen tietoperusta pohjautuu relevantteihin ja luotettaviin lähteisiin, kuten tutkimuksiin, teoksiin ja vertaisarvioituihin artikkeleihin.

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Kajaani kaupungin varhaiskasvatus. Tutkimusaineisto kerättiin kokonaistutkimuksena varhaiskasvatuksen henkilöstöltä Kajaanin kunnallisista päiväkodeista anonymisti sähköisellä Webropol-työhyvinvointikyselyllä. Kysely lähetettiin 340 työntekijälle, joista 35 vastasi (10,3 %). Matkan vastausprosentin vuoksi tuloksia ei voi yleistää koskemaan koko henkilöstöä. Ulkopuolelle rajattiin perhepäivähoitajat ja yksityiset päiväkodit. Työhyvinvointikyselyn suljetut monivalintakysymykset analysoitiin määrällisin menetelmin käyttäen Webropolin raportointia ja PSPP-tilasto-ohjelmaa. Avointen kysymysten vastaukset analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä.

Tulosten mukaan kyselyyn vastanneiden Kajaanin varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnissa on vaihtelua. Vastaajien arviot omasta työhyvinvoinnista ovat yleisesti tarkastellen hyvällä tasolla ja keskiarvo on 7,1 (asteikolla 0 – 10). Yksilötasolla on havaittavissa sekä erinomaista työhyvinvointia, kuin myös eriasteisia hyvinvoinnin haasteita ja kohonnutta työuupumusriskiä. Vastauksien mukaan kuormittavia tekijöitä ovat työn ja vapaa ajan yhteensovittamisen haasteet, työn ajattelemisen ja tekeminen vapaa-ajalla, henkilöstöresurssin vähyys ja työtehtävien lisääntyminen. Henkilöstön voimavaroiksi mainittiin hyvä ilmapiiri, johtaminen, tiimin tuoma tuki, kannustus ja edut, kuten Epassi. Henkilöstön mielestä työhyvinvoinnin kehittämiseksi on parannettava resursseja, palkkausta ja muuta palkitsevuutta. Työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa myös konkreettisilla keinoilla, kuten huolehtimalla suhdeluvusta, huomioimalla resursseissa tuen tarpeen lapset, sekä lisäämällä työnohjausta tiimeille ja työntekijäkohtaisesti.

## Abstract

**Authors:** Harju Anne, Lipponen Eija & Riikonen Leila

**Title of the Publication:** Well-Being at Work among Early Childhood Education Employees in Daycare Centers of the City of Kajaani

**Degree Title:** Bachelor of Social Services, Early Childhood Education

**Keywords:** promoting well-being at work, well-being at work, burnout, early childhood education

This thesis examines the state of well-being at work in early childhood education in Kajaani. The working life partner and commissioner was the City of Kajaani. The research aimed to identify both factors that burdened employees and factors that supported coping, as well as ways to improve well-being at work.

The study was conducted as a quantitative and descriptive research. The survey was carried out anonymously using an electronic questionnaire created with the Webropol survey tool in the autumn 2023. The survey, which consisted of both quantitative multiple-choice questions and qualitative open questions, was sent to the early childhood education and care personnel in the municipal daycare centers of the City of Kajaani. Private daycare centers and family daycare providers were excluded from the study. The data was processed and analyzed with the PSPP statistical software. The answers to the open questions were analyzed thematically.

In recent years, labor shortages in early childhood education, coping, and well-being at work have been prominent topics of discussion nationwide. To ensure multiprofessional competence, amendments to the Early Childhood Education and Care Act concerning the structure, educational background, and qualification requirements of personnel will enter into force in 2030. The lack of qualified staff and the unavailability of substitutes are already affecting everyday life in daycare centers, causing uncertainty and a sense of urgency. The changing situation creates demanding requirements for the work community, management, and organization.

The topic is interesting from a professional perspective because the promotion of well-being at work is related to the competencies of the Bachelor of Social Services. The knowledge base of the study is based on relevant and reliable sources. In the theoretical framework, well-being at work is approached as a whole, which is affected by the balance between different areas such as work and free time, employees' work ability and attitude, the meaningfulness of work, workload, work stress and burnout, support from management, and work supervision.

The data from the survey revealed that the state of well-being at work is generally good, but there is room for improvement at the individual level. The average perceived level of well-being among the respondents to the survey was 7.1 (on a scale of 0 – 10). Employees found things like the increase in workload burdensome, along with using excessive amounts of their free time for work-related issues. However, a supportive work environment and colleagues as well as attentive management were considered as strengths that improve well-being in the workplace. The personnel considered it necessary to provide better resources, higher salaries, and more benefits such as Epassi to improve well-being in the workplace. Work supervision and fair resources for those working with children with special needs would also promote well-being at work.

## **Alkusanat**

Haluamme kiittää perheitämme ja ystäviämme, jotka ovat tukeneet meitä tämän opinnäytetyön tekemisessä. Haluamme myös kiittää ohjaavia opettajiamme, jotka ovat auttaneet meitä työn eri vaiheissa. Kiitokset myös toimeksiantajallemme, että mahdollistitte hyvinvointikyselyn toteuttamisen. Omistamme tämän työn kaikille niille, jotka ovat kiinnostuneita varhaiskasvatuksesta ja työhyvinvoinnista.

”Opiskelija ei ole astia, joka pitää täyttää tiedolla, vaan soihtu, joka pitää saada roihuamaan”

- Albert Einstein

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa .....	3
2.1	Varhaiskasvatus .....	3
2.2	Työhyvinvointi .....	4
2.3	Työhyvinvointi tutkimuksen viitekehyksessä .....	6
2.4	Työhyvinvoinnin tukeminen .....	7
2.4.1	Esihenkilö- ja alaistaidot .....	9
2.4.2	Työnohjaus .....	12
2.4.3	Työn imu, työkyky ja työn mielekkyys .....	13
2.5	Työhyvinvoinnin haasteet .....	16
2.5.1	Työstressi .....	17
2.5.2	Työuupumus .....	19
2.5.3	Työn kuormittavuus .....	20
3	Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset .....	23
4	Opinnäytetyön käytännön toteutus .....	24
4.1	Määrällinen ja laadullinen tutkimusmenetelmä .....	24
4.2	Aineiston hankkiminen .....	25
4.3	Aineiston analyysi .....	27
4.4	Tutkimustulokset .....	28
5	Tuloksien tarkastelu, pohdinta ja johtopäätökset .....	48
5.1	Pohdinta .....	48
5.2	Johtopäätökset .....	54
6	Opinnäytetyön prosessin tarkastelu .....	56
6.1	Luotettavuus ja tutkimuksen eettisyys .....	56
6.2	Työelämäyhteistyö ja ammatillinen kasvu .....	58
6.3	Hyödyntäminen ja jatkotutkimusmahdollisuudet .....	59
	Lähteet .....	61
	Liitteet	

## 1 Johdanto

Mielekäs työ, hyvinvointi ja turvallisuuden tunne ovat asioita, joista itse työhyvinvointi koostuu. Suuntaa antava johtaminen, avoin työyhteisön tunnelma ja työntekijän oma hyvinvointi lisäävät työntekijän omaa työhyvinvointia. Tämä kokonaisuus vaikuttaa työntekijän työssä jaksamiseen eli työskentelytasoon. (STM 2022.) Työhyvinvointia on tutkittu paljon ja siihen kiinnitetään yhä enemmän huomiota.

Tulevina varhaiskasvatuksen sosionomeina olemme seuranneet kiinnostuneena varhaiskasvatukseen sekä työhyvinvointiin liittyviä ajankohtaisia keskusteluja. Uutisointi varhaiskasvatuksen työntekijöiden heikosta saatavuudesta ja kiihtyvistä eläköitymistahdistista, alan pito- ja vetovoiman haasteista ja jopa koulutetun henkilöstön joukkopaosta ovat huolestuttaneet. Varhaiskasvatuksen työntekijän hyvällä työhyvinvoinnilla on suuri vaikutus ympäröivään työyhteisöön, sekä lasten oppimiseen ja hyvinvointiin. Varhaiskasvatukseen kuuluu moniammatillinen yhteistyö kasvatus-, sosiaali- ja terveyspalveluiden kanssa.

Vuonna 2030 astuu voimaan varhaiskasvatustlain muutos, jonka tarkoitus on lisätä päiväkotien henkilöstörakenteessa moniammatillisuutta ja korkeakoulutusta, niin että vähintään kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin pätevyys. (L540/2018.) Useissa kunnissa rakennemuutoksiin on ryhdytty jo hyvissä ajoin ja puute pätevistä henkilöstöstä vaikuttaa varhaiskasvatukseen arkeen jo nyt. Sijaisia on vaikea saada lyhyisiin poissaoloihin, mikä vaatii työyksiköltä yhteistyötä, nopeaa reagointia ja toiminnan uudelleen suunnittelua. Muuttuvat tilanteet aiheuttavat epävarmuuden ja kiireen tunnetta kuormittaen työntekijöitä. Työ edellyttää työntekijältä ja työpaikalta joustavuutta, jotta työyhteisö olisi sopeutumiskykyinen, käytännöllinen ja uudelleen orientoituva. (Työterveyslaitos 2022.)

Opinnäytetyössä toteutettiin työhyvinvointikysely, jolla kartoitettiin varhaiskasvatuksen työntekijöiden työssäjaksamista ja työhyvinvoinnin tämänhetkistä tilaa Kajaanissa. Tutkimuksella selvitettiin millaiseksi vastaajat kokevat oman jaksamisensa, työn mielekkyyden, mitkä asiat heitä kuormittavat ja voimaannuttavat, eli mikä auttaa jaksamaan muuttuvassa työssä. Kyselyllä etsittiin konkreettisia kehitysideoita, joilla voi tukea työhyvinvointia.

Kajaanissa varhaiskasvatusta tarjoaa 18 kunnallista päiväkotia (joista vuorohoitoa saatavilla kuudessa) ja lisäksi 8 yksityistä päiväkotia ja 16 yksityistä perhepäivähoitajaa. (Kajaanin kaupunki 2023.) Tutkimus kohdistettiin Kajaanin kaupungin kunnallisten päiväkotien varhaiskasvatukseen

henkilöstöön (mukaan lukien päiväkotien johtajat, varhaiskasvatuksen opettajat, erityisavustajat, varhaiskasvatuksen sosionomit ja lastenhoitajat). Tutkimuksen ulkopuolelle rajattiin perhepäivähoitajat, sekä yksityiset päiväkodit, joiden toimintakulttuurit ja organisaatiot poikkeavat kunnallisista päiväkodeista.

Työhyvinvointi ja sen tutkiminen liittyvät oleellisesti sosionomin osaamisalueisiin. Varhaiskasvatuksen sosionomin kompetensseihin kuuluu työyhteisöosaaminen, joka sisältää työyhteisön työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden edistämistä. Ammatillista osaamista on tunnistaa ja arvioida työhyvinvoinnin riski- ja suojatekijöitä, sekä ymmärtää työyhteisön johtamisen ja henkilöstöjohtamisen merkitys osana työn hallintaa. (SOAMK 2023.) Työhyvinvointi on yhteinen päämäärä organisaation kaikilla tasoilla. Opiinnytetyötä ja työhyvinvointikyselyn tuloksia voidaan käyttää varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseen, hyödyntäen niitä yhteisen ja avoimen keskustelun virittämiseen.

## 2 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa

Seuraavissa kappaleissa käsitellään varhaiskasvatusta, sekä työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä tutkimuksen viitekehyksessä.

### 2.1 Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatustyötä, jossa painopisteenä on pedagogiikka. Varhaiskasvatus on merkittävä osa suomalaista koulutusjärjestelmää ja sitä pidetään tärkeänä tukena lapsen kasvuun ja oppimiselle. Varhaiskasvatuksessa lapset ovat iältään 0–6-vuotiaita, eli vauvaiästä peruskoulun aloittamiseen asti. (Opetushallitus 2022.)

Varhaiskasvatuslaissa (540/2018) 3§:ssä on kuvattu varhaiskasvatuksen tavoitteita. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on lapsen iän ja kehityksen kokonaisvaltainen kasvun, kehityksen, terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen, lapsen oppimisen tukeminen, laadukas pedagoginen toiminta, turvallinen ympäristö ja kunnioittavat vuorovaikutussuhteet. Lisäksi on varmistettava yhdenvertaisuus, yksilöllinen tuentarpeen huomioiminen sekä lapsen mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa itseään koskettaviin asioihin. Lapsen vuorovaikutustaitoja tulisi kehittää ja kaikille lapsille pitäisi mahdollistaa yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua varhaiskasvatukseen.

Tulevaisuudessa varhaiskasvatuksen kuvissa 2040 tärkeiksi alueiksi nousivat teknologian kasvu, kestävä kehitys, ihmisyyden sekä mittaaminen. Varhaiskasvatuksessa korostuu vahvasti sosiaaliset taidot, mutta myös näkemys eettisyydestä, ihmisten erilaisuudesta ja perhekulttuurien erilaisuuden ymmärtämisestä sekä yhteisöllisyydestä. Varhaiskasvatuksen ammattilaiselta vaaditaan myös tehokasta ja taitavaa tiimityöskentelyä ja itseohjautuvuutta. Tänä päivänä varhaiskasvatuksessa, pelkkä teoreettinen tieto ei enää riitä alalla, vaan tarvitaan käytännön työn osaamista. (OECD 2019.)

Varhaiskasvatustyö on lähtökohdaltaan yhteisöllistä työtä. Tämä tuo mukanaan vaatimuksen yhteistyöosaamisesta, jota tarvitaan toimiessa vanhempien, muun henkilökunnan ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Työssä korostuu ammattilaisen omat arvot, tavoitteet ja päämäärät. Kasvatustyö on myös tunnettyä, joten työntekijät saavat työskennellä paljon myös itsensä kanssa. (Nummenmaa & Karila 2011, 18.)



## 2.2 Työhyvinvointi

Pohtiessa työhyvinvoinnin käsitteitä, käytetään usein erilaisia termejä eli voidaan puhua työssä viihtymisenä, työhyvinvointina tai työssä jaksamisena. Tällä tavalla ei tehdä erittelyä eri käsitteiden välillä. Kun työpaikoilla ruvetaan parantamaan työn toimivuutta ja työhyvinvointia, on tärkeää selvittää, mitä työhyvinvointia edistetään. Eri asioiden korjaamisella ja kehittämisellä seurauksetkin pystyvät olemaan erilaiset. On hyvin todennäköistä, että samassa työyhteisössä esiintyy monia erisuuntaisia hyvinvoinnin kokemuksia. (Hakanen 2011, 23.)

Hyvinvointi koostuu myös omista arvoista, asenteesta ja motivaatiosta. Ammattitaito ja osaaminen ovat merkittäviä tekijöitä työntekijän työhyvinvointia ajatellen. Hyvinvointi on monen tekijän summa, jossa yhdistyvät keho ja mieli. Tasapaino eri osa-alueiden kesken kasvattaa työntekijän valmiutta kohdata työelämän haasteita positiivisemmin. (Aarnikoivu 2010, 101.)

Työntekijän henkilökohtaiseen hyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät. Fyysinen hyvinvointi koostuu työntekijän terveydestä, kunnosta ja fyysisestä jaksamisesta. (Aarnikoivu 2010, 101.) Liikunta tukee työntekijän työ- ja toimintakykyä vahvistaen samalla fyysisiä voimavaroja. Säännöllinen liikunta auttaa hallitsemaan työstressiä ja saa aikaan myönteisiä vaikutuksia työsuoritukseen ja työkykyyn. (Työterveyslaitos n.d.)

Psyykkiseen hyvinvointiin vaikuttavat työntekijän tasapaino elämän eri osa-alueiden kesken sekä psyykkinen jaksaminen (Aarnikoivu 2010, 101). Yksilön vahvuudet ja terveys ovat tärkeä osa työhyvinvointia. Työntekijän omien vahvuuksien tunnistaminen vaatii tutkiskelua ja pysähtymistä. Vahvuuksien käyttäminen ja usko itseensä vaikuttaa työn hallittavuuteen ja tehtävien hallitsemiseen. Työn hallinnalla tarkoitetaan tässä mahdollisuuksia vaikuttaa työhön ja työn tekemiseen vaikuttaviin sisältöihin. (Suonsivu 2011, 45–46.)

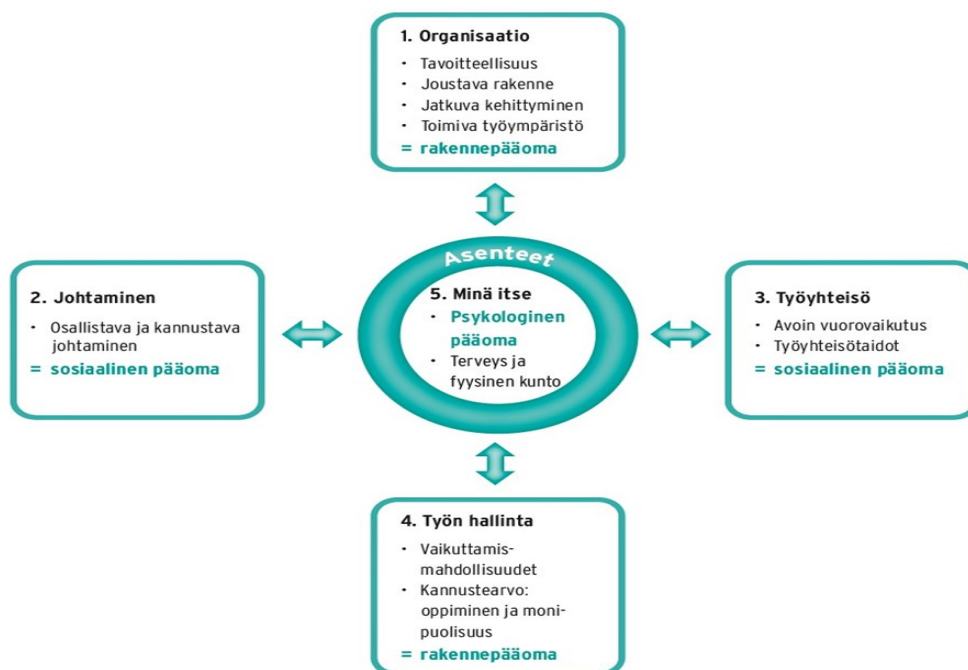
Sosiaalinen hyvinvointi koostuu henkilökohtaisista suhdeverkostoista ja sidosryhmistä. Tähän vaikuttavat suhteet läheisiin ja perheeseen sekä sosiaalinen vuorovaikutteisuus. (Aarnikoivu 2010, 101.) Sosiaalisen hyvinvoinnin lähtökohtana voidaan pitää myös työyhteisöä, uraan liittyviä odotuksia ja mahdollisuuksia toteuttaa itseään. Myös tyytyväisyys omaan elämään on osa sosiaalista hyvinvointia. (Tiedenaiset 2021, 14.) Työyhteisöstä nouseva sosiaalinen tuki parantaa työntekijöiden hyvinvointia. Se myös ennaltaehkäisee uupumista ja työkyvyn heikentymistä. Vuosina 2012–2018 tehty tutkimus osoitti, että työyhteisön hyvällä sosiaalisella pääomalla oli yhteys työntekijän työkykyyn. Luottamus, yhteistyö, tiedon jakaminen ja suvaitsevaisuus olivat tekijöitä, jotka kuvasivat sosiaalista pääomaa työyhteisössä. (Lintula 2022.)

Varhaiskasvatuksen työssäjaksaminen näkyy lisääntyneenä sairaspöissaoloina. Alalla on suuria vaikeuksia saada päteviä sijaisia korvaamaan sairaspöissaoloja. Henkilöstön työkykyä pitäisi en- tistä enemmän nyt tukea ennakoiden, kehittää johtamista ja vahvistaa samalla työntekijöiden ko- kemusta. Samalla jatkuvasti vahvistaa osaamista ja työyhteisöön kuulumisen tunnetta. (Pekkari- nen & Pukkinen 2022.) Vihdin kunnassa on tutkittu vuonna 2023 varhaiskasvatuksen työhyvin- vointia. Tutkimuksessa selvisi, että varhaiskasvatuksen opettajat ja hoitajat kokevat oman työhy- vinvointinsa hyvin moninaiseksi. Henkilöstöstä osa koki työhyvinvointinsa hyväksi, osa vaihtelee- vaksi, koetuksella olevaksi ja huonoksi. Tuloksista nousi esiin, että työhyvinvointi vaikuttaa use- aan elämän osa-alueeseen ja sitä pidetään tärkeimpänä asiana työelämässä. (Korhonen, Laine & Roponen 2023, 36.)

Varhaiskasvatus ei aina ole kuormittavaa, vaan se koetaan myös antoisaksi, ilmeni Nilsin (2016) tutkiessa varhaiskasvattajien työhyvinvointia, stressin säätelyä ja pedagogista työtä. Varhaiskas- vatuksen opettajien tutkimuksissa on huomattu, että opetus- ja kasvatusaloilla on riski sairastua ja kokea myötätuntouupumusta. Työssä vaaditaan herkkyyttä huomata ja vastata lapsen yksilöl- lisiin tarpeisiin. Samoin vuorovaikutus lapsien ja vanhempien kanssa voi olla uuvuttavaa. Tutki- muksessa todettiin, että keskimäärin varhaiskasvattajien työn voimavarat koettiin riittäviksi. Työn imun hyvä taso lisää myös koko työyhteisön työhyvinvointia. Myös arvostavassa ilmapiirissä työs- kentely vähentää työn kuormittavuuden tunteita. Työntekijän työssä jaksamista ja työhyvinvoin- tia tukee työyhteisö, jossa toimii voimakas kanssasäätely, eli toisten tunteet huomioidaan ja toisia kannatellaan. (Nilsin 2016, 218–222.)

Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulussa työhyvinvoinnin johtamisen dosenttina toimiva Manka Marja-Liisa on tehnyt väitöstutkimuksessaan työhyvinvointia kuvaavan mallin. Muutoksia ja tulevaisuutta ajatellen mallia on päivitetty uuden tutkimustiedon myötä vuonna 2023, se on voimavaralähtöinen ja huomioi erilaiset työhyvinvoinnin rakenteelliset ja sosiaaliset pääomat, ku- vio 1. Mankan mukaan työhyvinvoinnin käsite on suomalaista perua ja kokonaisuus sisältää työ- terveyden, työkyvyn ja työn arkisen sujumisen. Hyvinvoinnin perustan luo organisaation uudistu- mista tukeva kulttuuri ja toimintatavat. Muita työhyvinvoinnin kehittämisen tekijöitä ovat osallis- tava ja kannustava johtaminen, ilmapiiri ja työn piirteet. Työhyvinvointia on johdettava tavoittei- den ja tarpeiden mukaan, kuten muutakin toimintaa organisaatiossa. Keskeisiä työkaluja ovat työ- hyvinvointisuunnitelma, asetetut tunnusluvut ja erilaiset mittarit työhyvinvoinnin kartoittami- seen. Organisaation rakennepääomaa muodostuu siitä, että työn tavoitteisiin, sisältöön, pelisään- töihin ja rakenteisiin on mahdollista vaikuttaa. Työn on oltava monipuolista ja tarjottava mahdol- lisuuksia oppia. Yhteisön sosiaaliseen pääomaan vaikuttaa johtamisen laatu ja työilmapiiri, eli

kuinka työkavereiden kanssa tullaan toimeen. Yksilön hyvinvointi syntyy työn hallinnasta, elämänhallinnasta, oppimisesta ja yhteistyöstä ja osallistavasta työyhteisön johtamisesta. Kukaan työntekijä havainnoi työyhteisöä sekä kokee työhyvinvoinnin oman asenteensa ja tulkintansa kautta. Myös jokaisen oma psykologinen pääoma, henkinen ja fyysinen kunto ja terveys vaikuttavat kokemiseen. On siis mahdollista kokea oma hyvinvointi huonoksi, vaikka monet osa-alueet ovat kunnossa. (Manka 2023, 109, 110, 275.)



Kuvio 1. Työhyvinvointiin liittyvät tekijät, Manka (2023)

### 2.3 Työhyvinvointi tutkimuksen viitekehyksessä

Tutkimus käsittelee työhyvinvointia, joka on lähtökohtana hyvin laaja ja moniulotteinen ilmiö. Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä rajataan työhyvinvoinnin käsitettä nimenomaan varhaiskasvatuksen alan näkökulmasta, jonka kautta tarkastellaan työhyvinvoinnin osa-alueita ja avataan niiden sisältöä. Näkökulma huomioidaan tietoperustaan valituissa ja tutkimuksessa käsiteltävissä relevanteissa teorioissa ja malleissa. Viitekehystä kuvataan kuviossa 1. Työhyvinvoinnin kokonaiskuva muodostuu useista osa-alueista, joista jokainen sisältää lukuisia vaikuttavia tekijöitä, ilmiöitä ja piirteitä. Osa-alueet ovat myös yhteydessä toisiinsa. Ne vaikuttavat keskinäisissä kahdensuuntaisissa ja eri vahvuissa vaikutussuhteissa toisiinsa esimerkiksi kielteisesti tai myön-

teisesti, sekä tukien ja kompensoiden toisiaan. Lisäksi kukin osa-alue vaikuttaa osaltaan heikentävästi tai vahvistavasti työhyvinvoinnin kokonaisuuteen. Kuten Mankan työhyvinvointimallissa kuviossa 1, tutkimuksemme viitekehyksessä on huomioitu työntekijän oman asenteen ja tulkinnan vaikutus työhyvinvoinnin kokemiseen.



Kuvio 2. Tutkimuksen viitekehys kuvion avulla

## 2.4 Työhyvinvoinnin tukeminen

Käsitlemme seuraavissa kappaleissa työhyvinvoinnin tukemista johtamisen, työnohjauksen, työterveyshuollon, työn imun, työn mielekkyyden ja työkyvyn näkökulmasta. Esihenkilöllä on suurin vastuu työhyvinvoinnin johtamisesta ja siihen tarvitaan sekä osaamista että tietoa yksilön ja työyhteisön työhyvinvoinnin tasosta.

Työhyvinvointi ja sen ylläpitäminen ovat koko työuran kestävä haaste. Työntekijän jaksamisen edellytyksenä on työhyvinvoinnin edistäminen ja sitoutuminen. Ensisijaisesti työhyvinvoinnin ongelmien ratkominen kuuluu työyhteisöille ja organisaatioille. On tärkeää laajentaa vastuun näkökulmaa myös muille instituutioille, kuten koulutus-, palvelu- ja tukijärjestelmille. Tämän avulla saavutetaan laajempaa työolojen kehittämistä. (Hakanen 2004, 68–69.)

Hyvä työelämän laatu suojaa tutkitusti työntekijän työkyvyn säilymistä. Lapin yliopistossa tutkijat ovat kehittäneet QWL-mittausmenetelmän, jolla työhyvinvointia voidaan arvioida uudella tavalla. Menetelmän avulla saadut työhyvinvointitulokset voidaan muuttaa suorituskyyvyksi tai ns. tuotantotekijäksi, jota voidaan käyttää henkilöstön suorituskymittarina ja suunnitella kehittämistoimenpiteitä. Panostamalla henkilöstöjohtamiseen, esihenkilötoimintaan, henkilöstön innostamiseen ja työn imuun voidaan saada korkeampia työelämän laadun indeksilukuja. (Lapin yliopisto 2016.) Quality of Working Life, eli QWL-indeksi on työelämän laatua mittaava indeksi, joka kertoo työntekijäkokemuksen mukaisen suorituskyyvyn. Siinä tarkastellaan fyysistä ja emotionaalista turvallisuutta, työntekijän työn iloa ja luovuutta sekä työyhteisön yhteistyötä. QWL-analyysin avulla saadaan tietoa suorituskyyvyn osa-alueista. Se antaa myös toimenpide-ehdotuksia työelämän laadun parantamiseksi. (Tiedosta työhyvinvointia ja tuottavuutta -hanke n.d.)

Työhyvinvointia edistävät toimenpiteet saavat organisaatiossa aikaan talousvaikutuksia. Ihmisiin kohdistuva investointi tuottaa voittoa kuten muutkin investoinnit, jolloin voidaan puhua työhyvinvoinnin tuottavuudesta. Usein tuottavuutta tarkastellaan kannattavuuden näkökulmasta ja työhyvinvointitoiminnan tuloksia mitataan vain talousvaikutusten näkökulmasta. Työhyvinvointia edistävän toiminnan vaikutukset näyttäytyvät organisaatiossa vasta pidemmällä aikavälillä. (Kehusmaa 2011, 76–84.) Susanna Wires tutki eteläsuomalaisen kunnan varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa. Tutkielmassaan hän totesi varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnin tilan hyväksi. Työhyvinvoinnin edistäviä tekijöitä oli tukea antava ja toisen työtä kunnioittava ilmapiiri, esihenkilön tuki ja ymmärtäväinen työyhteisö. Myönteinen vuorovaikutus, velvollisuuksien ja työntekijän voimavarojen tasapuolisuus ja mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön koettiin työhyvinvointia edistäviksi asioiksi. Eri ammattiryhmien välillä ei ilmennyt merkittäviä eroja, kun tutkittiin työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden merkitystä. (Wires 2020.)

Työterveyslaissa säädetään työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta. Toiminnan tulisi olla työkykyä ylläpitävää ja työntekijän terveydentilan arviointia ja seuranta. (L 1383/2001.) Vuonna 2016 julkaistu artikkeli käsitteli työterveyshuollon palveluiden saatavuuden merkitystä ja mielen terveyden edistämisen työtä. Tutkimuksessa todettiin, että asiakkaan työolosuhteiden ja työmotivaation selvittämisellä oli merkitystä kokonaisvaltaisesti työntekijän työssä jaksamiseen. Työterveyshoitajat kokivat, että palveluiden helppo saatavuus ja ajan antaminen tuki parhaiten työntekijöiden mielenterveyden edistämistyötä. Myös työpaikkaselvityksen tekeminen koettiin tärkeäksi menetelmäksi työhyvinvoinnin työkaluna. (Nieminen, Paavilainen, Nikki & Kylmä 2016, 53–59.)

### 2.4.1 Esihenkilö- ja alaistaidot

Esihenkilön keskeisin tehtävä on huolehtia työnteon edellytyksistä siten, että työntekijä pystyy keskittymään itse työntekoon. Esihenkilö tarvitsee tietoa keskeisistä työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitävistä asioista, ja hänen rakentava asenteensa innostaa työntekijöitä ja edistää laadittuja tavoitteita. On tärkeää myös sopia työntekijöiden kanssa yhdessä toimintatavoista, joihin kaikki haluavat sitoutua. (Ahola 2011, 63.)

Hyvä esihenkilö huomioi alaistensa erityispiirteitä sekä mukauttaa toimintaansa tilannetekijät huomioiden. Hänen alaisuudessaan työyhteisö saavuttaa asetetut tavoitteet ja voi hyvin. Hyvä esihenkilö johtaa henkilöstön lisäksi myös itseään. (Aarnikoivu 2010, 71.) Essi Korkeaniemen pro gradu (2020) tutki mm. sitä, että millainen johtajuus tukee henkilöstön työhyvinvointia. Tutkimuksessa nousi tärkeiksi elementeiksi voimaannuttaminen, kehittäminen, nöyryys, aitous, empatia ja suunnan osoittaminen. Johtajalta toivottiin kannustusta, oikeudenmukaisuutta, työn arvostusta, kykyä kuunnella, läsnäoloa, asioista tiedottamista ja neuvojen antamista. Tutkimuksessa puhuttiinkin palvelevasta johtajuudesta, jossa esihenkilön ja työntekijän välillä vallitsee hyvä vuorovaikutuksellinen suhde. Tutkimuksessa tutkittiin myös varhaiskasvatuksen henkilöstön voimavaroja työssä. Korkeaniemen (2020) mukaan henkilöstön suurin työhyvinvointia tukeva voimavara on työyhteisö. Positiivinen ilmapiiri ja tiimityöskentely nousivat selkeästi muita tekijöitä korkeammalle.

Esihenkilön tehtävä on varmistaa työntekijän hyvä perehdytys, koska uusi työntekijä kokee työsuhteen alussa monenlaisia ja voimakkaita tunteita. Tunteet vaikuttavat käyttäytymiseen ja vaikuttavat siten työsuoritukseen. Hyvällä perehdyttämisellä voidaan lisätä positiivisia tunnekokemuksia ja tämä lisää työntekijän suorituskkyä. Hyvässä perehdytysprosessissa annetaan mahdollisuus palautua ja tällä tavalla vähennetään stressiä. Prosessissa on tärkeää, ettei uudelle työntekijälle kaadeta liikaa informaatiota kerrallaan ja suodatetaan asioista se oleellinen. (Lehto 2023, 52.)

Hyvän ilmapiirin luominen ja avoin vuorovaikutus vaativat esihenkilöltä asioiden johtamisen sijaan ihmisten johtamista. Esihenkilö luo edellytykset sujuvalle työskentelylle ja huomioi työntekijöiden osaamisen. Työyhteisöön tulisi luoda salliva ja toinen toisiltaan oppiva kulttuuri, joka synnyttää työyhteisössä luottamusta ja arvostusta. (Vesterinen 2006, 83–85.) Työntekijöitään osallistava yhteisöllinen johtaminen voidaan nimetä reiluksi johtamiseksi. Siinä johtamistapa nähdään yhteisenä tekemisenä ja vastuun jakamisena. Muuntuvassa ja uudistuvassa työyhteisössä tarvitaan molemmiin puolista luottamusta, jossa olemassa oleva asiantuntemus hyödynnetään

monipuolisesti. Asiantuntemusta hyödynnetään joustavasti tilanteen ja tarpeen mukaan. (Kehusmaa 2011, 118–119.)

Työhyvinvointi on tärkeä osa henkilöstöjohtamista. Hyvään henkilöstöjohtamiseen liittyy mukautumiskykyisyys, puolueettomuus ja luotettavuus. Hyviä ratkaisuja tekevä johto on neuvotteleva ja kyseenalaistava. Henkilöstön selkeä tahtotila on hyvän johtamisen tunnusmerkki. Myös toiminnan arviointi sekä osaamisen ja toimintatapojen kehittäminen ovat työn uusiutumisen edellytyksiä. Henkilöstöjohtamisella pyritään henkilöstön kehittymishalun ja sitoutumisen sekä voimavarojen vahvistamiseen. Hyvään johtamiseen liittyy ihmisten menettelytapojen ja siihen vaikuttavien tekijöiden ymmärtäminen ja oivaltaminen. Kannustava, palkitseva, muutosmyönteinen ja tulevaisuuteen suuntautunut johtajuus suojaa ja ehkäisee työntekijää työuupumukselta. (Suonsivu 2011, 134–137.)

Johtamisella on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. Korkeaniemen (2020) pro gradussa tutkimuskohteena oli varhaiskasvatuksen työn voimavarat ja palveleva johtajuus henkilöstön työhyvinvoinnin tukena. Tutkimuksessa nousivat tärkeäksi elementiksi voimaantuminen, kehittyminen, nöyryys, aitous empatia ja suunnan osoittaminen. Johtajalta toivottiin kannustusta, oikeudenmukaisuutta, työn arvostusta, kyky kuunnella, läsnäoloa, asioista tiedottamista ja neuvojen antamista. Tutkimuksessa puhuttiin esihenkilön ja työntekijän hyvästä vuorovaikutteellisesta suhteesta. Tutkimuksen mukaan henkilöstön suurin työhyvinvointia tukeva voimavara on työyhteisö.

Torkkelin (2021) pro gradu tutkielmassa haastateltiin päiväkotien johtajia. He korostivat varhaiskasvatuksen vuorovaikutuksellista luonnetta, jonka vuoksi ilmapiirin ja avoimen keskustelun vaikutus sosiaaliseen ja psyykkiseen hyvinvointiin oli selkeä. Johtajien työhyvinvoinnilla on suora yhteys henkilöstön työhyvinvointiin. Tutkimuksen tulos kertoi, että hyvinvoiva henkilöstö ja johtajuuden jakaminen työntekijöiden kanssa on johtajille yksi työn voimavara. Avoimen ja luottamuksellisen keskusteluyhteyden luominen työntekijöiden ja johtajan välille on osa työhyvinvoinnin johtamista. Avoin keskustelu on myös pedagogisen johtajuuden lähtökohta, sillä yhteiset arvot ja tavoitteet yksikössä mahdollistavat laadukkaan varhaiskasvatuksen. Johtajia kuormittivat resursivajaus, sijaisten saamisen vaikeus ja rekrytointi, sekä monen yksikön johtaminen. (Torkkeli 2021, 2, 53.)

Työhyvinvoinnin johtamisen näkökulmasta Torkkelin tutkimuksessa pidettiin tärkeänä, että esihenkilö on läsnä, jolloin johtajaa on helppo lähestyä, ja että tuki ja apu ovat saatavilla. Työntekijöiden yksilöllinen kohtaaminen sekä psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin huomioiminen voi vähentää kuormitusta ja sairauspoissaoloja. Johtajat kokivat, että kehityskeskusteluja on harvoin,

joten niitä tärkeämpiä hyvinvoinnin johtamiselle ovat henkilöstön yhteiset keskustelut ja palaverit, ja kaikkein merkityksellisintä ovat arjessa käytävät kahdenkeskiset keskustelut ja kuulumisten kysyminen työntekijöiltä. (Torkkeli 2021, 44–45.)

Työelämän tutkimus vuodelta 2017 kohdennettiin varhaiskasvatuksen yhteiseen johtajuuteen. Johtajien toimenkuva nähtiin kuormittavana erityisesti varhaiskasvatuksessa. Kuormitusta työhön toivat työn laajeneminen ja työelämän muutokset. Yhteinen johtajuus tarkoitti tässä yhteydessä johtajaparin tekemää työtä, jossa tehtäviä ja vastuita jaettiin yhteisen tavoitteen edistämiseksi. Ensisijaista oli vuorovaikutus ja käytänteiden selkiyttäminen. Tutkimuksessa todettiin, että varhaiskasvatuksen henkilöstö koki yhteisen johtamisen edistävän vuorovaikutusta yhteisen arvokeskustelun kautta. Työn moninaisuus ja kehittäminen saivat enemmän painoarvoa, kun johtajilla oli enemmän aikaa paneutua pedagogisen työn kehittämiseen. (Fonsen & Keski-Rauska 2018, 185–196.)

Koko henkilöstön työhyvinvointia on tutkittu henkilöstökyselyllä Kajaanin kaupungin organisaatiossa vuosina 2021 – 2023 Oulun ammattikorkeakoulun toimesta osana PoJo - Positiivisella johtamisella tuottavuutta ja hyvinvointia Kainuuseen -hanketta. Tutkimustulokset on rajattu hankkeen käyttöön. Varhaiskasvatuksen toimialan osalta vuoden 2022 tuloksista on saatu toimeksiantajalta kooste, että vahvuuksiksi koettiin ihmissuhteet työyhteisössä, avun saaminen kollegoilta, mahdollisuus hyödyntää omia vahvuuksia työssään sekä se, että osaamista ja vahvuuksia arvostetaan. Kehittämiskohteina voidaan pitää työn imun kokemisen vahvistamista, muutosten käsittelyä myös tunnetasolla ja työyhteisön yhteiseen innostukseen panostamista. (Sipilä 31.5.2023.) Työhyvinvointikysely perustuu Sanna Wenströmin kehittämään Positiiviseen organisaatioindeksiin, jonka osatekijöitä ovat myönteinen vuorovaikutus, yhteistyö ja vahvuuksien huomioiminen. Lisäksi henkilöstön näkemyksiä selvitettiin työn imusta ja työhön uppoutumisesta. Positiivinen organisaatioindeksi pohjautuu positiivisen johtamisen jäsennysmalliin, joka on jatkokehitetty Hongkongilaisen Cheungin positiivisen organisaation PRIDE-teoriasta. (Wenström 2021, 14, 15; Sipilä 31.5.2023)

Wenströmin mukaan positiivinen johtaminen ja organisointi ovat merkityksellisiä työn laadulle ja organisaation tehokkuudelle. Positiivinen johtaminen ylläpitää työn innostusta, sekä vahvistaa hyvinvointia. Syntyneet voimavaratekijät auttavat kohtaamaan haasteita, stressiä, muutoksia ja takaiskuja. Innostuksen ja hyvinvoinnin johtamiseen ei tarvita suuria taloudellisia panoksia, vaan kyse on tahtotilasta ja toimeenpanosta. Positiivisten ja pehmeiksi miellettyjen asioiden merkitys on tärkeä. Hyvän huomaamista on tehtävä tietoisesti ja hyvän tekemistä on harjoitettava jatkuvasti toiminnassa. (Wenström 2021, 7, 8.)



Aarnikoivu (2010) nostaa esille alaistaidot esihenkilötaitojen parina. Hyvinvointi ja menestyminen vaativat alaisen roolin ja alaistaitojen analysointia ja vahvistamista. Usein alaistaitoja pidetään itsestäänselvyysnä, eikä niitä lähdetä tutkimaan tarkemmin. Taitoja tarkastellessa on hyvä pohdita henkilön toimintaa työyhteisön jäsenenä, kollegana ja asiakaspalvelun ammattilaisena. Alaistaidoissa kyse on pitkälti asenteesta. Se on toisen ihmisen ja työn arvostamista, vastuun kantamista ja halua tehdä yhteistyötä tavoitteiden saavuttamiseksi. Se on myös halua tuottaa hyvinvointia itselleen ja työyhteisölleen. Alaistaitoisen työntekijän vaikutus työilmapiiriin on myönteinen ja olosuhteita vahvistava. Työntekijä omaa hyvät yhteistyötaidot ja on hyvä työkaveri. Rakentavaan vaikuttamiseen tarvitaan työntekijältä myös hyviä viestintä- ja vuorovaikutustaitoja. (Aarnikoivu 2010, 89–95.)

#### 2.4.2 Työnohjaus

Työnohjaus on työelämässä tapahtuvaa ammatillista toimintaa, jota toteuttaa asianomaisen koulutuksen omaava henkilö. Työnohjauksen taustalla on tarve, johon itse työnohjaus perustuu. Usein halutaan johonkin tilanteeseen muutosta tai jotakin halutaan ehkäistä. Ohjaustilanne on aina oppimistapahtuma, jossa tarkastellaan työtä ja siitä syntyneitä kokemuksia ja ajatuksia. Tavoitteena on kehittyvä ammatillisuus ja tietoisuus omasta työstä. Ohjaus tapahtuu aina vuorovaikutuksessa ja siinä on keskeistä dialogi eli aktiivinen kuuntelu ja läsnäolo. Työyhteisön sisäinen toimivuus on työviihtyvyyden ja laadukkuuden edellytys. Työn tavoitteiden selkeys, tiedotuksen sujutus ja toimiva työnjako ovat jatkuvasti arvioitavia tekijöitä. Työnohjauksen keskeinen asia on myös yhteistyön tarkastelu suhteessa tehtävään työhön. (Kallasvuo, Koski, Kyrönseppä & Kärkäinen 2012, 32.)

Työnohjausta voidaan toteuttaa erilaisina muotoina. Yksilöohjaus toteutetaan kahdenkeskisesti työnohjattavan ja työnohjaajan välillä. Yksilöohjausta tarvitaan, jos työntekijä haluaa keskittyä juuri omasta työstä nouseviin kysymyksiin. Ryhmäohjaus tarkoittaa tietyn työyhteisön sisältä koottuun ryhmään. Ryhmässä voi olla saman tai eri ammattialan edustajia. Työyhteisön työnohjaus kohdistuu työyhteisön jäseniin ja tapahtuu ryhmätoimintana. Tähän ohjaukseen osallistuvat kaikki työyhteisön jäsenet. Asiakas- ja hoitosuhteen työnohjauksessa tarkastellaan asiakassuhteen vuorovaikutusta ja työn laatua. Sitä antaa kokeneempi saman alan työntekijä. Ohjaus on säännöllistä ja prosessiluonteista. Johdon työnohjauksessa esihenkilö tai -ryhmä saa palautetta, tukea ja näkökulmia omien tai työyhteisön haastaviin tilanteisiin. (Kallasvuo ym. 2012, 16–17.)

Nykypäivän työkuultuuri vaatii työntekijältä sopeutumista, kykyä sietää epävarmuutta ja jatkuvaa ammattitaidon kehittämistä. Työpaikan ilmapiirin ja työn sujuvuus haastaa työssään myös esihenkilöitä. Työnohjaus toimisi parhaimmillaan jo ennakkoon järjestettynä. Ulkopuolinen työnohjaaja toimii esihenkilön kannustajana ja ammattilaisena, jota sitoo vaitiolovelvollisuus. Työnohjauksessa on myös tärkeää pohtia, miten esihenkilö voi muuttua ja kehittyä omassa roolissaan. (Levonen 2006, 20–21.)

Korhonen (2023) tutkielmassaan toteaa, että varhaiskasvatuksen työolot koetaan ja ymmärretään eri kokemusten kautta. Työoloja voidaan parantaa työnohjauksellisten menetelmien avulla, kuten säännöllisillä keskusteluhetkillä ja avoimella ilmapiirillä. Näiden avulla työyhteisössä mahdollistuu vastavuoroista dialogia. Menetelmänä voi olla myös ratkaisukeskeinen lähestymistapa, jossa selkeytetään työtehtäviä ja laaditaan oman ammatti-identiteetin mukaisia tavoitteita. Viimeisenä menetelmänä tutkimuksessa mainitaan johdollinen lähestymistapa, jossa esihenkilö on työntekijöiden tukena, perehdyttää ja mentoroi. Nämä tekijät tukevat sekä uusia että vanhoja työntekijöitä muuttuvassa työympäristössä. (Korhonen 2023, 52–58.)

#### 2.4.3 Työn imu, työkyky ja työn mielekkyys

Hollantilaiset professorit Schaufeli ja Bakker ovat kehittäneet UWES-työn imu -kyselymenetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) ja määrittelevät työn imun olevan aito ja myönteinen tunne ja motivaatiotila työssä. Työn imu ja sen kolme ulottuvuutta; tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen ovat työhyvinvointiprosessissa kaksisuuntaisessa keskinäisessä vaikutuksessa muiden työhyvinvoinnin osa-alueiden ja voimavarojen kanssa. (Hakanen 2009, 22–26.)

Työn imua voi syventää ja voimistaa laadukkailla työntekijöiden työkykyä tukevilla työoloilla sekä hyvällä ilmapiirillä, vuorovaikutuksella ja johtamisella. Innostunut ja aktiivinen työntekijä tartuttaa työn imun tunteen ympärillään muihin. Motivoituneen ja myönteisen työntekijän kanssa on antoisaa ja kannustavaa työskennellä. Työntekijä voi tuntea yksilöllisesti työn imua, mutta myös työtiimi tai ryhmä voi tuntea yhteisöllisesti työn imua. Se lisää sekä yhteisön ja yksilön voimavaroja ja arvostusta työyhteisössä. (Hakanen 2011, 34, 49, 61.)

Suomalaisten ja kansainvälisten tutkimusten perusteella on tutkimusnäyttöä myönteisistä vaikutuksista, joita työn ja työntekijän voimavarat ja työn imu tuottavat yksilölle ja organisaatiolle. Työn imua kokevien työntekijöiden aikomukset ja asenteet työtä ja työpaikkaa kohtaan sekä ajatukset työpaikassa pysymiseen ja etenemiseen organisaatiossa ovat myönteisiä. Työntekijöissä

ilmenee aloitteellisuutta ja vapaaehtoisuutta sekä positiivisia vaikutuksia työssä suoriutumiseen ja työn tuloksellisuuteen. Oppimismotivaatio ja kiinnostus jatkokouluttautumiseen ovat myös korkeampia. Työn imu lisää työntekijöiden tyytyväisyyttä, hyvinvointia elämässä ja terveyttä. (Hakanen 2009, 15, 17.) Myönteinen havainto on, että työn imua tunteva työntekijä sitoutuu työhönsä ja ajattelee vähenevässä määrin eläkkeelle jäämistä (Manka & Manka 2016, 41).

Made by Finland-tutkimuksen toteutti Suomalaisen Työn Liiton (2017) toimeksiannosta Taloustutkimus Oy. Tutkimuksessa haluttiin selvittää suomalaisten näkemyksiä liittyen työelämään, vahvuuksiin ja menestystekijöihin. Tutkimukseen vastasi 2219 18–79-vuotiaasta henkilöä. 76 % vastaajista oli sitä mieltä, että tulevaisuuden työntekijältä vaaditaan halua ja valmiutta oppia uutta. Vastaajista lähes kaikkien mielipide oli, että työntekijän tulee ottaa vastuuta omasta sekä työyhteisön työhyvinvoinnista. Lisäksi odotettiin, että työnantaja on vastuussa työntekijöiden työhyvinvoinnista. 26 % vastaajista koki, että yksilöllä itsellään on päävastuu oman osaamisen kehittämiseen. 52 % vastaajista ymmärsi hyvän työilmapiirin yhtenä työhyvinvoinnin tärkeänä tekijänä. Motivoivan työn nimesi 37 % vastaajista työhyvinvoinnin osatekijäksi. Myös mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön (29 %) ja turvattu työpaikka (24 %) tunnistettiin työhyvinvointiin vaikuttaviksi elementeiksi. (Suomalaisen työn liitto 2017.)

Työkyvyn käsite on monimuotoinen ja se on muuttunut Suomessakin vuosien saatossa. Työkyvyn käsitteen muuttumiseen on ollut vaikuttamassa yhteiskunnallinen kehitys. On tärkeää huomioida, kenen näkökulmasta työkykyä arvioidaan ja tarkastellaan. Monimuotoisuuden vuoksi työkyvyn arviointi ja määrittäminen onkin vaativaa. Työkyvyn määrittelyssä kokonaiskuvan saaminen on tärkeä päämäärä, mutta on muistettava, että työkyvyn merkittävin kokija on aina työntekijä itse. Työkykyyn vaikuttavatkin ihmisen työelämässä koetut asiat, mutta myös yksityiselämän tekijät. (Suonsivu 2011, 14–18.)

Hyvä työympäristö tukee yksilön omaa työkykyä ja edesauttaa työkyvyn säilymistä. Yksilön työkykyyn vaikuttavia tekijöitä ovat toimintakyky, voimavarat, sosiaaliset taidot, oma elämäntilanne ja osaaminen. Työyhteisöön vaikuttavia tekijöitä ovat toimiva johtajuus, työnjako, ilmapiiri, vuorovaikutus ja saatu sosiaalinen tuki. Itse työn ja työympäristön tekijöitä ovat käytössä olevat työmenetelmät, vaikutusmahdollisuudet, työvälineet, fyysiset työolot ja työn vaatimukset. Työkyky muodostuu näiden kaikkien tekijöiden kokonaisuudesta. Työkykyä tukiessa on huomioita yksilön ominaisuuksien lisäksi myös muita työhön vaikuttavia tekijöitä. (Vesterinen 2006, 31–32.)

Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan työntekijän työkyvyn turvaamista koko työuran ajan. Toiminnan tavoitteena on, että jokainen työntekijä selviytyy työtehtävistään omilla voimavaroillaan. Tarpeen mukaan työkykyä tuetaan erilaisten toimenpiteiden avulla. Toimenpiteet voivat olla työntekijän terveyden ja työkyvyn edistämistä, työpaikan yhteisöllisten olojen tai työntekijän ammatillisten valmiuksien kehittämistä. Toiminnan keskeinen lähtökohta on, että tukitoimia toteutetaan jo hyvissä ajoin. Päävastuu työkyvyn ylläpitämisestä on työnantajalla. Työkykyä voidaan myös ylläpitää toiminnalla, joka perustuu työntekijöiden omaan aktiivisuuteen. (Paanetoja 2021, 152–153.)

Jokaisella meillä on vahvuuksia, ja usein eri vahvuudet voivat olla tiedostamattomia luontaisia ominaisuuksia. Omat vahvuutensa ymmärtääkseen työntekijän on tarkkailtava ja pohdittava omaa elämäänsä. Uskomalla itseensä ja soveltamalla erityistaitojaan työstä tulee helpommin hallittavaa. Hallittavuudella tarkoitetaan tässä kykyä vaikuttaa työn sisältöön ja olosuhteisiin sekä kehittää niitä rakentavasti. (Suonsivu 2011, 45.) Kehusmaa (2011) korostaa voimaantuneen työyhteisön ominaisuuksia. Työntekijät ovat joustavia ja jakavat vastuuta. Työntekijät pystyvät liittymään erilaisiin tilanteisiin ja lähestymistapoihin ymmärryksen kautta. Organisaation sisäisiä verkostoja pidetään yhteisöllisyyttä edistävänä tekijänä. Verkostot auttavat lisäämään työn moninaisuutta ja parantamaan urakehitystä. Osaamisen kehittäminen työpaikalla tapahtuu kokemuksellisen oppimisen kautta, jossa hyödynnetään eri ihmisten asiantuntemusta. (Kehusmaa 2011, 105–106.)

Työhön liittyvät motivaatiotekijät voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Ulkoinen motivaatio toimii ulkoisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Toisaalta sisäinen motivaatio syntyy itse työstä. Työ koetaan mielekkääksi ja palkitsevaksi. Sisäinen motivaatio kannustaa työntekijöitä oppimaan ja hankkimaan uutta tietoa suoriutuakseen työstään parhaan kykynsä mukaan. On tärkeää, että työntekijät voivat vaikuttaa tavoitteisiinsa ja siihen, miten he niitä tavoittelevat. Sisäiseen motivaatioon liittyy tunne työhön osallistumisesta ja sen merkityksellisyydestä. Myös itseohjautuvuus ja itsensä johtaminen liittyvät vahvasti sisäiseen motivaatioon. (Ojala 2018, 92–96.) Työmotivaatiolla on monitahoinen vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin, jaksamiseen ja työsuoritukseen. Hyvin motivoituneet työntekijät toimivat oma-aloitteisesti ja pyrkivät edistämään työyhteisönsä ja työpaikkansa hyvinvointia. Yksi työtyytyväisyyden osa-alue on työn merkityksellisyys. (Kallonen & Kuhmonen 2021, 65–67.)

Laadukas varhaiskasvatus ja henkilöstön hyvinvointi perustuvat tehokkaaseen tiimityöhön. Tiimityö on olennainen osa työtä. Tiimityöhön panostaminen ei kuitenkaan aina ole itsestään selvää ja yhdessä vietetty aika käytetäänkin usein kasvatustoiminnan kehittämiseen. Tiimivuorovaikutus

rakentuu tietoisien yhteisen päätöksenteon ja henkilöstön jäsenten välisen myönteisen vuorovaikutuksen kautta. Vuorovaikutuksessa keskitytään herkkyyteen ja tunnetietoisuuteen eli kykyyn tunnistaa toisten tarpeet ja tunteet. Toimivalle tiimille on ominaista myös me-henki, jota tuetaan arkisilla teoilla. (Ahonen 2023, 10–11, 36–38.) Vuonna 2018 tehty tutkimus selvitti kokemuksia ystäväydestä ja sen merkityksestä työhyvinvoinnille työyhteisössä. Tutkimuksessa kävi ilmi, että työystävät näyttäytyivät positiivisena asiana työntekijälle. Työystävät tuovat työpäivään rentoutta ja ovat avuksi haastavissa tilanteissa. (Eskelinen 2018, 45.)

Remes (2019) tutki omassa työssään Pyhäjärven varhaiskasvatuksen tiimityöskentelyä. Siinä työntekijöiden vuorovaikutusta ja sosiaalisia taitoja pidettiin tärkeänä osana hyvin toimivaa tiimiä. Myös avoin ilmapiiri, keskustelukulttuuri ja toisten työn kunnioittaminen todettiin hyvin toimivan tiimin ominaispiirteiksi. (Remes 2019.) Vuonna 2023 julkaistu tutkimus tutki työhyvinvointia ja tiimityötä suomalaisessa varhaiskasvatuksessa. Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata varhaiskasvatuksen työntekijöiden hyvinvointia, yhteistyötä ja tiimityötä yksilön ja tiimin näkökulmasta. Kyselylomakkeella kartoitettiin vastaajien sisäisiä kokemuksia, arvoja ja motivaatiota työympäristössään. Kyselyyn osallistuneilla varhaiskasvattajilla oli korkeampi työhyvinvointi ja alhaisempi työuupumus. Pidempi työkokemus vaikutti myönteisesti korkeampaan sitoutumiseen. Varhaiskasvattajat arvostivat tiimin tukea. Tutkimus osoitti, että monialaisten tiimien vahvistaminen on väline hyvinvoinnin, tiimityöskentelyn ja johtamistaitojen parantamiseen. (Kumpulainen, Sajaniemi, Suhonen & Pitkäniemi 2023, 71–97.)

Varhaiskasvatuksen muutokset Suomessa ovat luoneet alalle veto- ja pitovoimatekijöitä. Kuitenkin kokemus työn mielekkyydestä nousee keskeiseksi tekijäksi työhyvinvoinnille. Lasten kanssa työskentely on tunnustettu hyvinvointia lisääväksi tekijäksi. Osaamisen hyödyntäminen kehittämistyössä mahdollistaa tulevaisuudessa myös alan arvostuksen ja palkkauksen kehityksen. Tämä parantaisi myös alan merkitystä ja houkuttelevuutta. (Kangas ym. 2022, 72–89.)

## 2.5 Työhyvinvoinnin haasteet

Käsitlemme seuraavissa kappaleissa työhyvinvoinnin haasteita työstressin, työuupumuksen ja työn kuormittavuuden näkökulmasta. Työn fyysinen, psyykkinen ja henkinen kuormitus heikentävät työhyvinvointia lisäämällä työstressiä. Sopivassa määrin paineen kokeminen, stressi ja haasteet ovat myönteisiä eteenpäin vieviä voimia, kun vastineeksi on riittävästi lepoa ja palautumista. Lisäksi työn palkitsevuus ja sopivaksi mielletty korvaus työstä auttavat kestämään kuormitusta ja

stressiä. Pitkittyessään työstressi, ellei palautumista tapahdu, aiheuttaa työuupumusoireita, jotka voivat johtaa varsinaiseen työuupumukseen. Työuupumus tuottaa taloudellisia menetyksiä, sillä työuupumuksen terveysvaikutukset aiheuttavat sairauspoissaoloja ja voivat johtaa vakavimmillaan työkyvyttömyyteen. Työuupumusriskin varhainen tunnistaminen ja ennakkoiva toiminta työhyvinvoinnin edistämiseksi ovat vaikuttavaa ja kustannustehokasta.

### 2.5.1 Työstressi

Stressin tarkoitus on auttaa ihmistä suoriutumaan haastavasta tilanteesta, mutta pitkään jatkussaan ylivoimaisuus uuvuttaa työntekijän (Aulankoski & Lundahl 2018, 22). Työstressi määritellään usein ristiriitana työn vaatimusten ja yksilön edellytysten välillä. Stressiä voivat aiheuttaa työn liian vähäiset tai liian suuret haasteet. Useimmiten paras ilmaisija stressille on ihmisen oma arvio tilanteesta. (Suonsivu 2014, 26.)

Työstressiä pyritään hallitsemaan työntekijän, työterveyshuollon ja työpaikan yhteistyöllä. Käytettävissä on monia yksilökohtaisia ja työpaikkatason keinoja. Yksilötasolla stressinhallintaa tukee positiivisuuden lisääminen ja myönteiset toiminta- ja ajatusmallit, rentoutumisen harjoittelu, hyvästä unesta huolehtiminen, sosiaalisen tuen saaminen ja omien voimavarojen selvittäminen. Stressistä on hyvä keskustella esihenkilön kanssa ja tarvittaessa työntekijä ohjataan työterveyshuoltoon. Työpaikkatasolla työstressin vähentämiseksi voidaan selkeyttää työroolia, priorisoida töitä, kohtuullistaa työvaatimuksia sekä parantaa vaikutusmahdollisuuksia, tukemaan oppimista ja kehittymistä. (Juvani 2019, 2062–2063.)

Työstressillä on lyhyen ja pitkän aikavälin seurauksia. Lyhyellä aikavälillä ilmenee erilaisia stressireaktioita, jotka voivat olla fysiologisia, kuten hermoston aktivoituminen tai emotionaalisia, kuten huolestuminen, ärtyisyys, turhautuminen. Reaktiot voivat olla myös kognitiivisia, kuten kokonaisuuden hallintaan, muistiin tai keskittymiskykyyn liittyviä sekä käyttäytymisen pulmia, kuten epä-terveellinen ruokavalio, liikunnan väheneminen ja päihteiden käytön lisääntyminen. Pitkän aikavälin seurauksena työstressi aiheuttaa terveysvaikutuksia, kuten masennusta, työuupumusta, unettomuutta sekä sydän- ja verisuonisairauksia. (Juvani 2019, 2058.) Venäläinen (2010) tutki varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa ja siihen vaikuttavia uhkaavia tekijöitä. Tutkimus toteutettiin Lappeenrannan kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Vastaajien subjektiivinen työkykyarvio asteikolla 0–10 oli keskimäärin 8.15. Tutkimuksessa kuitenkin todettiin,

että työntekijöiden kokonaistyöuupumus oli 2,9 %:lla vastaajista vakava-asteista. Päiväkodin johtajilla ja lastenhoitajilla todettiin vähiten vakavaa työuupumusta, varhaiskasvatuksenopettajilla eniten.

Työstressiä aiheuttavien työn piirteiden eli stressitekijöiden mittaamiseen on kehitetty erilaisia menetelmiä ja malleja. Karasekin työstressimallin mukaan hyvinvointia heikentää, mikäli kuormittavaan työhön yhdistyvät vähäiset vaikutusmahdollisuudet. Kuormitusta aiheuttaa suuri työ määrä, työn vaativuus tai yksipuolisuus, aikataulupaineet, jatkuvat keskeytykset, ristiriitaiset odotukset ja tuen puute työssä. Vaikutusmahdollisuuksilla Karasek tarkoittaa sananvaltaa ja vapautta työn toteuttamiseen ja omien päätöksiensä tekemiseen sekä mahdollisuuksia käyttää taitojaan, oppia ja kehittyä. Siegristin työstressimallissa työpanos eli tehdyt ponnistelut ovat epäsuhdassa työn palkitsevuuden kanssa. Epäsuhta aiheuttaa vahvoja negatiivisia tunteita, jotka kasvavat stressireaktioiksi ja terveyshaitoiksi. Mallissa työpanokseen vaikuttavat kovat vaatimukset, jatkuva aikapaine, toistuvat keskeytykset ja häiriöt. Työn palkitsevuutta ovat palkan, aseman ja arvostuksen lisäksi etenemismahdollisuudet sekä oletus, että työ on pysyvää ja kielteiset muutokset epätodennäköisiä. Siegristin mukaan työhön sitoutuneisuus on työntekijän stressialttiutta lisäävä sisäinen stressitekijä. (Juvani 2019, 2058.)

Varhaiskasvatuksen uudistukset ovat tuoneet mukanaan myös henkilöstöpulaa ja työn kuormittavuutta. Työhyvinvoinnin ja työolosuhteiden ongelmat, sekä alan heikko arvostus ovat lisänneet työn haastavuutta. v. 2019–2020 tehty tutkimus osoitti, että työhyvinvointia heikentäviä epäkohtia olivat mm. työn kehittäminen ja työn organisoiminen. Lasten kanssa tehtävä työ koetaan usein varhaiskasvatuksessa työhyvinvointia parantavaksi tekijäksi. Kuitenkin työn mielekkyyden vähenemisessä lasten kanssa tehtävä työ voidaan kokea vähemmän palkitsevana. (Kangas, Ukkonen-Mikkola, Hjelt & Fonsen 2022, 72–89.)

Vuonna 2022 tehty tutkimus selvitti ohjausvuorovaikutuksen laatua ja esiopettajien työhyvinvointia. Aineisto kerättiin vuosina 2016–2022. Tutkimuksessa selvitettiin myös työstä palautumista. Tulosten mukaan ohjausvuorovaikutuksen laatu ei muuttunut tarkastellessa muita tekijöitä, kuten ryhmäkokoja, toteutuspaikkaa tai työkokemusta. Työstä irrottautuminen muunsi koettua stressin ja toiminnan organisoinnin välisiä yhteyksiä. Tutkimuksessa havaittiin, että päiväkodin esiopetusryhmissä huomioitiin paremmin lasten näkökulmat kuin koulussa sijaitsevilla esiopetusryhmissä. Lisäksi ilmapiiri oli myönteisempää niissä ryhmissä, joissa esiopettajalla oli yli 15 vuotta työkokemusta. Kuitenkin koettu stressi ja työstä irrottautuminen eivät eronneet suhteessa määriteltuihin tekijöihin. Johtopäätöksenä voitiin todeta, että Suomessa esiopettajien stressi ja

työstä palautuminen eivät olleet riippuvaisia paikasta, ryhmäkoosta tai työkokemuksesta, vaan hyvinvointia selittivät muut tekijät. (Penttinen, Pakarinen & Lerkkanen 2022, 97–122.)

Tutkimuksessa selvitettiin myös lastentarhaopettajien työhyvinvoinnin ja laadun välistä yhteyttä. Tutkimus selvitti opettajan ja lapsen vuorovaikutuksen laatua. Tutkimuksessa haluttiin tarkastella opettajien stressin ja lapsen vuorovaikutuksen laadun lukuvuoden aikana. Lisäksi tutkimus selvitti opettajien työhön sitoutumista ja havaitun vuorovaikutuksen laadun välistä suhdetta. Tulokset viittaavat siihen, että opettajien stressi saattaa heikentää opettajan ja lapsen välisen vuorovaikutuksen laatua emotionaalisen tuen ja organisoinnin osalta. Työhön sitoutuminen näyttää olevan tärkeää laadukkaan opetustuen aikaansaamiseksi. Nämä havainnot voivat auttaa ymmärtämään paremmin suojaavia riskitekijöitä, jotka vaikuttavat opettajien kykyyn tarjota korkealaatuisia vuorovaikutusta lasten kanssa. (Penttinen, Pakarinen, Suchodoletz & Lerkkanen 2020, 23.)

### 2.5.2 Työuupumus

Kaikenlaisessa työssä voi uupua. Työuupumuksen ehkäisykeinoja on huolehtia riittävästä palautumisesta ja työskennellä sopivilla työtavoilla. (Aulakoski & Lundahl 2018, 79–91.) Työhyvinvointia voidaan kehittää epäkohtien, riskien ja haitallisten työolojen korjaavilla muutoksilla ja uupumusoireiden hoitamisella. Tämä toiminta ei kuitenkaan välttämättä lisää työhyvinvointia. Ajatella täytyisikin muuttaa siten, että uupumisen ja pahoinvoinnin sijaan kiinnitettäisiin enemmän huomiota henkilöstön hyvinvointiin ja viihtyvyyteen ennaltaehkäisevästi. (Hakanen 2011, 18–19.)

Työuupumusta (burnout) on tutkittu kansainvälisesti kasvavassa määrin viimeisen 40 vuoden aikana kansainvälisesti, sillä työuupumus aiheuttaa korkeita taloudellisia menetyksiä ja vakavia terveydellisiä haittoja. Työuupumusta on määritelty eri tavoin, mutta pääosin se ymmärretään kaikkialla työperäiseksi ja seuraukseksi pitkittyneestä työstressistä. Siksi on tärkeää tunnistaa työstressi mahdollisimman aikaisessa vaiheessa ja tunnistaa työuupumisen riskin kohoaminen, sekä erottaa toisistaan työuupumusoireilu ja vakava työuupumus. Tunnistamista on vaikeuttanut yhteisen määritelmän puuttuminen. Usein työuupumusta on pidetty vain stressin oireena, tai se on mielletty masennuksen muodoksi. WHO:n IDC-11-tautiluokituksessa työuupumusta ei määritellä sairaudeksi. (Hakanen & Kaltiainen 2022, 9–11.)

Työterveyslaitoksen on julkaissut vuonna 2022 Jari Hakasen ja Janne Kaltiaisen kirjoittaman käsikirjan Työuupumuksen arviointi Burnout Assessment Tool (BAT) -menetelmällä. Suomalainen Työterveyslaitos on ollut kehittämässä menetelmää yhteistyössä belgialaisten ja hollantilaisten



tutkijoiden kanssa. Tutkimusten perusteella työuupumus pystytään määrittelemään nyt työperäiseksi oireyhtymäksi. Sen neljä ydinoiretta ovat krooninen väsymys, henkinen etääntyminen työstä eli kynnistyminen, kognitiivisen toiminnan häiriöt kuten muistin tai keskittymisen haasteet ja tunteiden hallinnan häiriintyminen. (Hakanen & Kaltiainen 2022, 4–5.)

Tutkimuksen myötä työuupumusta voidaan nyt luotettavasti selvittää BAT-kyselymenetelmällä, joka on ilmainen ja helposti kaikkien saatavilla. Työterveyslaitos on tutkinut menetelmän tieteellisesti ja analysoinut sitä varten suuren määrän Belgian, Hollannin ja Suomen työterveyshuollon aineistoja ja työväestön työuupumustutkimuksia. Työuupumukselle määriteltiin raja-arvot, joita havainnollistetaan Työuupumuksen liikennevalomallilla, jossa vihreä alue tarkoittaa, ettei työuupumusoireita ole, keltainen alue merkitsee kohonneutta työuupumuksen riskiä ja punainen alue todennäköistä työuupumusta. (Hakanen & Kaltiainen 2022, 6, 48.) BAT-menetelmästä on olemassa kolme eri laajuista versiota, joista kattavin on 23 väittämän BAT-23 ja suppeampi BAT-12 soveltuu tutkimuskäyttöön ja työpaikan seulontoihin, kun työelämä tutkimuksiin ja organisaatioiden barometrikyselyihin sopii lyhyt neljän väittämän BAT-4. (Hakanen & Kaltiainen 2022, 6–7, 46.) Kohonneen työuupumusriskin kartoittamiseksi BAT-4-väittämät sisällytettiin tässä opinnäytetyössä tehtyyn työhyvinvointikyselyyn.

### 2.5.3 Työn kuormittavuus

Työn kuormittavat tekijät ja voimavaratekijät voidaan jaotella työolotekijöihin. Kuormittavat tekijät ovat usein yhteydessä työntekijän omaan terveyteen, kun taas voimavaratekijät ovat sidoksissa työntekijän omaan sitoutumiseen. Työhyvinvointi koostuukin työolotekijöiden yhteisvaikutuksista. Sen vuoksi työolojen säännöllinen arviointi ja kehittäminen tukevat työntekijän työhyvinvointia ja työssä jaksamista. (Ahola 2011, 71–73.) Työhyvinvointia varhaiskasvatusalalla kuormittavat käytössä olevat resurssit. Myös yhteiskunnan määrittelemät reunaehdot, kuten palkkaus ja niukat urakehitysmahdollisuudet vaikuttavat heikentävästi työhyvinvointiin. (Kangas ym. 2022, 72–89.)

Pro gradututkielmassa Jukarinen (2021) tutki varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia. Enemmistö koki, ettei työhyvinvointiin panostettu riittävästi työpaikalla. Tutkimuksessa tarkasteltiin kokemuksia työhyvinvointia edistävästä käytänteistä ja kuormittavista tekijöistä. Kuormittavaksi nimettiin resurssit, työaika suunnittelu, sosiaaliset suhteet työssä, esihenkilön ja työnantajan tuen ja vaikutusmahdollisuuksien puute.

Lehtonen (2023) tutki omassa opinnäytetyössään varhaiskasvattajien työssä jaksamista, edistäviä ja kuormittavia tekijöitä. Työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi nousi erillinen teema, joka oli kiire. Myös suuret ryhmäkoot ja ahtaat työtilat heikensivät työhyvinvointia. Osa vastaajista myös koki, ettei työaika riitä työtehtävien hoitamiseen. Suomen vanhempainliitto (2021) kartoitti varhaiskasvatusikäisten lasten vanhempien näkemyksiä varhaiskasvatuksesta. Kyselyyn vastasi 1830 henkilöä. Vastaajista 44 % koki, että henkilöstön kiire ja kuormitus näkyivät toiminnassa henkilökunnan poissaoloina, väsymyksenä ja uupumuksena. Vastaajat kokivat, että henkilökunnan vähyiden vuoksi lasten yksilöllinen huomiointi kärsii ja lasten mahdollinen oireilu lisääntyvät. Vanhemmat kuvailivat lapsien oireilevan stressaantumisena, kiukkuisuutena ja levottomuutena.

### Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

Työn ja perheen yhteensovittamiseen vaikuttavat monet eri asiat. Tärkeitä elämänalueita ja hyvinvoinnin osatekijöitä ovat työ ja perhe. Palkkatyö mielletään toimeentulon lähteeksi, mutta se tarjoaa myös mielekästä toimintaa ja sosiaalisia suhteita. Palkkatyö ja vapaa-aika vaativat aikaa ja työntekijän voimavaroja. Työolot ja työajat vaikuttavat merkittävästi työntekijän voimavaroihin ja hyvinvointiin. Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet kulkevat työntekijän mukana lähes kaikissa elämän vaiheissa, mutta tarpeet ja tilanteet vaihtelevat. Usein vanhemmat kokevat työn vaatimusten rasittavan perhe-elämää. Myös huoli omasta jaksamisesta on yhteydessä työelämän vaativuuteen. Työelämän laadulla on merkitystä myös työelämän ulkopuolella. Työpaikkojen henkilöresursseilla ja työnjärjestelemisen tavoilla voidaan vaikuttaa merkittävästi työnlaatuun. Nämä laatutekijät vaikuttavat työntekijän hyvinvointiin ja terveyteen työpaikalla, mutta niillä on myös vaikutusta perheiden hyvinvointiin. (Salmi & Lammi-Taskula 2011, 155–167.)

Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen saattaa olla haastavaa, kuinka saada aika ja energia riittämään sekä työntekoon että vapaa-aikaan, vaikka vaihtelu on myös antoisaa. Työasioita ajatellaan usein työajan ulkopuolella. Se voi haitata palautumista, jos kyseessä on negatiivisten asioiden miettimistä ja murehtimista. (Aulakoski & Lundahl 2018, 79.) Samoin Pro gradututkielmassa Heikkinen & Rahikainen (2019) tutki työasioiden vatvomista vapaa ajalla yksilön kokemuksena. Tutkimuksessa selvisi, että vatvomisen vaikutukset ja yksilön kokemus ei ollut pelkästään negatiivista. Vatvomisella nähdään olevan myös positiivisia vaikutuksia eri elämän osa-alueella. Tutkimuksessa selvisi, että osalle ihmisistä vatvominen on luonnollinen osa heitä itseään. Tällöin vatvomisen kokemus olivat positiivinen. Toisaalta tuloksissa myös selvisi, että osalle tutkimukseen osallistuneille ihmisille vatvominen on ollut suuri ongelma ja haaste. Osalle on myös työpaikan

vaihtuessa vatvomisen kokemus muuttunut. Etenkin rankat ja vaikeat ajanjaksot omalla työuralla, voi opettaa jättämään stressaavat työasiat työpaikalle. (Heikkinen & Rahikainen 2019, 44.)

Työpaikoilla hyvin suunnitellut joustot lisäävät hyvinvointia ja tehokkuutta. Työaikojen tiedetään vaikuttavan henkilöstön terveyteen, turvallisuuden tunteeseen sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. Työntekijälähtöinen joustaminen on yhteydessä parempaan työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. Tämä vaikuttaa myös positiivisesti terveyteen ja hyvinvointiin. Tiukat ja tarkat työaikarajoitukset, sen sijaan lisäävät työstä johtuvaa kuormitusta. On näyttöä siitä, jos on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa omaan työaikaan, se voi viivyttää vapaaehtoista eläkkeelle siirtymistä, jopa enemmän kuin fyysinen terveys tai muut olosuhteet. (Tuomivaara, Ropponen & Kandolin 2016, 17.)

Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen liittyviä tutkimuksia on runsaasti ja sitä tietoa pystytään käyttämään jo työpaikoilla. Työpaikoilla tämä ei tarkoita raskaita kehittämisen prosesseja, vaan se voi olla nopeaa toimintaa ja hyödyntämistä olemassa olevia voimavaroja. Joskus yhteinen keskustelu riittää tunnistamaan ratkaisun. Kaiken perustana on hyvin suunniteltu työ ja ympäristö, jossa henkilöstö pystyy tekemään työnsä ja kehittämään itseään. Työelämän vaatimukset kasvavat jatkuvasti, joten parhaan tuloksen saavuttamiseen, tarvitaan hyvinvoivaa henkilökuntaa. Edistykseelliset työpaikat ovat jo huomanneet, mikä merkitys on työntekijän hyvinvoinnilla. Yksi tapa parantaa henkilöstön hyvinvointia on, että henkilöstö pystyy paremmin sovittamaan työn ja vapaa-ajan. (Torppinen-Tanner ym. 2016, 6.)

### 3 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää työhyvinvointikyselyn avulla, millaiseksi Kajaanin kaupungin kunnallisissa päiväkodeissa työskentelevät varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat oman työhyvinvointinsa, mitkä asiat heitä kuormittavat, ja mitkä tekijät parantavat hyvinvointia. Tarkoitus oli saada myös konkreettisia kehittämisideoita, joita henkilöstöllä itsellään on.

Tavoite oli saada ajantasaista tietoa henkilöstön työhyvinvoinnista ja siitä, miten työntekijät haluavat uudistaa ja kehittää työhyvinvointiaan omassa organisaatiossaan. Työhyvinvointikyselystä saadun tiedon avulla nostettiin esille kehitysideoita, joilla voi tukea Kajaanin kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia. Opinnäytetyön tuloksia on mahdollista hyödyntää varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseen ja työssäjaksamisen tukemiseen. Lisäksi opinnäytetyön avulla on mahdollista saada työkaluja työhyvinvoinnin johtamiseen.

Tutkimuksen pääkysymys on:

Millaiseksi varhaiskasvatushenkilöstö kokee oman työhyvinvointinsa?

Alakysymykset ovat:

1. Mitkä tekijät tukevat työntekijöiden työhyvinvointia?
2. Mitkä tekijät kuormittavat työntekijöitä?
3. Miten työntekijöiden työhyvinvointia voisi kehittää?

#### 4 Opinnäytetyön käytännön toteutus

Opinnäytetyössä tutkittiin varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia ja tilanteen kartoittamiseksi tehtiin työhyvinvointikysely. Opinnäytetyön toimeksiantaja oli Kajaanin kaupungin varhaiskasvatuksen toimiala ja tutkimus kohdistettiin kokonaisotantana Kajaanin kunnallisiin päiväkoteihin. Työhyvinvointikysely toteutettiin anonymisti Webropol -kyselysovelluksen sähköisellä lomakkeella. Tutkimusmenetelmät olivat määrällisiä (kvantitatiivisia) ja laadullisia (kvalitatiivisia). Määrällinen vastausaineisto käsiteltiin analysoitavaksi Webropolin raportointityökalulla ja PSPP-tilasto-ohjelmalla. Avoimilla kysymyksillä kerätty laadullinen vastausaineisto analysoitiin sisälönanalyysilla.

##### 4.1 Määrällinen ja laadullinen tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyö toteutettiin määrällisenä ja laadullisena tutkimuksena. Tarkoituksena oli selvittää Kajaanin Kaupungin varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnin tilaa ja saada konkreettisia kehitysideoita. Halusimme saada mahdollisimman laajan kuvan aiheesta, joten käytimme opinnäytetyösämme molempia tutkimusmenetelmiä.

Määrällistä tutkimusmenetelmää käytetään silloin, jossa numeraalisesti halutaan kuvata jotakin asiaa yleisesti tai missä määrin, joku asia on muuttunut. Määrällisessä tutkimusmenetelmässä tavoitteena on selittää ihmisen toimintaa numeraalisesti ja teknisesti. (Vilkkä 2021, 66.) Laatiessamme kyselylomakkeessa tämä näkyy erilaisina kysymyksinä, joissa on useita vastausvaihtoehtoja. Tutkimuksemme halusimme saada konkreettisesti mitattavia tuloksia.

Määrällisessä tutkimuksessa voidaan käyttää teemahaastattelua tai avoimia kysymyksiä, jos asiasta tai ilmiöstä on vähän tietoa. Tällöisen tutkimusaineiston käsittely vie huomattavasti enemmän aikaa, kuin monivalintakysymysten käsittely. (Vilkkä 2021, 124.) Meidän tutkimuskyselysämme oli määrällisiä ja avoimia kysymyksiä, saadaksemme mahdollisimman laajan kuvan aiheesta.

Laadullista tutkimusmenetelmää käytetään silloin, kun halutaan tarkastella ihmisen merkitystä maailmaan ja sosiaalisiin suhteisiin. Merkitykset ilmenevät suhteina ja niiden merkityskokonaisuuksina. Merkityskokonaisuudet näkyvät ihmisen ajatuksina, toimintana ja päämäärien asettamisena. Tavoitteena on löytää ihmisen omat ajatukset koetusta todellisuudesta. (Vilkkä 2021,

118.) Edellä mainitulla tarkoitetaan, että olemme kiinnostuneita tutkittavien tunteista, ajatuksista ja kokemuksista. On myös merkittävää, mitä asioita vastaajat nostavat tutkimuksessa. Laadimme kysymyslomakkeeseemme avoimen kysymyksen, jossa tutkittavat voivat vapaasti avata omaa kokemusta aiheesta.

Määrällinen tutkimus soveltuu hyvin, kun halutaan numeraalisesti selvittää ihmisen toimintaa tai ilmiötä. Laadullinen tutkimus sopii parhaiten silloin, kun halutaan kerätä henkilöiden ajatuksista ja kokemuksista aiheesta. Tutkimuksessamme olimme kiinnostuneita saamaan numeraalisesti mitattavaa tietoa aiheesta ja halusimme saada tutkimukseen vastanneiden äänen kuuluviin. Olimme kiinnostuneita vastanneiden ajatuksista ja heidän ideoistaan parantaa työhyvinvointia.

#### 4.2 Aineiston hankkiminen

Tutkimusaineisto koottiin sähköisellä kyselylomakkeella. Vilka (2021) perustelee kyselylomakkeiden soveltuvuutta aineiston keräämisen tavallisimpana tapana määrällisessä tutkimusmenetelmässä. Kyselylomaketutkimuksessa vastaaja itse lukee kirjallisesti esitetyn kysymyksen ja vastaa siihen kirjallisesti, joten aineistoa saatiin kerättyä hyvin suurelta ja hajallaan olevalta joukolta ihmisiä. Kyselylomakkeen etu on, että vastaaja säilyy tuntemattomana ja tutkimuksessa voidaan käsitellä arkaluontoisiakin kysymyksiä. (Vilka, 2021, 94.)

Valitsimme eri kyselylomakkeiden muodoista sähköisen lomakkeen. Noudatimme Kajaanin ammattikorkeakoulun Henkilötietojen käsittely kyselyissä -toimintaohjetta, joten teimme kyselyn Webropol-kyselyohjelmistolla. Webropol noudattaa tietosuojasetuksen vaatimuksia tietoturva- ja tietosuojasta. Kysely toteutettiin täysin vastaajan anonymiteetti suojaten ja tämä huomioidiin perustietoja kysyttäessä. Emme keränneet, käsitelleet tai säilyttäneet tutkimuksen aikana mitään luonnolliseen henkilöön liittyviä tunnistetietoja (kuten nimi ja henkilötunnus), eikä tutkimuksessa julkaistu persoonallisia tai tunnusomaisia tekijöitä, joita yhdistelemällä henkilö olisi tunnistettava.

Webropolia käytettäessä vastaajan sähköpostiosoite ei tule ilmi, eikä vastaaja ole jäljitettävissä. Se on turvallisempaa, sillä tavanomaiseen sähköposti- ja internetinkyselyyn on liittynyt myös tutkimuseettisiä ongelmia. Vastaajan anonymiteetin turvaaminen on ollut vaikeaa, koska jo pelkkä sähköpostiosoite usein paljastaa vastaajan. Internetissä vastanneen tietokone voidaan käytännössä myös paikallistaa sen IP-numeron perusteella. (Vilka 2021, 95.)

Kyselylomake lähetettiin sähköisesti varhaiskasvatuksen henkilöstölle Kajaanin kaupungin päiväkoteihin, joissa kohdehenkilöitä on 340 työntekijää. Kysely oli avoinna 25.9. - 8.10.2023. Kyselyyn vastasi 35 työntekijää. Kysymysten avulla kerättiin vastauksia tutkimuskysymykseen sen alakysymyksiin. Jokaisella kyselyn kysymyksellä oli merkityksensä ja se on perusteltavissa ja liitettävissä taustateoriaan. Lomakkeessa selvitettiin taustatietoina ikä, tehtävänimike, kelpoisuus, työkokemus varhaiskasvatusalalla vuosina ja työsuhteen muoto. Taustatietoja hyödynnettiin analysoinnissa, kuten ristiintaulukoitaessa iän ja koetun hyvinvoinnin yhteyttä. Työhyvinvointi ja työkyky - osiossa työntekijää pyydettiin arvioimaan omaa työhyvinvointiaan. Tutkimuksen viitekehyksessä työhyvinvoinnin käsite sisälsi fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset tekijät kuten terveys, jaksaminen ja henkilökohtaiset suhdeverkot. Lisäksi pyydettiin arvioimaan, työskenteleekö vastaaja varhaiskasvatuksen alalla viiden vuoden kuluttua. Tällä kysymyksellä kartoitettiin työntekijän sitoutumista työhön ja työssäjaksamista, vastaukset ilmaisevat myös alan pitovoimaa. Selvitimme työntekijän psykologista pääomaa väittämällä, jotka koskivat työn ja vapaa-ajan tasapainoa, kuten harrastusten ja sosiaalisten suhteiden merkitystä. Kohonneen työuupumukseen riskiä selvitettiin kyselyssä BAT-4 Burnout Assessment Tool -menetelmän neljällä väittämällä. Kyselyssä kartoitettiin työn merkitystä ja mielekkyyttä, mielikuvaa työyhteisöstä, työn kuormittavuutta. Johtamiseen ja työnohjaukseen liittyvät kysymykset kartoittivat työntekijän sosiaalista pääomaa ja työn hallittavuutta. Näillä tekijöillä on suuri merkitys työhyvinvointiin aikaisempien tutkimuksien ja viitekehukseen valittujen tekijöiden mukaan. Avoimella kysymyksellä pyydettiin työntekijöiden omia ideoita, kuinka työhyvinvointia tulisi kehittää. Anonyymi ja vapaamuotoinen vastaustapa antoi mahdollisuuden nostaa esille konkreettisia ideoita, positiivisia ja negatiivisia palautteita.

Kyselylomake esiteltiin pienellä ryhmällä varhaiskasvatusalalla työskenteleviä henkilöitä, jotka eivät kuuluneet kohdejoukkoon. Näin saatiin rakentavaa palautetta ja tietoa lomakkeen toimivuudesta ja kysymysten ymmärrettävyydestä. Lomakkeesta testattiin tekninen toimivuus, tarkistettiin kirjoitusasu, selkokieliäisyys ja väitteiden yksiselitteisyys. Kyselylomakkeen saatekirjeessä (liite 3) esittäydymme, sekä motivoimme vastaamaan avaamalla kyselyn tarkoitusta, merkitystä ja hyödyllisyyttä. Vastaajalla oli mahdollisuus tutustua tietosuojaselosteeseen. Vastaaminen tapahtui anonyymisti ja osallistuminen oli vapaaehtoista.

Tutkimuksen tavoiteperusjoukko (kohdejoukko) oli Kajaanin kaupungin kunnallinen varhaiskasvatus, eli kaikki Kajaanin kaupungin omistamissa päiväkodeissa varhaiskasvatuksen tehtävissä työskentelevät henkilöt. Tutkimus toteutettiin kokonaisotannalla eli kysely lähetettiin jokaiselle, jotta tuloksia voisi yleistää koskemaan koko kyseistä kohdejoukkoa (Tilastokeskus n.d.). Tutkimus

tehtiin kokonaisotantana, pyrkimyksenä tavoittaa koko kohdejoukko, otantakehikkona ajantasaiset työntekijöiden sähköpostiosoitteet.

Empiirisen aineiston keräämiseen käytettiin Kajaanin ammattikorkeakoulun ohjeen mukaisesti Webropol -kyselyjärjestelmää ja PSPP-tilasto-ohjelmaa aineiston käsittelyyn ja analysointiin. Tallensimme alkuperäisestä käsittelemättömästä aineistosta varmuuskopion. Tilasto-ohjelmaan tuodut aineistot tarkistettiin manuaalisesti, siitä poistettiin puuttuvat tai virheelliset arvot, muututut nimettiin ja otsikoitiin. Sen jälkeen aineiston virheettömyys varmistettiin perustarkasteluja tekemällä. Analysointivaiheessa dokumentointiin aineistolle tehdyt toimenpiteet ja talletettiin eri työvaiheista varmuuskopiot. Aineisto kerättiin Webropol -kyselytutkimustyökalun sähköisellä lomakkeella ja säilytettiin henkilökohtaisessa pilvipalvelussa. Aineistoa pääsivät käsittelemään aineistostaan tämän opinnäytetyön laatijat. Opinnäytetyön valmistumisen ja arvioinnin jälkeen aineisto tuhotaan.

Webropol-ohjelman sähköisellä kyselylomakkeella saatiin kerättyä määrällisiä vastauksia suljetuilla kysymyksillä ja laadullisia vastauksia avoimilla kysymyksillä. Suljetut kysymykset olivat monivalintakysymyksiä ja väittämiä. Nämä määrällisen tutkimuksen kysymykset sisälsivät asteikkoihin perustuvia väittämiä, jotka sijoittuvat pääosin viisiportaiselle Likert-asteikolle 1-5 (1= *täysin samaa mieltä* ja 5= *täysin eri mieltä*). Kerätty aineisto käsiteltiin tilastollisin menetelmin ja tutkimuksen perusluvut saadaan ohjelmasta perusraporttina.

#### 4.3 Aineiston analyysi

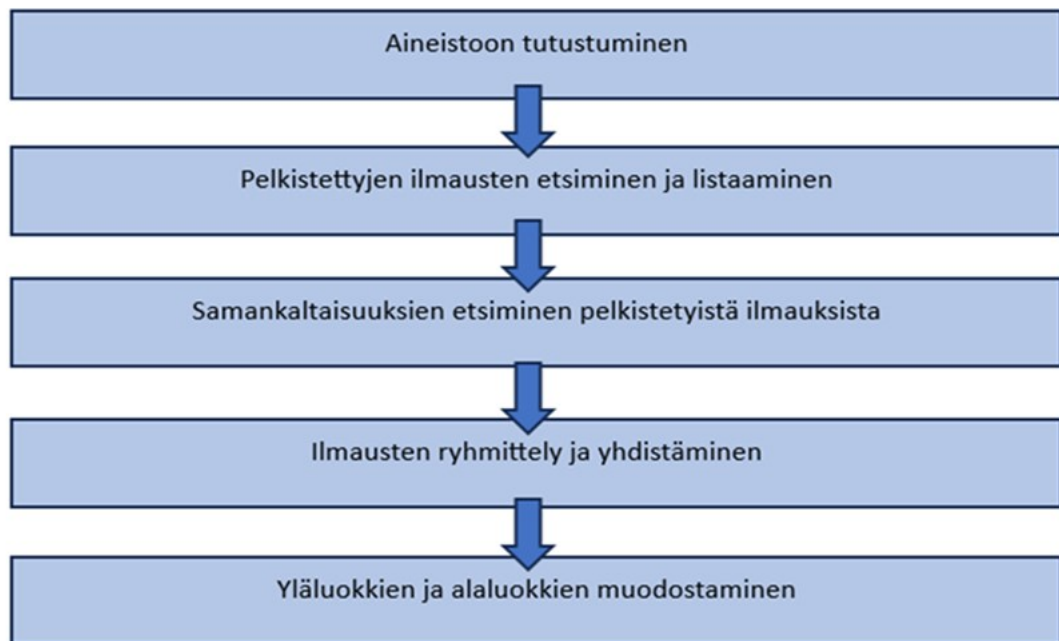
Monivalintakysymyksien lisäksi kyselyyn tehtiin yksi avoin kysymys ja muutamia sekamuotoisia kysymyksiä, joihin vastaaja pystyi kirjoittamaan tarkentavaa tietoa. Avoimilla kysymyksillä kerätty aineisto teemoiteltiin ja siitä tehtiin yhteenveto. Teemoittelu on aineiston jäsentämiseen soveltuva laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmä ja sisällönanalyysin muoto, jolla avoimista vastauksista saatiin poimittua tutkimukseen tyypillisiä teemoja, aiheita ja asiakokonaisuuksia. Opinnäytetyössä havainnollistettiin ja nostettiin kyselyssä esiin tulleita teemoja avoimista vastauksista poimituilla sitaateilla. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Aineistoa lähdimme käsittelemään teorialähteisesti, jossa pääpaino on ajankohtaisuus, teoria-pohja ja aikaisemmat tutkimukset (Vilkkä 2021, 170.) Määrällisen aineiston tilastollisen analysoinnin ja laadullisen aineiston sisällön teemoittelun jälkeen pääsimme tekemään päättelyä saaduista tuloksista. Pieni vastausaineisto ei toisaalta aiheuttanut tarvetta, eikä antanut mahdollisuutta



tehdä syvempiä graafisia ja tilastollisia aineistojen tarkasteluja, kuten tutkia aineistosta vi-  
noumaa, jakaumia, tai huipukkuutta.

Kyselylomakkeen viimeinen avoin kysymys keräsi työntekijöiden ideoita ja ajatuksia työhyvinvoin-  
nin kehittämistä. Vastauksia analysoitiin sisällönanalyysillä, jossa analyysiyksikkönä toimi yksit-  
täinen sana tai lause. Aineistoa redusointiin, eli pelkistettiin Tuomi & Sarajärvi (2018, 122–125)  
teoksen mukaan, jossa aineistosta poistettiin tutkimukselle asiaankuulumaton pois. Aineiston  
analyysi eteni mukaillen teoksen ohjeistuksia, kuvan 2 mukaisesti.



Kuvio 3. Aineiston käsittelyn vaiheita analyysiä varten (Tuomi & Sarajärvi 2002, 123)

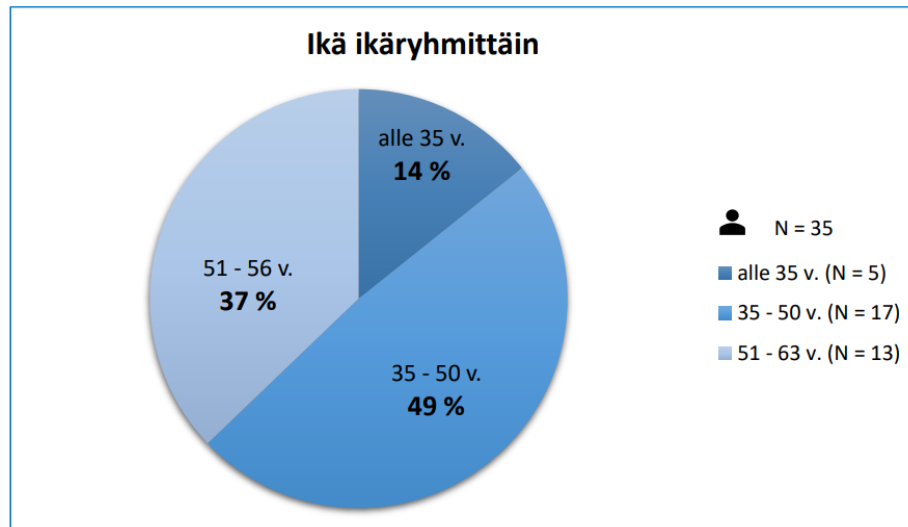
#### 4.4 Tutkimustulokset

Seuraavaksi esitämme työhyvinvointikyselyn tulokset. Suljettujen monivalintakysymyksien ja väittämien tuloksia havainnollistetaan taulukoilla ja avoimien kysymyksien tuloksia havainnollis-  
tetaan kuvioilla ja otteilla avoimista vastauksista.

Kyselylomake lähetettiin sähköisesti 340 työntekijälle ja saimme 35 vastausta (kyselylomake, liite  
3). Kyselylomakkeen vastausprosentti oli 10,3 %.

### Kysymys 1. Ikä ikäluokittain

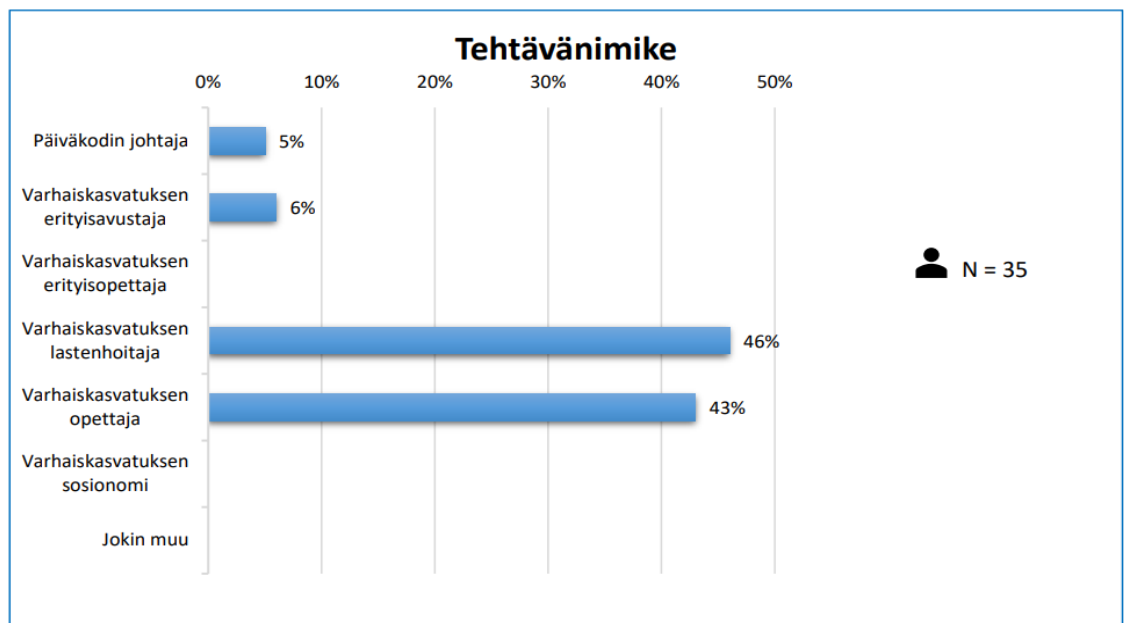
Vastaajat olivat iältään 63–29-vuotiaita ja vastaajien keski-ikä oli 35 vuotta, kuvio 4.



Kuvio 4. Ikä ikäluokittain

### Kysymys 2. Tehtävänimike

Tehtävänimikkeiltään vastaajat olivat päiväkodin johtajia (5 %), varhaiskasvatuksen erityisavustajia (6 %), varhaiskasvatuksen lastenhoitajia (46 %) ja varhaiskasvatuksen opettajia (43 %), kuvio 5.



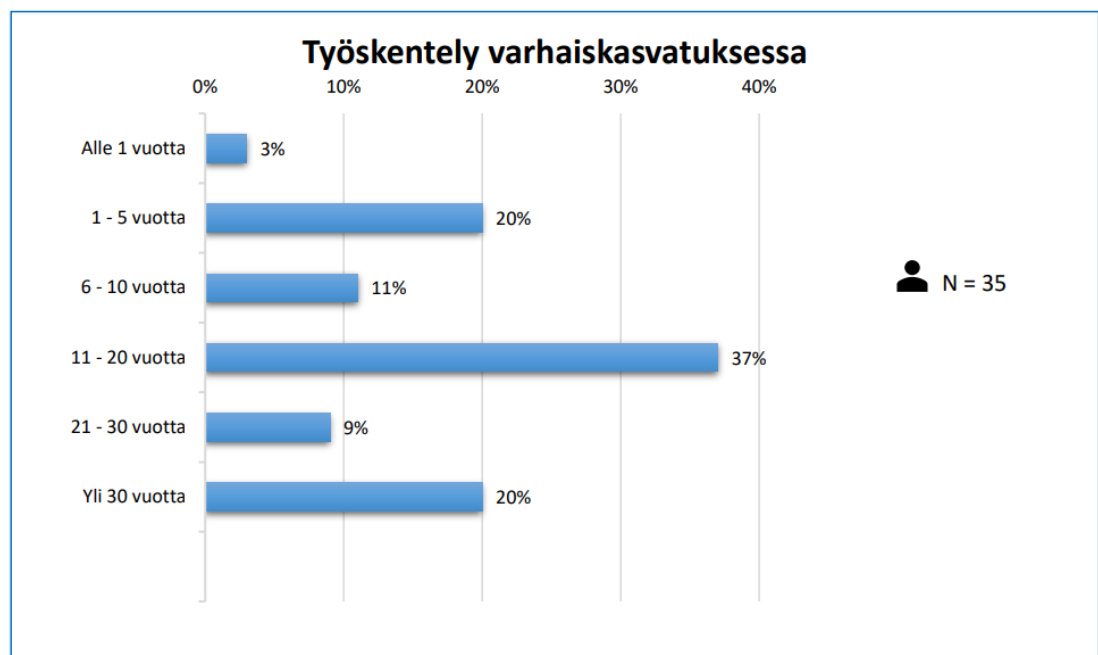
Kuvio 5. Tehtävänimike

### Kysymys 3. Kelpoisuus tehtävään

Vastaajista 94 % (33 henkilöllä) oli kelpoisuus kyseiseen työtehtävään.

### Kysymys 4. Työskentelyvuosia varhaiskasvatuksessa

Vastaajista 3 % oli työskennellyt varhaiskasvatuksessa alle vuoden ajan. 1–5 vuotta työskennelleitä oli 20 %, 6–10 vuotta 11 %, 11–20 vuotta 37 %, 21–30 vuotta 9 % ja yli 30 vuotta 20 %. Suurimmalla osalla (23 hlö) vastaajista oli yli 11 vuoden työkokemus varhaiskasvatustyöstä, kuvio 6.



Kuvio 6. Työskentelyvuosia varhaiskasvatuksessa

### Kysymys 5. Työsuhteen muoto

Vastaajista 94 % työskenteli vakituksessa työsuhteessa, eli toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella ja 6 % työskenteli määräaikaisella työsopimuksella.

### Kysymys 6. Arvio omasta työhyvinvoinnista

Vastaajia pyydettiin arvioimaan omaa työhyvinvointiaan asteikolla 0–10 (erittäin heikko - erinomainen). Kysymyksessä tarkennettiin työhyvinvoinnin sisältävän fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä, kuten terveys, jaksaminen ja henkilökohtaiset suhdeverkot. Kaikkien vastausten keskiarvo oli 7.1. Pienin annettu vastaus, eli minimiarvo oli 2 ja suurin, eli maksimiarvo 9.

PSPP-ohjelman ristiintaulukoinnilla selvitimme koettua työhyvinvointia ammattiryhmittäin, kuvio 7. Päiväkodin johtajien vastaukset olivat 8,0. Muiden ammattiryhmien välillä oli enemmän hajontaa. Esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettajien heikoin työhyvinvointiarvio oli 2,0 ja korkein työhyvinvointiarvo 9,0.

<b>Arvio omasta työhyvinvoinnista ammattiryhmittäin</b> asteikolla 0 – 10 (erittäin heikko - erinomainen)					
	Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Keskihajonta
Päiväkodin johtaja	8,0	8,0	8,0	8,0	0,0
Varhaiskasvatuksen erityisavustaja	5,0	7,0	6,0	6,0	1,4
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	5,0	9,0	7,2	8,0	1,5
Varhaiskasvatuksen opettaja	2,0	9,0	7,0	8,0	2,0
Kaikki ammattiryhmät	2,0	9,0	7,1	8,0	1,7

Kuvio 7. Työhyvinvointi ammattiryhmittäin

PSPP-ohjelman ristiintaulukoinnilla selvitimme iän ja koetun hyvinvoinnin yhteyttä, hyvinvoinnin asteikkona 0–10, kuvio 8. Vastaajien ikäluokat jaettiin kolmeen ryhmään: alle 34-vuotiaat, 35–50-vuotiaat ja 51–63-vuotiaat. Vertailussa voitiin todeta, että 35–50-vuotiaiden ikäryhmässä työhyvinvoinnin kokemus vaihteli. Yli puolet (52,9 %) arvioi työhyvinvointinsa hyväksi arvolla 8 ja 9, mutta toisaalta tässä ikäryhmässä koettiin haasteita työhyvinvoinnissa ja vastauksia oli annettu minimiarvoihin 2 ja 4 (11,8 %). Muiden ikäluokkien vastaukset sijoittuivat 5–9 arvoihin. Kaikissa ikäryhmissä työhyvinvointia oli arvioitu pääosin hyväksi, mutta jonkin verran heikentyneeksi arvoilla 7, 8 ja 9, joita oli valittu alle 34-vuotiaiden ryhmässä 60 %, 35–50-vuotiailla 58,8 %, 51–63-vuotiailla 83 %. 51–63-vuotiaista puolet oli arvioinut omaa hyvinvoinnin tason hyväksi ja valinnut arvon 8.

<b>Arvio omasta työhyvinvoinnista ikäluokittain</b> asteikolla 0 – 10 (erittäin heikko - erinomainen)				
	Ikäluokka			Kaikki ikäluokat
	Alle 35 v.	35 – 50 v.	51 – 63 v.	
0	0	0	0	0
1	0	0	0	0
2	0	5,9 %	0	2,9 %
3	0	0	0	0
4	0	5,9 %	0	2,9 %
5	20 %	17,6 %	8,3 %	14,7 %
6	20 %	11,8 %	8,3 %	11,8 %
7	20 %	5,9 %	25 %	14,7 %
8	20 %	29,4 %	50 %	35,3 %
9	20 %	23,5 %	8,3 %	17,6 %
10	0	0	0	0
Yhteensä	100 %	100 %	100 %	100 %

Kuvio 8. Arvio omasta työhyvinvoinnista ikäluokittain

**Kysymys 7. Työskentely varhaiskasvatuksessa viiden vuoden päästä****ja kysymys 8. lisäkysymys Ei-vastanneille**

Selvitimme tulevaisuuden ajatuksia työskentelystä varhaiskasvatusalalla ja mahdollisia alanvaihtoaikkeitä, pyytämällä vastaajia arvioimaan työskenteleekö hän varhaiskasvatuksen alalla viiden vuoden kuluttua. Kysymyksellä työpaikan- ja alanvaihtoaajatuksista voidaan kartoittaa työhyvinvointia ja yleistä tyytyväisyyttä. Vastaukset heijastelevat työntekijän resilienssiä, eli joustokykyä, hyvinvointia tukevia voimavaroja ja työniloa, tai indikoivat väsymistä, uupumusta, jotka lisäävät työpaikan vaihtoaajatuksia. Vastaukset tukevat tulosten päättelyä yhdistettynä muihin tuloksiin, jolloin hyödyllisiä ovat myös *Ei*-vastaukset, joissa vastaaja ei avaa tarkempaa syytä alanvaihtoarvioonsa.

Saimme tähän 34 vastausta. Vastaajista 59 % arvioi työskentelevänsä varhaiskasvatuksessa viiden vuoden kuluttua. 41 % (14 henkilöä) ei aikonut työskennellä alalla viiden vuoden päästä, kuvio 9.

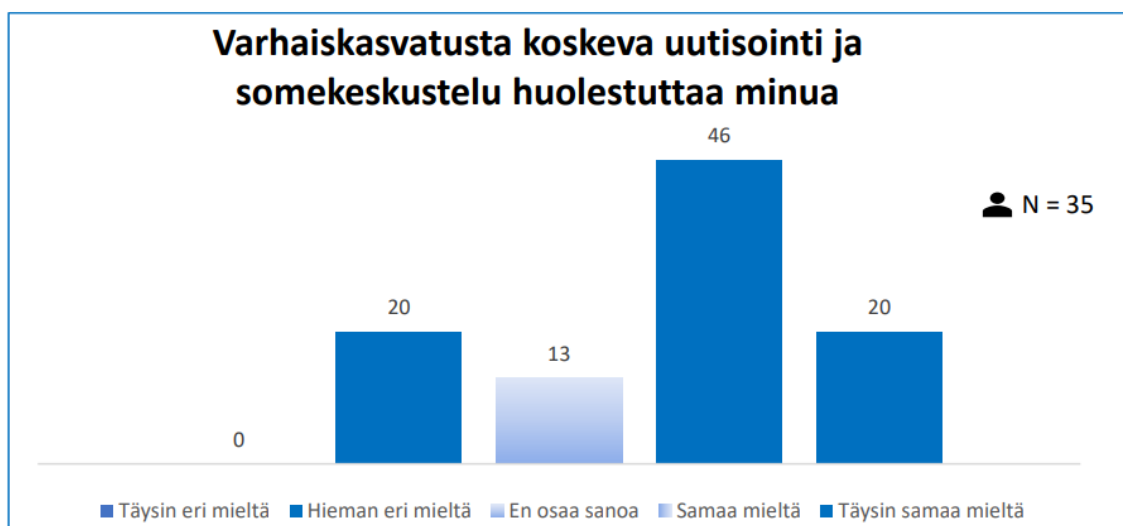
Ei-vastauksia tarkennettiin lisäkysymyksellä 8: *”Arvioit, että et työskentele varhaiskasvatuksessa viiden vuoden kuluttua, miksi?”*. Vastaajista kolme ilmoitti jäävänsä eläkkeelle viiden vuoden sisällä. (Vastaaja nro 1-3). Kymmenen vastaajaa ei ilmaissut tarkempaa syytä tai taustaa arvioonsa alanvaihdosta. Taustalla voi mahdollisesti olla tyytymättömyyttä, väsymystä ja työstressiä. Tähän viittaa myös, että työuupumuksen kartoituksessa (kysymys 11) ilmeni yksilötasolla työuupumusriskin nousua. Työntekijän itsensä, sekä esihenkilön ja työyhteisön olisi tärkeää tunnistaa uupuminen ja reagoida siihen. Yksi avoin vastaus liittyi työnkuvaan ja työmäärään: *”Työnkuva ja työ määrä ei vastaa enää sitä, mihin työhön olen aikoinaan kouluttautunut. Työtehtäviä on ja tulee koko ajan lisää työaikaan nähden, mikä kuormittaa ja aiheuttaa työuupumusta”*. (vastaaja nro 4)



Kuvio 9. Työskentely varhaiskasvatuksessa viiden vuoden kuluttua

### Kysymys 9. Työhyvinvointia kuvaavat väitteet

Yhdeksäs kysymys käsitteli erilaisia väittämiä työhyvinvoinnista. Vastaukset oli mahdollista asettaa viisiportaiselle Likert-asteikolle 1-5 (1= täysin eri mieltä ja 5= täysin samaa mieltä). 66 % vastaajista oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä, että varhaiskasvatusta koskeva uutisointi ja somekeskustelu huolestuttaa, kuvio 10. Kuviossa 12 lisää työhyvinvointiväitteitä, joihin vastanneista 63 % oli samaa tai täysin samaa mieltä, että moniammatillinen yhteistyö tukee jaksamista. 49 % vastaajista oli samaa tai täysin samaa mieltä, että työympäristö ja tilat ovat toimivia ja viihtyisiä. Jopa 89 % vastaajista oli samaa tai täysin samaa mieltä, että työkaverit kannustivat ja tukivat vastaajaa. 32 % vastaajista oli samaa tai täysin samaa mieltä, että he saavat tukea työterveyshuollosta, kun 20 % oli hieman eri mieltä tuen saamisesta ja 28 % ei saanut tukea työterveyshuollosta.

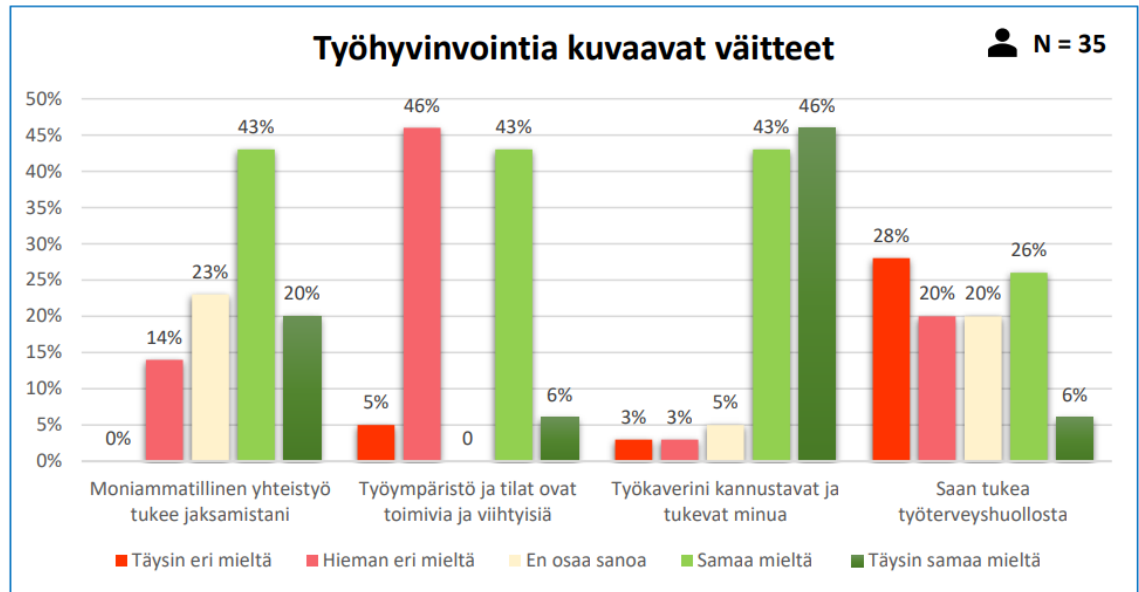


Kuvio 10. Uutisoinnin ja somekeskustelun huolestuttavuus

PSPP-ohjelman ristiintaulukoinnilla selvitimme ikäluokittain, kokevatko työntekijät itsensä huolestuneeksi seuratessaan varhaiskasvatusta koskevaa uutisointia tai keskustelua sosiaalisessa mediassa, kuvio 11. Alle 34 vuotiaista jopa 60 % oli täysin samaa mieltä, että uutisointi ja somekeskustelu huolestuttavat. 35–50-vuotiaiden ikäryhmässä vastaava arvo oli 17,6 % ja 51–63-vuotiailla 7,7 %.

Varhaiskasvatusta koskevasta uutisoinnista ja somekeskustelusta huolestuneisuus ikäluokittain				
	Ikäluokka			Kaikki ikäluokat
	Alle 35 v.	35 – 50 v.	51 – 63 v.	
Hieman eri mieltä	20 %	17,6 %	23,1 %	20 %
En osaa sanoa	0	23,5 %	7,7 %	14,3 %
Samaa mieltä	20 %	41,2 %	61,5 %	45,7 %
Täysin samaa mieltä	60 %	17,6 %	7,7 %	20 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %	100 %

Kuvio 11. Huolestuneisuus uutisoinnista ja somekeskustelusta ikäryhmittäin

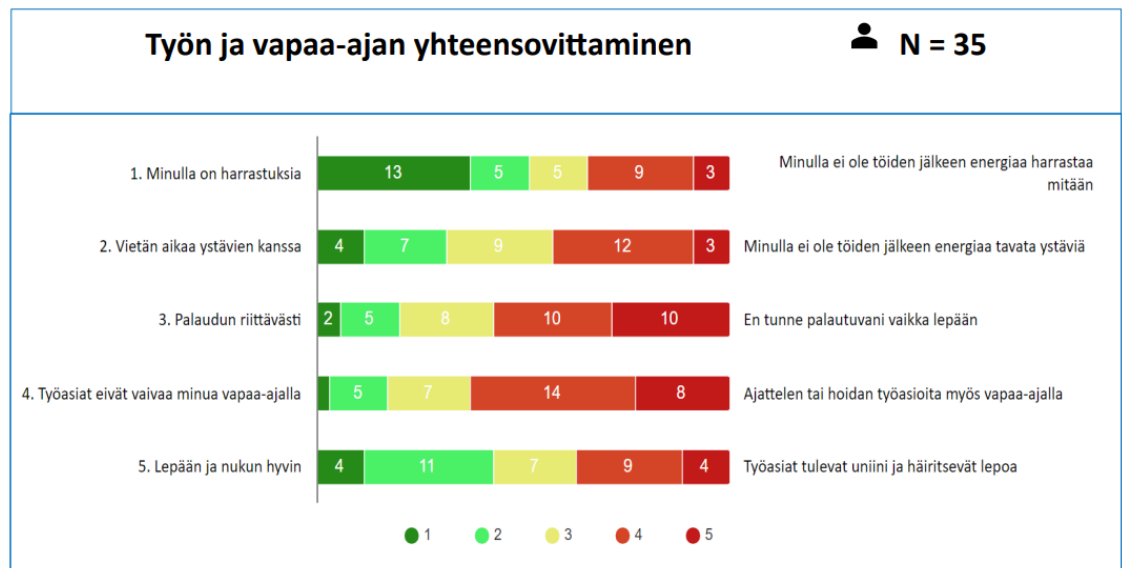


Kuvio 12. Työhyvinvointia kuvaavat väitteet

### Kysymys 10. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

Selvitimme työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen haasteita. Kuviossa 13 ilmoitetaan tulokset vastauksien lukumäärinä, kuviossa 14 tulokset ilmaistaan prosentteina ja nähtävillä ovat myös väitteiden saamat keskiarvot. Samasta ilmiöstä esitettiin kaksi ääripään väitettä, joiden väliltä vastaaja pystyi valitsemaan liukujanalta itselleen sopivan arvon, väliltä 1–5. Esimerkiksi väitteessä 3, arvo 1 on positiivinen ja lähimpänä ääripäätä *Palautun riittävästi*, kun arvo 5 negatiivinen ja lähimpänä ääripäätä *En tunne palautuvani, vaikka lepään*. Vastaajista 37 % koki, että heillä on harrastuksia. 11 % koki, että he viettävät aikaa ystävien kanssa myös vapaa-ajalla. Vain 6 % koki, että työstä palautuminen on riittävää. Enemmän vastauksia sai negatiivinen ääripää, jossa 29 % vastaajista koki, ettei palautuminen ole riittävää levosta huolimatta.





Kuvio 13. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen


	1	2	3	4	5		Keskiarvo	Mediaani
1. Minulla on harrastuksia	37%	14%	14%	26%	9%	Minulla ei ole töiden jälkeen energiaa harrastaa mitään	3	2
2. Vietän aikaa ystävien kanssa	11%	20%	26%	34%	9%	Minulla ei ole töiden jälkeen energiaa tavata ystäviä	3	3
3. Palaudun riittävästi	6%	14%	23%	28%	29%	En tunne palautuvani vaikka lepään	4	4
4. Työasiat eivät vaivaa minua vapaa-ajalla	3%	14%	20%	40%	23%	Ajattelen tai hoidan työasioita myös vapaa-ajalla	4	4
5. Lepään ja nukun hyvin	12%	31%	20%	26%	11%	Työasiat tulevat uniini ja häiritsevät lepoa	3	3

Kuvio 14. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen prosentteina

### Kysymys 11. Työstressi ja uupuminen

Työhyvinvointikyselyyn sisällytettiin Burnout Assessment Tool (BAT) -menetelmän työelämä tutkimukseen soveltuvan BAT-4-kyselyn neljä määrämuotoista väittämää: *Tunnen itseni henkisesti uupuneeksi työssäni*, *En ole kiinnostunut enkä innostunut työstäni*, *Minun on vaikea pysyä tarkkaavaisena työssäni*, *En pysty hallitsemaan tunteitani työssäni*. Ne mittaavat neljää eri työuupumusoireyhtymän ydinoiretta. Asteikko on 5-portainen: 1 ei koskaan, 2 harvoin, 3 joskus, 4 usein, 5 aina. Kuvio 15 kuvaa kaikkien kyselyyn vastanneiden tulokset tehtyjen valintojen kappalemäärinä ja arvojen keskiarvona.

Yksilökohtaisissa vastauksissa matalimmat työuupumusarvot olivat 2,25, jolloin työssä ei koeta työuupumusoireita, vaikka mahdollisesti saattaa tuntea stressin oireita tai väsymystä. Vastajista 54 % ylitti kohonneen työuupumusriskin raja-arvon, joka on 3,13. Korkeimmat vastaajakohittaiset keskiarvot olivat 3,75, mikä antaa viitteitä kohonneesta työuupumusriskistä.

<b>Työuupumuksen kartoittaminen</b> Burnout Assessment Tool (BAT-4) -menetelmän väittämillä (asteikko 1 Ei koskaan – 5 Aina)  N = 35						
	Ei koskaan 1	Harvoin 2	Joskus 3	Usein 4	Aina 5	KESKIVARVO
Tunnen itseni henkisesti uupuneeksi työssäni	0	2	18	15	0	3,4
En ole kiinnostunut enkä innostunut työstäni	0	17	15	3	0	2,6
Minun on vaikea pysyä tarkkaavaisena työssäni	0	5	23	7	0	3,1
En pysty hallitsemaan tunteitani työssäni	0	20	15	15	0	2,4
Valinnat yhteensä	0	44	71	40	0	

Kuvio 15. Työuupumusta kartoittavat väitteet (BAT-4)

#### Kysymys 12. Työyhteisö ja asenne, työskentelyn mielekkyys työyksikössä

Halusimme selvittää työskentelyn mielekkyyttä omassa työyksikössä. Vastaajista 89 % vastasi *kyllä*, eli työskentelee mielellään omassa yksikössään. 11 % (neljä vastaajaa) vastasi kielteisesti, *En, koska...* ja lisäkenttään oli mahdollista kirjoittaa vapaasti tarkennusta. Kielteisen vastauksen antaneet kokivat muutoksen, sitoutumisen ja johtamisen kuormittavan ja vähentävän mielekkyyttä omassa työyksikössä.

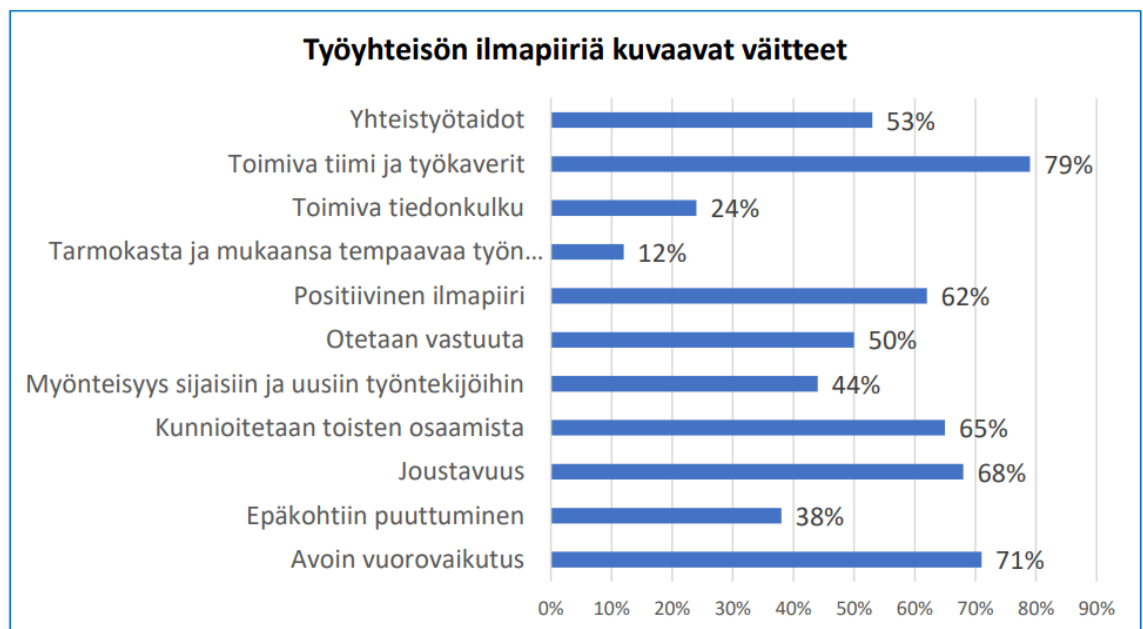
*”Kaikki on jatkuvassa muutoksessa. Työhön ei pysty sitoutumaan, koska muutoksia tapahtuu koko ajan työyksikön sisällä.” (vastaaja nro.1).*

*”Monille asioille ei ole tapahtunut mitään puheeksi ottamisesta huolimatta, uusia asioita tulee hoidettavaksi ja vanhat asiat jää unholaan. Henkilöstössä paljon väsymistä/uupumista, henkilökunnan vaihdoksia vuosittain.” (vastaaja nro 2).*

*”En koe kuuluvani tähän työyhteisöön. Huono johtaminen näkyy koko työyhteisössä.” (vastaaja nro 3).*

### Kysymys 13. Työyhteisö ja asenne, työyhteisön ilmapiiriä ja työn imu

Tutkimme väitteillä työyhteisön ilmapiiriä ja työn imun kokemusta. Monivalintakysymyksen 11 väittämästä sai vapaasti valita haluamansa määrän kohtia, jotka omasta mielestä kuvaavat työyhteisön ilmapiiriä, kuvio 14. Vastaajat tunnistivat ja liittivät omaan työyhteisöönsä monia epäsuorasti ilmaistuja työn imuun liittyviä tekijöitä, mutta kokivat suoran ja kuvailevan lauseen työn imusta vähemmän osuvaksi, sillä vain 12 % valitsi väitteen *tarmokas ja mukaansa tempaava työn imu*. Tulokset ovat erinomaisia, sillä eniten valintoja saivat toimiva tiimi ja työkaverit (79 %) sekä avoin vuorovaikutus (71 %). Myös toisten osaamisen kunnioitus ilmenee vahvasti (*kunnioitetaan toisten osaamista* 65 %, *positiivinen ilmapiiri* 62 %) ja varhaiskasvatuksen hyvinvointia tutkineen Nilsin (2016) mukaan arvostavassa ilmapiirissä työskentely vähentää työn kuormittavuuden tunteita ja työn imun hyvätaso parantaa koko työyhteisön työhyvinvointia.

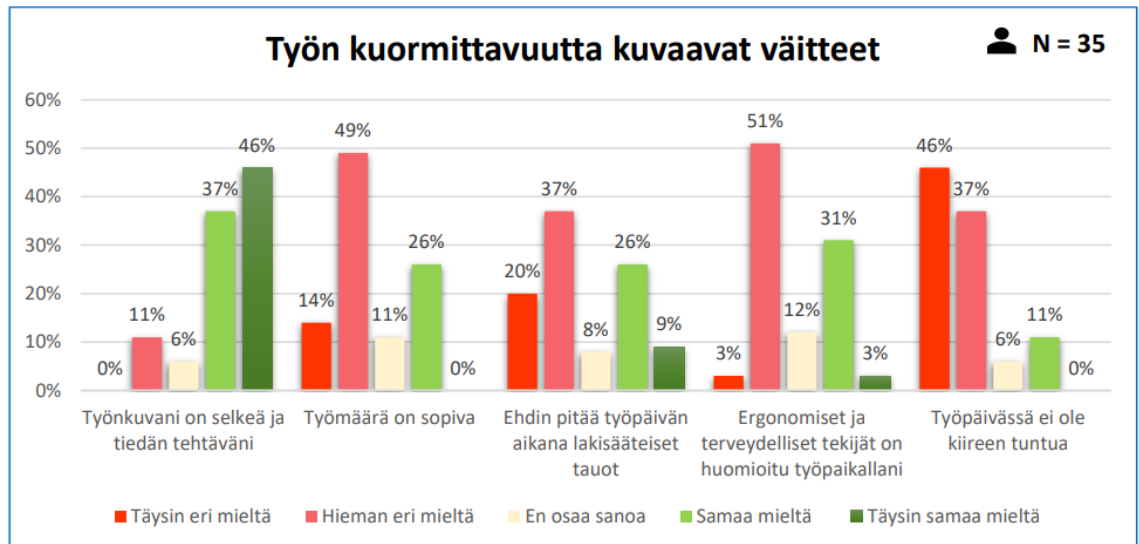


Kuvio 16. Työyhteisön ilmapiiri ja työn imu

### Kysymys 14. Työn kuormittavuus

Selvitimme työn kuormittavuutta ja työn mielekkyyttä viisiportaisella Likert-asteikolla 1-5, jossa 1= *täysin eri mieltä* ja 5= *täysin samaa mieltä*, taulukko 13. Vastaajista 83 % oli *samaa* tai *täysin samaa mieltä*, että *työnkuva on selkeä ja työntekijä tietää oman tehtävänsä*. 26 % vastaajista oli *samaa mieltä*, että *koettu työmäärä on sopiva*, kuvio 17. 63 % vastaajista koki olevan *täysin eri mieltä* tai *hieman eri mieltä* työmäärän sopivuudesta. Huomattavaa on, että lakisääteisiä taukoja kysyttäessä vain 9 % oli *täysin samaa mieltä*, että ehtii pitää tauot ajallaan. 54 % vastaajista oli

täysin eri mieltä tai hieman eri mieltä väitteestä, että *ergonomiset ja terveydelliset tekijät on huomioitu omalla työpaikalla*. 34 % vastaajista oli *samaa tai täysin samaa mieltä*. Kiireentuntua työpäivässä tunsivat vastaajista 83 % (ollen *täysin eri mieltä* tai *hieman eri mieltä* väitteestä, että *työpäivässä ei ole kiireen tuntua*).



Kuvio 17. Työn kuormittavuus

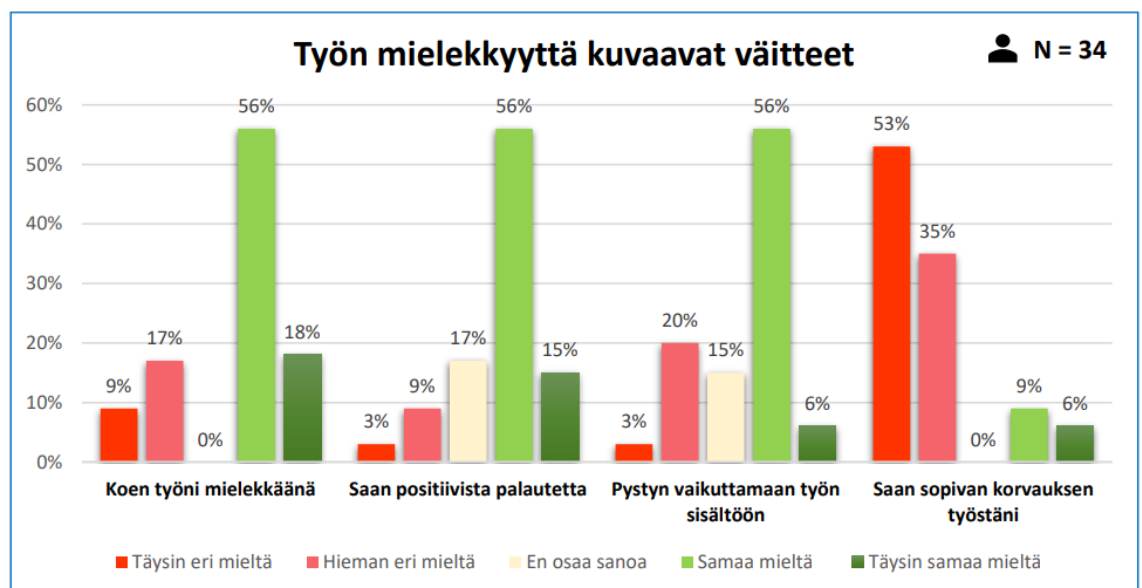
PSPP-ohjelman ristiintaulukoinnilla vertailtiin kiireen tunteen kokemista ikäluokittain, kuvio 18. Alle 34-vuotiaista 60 % tunsivat työpäivän kiireiseksi (ollen *täysin eri mieltä* väitteestä: *työpäivässä ei ole kiireen tuntua*). Myös 35–50-vuotiaista 52,9 % koki työssä kiirettä. Ikäryhmässä 51–63-vuotiaat, vastaukset olivat muihin verrattuna hieman matalampia (30,8 %). Nuoremmat ikäluokat siis kokivat kiireen tuntua omassa työpäivässään enemmän.

Kiireen tunteminen ikäluokittain				
Työpäivässä ei ole kiireen tuntua -väite				
	Ikäluokka			Kaikki ikäluokat
	Alle 35 v.	35 – 50 v.	51 – 63 v.	
Täysin eri mieltä	60 %	52,9 %	30,8 %	45 %
Hieman eri mieltä	20 %	35,3 %	46,2 %	37,1 %
En osaa sanoa	0 %	5,9 %	7,7 %	5,7 %
Samaa mieltä	20 %	5,9 %	15,4 %	11,4 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %	100 %

Kuvio 18. Kiireen kokeminen ikäluokittain

### Kysymys 15. Työn mielekkyys

Työn mielekkyyteen saimme 34 vastausta, vastaukset voi nähdä kuviosta 19. Vastaajista 74 % oli *samaa mieltä* tai *täysin samaa mieltä*, että oma työ koetaan mielekkäänä. 71 % oli *samaa mieltä* tai *täysin samaa mieltä*, että *sai positiivista palautetta* ja 62 % vastaajista oli *samaa mieltä* tai *täysin samaa mieltä*, että *pystyy vaikuttamaan oman työn sisältöön*. 88 % vastaajista oli *täysin eri mieltä* tai *hieman eri mieltä*, että *työstä saatu korvaus on sopivan kokoinen*.



Kuvio 19. Työn mielekkyys

PSPP-ohjelman ristiintaulukoinnilla vertailtiin ikäluokittain työstä saadun korvauksen sopivaksi kokemista, yhtenä työn mielekkyyden kokemukseen vaikuttavana osatekijänä, kuvio 20. Väitteestä ”*Saan sopivan korvauksen työstäni*” oli *täysin samaa mieltä* pieni osuus (8 %) 51–63-vuotiaiden ikäluokassa. Alle 34-vuotiaista suurin osa, 80 %, oli *täysin eri mieltä*, 35–50-vuotiaista 53 % ja 51–63-vuotiaista 42 %.

<b>Saadun korvauksen sopivuus ikäluokittain</b> Saan sopivan korvauksen työstäni -väite				
	Ikäluokka			Kaikki ikäluokat
	Alle 35 v.	35 – 50 v.	51 – 63 v.	
Täysin eri mieltä	80 %	53 %	42 %	53 %
Hieman eri mieltä	0 %	35 %	50 %	35 %
Samaa mieltä	20 %	12 %	0 %	9 %
Täysin samaa mieltä	0 %	0 %	8 %	3 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %	100 %

Kuvio 20. Saadun korvauksen sopivuus ikäluokittain

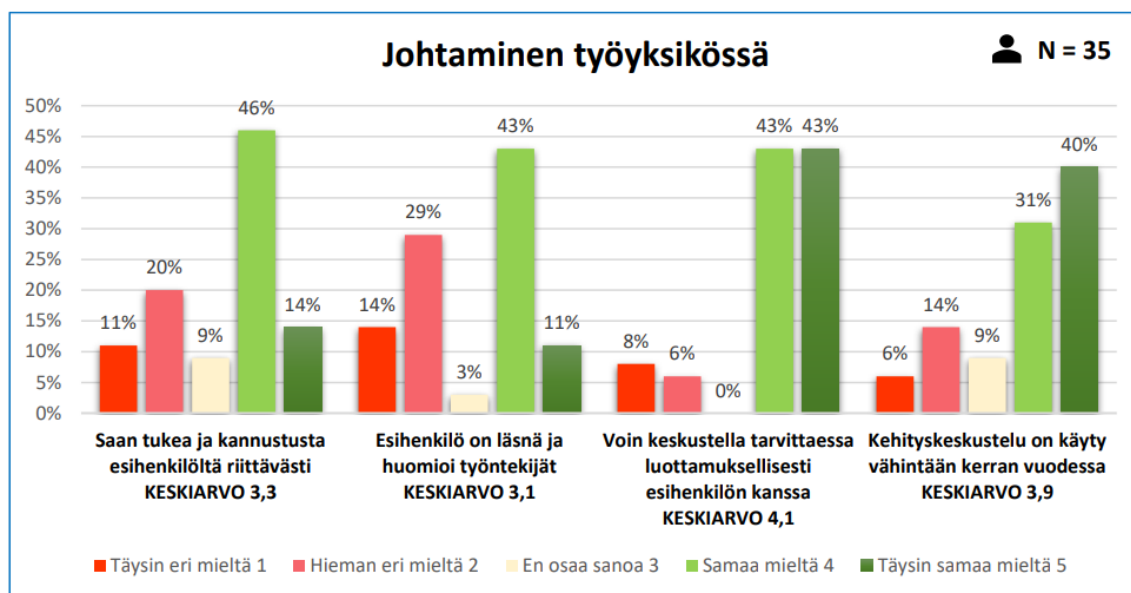
PSPP-ohjelman ristiintaulukoinnilla vertailtiin myös tehtävänimikkeittäin saadun korvauksen yhteyttä, kuvio 21. Päiväkodin johtajista kaikki olivat *hieman eri mieltä* saadun korvauksen määrästä. Varhaiskasvatuksen erityisavustajien kaikki vastaukset *olivat täysin eri mieltä*. Lastenhoitajien vastaukset jakautuivat tasaisemmin. Kuitenkin 69 % oli *täysin eri mieltä* saadun korvauksen sopivuudesta. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajat olivat ainoa ammattiryhmä, jotka antoivat vastaukset myös kohtaan *täysin samaa mieltä* (6 %). Varhaiskasvatuksen opettajien vastaukset jakautuivat myös tasaisemmin. 53 % vastaajista oli *hieman eri mieltä* korvauksen sopivuudesta.

<b>Saadun korvauksen sopivuus tehtävänimikkeittäin</b> Saan sopivan korvauksen työstäni -väite					
	Tehtävänimike				Kaikki
	Päiväkodin johtaja	Varhaiskasvatuksen erityisavustaja	Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	Varhaiskasvatuksen opettaja	
Täysin eri mieltä	0 %	100 %	69 %	33 %	53 %
Hieman eri mieltä	100 %	0 %	19 %	53 %	35 %
Samaa mieltä	0 %	0 %	6 %	13 %	9 %
Täysin samaa mieltä	0 %	0 %	6 %	0 %	3 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Kuvio 21. Saadun korvauksen sopivuus tehtävänimikkeittäin

#### Kysymys 16. Johtaminen työyksikössä

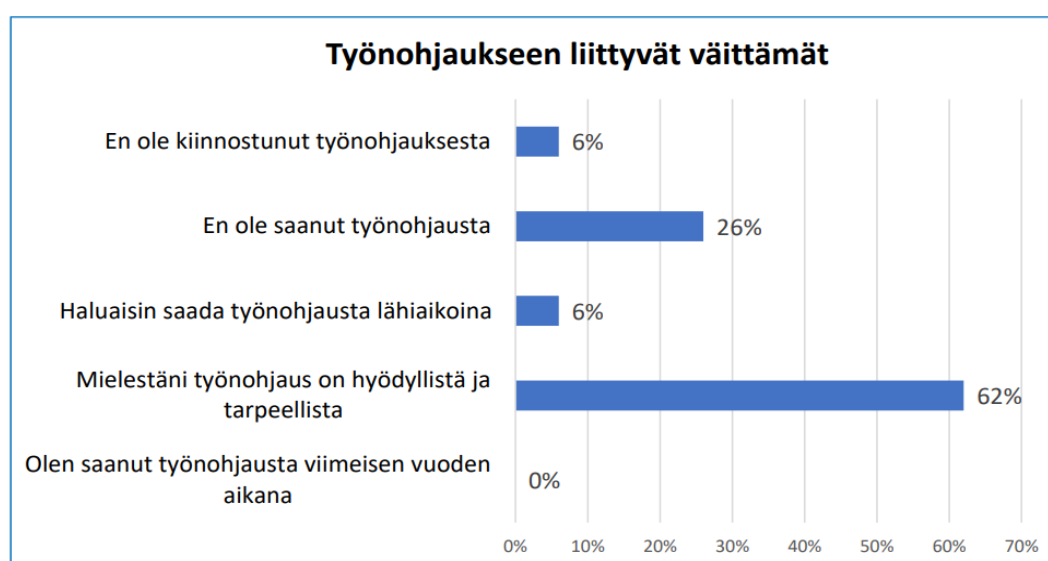
Seuraava kysymys käsitteli johtamista ja johtamisen kokemuksia omassa työyksikössä, vastaukset on esitelty kuviossa 22. Vastaukset koottiin väittämällä, joihin vastattiin viisiportaisella Likert-asteikolla 1–5, jossa arvo 1 merkitsee *täysin eri mieltä* ja 5 *täysin samaa mieltä*. Pääotsikko oli: *Miten kuvailisit johtamista työyksikössäsi*. Vastaajista 60 % koki, että *sai riittävästi tukea ja kannustusta esihenkilöltään*. On huomioitavaa, että 31 % ei kokenut saavansa riittävästi tukea ja kannustusta esihenkilöltä, sillä 11 % vastaajista oli väittämistä *täysin eri mieltä* ja 20 % *hieman eri mieltä*. Epäröintiä ilmaisi myös se, että 9 % *ei osannut sanoa*, saako tukea ja kannustusta riittävästi. Esihenkilön läsnäoloa ja työntekijöiden huomiointia selvittävään väitteeseen tuli hajontaa vastauksiin, sillä 54 % *vastasi, että esihenkilö on läsnä ja huomioi työntekijät*, mutta 14 % oli *täysin eri mieltä* ja 29 % *hieman eri mieltä*, jonka lisäksi 3 % *ei osannut sanoa*. Esihenkilön kanssa voi tarvittaessa keskustella luottamuksellisesti, näin vastasi 86 %, kuitenkin 14 % ei jaa samaa näkemystä (8 % oli *täysin eri mieltä* ja 6 % *hieman eri mieltä*). Kehityskeskusteluja oli käyty vähintään kerran vuodessa 71 % kanssa (kyselyn ajankohta oli syys-lokakuun vaihde). Vastauksien mukaan yli 20 % ei ollut käynyt kehityskeskustelua, tai sitä ei ole pidetty vähintään kerran vuodessa (*täysin eri mieltä* oli 6 %, *hieman eri mieltä* oli 14 %) ja 9 % vastaajista ei osannut sanoa.



Kuvio 22. Johtaminen työyksikössä

### Kysymys 17. Työnohjaus

Lomakkeessa oli monivalintakysymys, jossa piti valita väittämistä sopivimmat vaihtoehdot. Väittämiä oli 5 kappaletta, jotka on esitetty kuviossa 23. Ilmeni, että kukaan kyselyyn vastanneista ei ollut saanut työnohjausta kuluneen vuoden aikana (kysely toteutettiin syyskuun - lokakuun vaihteessa) ja 26 % vastaajista ei ollut saanut lainkaan työnohjausta. Kyselyn perusteella 62 % näkee työnohjauksen hyödylliseksi ja tarpeelliseksi ja 6 % haluaisi työnohjausta lähiaikoina ja vain 6 % ei ollut kiinnostunut työnohjauksesta.



Kuvio 23. Työnohjaukseen liittyvät väittämät



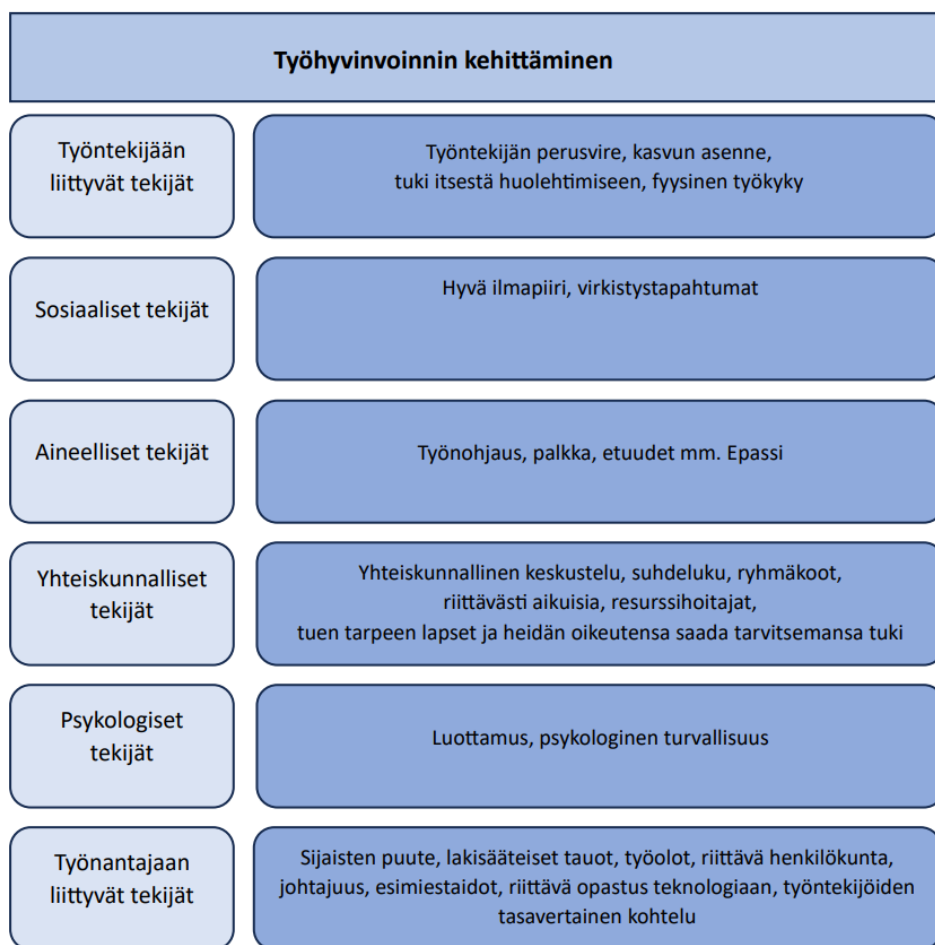
PSPP-ohjelman ristiintaulukoinnilla vertailtiin työnohjauksen tarvetta ja ikäluokkia, Kuvio 22. Kaikki ikäluokat olivat sitä mieltä, että työnohjaus on hyödyllistä ja tarpeellista. Ikäluokittain vastaukset olivat alle 34-vuotiailla 40 %, 35–50-vuotiailla 59 % ja 51–63-vuotiailla 75 %.

<b>Työnohjauksen tarve ja kiinnostus ikäluokittain</b> Työnohjaus on työtä koskevaa ohjausta, jota antaa siihen koulutettu henkilö				
	Ikäluokka			Kaikki ikäluokat
	Alle 35 v.	35 – 50 v.	51 – 63 v.	
Mielestäni työnohjaus on hyödyllistä ja tarpeellista	40 %	59 %	75 %	62 %
Haluaisin saada työnohjausta lähiaikoina	20 %	6 %	0 %	6 %
En ole saanut työnohjausta	40 %	35 %	8 %	26 %
En ole kiinnostunut työnohjauksesta	0 %	0 %	17 %	6 %
<b>Yhteensä</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Kuvio 24. Työnohjauksen tarve ikäluokittain

### Kysymys 18. Työntekijöiden ideat ja ajatukset työhyvinvoinnin kehittämisestä

Kyselylomakkeen viimeinen kysymys kartoitti työntekijöiden ideoita ja ajatuksia työhyvinvoinnin kehittämisestä. Avoimeen kysymykseen saatiin 14 vastausta, jotka analysoitiin sisällönanalyysilla. Tästä laadittiin erillinen kaavio analyysin etenemisestä, jossa alkuperäisestä ilmauksesta muodostettiin pelkistetty ilmaus. Ote kaaviosta liitteenä 4. Vastaukset teemoitettiin muodostaen niistä ylä- ja alaluokat, jotka ovat esitetty kuviossa 25. Yläluokat muodostuvat työhyvinvointiin vaikuttavista eri tekijöistä, joita ovat työntekijään liittyvät sosiaaliset, aineelliset, yhteiskunnalliset ja psykologiset tekijät ja työnantajaan liittyvät tekijät. Alaluokissa esimerkiksi työntekijään liittyviä tekijöitä ovat työntekijän oma perusvire, kasvun asenne, tuki itsestä huolehtimiseen ja fyysinen työkyky. Vastauksissa nostettiin esille myös työntekijöiden oma asenne työtä kohtaan, eli positii-visuuden löytäminen, vaikka työ on haastavaa.



Kuvio 25. Työhyvinvoinnin kehittäminen, ylä- ja alaluokat

*“Työhyvinvointi on iso ja monisyinen asia. Ajattelen kuitenkin, että jos työntekijöiden “perusvire työstä ja työnteosta sisältäisi ajatuksia myös positiivisista puolista, voisi joskus negatiivinen ajattelu jäädä vähemmälle. Tämä ei tarkoita, että epäkohdat pitäisi lakaista maton alle, mutta joskus tuntuu, että aika pienistäkin asioista jaksetaan “narista”. Toki jokainen elää ja tekee omista voimavaroistaan käsin ja senkin tuki ymmärrän. Tämä on tärkeää ja upeaa työtä ja itse olen kiitollinen työpaikastani.” (vastaaja nro 8).*

Vastauksissa aineellisiksi tekijöiksi mainittiin mm. työnohjaus, etuudet ja palkka. Vastauksista kävi ilmi, että henkilöstö oli tyytyväisiä 200 euron E-passi rahaan. Henkilöstö kaipaa työnohjausta lisää. Vastauksista kävi ilmi, että työn kuormittavuuteen nähden toivottiin isompaa palkkaa. Sosiaalisiksi tekijöiksi mainittiin mm. virkistystapahtumat, joita henkilöstö toivoi.

*“Riittävä henkilökunta määrää lapsiainekseen suhteutettuna. Paljon tuentarpeisia. Ei aikaa kaikille! Virkistymistapahtumat! Parempi palkka!!! Työnohjaus!” (vastaaja nro 14).*

*“Enemmän etuuksia, esim. Alennuksia uimahallilipuista/kuntosalista/ryhmäliikunnasta. E-passiraha pysyisi 200 eurossa. Jouluna voisi saada vaikka kiitoksen ja suklaata, pelkän sähköpostin sijasta.” (vastaaja nro 3).*

Kyselyssä yhteiskunnalliset tekijät olivat yhteiskunnallinen keskustelu, suhdeluku, hoitajaresurssit ja tuen lapsien oikeus saada tarvitsemansa tuki. Useissa vastauksissa suhdeluku huolestutti henkilöstöä ja vaaratilanteiden määrää. Henkilöstö toivoi lisää palkkaa, joka vastaisi työn vaativuuteen.

*“Hallinnossa otettava vakavasti kentältä nousevat asiat. Yhteiskunnallinen keskustelu on tärkeää ja huoltajien suuntaan oltava rehellisiä.” (vastaaja nro 2).*

*“Töissä lähes joka päivä iltapäivisin, kun aamuvuorolainen on lähtenyt töistä, ryhmä jää yli lakimukaisen suhdeluvun tilaan. Pahin tilanne alle 3-vuotiaiden ryhmissä, jossa kahden aikuisen hoidettavaksi voi jäädä 10 - 12 lasta. Tällöin toimitaan täysin liukuhinnalla, ei ehdi lapsia yksilöllisesti ottaa huomioon. Ja vaaratilanteita syntyy paljon. Riittämättömyyden tunne on suurta päivästä toiseen. Jatkuva suhdelukujen ylitys kuormittaa ja uuvuttaa työntekijöitä valtavasti.” (vastaaja nro 6).*

*“Riittävästi henkilökuntaa vastaamaan lasten tarpeita. Joka ryhmään lakisääteiseksi kaksi opettajaa ja kaksi lastenhoitajaa. Lisäksi avustavat henkilöt. Henk.koht avustajat lapsille, jotka vievät yhden aikuisen. Sijaiset poissaoloihin. Pidettävä kiinni suhdeluvuista koko päivän ajan. Lastenhoitajien työssä huomioitava opettajien sak-ajat ja palaverit, joita on paljon. Palkka vastaaman työn vastuullisuutta, kuormittavuutta ja fyysistä että henkistä raskautta. Työssä myös joustetaan ja venytään todella paljon.” (vastaaja nro 5).*

*“Työolojen tulisi olla inhimilliset, päiväkotia on iso osa lasten elämää ja tällä hetkellä elämme kaaosta joka päivä. Jos aikuiset eivät koe hyvinvointia, miten lapset voivat sitä kokea. Satsataan lasten hyvinvointiin satsaamalla inhimillisiin työolosuhteisiin. (vastaaja nro 4).*

*“Pienemmät ryhmäkoot ja oikeasti riittävästi aikuisia tuentarpeisia lapsia varten eikä niin, että sairastapauksissa resurssi lastenhoitaja tuuraa toisessa ryhmässä tai hänen sairastuttuaan ei ketään edes oteta sijaiseksi, koska vastuut täyttyy.” (vastaaja nro 10).*

Psykologisia tekijöitä henkilöstö nosti avoimessa kysymyksessä vähän. Psykologisia tekijöitä olivat luottamus ja psykologinen turvallisuus. Myös hyvä ilmapiiri ja luottamus nousi vastauksissa.

*“Eipä ehkä uutta heureka ideaa. Totean, että hyvä ilmapiiri, psykologinen turvallisuus ja kasvuasenne, luottamus. Kun johtaminen on kunnossa näiltä osin. Riittävä henkilöstön määrä. Hyvä tuki itsestä huolehtimiselle eli tarkoitan kuntoiluun: esimerkiksi uima/salikortit henkilöstölle uimahallille työsuhde-etuna, jotka auttaa mielenterveydellisiin seikkoihin kuin varmasti monelta selkäsäryltä säästyään. Myös työnantaja säästää sairaskuluissa näiden myötä.” (vastaaja nro 11).*

Työnantajaan liittyviä tekijöitä olivat sijaisten puute, lakisääteiset tauot, työolot, henkilökunnan riittävyys, johtajuuden ja esihenkilötaitojen haasteet, riittävä opastus uusien teknologialaitteiden hallintaan sekä työntekijöiden tasavertainen kohtelu.

*“Otetaan sijaisia tarvittaessa. Lakisääteiset tauot työpäivään, aina ei ehdi pitämään taukoja.” (vastaaja nro 1).*

*“Johtajalla selkeästi langat käsissä, jotta tietää henkilöstö ja lapsitilanteet ryhmissä päivittäin. Selkeästi sanottaa kuka auttaa ja ketä, ei jätetä asioita roikkumaan. Epävarmuus rasittaa kaikkia ja aiheuttaa turhia puheita. Pitäisi muistaa, että tauko on työasiaa vapaata aikaa.” (vastaaja nro 9).*

*“Näin vanhempana työntekijänä koen hankaluutta, kun jokin lomake tai asia uudistetaan ja otetaan vain sähköisenä käyttöön eikä ole riittävästi opastusta ottaa asiaa haltuun ja kaikenlaiset ”lomakkeet” ja arvioinnit tehdään sähköisesti, eikä niille ole aina aikaa ja kun olisi aikaa ei ole laitetta millä tehdä, eikä aina paikkaa rauhassa paneutua asiaan, itse työ tuntuu välillä olevan sivuseikka kaiken muun joukossa.” (vastaaja nro 13).*

*“Jatkuvat poissaolot rasittavat ryhmiä ja koko henkilöstöä. Jos sitä jatkuu vuodesta toiseen, niin muutkin alkavat väsyä. Sijaisia ei aina saada riittävästi. Toisaalta on hienoa, että apuja saadaan toisesta ryhmästä, mutta toisaalta sitten ollaan kahdessa ryhmässä ehkä vajaalla osan päivää.” (vastaaja nro 7).*

*“Hyvät esimiestaidot ja työntekijöiden tasavertainen kohtelu. Varhaiskasvatus lain parannusta suhdelukujen suhteen (ryhmässä pitäisi olla enemmän työntekijöitä) tai pienemmät lapsi ryhmät. Hyvät tilat mitkä suunniteltu päiväkotikäyttöön. Sijaisia pitäisi olla paremmin saatavilla, tukea tarvitseville lapsille pitää taata heidän tarvitsemansa tuki ja silloin myös avustajien/resurssilastenhoitajien palkkaaminen pitäisi olla mahdollista, jotta tämä tuki voidaan taata näille lapsille.” (vastaaja nro 12).*

## 5 Tuloksien tarkastelu, pohdinta ja johtopäätökset

Seuraavassa pohditaan ja peilataan työhyvinvointikyselyn tuloksia tutkimuksen viitekehysten mukaisesti teoriapohjaan, aiempaan tutkimustietoon, asetettuihin tutkimuskysymyksiin ja odotuksiin. Lisäksi tehdään päätelmiä ja tulkintoja, jotka voidaan perustella ja argumentoida tarkastellen tietoa tutkimuksen teoriaosuuteen nähden.

### 5.1 Pohdinta

Opinnäytetyön tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisena Kajaanin varhaiskasvatus kokee työhyvinvointinsa ja samalla pohtia kyselystä nousevia kehitysideoita. Sosionomin ratkaisulähtöisestä näkökulmasta katsoen, opinnäytetyöllä voidaan edistää positiivista muutosta, sillä kyselyllä saatiin esille työntekijöiltä konkreettisia kehittämis- ja parannusehdotuksia ja tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää parantamaan työhyvinvointia.

Muutokset varhaiskasvatuksen henkilöstövaatimuksissa, työvoimapula ja heikentynyt työhyvinvointi ovat olleet paljon esillä mediassa. Pääkaupunkiseudun tilanne on erityisen huolestuttava, millainen tilanne on Kajaanissa. Kuinka sitoutunutta henkilöstö on, onko heillä suunnitelmia vaihtaa työpaikkaa tai hakeutua pois alalta, tai hankkia varhaiskasvatusalan koulutusta ja pätevyyksiä.

Varhaiskasvatus ja lasten kanssa toimiminen vaatii tekijältään paljon. Tarvitaan pedagogista osaamista, havainnointikykyä, myönteistä asennetta, positiivisuutta, herkkyyttä ja empatiaa. Omaa hyvinvointia ja jaksamista haastaa, että työ on raskasta fyysisesti ja ergonomia on huono, päiväkotiympäristö on meluisa ja vaatii keskittymiskykyä. Lasten ja varsinkin erityislasten kanssa toimiminen vaatii aikuiselta oman käyttäytymisen ja tunteiden hallintaa ja toiminnansäätelykykyä. On siedettävä kiirettä, epävarmuutta ja jatkuvia muutoksia, silti säilytettävä hallinnan tunne ja omaan työhön vaikuttamisen tunne. On osattava toimia työyhteisössä tuttujen työkavereiden ja tuntemattomien sijaisien kanssa sekä palauduttava rasituksesta. Innostus ja työn imun tunteminen parantavat vastoinikäymisten sietokykyä. Ne tarttuvat työyhteisössä ja lisäävät työn mielekkyyttä. Työntekijän omalla asenteella ja myönteisyydellä on siis suuri merkitys työyhteisössä omalle ja toisten työhyvinvoinnille. Jatkuva muutos ja henkilökunnan vaihtuvuus luo vaatimuksia koko organisaatiolle. Työyhteisöltä tarvitaan yhteistyötä, toimivaa kommunikointia ja joustavaa

toiminnan suunnittelua. Johdolta puolestaan tarvitaan nopeaa reagoitua ja osaamista henkilöstön ja hyvinvoinnin johtamiseen. Työntekijältä vaaditaan positiivisuutta, resilienssiä ja työyhteisötaitoja.

Wireksen (2020) tutkimuksen tulokset varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnin tilasta ovat saman suuntaisia tutkimustulostemme kanssa vaihtelevuuden osalta. Myös tutkimuksessamme kaikkien ammattiryhmien yhteinen keskiarvo omasta työhyvinvoinnin tilasta oli pääosin hyvä, tai jonkin verran heikentynyt, keskiarvon ollessa 7.1 ja mediaanin 8 (eniten valittu arvo). On huomioitava, että osa työntekijöistä kokee oman työhyvinvointinsa tällä hetkellä heikoksi (2) ja tarvitsee tukea. Myös Korhonen, Laine & Roponen (2023) ovat tutkineet varhaiskasvatuksen työhyvinvointia. Heidän tutkimuksessansa todettiin, että varhaiskasvatuksen opettajat ja hoitajat kokivat työhyvinvointinsa vaihtelevaksi, koetuksella olevaksi ja huonoksi. Sama hyvinvoinnin kokemisen laaja vaihteluväli ilmenee myös meidän tutkimustuloksissamme, kun vertaillaan ammattiryhmien minimi- ja maksimiarvoja, erityisesti varhaiskasvatuksen opettajien minimiarvo 2,0 – maksimiarvo 9,0. Tulokset myötäilevät myös Lappeenrannassa tehdyn tutkimuksen tuloksia, jossa Venäläinen (2010) havaitsi päiväkodin johtajilla ja lastenhoitajilla vähiten vakavaa työuupumusta ja varhaiskasvatuksen opettajilla eniten.

Kartoitimme vastaajien aikeita työskennellä varhaiskasvatuksen alalla viiden vuoden kuluttua. Alanvaihtoajatuksien taustaa on hyödyllistä selvittää lisää, sillä työhyvinvoinnin kehittämisen keinoilla on mahdollista lisätä varhaiskasvatusalan pitovoimaa. Yhtenä keinona on työnohjaus, jonka vastaajat kokivat hyödylliseksi ja tarpeelliseksi. Pitovoimalle on tarvetta, sillä kiihtyvä eläköityminen seuraavan kymmenen vuoden aikana tulee vähentämään työntekijöitä ja aiheuttamaan suurta tarvetta uusien työntekijöiden saamiseksi. Lisäksi tarvitaan keinoja eläkeikää lähestyvien työurien pidentämiselle, esimerkiksi työtä ja työaika joustavasti räätälöiden ja osa-aikatyön mielekkyyttä lisäten.

Tutkimuksessamme nousi työkavereiden merkitys vahvasti työhyvinvoinnin näkökulmasta. Eskelinen tutki vuonna 2018, työystävyyden vaikutusta työhyvinvointiin. Tutkimuksissa selvisi, että työystävät näyttäytyvät positiivisena asiana työntekijälle. (Eskelinen 2018, 45.) Eskelisen tutkimustulokset ovat yhteneväisen tutkimuksemme kanssa. Myös tutkimuksessamme 89 % vastaajista koki, että saa työkavereiltaan tukea ja kannustusta.

Riittävän tuen saamisella on merkittävä vaikutus työntekijän työhyvinvointiin. Kyselyn vastaajista 32 % vastaajista koki saavansa tukea työterveyshuollosta, kun 20 % oli hieman eri mieltä tuen saamisesta ja 28 % ei saanut tukea työterveyshuollosta. Nieminen, Paavilainen, Nikki & Kylmä

(2016) artikkelissaan käsittelivät työterveyspalvelujen saatavuuden merkitystä ja pyrkimyksiä mielenterveyden edistämiseen. Tutkimuksessa työterveyshoitajat kokivat palveluiden helpouden ja saatavuuden tukevan parhaiten työntekijöiden mielenterveyden edistämistyötä.

Pro gradututkielmassa Heikkinen & Rahikainen (2019) tutki työasioiden vatvomista vapaa ajalla yksilön kokemuksena. Tutkimuksessa selvisi, että vatvomisen on osalle ihmisiä luonnollinen osa, jolloin vatvominen nähdään positiivisena asiana. Toisaalta tuloksissa myös selvisi, että osalle tutkimukseen osallistuneille ihmisille vatvominen on ollut suuri ongelma. (Heikkinen & Rahikainen 2019, 44.) Meidän tutkimuksessamme selvisi, että työasioiden miettiminen ja tekeminen vapaa-ajalla kuormittaa henkilökuntaa. Tutkimuksessamme selvisi, että työasiat vaivaavat vapaa-ajalla henkilöstöä. Vastanneista 63 % vastasi liukujanalla arvon 4 (40 %) tai 5 (23 %), joka kertoi vastaajien ajattelevan ja tekevän töitä vapaa-ajalla. Kysyttäessä työasioiden vaikutusta lepoon vastaajista 37 % vastasi liukujanalla arvon 4 (26 %) tai 5 (11 %), joka kertoi vastaajien kokevan työasioiden tulevan uniin ja häiritsevän lepoa.

Kartoitimme, ilmenikö varhaiskasvatuksen työntekijöillä kohonnutta työuupumuksen riskiä. Kyselytutkimukseen sisällytettiin Burnout Assessment Tool (BAT) -menetelmästä työelämä tutkimuksiin soveltuvan BAT-4-kysely. Sen määrämuotoiset väittämät ovat: ”Tunnen itseni henkisesti uupuneeksi työssäni”, ”En ole kiinnostunut enkä innostunut työstäni”, ”Tunnen itseni henkisesti uupuneeksi työssäni”, ”En pysty hallitsemaan tunteitani työssäni”, ne mittaavat neljää eri työuupumusoireyhtymän ydinoiretta. Asteikko on 5-portainen Likert-asteikko, jossa 1 = ei koskaan, 5 = aina. (Hakanen & Kaltiainen 2022, 41–42.) BAT-4-mittarissa työuupumusoireyhtymälle saadaan arvo laskemalla neljän väittämän vastauspistemäärät yhteen ja jakamalla neljällä (Hakanen & Kaltiainen 2022, 46). Työterveyslaitoksen BAT-menetelmäkäsikirjan ohjeen mukaan on vältettävä vahvoja tulkintoja ”työuupunut” ja ”ei työuupunut”, kun käytetään suppeaa neljän väittämän BAT-4-kyselymenetelmää, mutta raja-arvon 3,13 avulla voidaan tulkita työuupumuksen riskiä kaksijakoisella asteikolla matalaan riskiin ja korkeaan riskiin. Arvo saadaan laskemalla neljän väittämän vastauspistemäärät yhteen ja jakamalla luku neljällä. (Hakanen & Kaltiainen 2022; 17, 27, 44, 50–51.)

Kun tarkastellaan yksilökohtaisia vastauksia, matalimmat työuupumusarvot olivat 2,25, jolloin työssä ei koeta työuupumusoireita, vaikka saattaisi tuntea stressin oireita tai väsymystä. Vastaajista 54 % ylitti kohonneen työuupumusriskin raja-arvon, joka on 3,13. Korkeimmat arvot olivat 3,75 ja se tarkoittaa korkeaa työuupumusriskiä. On huomioitava, että jopa kaikkein korkeimpaan työuupumusluokkaan voi kuulua eriasteista uupumusta ja suppean BAT-4-menetelmän tuloksiin

on suhtauduttava maltillisesti. Silti on mahdollista, että näillä työntekijöillä jo ilmenee työuupumusoireita, jotka ovat havaittavissa ja tunnistettavissa, ja jotka vaikuttavat heikentävästi työhön, elämänlaatuun ja hyvinvointiin. 54 % oli siis varsinaisella kohonneen työuupumusriskin alueella ja nykytilanne tulisi saada muutettua, jotta kohonnut työuupumusriski ja työuupumusoireilu ei myöhemmin aiheuttaisi vakavampaa uupumista.

Työterveyslaitoksen mukaan 2019 vuoden lopulla ennen koronapandemiaa kohonnut työuupumusriski koski noin 14,9 % suomalaisesta työikäisestä väestöstä, jonka lisäksi todennäköisestä työuupumuksesta kärsi 6,7 % suomalaista. BAT-4-mittarilla tutkittuna todennäköisen työuupumuksen osuus oli silloin 9,2 % väestöstä. Myöhemmin tarkastelussa kesällä 2021 kohonnut työuupumusriski kosketti 16,5 prosenttia ja todennäköisestä työuupumuksesta kärsi 7,4 prosenttia. (Hakanen & Kaltiainen 2022, 6.)

Seuraavaksi BAT-kysymyksien (Burnout Assessment Tool) tarkastelua koko vastaajajoukosta. On otettava huomioon, että tuloksia ei voi yleistää koskemaan koko varhaiskasvatuksen henkilöstöä ja ovat suuntaa antavia. Kroonista väsymystä mittaavassa väitteessä *tunnen itseni henkisesti uupuneeksi työssäni*, on odotettua, että vastauksissa painottuu vaihtoehto joskus. Vastaukset painottuvat vaihtoehdoille *joskus*, 51 % ja *usein*, 43 % ja vaikka tarkoitus ei ole tarkastella yksittäisen ydinoireen keskiarvoa, voi varovasti päätellä keskiarvon 3,4 / 5 ilmaisevan työuupumusoireiden olemassaoloa.

Henkistä etääntymistä mittaavaan *en ole kiinnostunut enkä innostunut työstäni* -väitteeseen vastasi harvoin 48 %. Tämä on merkityksellistä ja positiivista, sillä kuten Wenströmin (2021) mukaan kiinnostus ja innostuminen työstä lisäävät työn imua, joka vaikuttaa myönteisesti omaan työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Voimavaroista on apua kohdattaessa haasteita, stressiä, muutoksia ja takaiskuja. Työn imun positiiviset vaikutukset välittyvät tutkitusti ympäröivään työyhteisöön ja asiakkaisiin. Tämän väittämän vastauksissa ilmenee myös työhyvinvoinnin vaihtelevuus ja työyhteisön ja esihenkilön tuen tarve, sillä jopa 43 % vastaajista kokee *joskus* ja 9 % *usein*, *ettei ole kiinnostunut tai innostunut työstään*.

Kognitiivisen toiminnan häiriöt, kuten keskittymisen ja muistin haasteet ovat jonkin tasoisena yleisiä työelämässä. Varhaiskasvatuksen työympäristössä on usein hälyä, huomio hajaantuu useiden asioiden välillä, jolloin tekemiseen tai ajatteluun aiheutuu toistuvia keskeytyksiä. Tästä kertovat odotetulla tavalla korkeat vastaukset *minun on vaikea pysyä tarkkaavaisena työssäni* -väitteeseen, johon 66 % vastasi *joskus* ja 20 % *usein*.



*En pysty hallitsemaan tunteitani työssäni* -väite mittaa tunteiden hallinnan häiriöiden osa-aluetta, johon sisältyy tunteilla reagoiminen, ärsyyntyminen, kun asiat eivät mene halutulla tavalla, vihan tai surun tunteminen ilman erityistä syytä tai tahaton tunteellinen ylireagoiminen. Vastaajista 57 % kokee *harvoin*, että *ei pysty hallitsemaan tunteitaan* ja 43 % *joskus*.

Lintulan (2022) tekemien tutkimuksien mukaan työyhteisön hyvä sosiaalinen pääoma vaikuttaa työntekijän työkykyyn ja sosiaalisen pääoman tekijöitä ovat luottamus, yhteistyö, tiedon jakaminen ja suvaitsevaisuus. Kun työhyvinvointikyselyn tuloksia peilataan tähän, tiedonkulun parantamiseen olisi kiinnitettävä huomiota (*toimiva tiedonkulku* 24 %) ja muita kehittämiskohteita olisivat epäkohtiin puuttuminen (*epäkohtiin puututaan* 38 %), sekä myönteisyyden lisääminen uusia työntekijöitä ja sijaisia kohtaan (*myönteisyys sijaisia ja uusia työntekijöitä kohtaan* 44 %).

Työn imun yhteyksistä työntekijän ikään, työsuhteen vakinaisuuteen ja työtehtävään käytimme mittarina ja vertailutietona soveltaen UWES Työn imu -kyselymenetelmän validointituloksia, vaikkei kattavuus koske koko työikäistä väestöä ja työhyvinvointikyselyyn ei sisälly kokonaista Työn imu -kyselyn 17 tai 9 väittämän versiota (Hakanen 2009, 25). Työn imu -kyselyn tuloksissa oli havaittu myönteinen yhteys iän ja työn imun välillä. Vanhemmat työntekijät kokivat lievästi enemmän tarmokkuutta, omistautumista, työhön uppoamista sekä työn imua kokonaisuudessaan enemmän kuin nuoret työntekijät. Käyttämällä työsuhteen vakituista ja määräaikaista luonnetta, olisi oletettuna tuloksena ollut työsuhteen luonteen lievä yhteys työn imun ulottuvuuksiin, ja että määräaikaiset kokevat hieman enemmän työn imua kuin vakinaisessa työsuhteessa olevat. Validointiaineistossa tämä ero oli 13 % (Hakanen 2009, 24.) Aineiston vähäisyyden vuoksi jää analysoimatta työn imun kokemusten mahdolliset eroavaisuudet ammattiryhmätasolla ja työsuhteen luonteen vaikutus työn imuun.

Opinnäytetyössä Laura Välitalo (2018) tutki päiväkodissa tapahtuvaa kiirettä, erityisesti lasten näkökulmasta. Tutkimuksessa lapset kokivat, että päiväkodissa on kiirettä aikuisilla ja lapsilla. Päiväkodissa on kiirettä yksittäisissä tilanteissa, mutta lapset eivät koe, että olisi koko ajan kiire. Aikuisille kiire on joskus hyvin kokonaisvaltaista. Joten lasten kokemus kiireestä eroaa aikuisen kokemasta kiireestä. Kiire yhdistettiin päiväkodin erityistilanteisiin kuten juhlat ja vierailut. Kiirettä esiintyy eniten siirtymätilanteissa. (Välitalo 2018, 38.) Meidän tutkimuksessamme saimme samanlaisen tuloksen. Varhaiskasvatuksen henkilökunta kokee kiirettä päivän aikana. Joskus kiire voi muodostua hyvin kokonaisvaltaiseksi, joka taas kuormittaa työntekijää ja tämä heijastuu myös lapsiin.

Koivisto tutki (2020) palkitsemisen vaikutusta työmotivaatioon. Tärkein motivoiva tekijänä on palkka, mutta se ei ole ainoa tekijä, eikä pelkällä rahalla motivointi toimi pitkällä aikavälillä. Muiden motivaatiotekijöiden puuttuessa työntekijä vaihtaa työpaikkaa, tai muovaa omaa työpanostaan motivaationsa mukaan. (Koivisto 2020, 37.) Siegristin työstressimallissa palkka ei ole ainoa palkitseva tekijä, vaan niitä ovat myös asema ja arvostus, etenemisen mahdollisuus, sekä vakaus, eli työ koetaan pysyväksi, eikä negatiivisia muutoksia ole tiedossa. (Juvani 2019, 2058.)

Kyselyn tuloksissa ilmeni hyvän vuorovaikutuksen ja palautteen arvostaminen. Nämä korostuivat myös Korkeaniemen pro gradussa varhaiskasvatuksen henkilöstön työn voimavaroista ja palvelevasta johtamisesta. Johtajalta toivotaan kannustusta ja neuvoja, läsnäoloa, kuuntelemisen taitoa ja oikeudenmukaisuutta. (Korkeaniemi 2020.) Samoin Torkkelin pro gradussa työhyvinvoinnin johtamisen näkökulmasta esihenkilön läsnäolo on tärkeää, silloin voi helposti lähestyä, saada tukea ja apua. Arkiset keskustelut työntekijän kanssa ja henkilöstön palaverit ovat jopa merkityksellisempiä hyvinvoinnin johtamiselle, kuin harvoin pidettävä kehityskeskustelu. (Torkkeli 2021, 44, 45.)

Varhaiskasvatusala on haastava työympäristö, joten työnohjausta voidaan käyttää henkilöstön tukemisessa. Kallasvuon ym. (2012) mukaan työnohjausta voidaan toteuttaa ammatilliseen kehittymiseen ja muutostilanteissa niin yksilöille kuin työyhteisöille ja sillä voidaan kehittää yhteistyötä. Tämän takia halusimme selvittää, saavatko ja tarvitsevatko työntekijät työnohjausta ja kokevatko he itse työnohjauksen hyödylliseksi. Työntekijän ja työyhteisön hyvinvointia on mahdollista tukea työnohjauksella. Tähän voi vaikuttaa monet eri asiat, kuten työn merkityksellisyys ja työntekijän oma terveys. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu työnantajalle, mutta vastuu on myös itse toimijalla. Hyvinvoiva ja elinvoimainen työyhteisö tukee työntekijöitään ja myötävaikuttaa työssä jaksamiseen. Jokaisella työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin. Hyvinvoivan työyhteisön myötä työn tuottavuus ja työn sitoutuminen kasvavat. On tärkeää tiedostaa, että työpaikalla vietetään suuri osa päivästä. Sen vuoksi työolosuhteet ja työn mielekkyys ovat merkityksellisiä hyvinvoinnille.

Taustateoria sisältää tietoa työhyvinvoinnista, työkyvystä, palautumisesta, työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta ja elämän osa-alueiden välisen tasapainon merkityksestä hyvinvoinnille. Pitkään jatkunut työstressi ja työuupumus aiheuttavat työpahoinvointia. Silti on mahdollista kokea työhyvinvointi hyväksi, vaikka jollakin osa-alueella ilmenisi haasteita tai heikentymistä, jos korvaavia voimavaroja ja hyvinvointia on muilla osa-alueilla. Suojaavia tekijöitä ovat työntekijän resilienssi, eli joustavuus ja sopeutumiskyky.

## 5.2 Johtopäätökset

Työhyvinvointikyselyn tulosten mukaan kyselyyn vastanneiden Kajaanin varhaiskasvatuksen työntekijöiden koetun työhyvinvoinnin keskiarvo on hyvällä tasolla 7,1 (asteikolla 0 erittäin heikko – 10 erinomainen). Vastauksissa ilmeni, että työyhteisössä voi samaan aikaan olla työhyvinvointinsa erinomaiseksi kokevia ja niitä, joiden kokonaistilanne on heikko. Havaittavissa on myös kohonnutta työuupumusriskiä, jonka varhainen tunnistaminen on tärkeää. Muut tutkimukset ovat saaneet samansuuntaisia tuloksia varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnista: pääosin työhyvinvointi koetaan hyväksi, mutta yksilöiden välillä voi olla eroja koetussa työhyvinvoinnissa työyhteisöjen sisällä.

Työhyvinvointi koettiin monisyiseksi asiaksi. Työhyvinvointi on organisaation ja työyhteisön vastuulla, mutta se on myös yhteistyötä esihenkilön, työntekijöiden ja työterveyshuollon välillä. Vastaajien mukaan kuormittavia tekijöitä ovat työn ja vapaa ajan yhteensovittamisen haasteet, työn ajatteleminen ja tekeminen vapaa-ajalla, henkilöstöresurssin vähyys ja työtehtävien lisääntyminen. Lisäksi avoimissa vastauksissa tuli esille yksittäisinä vastauksina kuormittavina tekijöinä työolot, kokemus epätasavertaisesta kohtelusta, sekä näkemys että työyhteisössä on tarvetta vahvemmalle johtamiselle. Johtajalta odotetaan läsnäoloa, työntekijän kuuntelemista ja tukemista.

Henkilöstön voimavaroiksi mainittiin hyvä ilmapiiri, kannustava johtaminen, esihenkilön läsnäolo ja luottamuksellinen keskusteluyhteys esihenkilön kanssa. Suuri merkitys on työystävällä, tiimin tuomalla tuella ja kannustuksella. Edut (kuten Epassin hyvinvointi-, liikunta- ja kulttuurietu) koettiin tärkeiksi. Voimavaroja olivat myös luottamus, psykologinen turvallisuus. Lisäksi tunnistettiin kasvun asenteen ja myönteisen asenteen merkitys.

Kyselyyn vastanneet ehdottivat monipuolisesti työhyvinvoinnin kehittämideoita, kuten että työhyvinvoinnin kehittämiseksi on parannettava resursseja, palkkausta ja muuta palkitsevuutta. Työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa myös konkreettisilla keinoilla, kuten huolehtimalla suhdeluvusta, huomioimalla resursseissa tuentarpeen lapset, sekä lisäämällä työnohjausta tiimeille ja työntekijäkohtaisesti. Sähköisiin järjestelmiin toivottiin lisää perehdytystä ja koulutusta.

Tutkittava populaatio oli 340, ja saatujen havaintojen lukumäärä 35, joten vastausprosentti oli 10,3 %. Katoon mahdollisesti vaikutti useamman kyselyn ajoittuminen samalle ajanjaksolle. Matalan vastausprosentin vuoksi tulokset eivät ole tilastollisesti merkittäviä ja yleistettävissä koskemaan koko henkilöstöä. Kuitenkin työhyvinvointikyselyn tuloksena saadut tiedot ovat arvokkaita hyvinvoinnin johtamiselle. Työn kehittämistä ja ennakoivia toimenpiteitä on tehtävä riittävän

ajoissa, kuten huolehdittava työn puitteista, järjestettävä työnohjausta, tarjottava työterveys-  
huollon tukea ja koulutusta. Kaikki työntekijöiden mielipiteet, palautteet, toiveet ja kehittämis-  
ehdotukset ovat merkityksellisiä ja huomioon otettavia. Toimeksiantaja ja työyhteisöt voivat so-  
veltaen käyttää saatua tietoa avoimeen hyvinvointikeskusteluun. Hyvä työhyvinvointi on yhtei-  
nen tavoite ja kaikkien etu.

## 6 Opinnäytetyön prosessin tarkastelu

Tässä luvussa käsittelemme opinnäytetyön luotettavuutta ja eettisyyttä. Kuvaamme ammatillista kasvua sosionomin kompetensseihin ja arvioimme toteutunutta työelämäyhteistyötä. Luvun lopussa kuvaamme opinnäytetyömme hyödyntämistä ja jatkotutkimusmahdollisuuksia.

### 6.1 Luotettavuus ja tutkimuksen eettisyys

Koko tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan kaikkien käytettävissä olevien tietojen perusteella. Tutkimuksen luotettavuudelle on tärkeää, että käytettävä materiaali on edustava ja tarpeeksi suuri. Vastausprosentin tulisi olla tarpeeksi korkea ja tutkimuksen kysymykset mittaavat oikeita asioita kattaen koko tutkimusongelman. (Heikkilä 2014, 178.)

Tutkimus tehtiin otantatutkimuksen sijaan kokonaisotantana. Sähköinen kyselylomake siis lähetettiin koko Kajaanin kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstölle ja tarkoituksena oli tutkia mahdollisimman laajasti koko perusjoukkoa. Kokonaisotannan vastaajamäärässä ilmeni odotetusti kaatoa. Tutkittava populaatio oli 340, ja saatujen havaintojen lukumäärä 35, joten vastausprosentti oli 10,3 %. Pidämme vastausprosenttia realistisena, vaikkei sitä voida pitää tilastollisesti merkitsevänä. Luotettavuutta arvioitaessa on huomioitava havaintojen verrattain pieni osuus tutkittavasta populaatiosta. Tällöin mahdollisuus sattumanvaraisuuden ilmenemiseen kasvaa ja tuloksiin on syytä suhtautua varauksella.

Hanna Vilkkä toteaa Tutki ja kehitä- kirjassaan, kyselylomakkeen tyypillisempänä haittana on riski siitä, että vastausprosentti jää alhaiseksi. (Vilkkä 2021, 94.) Tutkimuksen luotettavuuden lisäämiseksi teimme toimeksiantajan kanssa yhteistyötä kyselyn lähettämisessä. Toteutuneeseen vastausprosenttiin on voinut olla syynä kiireinen ajankohta, tai muut samanaikaisesti tai lähiaikoina tehdyt kyselyt. Mahdollisuudet korkeampaan vastausprosenttiin olisivat voineet parantua jatkamalla vastausaikaa, lähestymällä työntekijöitä vielä uudella saatekirjeellä, tai palkitsemalla vastaajia arvonnalla.

Luotettavuudella ensimmäinen edellytys on, että tutkimus on tehty tieteelliselle tutkimukselle asetettujen kriteerien mukaisesti. Tutkimuksen mittauksen paremmuutta tai luotettavuutta voidaan kuvailla kahdella erilaisella käsitteellä, validiteetti ja reliabiliteetti. Näistä kahdesta käsitteestä muodostuu mittarin kokonaisluotettavuus. (Heikkilä 2014, 176.)

Luotettavuutta kuvaava validiteetti, kuvaa missä määrin on onnistuttu mittaamaan juuri sitä mitä pitikin kyselyssä mitata. Tutkimuksen kysely- ja haastattelututkimuksissa siihen vaikuttaa ensisijaisesti se, miten onnistuneita kysymyksiä oli laadittuna eli voidaanko kysymysten avulla saada ratkaisu tutkimusongelmaan. (Heikkilä 2014, 177.)

Reliabiliteetissa määritellään kyvyksi tuottaa ei-sattumanvaraisia tutkimustuloksia. Tutkimuksen sisäinen reliabiliteetti pystytään todentamaan mittaamalla sama tilastoyksikkö useampaa kertaa. Jos mittaustulokset ovat joka kerta samanlaiset, mittaus on reliaabeli. Tutkimuksen ulkoista reliabiliteettia kuvaa, että mittaukset ovat toistettavissa myös muissa tutkimuksissa ja tilanteissa. Tutkimuksessa alhainen reliabiliteetti alentaa myös mittareiden validiteettia. Mitä pienempi vastausten otos tutkimuksessa on, sitä sattumanvaraisemmin tuloksia saadaan mitattua. (Heikkilä 2014, 178.)

Luotettavuuden näkökulma huomioitiin huolellisella työskentelyllä ja keskinäisellä viestinnällä. Kajaanin ammattikorkeakoulun suosituksesta käytettiin tietoturvallista Webropol -kyselyjärjestelmää empiirisen aineiston keräämiseen ja PSPP-tilasto-ohjelmaa aineistonhallintaan, käsitteilyyn ja analysointiin. Virheiden vähentämiseksi tutkimusaineisto vietiin Webropolista PSPP:een ohjelmistojen toiminnoilla, ei käsin. Aineistoa käsiteltiin huolellisesti ja varmuuskopioita tallennettiin. Tilasto-ohjelmaan tuodut aineistot tarkistettiin manuaalisesti, poistettiin puuttuvat tai virheelliset tiedot, nimettiin ja otsikoitiin muuttujat analysointia varten. Aineiston virheettömyys varmistettiin perustarkasteluja tekemällä. Eri työvaiheissa talletettiin varmuuskopioita ja dokumentoitiin tehtyjä toimenpiteitä.

Tiedonhakuun käytettiin keskeisiä tietokantoja Kajaanin ammattikorkeakoulun KAMK-Finna-palvelun tietokannoista. Finna.fi:stä etsittiin aiheesta väitöskirjoja ja vertaisarvioituja artikkeleita. Kansainvälisiä lähteitä etsittiin EBSCO-portaalin ERIC-tietokannasta, joka on kansainvälinen kasvatus-, koulutus- ja opetusalan viitetietokanta. Kirjoja ja teoksia etsittiin KAMK-Finnasta. Lähteiden valinnassa arvioitiin tietolähteen luotettavuutta ja relevanssia, eli kokonaisuudessaan luotettavuutta, ajankohtaisuutta, sekä sisältöä ja sopivuutta. Käytetyt lähteet ovat tuoreita, teosten julkaisuvuodet ovat pääosin tuoreempia kuin 10 vuotta.

Tutkimuksen eettisyys huomioitiin monin tavoin. Tieteellinen tiedekunta (2023) ohjeistaa hyvistä tieteellisistä käytännöistä julkaisussaan *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Eettisyys huomioitiin tarvittavien lupien ja suostumusten huomioimisella. Toiminta ei vaarantanut tutkijoiden ja tutkittavien terveyttä ja turvallisuutta. Työskentelyssä huomioitiin arvostus kollegoita, muita osapuolia, yhteiskuntaa ja kulttuuriperintöä kohtaan. Ennen

varsinaista aineiston keruuta tehtiin yhteistyökumppanin kanssa kirjallinen sopimus aineistojen omistus- ja käyttöoikeuksista, käsittelystä, säilyttämisestä ja mahdollisesta avaamisesta. Työskentelyssä noudatettiin tietosuojalainsäädännön velvoitteita (TENK, 2023).

Kyselyyn osallistujat saivat tietoa tutkimuksesta ja pystyivät lukemaan tietosuojaselosteen ja informoinnin henkilötietojen käsittelystä. Tutkimukseen osallistuneiden tiedot suojattiin ja vastaajat säilyivät anonymieinä kaikissa vaiheissa. Tunnistetietoja, kuten sukupuolta, yhteystietoja tai päiväkotia ei kysytty. Saatekirjeessä ohjeistettiin ja motivoitiin vastaamaan kyselyyn, joka on turvallinen ja luottamuksellinen. Kerrottiin, miksi tutkimus toteutetaan ja kuinka aineisto kerätään ja käsitellään. Lisäksi annettiin tietoa tutkimuksen merkityksestä, hyödyllisyydestä ja tuloksien käyttötarkoituksesta. Vastaajille kerrottiin tutkimuksen tekijöiden yhteystiedot ja opinnäytetyön julkaisuaikataulu.

## 6.2 Työelämäyhteistyö ja ammatillinen kasvu

Työelämäyhteistyökumppani ja toimeksiantaja opinnäytetyölle oli Kajaanin kaupungin sivistystoimialaan kuuluva varhaiskasvatus. Työelämäohjaajana toimi Kajaanin kaupungin varhaiskasvatuksen palvelupäällikkö. Hänelle esittelimme opinnäytetyön idean ja saimme tukea työn alkuvaiheessa suunnitteluun. Saimme arvokasta palautetta tutkimussuunnitelmastamme opinnäytetyönseminaarissa ja kyselylomakkeen suunnitteluvaiheessa. Hän lähetti työhyvinvointikyselyn sähköpostilla kaikkiin Kajaanin kaupungin kunnallisiin päiväkoteihin päiväkotien johtajille, jotka välittivät saatteen ja kyselylinkin eteenpäin henkilökunnan sähköposteihin.

Työelämäyhteistyö prosessin aikana oli sujuvaa. Yhteydenpito oli pääasiassa sähköpostitse tapahtuvaa ajatusten vaihtoa. Pidimme myös Teams-palavereita. Saimme työelämäohjaajaltamme tarpeen mukaista ohjausta ja apua opinnäytetyömme vaiheisiin.

Aloitimme aktiivisen työskentelyn opinnäytetyömme parissa toukokuussa -23. Olemme työskennelleet viikoittain. Työ on sisältänyt itsenäistä työskentelyä, työskentelyä Teamsin välityksellä sekä kasvokkain työskentelyä. Olemme pitäneet koko prosessin ajan Excel-tilukkoa ajankäytön seurannan vuoksi. Työtunnit ja vastuu ovat jakautuneet tasaisesti ryhmämme kesken. Työskentely on ollut sujuvaa ja vuorovaikutuksellista.

Nykyään työhyvinvointiin kiinnitetään enemmän huomioita ja siitä uutisoidaan paljon. Meistä on tulossa varhaiskasvatuksen sosionomeja, joten koimme varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnin tärkeäksi aiheeksi. Onneksemme toimeksiantajamme oli kiinnostunut tästä aiheesta ja saimme hyvän yhteistyön aikaiseksi. Halusimme vaikuttaa ja etsiä keinoja ja ideoita, jolla työhyvinvointia voitua Kajaanin varhaiskasvatuksessa. Olemme kaikki työskennelleet päiväkodissa ja tiedämme oman kokemuksen perusteella päiväkodin arjen olevan hektistä, aikataulutettua ja työ on vaativaa.

Sosionomin tehtävä on edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Näitä ominaisuuksia tarvitaan asiakastyössä, mutta myös toimivassa ja hyvinvoivassa työyhteisössä. Sosionomin on myös tunnistettava hyvinvoinnin riski- ja suojatekijöitä. Näiden tekijöiden huomioiminen on tärkeää myös työympäristössä. On tärkeää puuttua epäkohtiin ja rakentavasti kehittää työympäristöä paremmaksi. Sosionomilta tarvitaan myös työyhteisö- ja johtamisosaamista. Työn laadun ja turvallisen työyhteisön arvioiminen kuuluvat vastuullisen työntekijän tehtäviin. Toimiva ja työhyvinvointia tukeva työyhteisö on monen tekijän summa, jossa jokaisella työntekijällä on merkityksensä. Työn palkitsevuus ja mielekkyys lisäävät työntekijän merkityksellisyyden kokemusta tukien samalla työntekijän psyykkistä hyvinvointia. Koemme, että tämän opinnäytetyön myötä olemme kehittyneet ammatillisesti työhyvinvoinnin, mutta myös muiden osa-alueiden prosesseissa, kuten palveluiden ja toimintojen kehittämisessä eri asiakasryhmille sekä ihmisten yleisen hyvinvoinnin, toimintakyvyn ja elämänlaadun edistämiseksi. Reflektoinnin ja eri näkökulmien myötä tietotaitomme ovat syventyneet ja ammatillinen osaamisemme laajentunut.

### 6.3 Hyödyntäminen ja jatkotutkimusmahdollisuudet

Työhyvinvointikyselyn tuloksia voi hyödyntää hyvinvoinnin johtamisessa esimerkiksi palaverissa tiimi- ja työyhteisötasolla, keskusteluissa ja koulutuksissa. On merkitystä, että työntekijöiden palautteet (sekä positiiviset ja negatiiviset) ja kehittämis ehdotukset otetaan huomioon. Tietoa voi käyttää aloittamaan ja ylläpitämään avointa hyvinvointikeskustelua.

Kyselyssä nousi useassa vastauksessa resurssipula. Henkilöstö toivoi, että henkilöstöresursseja voitaisiin parantaa. Henkilöstön lisääminen/sijaisten parempi saatavuus auttaa lapsia, joilla on erilaisia tuentarpeita. Vastauksissa käy ilmi, että henkilöstöllä on huoli lasten hyvinvoinnista. Jatkotutkimuksena voi pohtia, että mistä sijaisien vähäinen saatavuus johtuu, ja onko jotain toimia, jolla voisi parantaa henkilöstöresurssien määrää.



Kyselyssä tuli esille lomakkeiden ja asioiden uudistukset, joihin ei saa riittävää koulutusta. Sähköiseen asiointiin ei ole aikaa tai laitetta täyttää lomakkeita. Tämä vastaus avaa mahdollisuuden jatkotutkimukselle, esimerkiksi mikä on työntekijöiden todellinen digitaalisen osaamisen taso, entä kohtaako koulutukset sähköisen asioinnin tuen tarpeen. Onko kaikilla työntekijöillä tunnukset ja mahdollistettu pääsy laitteille.

Varhaiskasvatuksen henkilöstö koki, että työnohjaus on tärkeää. Vastanneista kukaan ei ollut saanut työnohjausta kuluneen vuoden aikana ja 26 % vastaajista ei ollut saanut lainkaan työnohjausta. Työnohjaus on merkittävä tuki varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnille, joten siitä kannattaisi lähteä tekemään jatkotutkimusta ja kehittämään eteenpäin. Tavoitteellisella työnohjauksella on mahdollisuus löytää työhön uusia näkökulmia ja lähestymistapoja. Jatkotutkimuksena voisi tutkiakin, onko säännöllisellä työnohjauksella saatu positiivisia vaikutuksia työntekijöiden työssäjaksamiseen ja työn laadukkuuteen.

Ennustetaan, että hyvinvointialueen työntekijöistä joka kolmas (32 %) tulee eläköitymään seuraavan kymmenen vuoden aikana. Eniten eläköityviä on Lapin, Kainuun ja Etelä-Savon alueilla. (Keva 2023.) Myös varhaiskasvatuksen henkilöstön eläköityminen ja työn vetovoima tuovat merkittäviä haasteita tulevaisuudessa. Kuinka saada varhaiskasvatuksen pito- ja vetovoima nousemaan? Työhyvinvoinnin merkitystä ei voi liikaa korostaa. Jatkotutkimuksena voisi selvittää, onko työhyvinvoinnin mahdollisilla muutostekijöillä ollut vaikutusta henkilöstön työhyvinvointiin ja ajatuksiin työn laadusta.

Työuupumuksen riskin tunnistaminen riittävän aikaisessa vaiheessa huomattiin tärkeäksi, jotta uupumus ei pääse syvenemään terveydellisiä haittoja aiheuttavaksi. Kohonnutta työuupumuksen riskiä tunnistessaan esihenkilön olisi hyvä ohjata työntekijä ottamaan yhteyttä työterveyshuoltoon. Kohderyhmää voisi tutkia jatkossa laajemmalla BAT-menetelmällä ja yksilöllisiä syvällisempiä työuupumuskartoituksia on mahdollista tehdä maksuttomilla BAT-12 tai BAT-23-menetelmillä.

## Lähteet

Aarnikoivu, H. (2010). Työelämä. Menesty & voi hyvin. Helsinki: WSOY Oy.

Ahola, K. (2011). Tue työkykyä - käsikirja esimiestyöhön. Tampere: Tammerprint oy.

Aulankoski, S. & Lundahl, M. (2018). Voimat takaisin. Tietoa ja dialogia työuupumuksesta. Tal-  
linna: Printon.

Eskelinen, L. (2018). Työkaverista työystäväksi? Kokemuksia ystävydestä ja sen merkityksestä  
työhyvinvoinnille työyhteisössä. Puheviestinnän maisterintutkielma. Jyväskylän yliopisto  
<http://www.urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201805312938>

Fonsen, E. & Keski-Rauska, M-L. (2018). Varhaiskasvatuksen yhteinen johtajuus vastakohtaisten  
diskurssien valossa. Työelämän tutkimus. Journal 16 (3), 185–200.

Hakanen, J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-  
alueilla. TTL. Helsinki: Tampereen yliopistopaino.

Hakanen, J. (2009). Työn imun arviointimenetelmä. Työn imu -menetelmän (Utrecht Work Enga-  
gement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Työterveyslaitos  
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-802-934-5>

Hakanen, J. (2011). Työn imu. Tampere: Tammerprint Oy.

Hakanen, J. & Kaltiainen, J. (2022). Työuupumuksen arviointi Burnout Assesment Tool, BAT-me-  
netelmällä. Työterveyslaitos <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-050-8>

Heikkilä, T. (2014). Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Heikkinen, V. & Rahikainen, J. (2019). Työasioiden vatvominen vapaa-ajalla yksilön kokemuksena.  
Kasvatuspsykologian pro gradu –tutkielma. Oulun yliopisto <https://urn.fi/URN:NBN:fi:oulu-201912183302>

Jukarinen, M. (2021). Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointi. Varhaiskasvatuksen pro gra-  
dututkielma. Jyväskylän yliopisto <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202105313331>

Juvani, A. (2019). Työstressin vaikutus työuriin. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim,  
135(21), 2057–2064.

- Kajaanin kaupunki (2023). Varhaiskasvatus ja esiopetus. Saatavilla 3.7.2023 <https://www.kajaani.fi/kasvatus-ja-koulutus/varhaiskasvatus-ja-esiopetus/>
- Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M-L. (2012). Työyhteisön työnohjaus. Helsinki: Sanoma Pro oy.
- Kallonen, T. & Kuhmonen, A. (2021). Jatkuva oppiminen. Työelämän tärkein taito. Helsinki: Helsingin kauppakamari.
- Kangas, J., Ukkonen-Mikkola, T., Sirviö, K., Hjelt, H. & Fonsen, E. (2022). ”Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä”. Varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä työn haasteista ja mahdollisuuksista. *Kasvatus & Aika* 16(2), 72–89.
- Kehusmaa, K. (2011). Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Helsingin Kauppakamari.
- Keva. (2023). Hyvinvointialueiden työntekijöistä joka kolmas eläköitymässä. Saatavilla 21.12.2023 <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/hyvinvointialueiden-tyontekijoista-joka-kolmas-elakoitumassa/>
- Koivisto, C. (2020). Palkitsemisen vaikutus työmotivaatioon. Opinnäytetyö. Turun Ammattikorkeakoulu <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020121728964>
- Korhonen, K., Laine, K. & Roponen, S. (2023). Työhyvinvointi varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitajien kokemana. Opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202304165355>
- Korhonen, J. (2023). ”*Opetusalan ammattilaisten arvostuksen pitää näkyä arkityössä.*” Opettaja-lehdessä rakentuvia käsityksiä varhaiskasvatuksen työoloista ja työnohjauksellisista ratkaisuista. Pro gradututkielma. Jyväskylän yliopisto <http://urn.fi/URN:NBN:fi:juu-202306013418>
- Korkeaniemi, E. (2020). ”On saanut tuntea, että täällä oikeasti välitetään työntekijöistä”. Työn voimavarat ja palveleva johtajuus varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia tukemassa. Pro gradututkielma. Oulun yliopisto <http://urn.fi/URN:NBN:fi:oulu-202005161802>
- Kumpulainen, K., Sajaniemi, N., Suhonen, E. & Pitkäniemi, H. (2023). Occupational well-being and teamwork in Finnish early childhood education. *Journal of early Childhood Education Research* 12(2), 71-97. <https://doi.org/10.58955/jecer.v12i2.119784>

L1383/2001. Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. <https://finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2001/20011383>

L 540/2018. Varhaiskasvatustaki 13.8.2018/540. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2018/20180540>

Lapin yliopisto (2016). Läpimurto työelämän laadun mittaamisessa. Saatavilla 15.10.2023 <https://www.ulapland.fi/news/Lapimurto-tyoelaman-laadun-mittaamisessa-/38013/255d7f9a-4376-4498-ac1c-abec5bbbd576>

Lehto, P. (2023). Perehdyttäminen hyvinvoinnin edistämisenä. YAMK-opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023060923298>

Lehtonen, J. (2023). Varhaiskasvatuksessa työskentelevien työhyvinvointi. AMK-opinnäytetyö. Hämeen ammattikorkeakoulu <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202305078106>

Levonen, T. (2006). Työnohjaus ehkäisee ongelmia ja auttaa muutosta. Työeläke (5), 20–21.

Manka, M-L. & Manka, M. (2016). Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Lintula, L., Salo, P., Halonen, J., Aalto, V., Ervasti, J., Kouvonen, A. & Oksanen, T. (2022). Työyhteisön sosiaalinen pääoma ja työntekijöiden työkyky: pseudokokeellinen tutkimus. Sosiaalilääketieteellinen aikakausilehti 59(4), 365–375.

Manka, M-L. & Manka, M. (2016). Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Manka, M-L. & Manka, M. (2023). Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent.

Nieminen, T., Paavilainen, E., Nikki, L. & Kylmä, J. (2016). Työterveyshoitajien kokemuksia työikäisten mielenterveyden edistämisestä työterveyshuollossa. Hoitotiede 28 (1), 53–59.

Nilsin, M. (2016). Hermoja raastavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa? Sosiaalilääketieteellinen aikakausilehti 53(3), 218–222.

Nummenmaa, A. & Karila, K. (2011). Ammatilliset keskustelut varhaiskasvatuksessa. Helsinki: WSOYpro OY.

OECD (2019). OECD Future of Education and Skills. Conceptual learning framework. Transformative competences for 2030. Saatavilla 22.10.2023 [https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/transformative-competencies/Transformative\\_Competencies\\_for:2030\\_consept\\_note.pdf](https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/transformative-competencies/Transformative_Competencies_for:2030_consept_note.pdf)

Opetushallitus (2022). Mitä on varhaiskasvatus? Saatavilla 4.11.2023 <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/mita-varhaiskasvatus>

Otala, L. (2018). Ketterä oppiminen. Keino menestyä jatkuvassa muutoksessa. Viro: Meedia Zone.

Paanetoja, J. (2021). Työkyky työsuhteessa. Keuruu: Edita Publishing oy.

Pekkarinen, L. & Pulkkinen, J. (2022). Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022. Kevan tutkimuksia 1/2023. Saatavilla 7.6.2023 [https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen\\_alan\\_tyohyvinvointi\\_2022.pdf](https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen_alan_tyohyvinvointi_2022.pdf)

Penttinen, V., Pakarinen, E. & Lerkkanen, M-K. (2022). Ohjausvuorovaikutuksen laatu ja esiopettajien työhyvinvointi: kontekstitekijöiden ja työstä palautumisen merkitys. Journal of Early Childhood Education Research 11(1), 97–122.

Remes, J. (2019). Tiimityön kehittäminen päiväkodissa. YAMK-opinnäytetyö. Savonia-Ammattikorkeakoulu <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019052311552>

Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (2011). Joustoa työn vai perheen hyväksi? Teoksessa P. Pietikäinen (toim.) Työstä, joustaa ja jaksa: Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. (155–167). Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Sipilä, R. (2023). Varhaiskasvatuksen palvelupäällikkö. Sähköposti 31.5.2023.

SOAMK. (2023). Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit. Saatavilla 12.1.2024 <https://www.sosiaalialanamkverkosto.fi/wp-content/uploads/2023/04/SOSIAALIALAN-AMMATTIKORKEAKOULUTUKSEN-KOMPETENSSIT-2023.pdf>

STM. (2022). Työhyvinvointi. Saatavilla 4.9.2022 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Suomalaisen työn liitto (2017). Made by Finland-tutkimusraportti. Saatavilla 13.6.2023 <https://suomalainentyo.fi/wp-content/uploads/2018/01/made-by-finland-tutkimusraportti-tiivistelma.pdf>

Suomen vanhempainliitto. (2021). Henkilökunnan kiire ja kuormitus näkyvät päiväkodissa olevien lasten perheille. Kysely varhaiskasvatusikäisten lasten vanhemmille. Saatavilla 22.10.2023 <https://vanhempainliitto.fi/2021/12/02/henkilokunnan-kiire-ja-kuormitus-nakyvat-paivakodissa-olevien-lasten-perheille/>

Suonsivu, K. (2014). Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. EU: Unipress.

Suonsivu, K. (2011). Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. EU: Unipress.

Tiedenaiset. (2021). To do: terveys. Jyväskylä: Tuuma-kustannus.

Tiedosta työhyvinvointia ja tuottavuutta – hanke. (N.d). Saatavilla 17.10.2023 <https://tiedostahyvinvointia.wordpress.com>

Tieteellinen tiedekunta. (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettinen neuvottelukunnan julkaisu 2/2023. Saatavilla 22.10.2023 [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/THK-ihje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/THK-ihje_2023.pdf)

Tilastokeskus (N.d.). Tietoa tilastoista. Saatavilla 19.6.2023 <https://www.stat.fi/meta/kas/kehikoperusjou.html>

Torkkeli, P. (2021). ”Koska jos ei itse jaksa, ei jaksa myöskään kannatella muita”; Varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajien kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan ja henkilöstön työhyvinvoinnin johtamisesta. Pro gradututkielma. Turun yliopisto <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021120859556>

Torppinen-Tanner, S., Bergbom, B., Friman, R., Ropponen, A., Toivanen, M., Uusitalo, H., Wallin, M. & Vanhala, A. (2016). Työ @ elämä -Opas työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-701-9>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2002). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannus-osa-  
keyhtiö Tammi.

Tuomivaara, S., Ropponen, A. & Kandolin, I. (2016). Jousto-opas –sujuvuutta työhön yksilöllisillä ja yhteisöllisillä ratkaisuilla. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-683-8>

Työterveyslaitos. (2022). Työhyvinvointi ja työkyky. Saatavilla 4.9.2022 <https://hyvatyo.ttl.fi/tyoelaman-selviytymistarinoita/vinkit/resilientti-organisaatio-verkkokoulutus>

Työterveyslaitos. (N.d). Elintavat ja työhyvinvointi. Saatavilla 4.11.2023 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/elintavat-ja-tyohyvinvointi>

Venäläinen, E. (2010). Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi. YAMK-opinnäytetyö. Oulun seudun ammattikorkeakoulu <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2010110914297>

Vesterinen, P. (2006). Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva: WS Bookwell oy.

Vilkkä, H. (2021). Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Välitalo, L. (2018). "jos mä oon ihan viimeinen pöydässä niin mulle tulee kiire nukkumaan": Lasten kokemuksia ajankäytöstä ja kiireestä päiväkodissa. Opinnäytetyö. Seinäjoen ammattikorkeakoulu <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201803083128>

Wires, S. (2020). Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa: Työn vaatimukset ja voimavarat. Pro Gradu-tutkielma. Helsingin yliopisto <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-202004081743>

Wenström, S. (2021). Positiivinen johtaminen. Johda paremmin opetus- ja kasvatusalalla. Jyväskylä: PS-kustannus.

## **Opinnäytetyön aineistohallintasuunnitelma**

### **1. Aineistojen yleinen kuvaus**

Opinnäytetyö toteutettiin työelämäyhteistyössä opinnäytetyön toimeksiantajan Kajaanin kaupungin varhaiskasvatuksen kanssa. Pyysimme ja saimme kirjallisen tutkimusluvan Kajaanin kaupungin sivistystoimesta varhaiskasvatuksen hallinnolta. Teimme sähköisen työhyvinvointikyselyn varhaiskasvatuksen työntekijöille (varhaiskasvatuksen opettajille, erityisopettajille, sosionomeille, lastenhoitajille, erityisavustajille, päiväkodinjohtajille). Toimeksiantaja välitti saatekirjeen ja vastauslinkin päiväkotien johtajille, jotka lähettivät ne edelleen henkilökunnan sähköposteihin. Kyselyyn vastaaminen oli anonyymiä ja henkilötietoja ei kerätty (ei tunnistetietoja kuten sukupuoli, yhteystiedot tai missä päiväkodissa henkilö työskentelee).

Aineiston keräämisessä ja käsittelyssä noudatimme Kajaanin ammattikorkeakoulun Henkilötietojen käsittely kyselyissä -toimintaohjetta ja käytimme Webropol-ohjelmaa, joka noudattaa tietosuoja-asetuksen vaatimuksia, huomioi tietosuojan ja tietoturvan. Noudatamme kaikissa vaiheissa henkilötietojen käsittelyä säätelevää EU:n tietosuoja-asetusta (2016/679) ja kansallista tietosuojalakia (1050/2018). (Henkilötietojen käsittely kyselyissä -toimintaohje, 2018.) Vastaajilla oli mahdollisuus lukea tietosuojailmoitus.

Saatekirjeessä ohjeistimme ja motivoimme vastaajia kertomalla kyselystä ja tutkimuksen merkityksestä. Kerroimme anonyymiydestä, turvallisuudesta ja luotettavuudesta, tutkimuksen tuloksien käyttötarkoituksesta ja hyödyntämisestä, ilmoitimme tutkimuksen tekijöiden yhteystiedot.

Kajaanissa varhaiskasvatusta tarjoaa 18 kunnallista ja 8 yksityistä päiväkotia. Tutkimuksessa on mukana 18 kunnallista päiväkotia, joista vuoropäivähoitoa tarjoaa 6 kpl. Rajasimme tutkimuksen ulkopuolelle perhepäivähoitajat (16), johtuen erilaisesta toimintaympäristöstä, sekä yksityiset päiväkodit (8), johtuen erilaisista organisaatioista ja toimintakulttuureista.

### **2. Aineiston dokumentaatio ja laatu**

Webropolin sähköisellä kyselylomakkeella kerättiin määrällistä aineistoa, lisäksi kyselylomake sisälsi yhden avoimen kysymyksen vapaasti kirjoitettavana vastuksena. Aineiston dokumentoinnissa noudatettiin huolellisuutta. Käytimme Kajaanin ammattikorkeakoulun suosittelemaa PSPP-



tilasto-ohjelmaa aineistohallintaan ja käsittelyyn. Virheiden mahdollisuutta vähentää, että tutkimusaineisto vieminen tilasto-ohjelmaan tehtiin ohjelmistojen toiminnoilla, emme syöttäneet tietoja käsin. Tarkistimme ja teimme perustarkasteluja aineistolle.

Säilytimme varmuuskopion alkuperäisestä käsittelemättömästä aineistosta henkilökohtaisessa pilvipalvelussa, joten alkuperäiseen aineistoon oli mahdollista palata. Otimme aineiston käsittelyn eri työvaiheissa versioista varmuuskopioita ja nimesimme ne sopimallamme tavalla tunnistettavasti, dokumentoimme mitä muutoksia aineistoon teemme.

### **3. Säilytys ja varmuuskopiointi**

Aineisto ja varmuuskopio säilytettiin pilvipalvelussa opinnäytetyön tekemisen ajan (sisältäen aineiston keruun, analysoinnin ja opinnäytetyön tekemisen). Aineistoa pääsivät käsittelemään ja analysoimaan ainoastaan opinnäytetyön laatijat henkilökohtaisilla tunnuksillaan ja salasanoilla.

Suunnittelimme huolellisesti ja varmistimme eri vaiheissa alkuperäisen aineiston, sen eri versioiden ja käsittelyvaiheiden turvallisen ja ehjän säilytyksen. Aineistosta otettiin eri vaiheissa varmuuskopioita.

### **4. Säilyttämiseen liittyvät eettiset ja laillisuuskysymykset**

Kysely toteutettiin KAMK:n ohjeen mukaisesti Webropol-ohjelmalla, joka noudattaa tietosuojasetuksen vaatimuksia, tietosuojaa kuin tietoturvaa. Kysymyksissä kysyttiin vain tutkimukselle oleellisia ja perusteltuja kysymyksiä. Kyselyyn vastaaminen ei aiheuttanut haittaa tai vahinkoa osallistujalle. Vastaajan anonymiteetti suojattiin, eikä aineisto sisällä suoria tai epäsuoria luonnollisen henkilön tunnistetietoja. Vain opinnäytetyön tekijöillä on ollut pääsy aineistoon. Toimeksiantaja saa käyttöönsä vain valmiin tutkimuksen ja opinnäytetyön. Aineiston omistavat ja käyttöoikeuksia hallinnoivat tämän opinnäytetyön tekijät. Henkilökohtaiset käyttöoikeudet aineistoon koskevat vain opinnäytetyötä.

### **5. Aineiston avaaminen ja pitkäaikaissäilytys**

Tiedon elinkaari on suunniteltu niin, ettei aineistoa käytetä uudelleen ja sen jatkokäyttöä ei mahdollisteta. Tutkimuksen valmistumisen jälkeen ja opinnäytetyön arvioimisen jälkeen opinnäytetyön tekijät tuhoavat aineiston.

## Saatekirje

Hyvät varhaiskasvatuksen työntekijät!

Olemme sosionomiopiskelijoita Kajaanin ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä aiheesta Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi Kajaanin kaupungin päiväkodeissa. Tarkoituksenamme on saada tietoa teidän työhyvinvoinnistanne. Opinnäytetyön pohjalta teillä on mahdollisuus kehittää työne hyvinvointia. Opinnäytetyö valmistuu keväällä 2024, jonka jälkeen se on luettavissa Theseus-julkaisuarkistossa.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää

1. Millaiseksi varhaiskasvatushenkilöstö kokee oman työhyvinvointinsa
  - a. Mitkä tekijät kuormittavat työntekijöitä
  - b. Mitkä tekijät tukevat työssä jaksamista
  - c. Miten työhyvinvointia voisi parantaa

Kysely toteutetaan sähköisellä Webropol-kyselylomakkeella, jonka vastaamiseen menee noin 15 minuuttia. Lomakkeen pääaiheina ovat työntekijän työkyky, työn kuormittavuus, työn mielekkyys, johtaminen, työstressi ja työuupumus, työntekijän oma asenne, työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen sekä työnohjaus. Kyselylomakkeessa on avoimia ja suljettuja kysymyksiä. Suljetuissa kysymyksissä valitaan parhaiten sopiva vaihtoehto tai väittämä. Avoimiin kysymyksiin voit itse kirjoittaa vastauksen omin sanoin. Toivomme, että vastaisitte jokaiseen kysymykseen. Kyselyyn vastataan anonymisti ja se on vapaaehtoista. Käsittelemme tietoja luottamuksellisesti. Aineiston analysoimme tilastollisin menetelmin. Tutkimusaineistoa käytetään ainoastaan tähän opinnäytetyöhön ja hävitämme aineiston analyysin valmistuttua.

Sähköinen kysely on avoinna ma 25.9. - su 8.10.2023.

Ystävällisin terveisin,

Eija Lipponen, Leila Riikonen ja Anne Harju SOS21SA



KAMK • University  
of Applied Sciences

**Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi  
Kajaanin kaupungin päiväkodeissa**

**TYÖHYVINVOINTIKYSELY  
vastausaika 25.9. – 8.10.2023**

**PERUSTIEDOT****1. Ikä**

Valitse syntymävuosi alla olevasta valikosta

**2. Tehtävänimike**

Valitse tehtävä, jossa työskentelet päiväkodissa

- ☐ Päiväkodin johtaja
- ☐ Varhaiskasvatuksen erityisavustaja
- ☐ Varhaiskasvatuksen erityisopettaja
- ☐ Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja
- ☐ Varhaiskasvatuksen opettaja
- ☐ Varhaiskasvatuksen sosionomi
- ☐ Jokin muu, mikä?

**3. Kelpoisuus**

Onko sinulla kelpoisuus, eli pätevyys tehtävään

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

**4. Työskentely varhaiskasvatuksessa**

- ☐ Alle 1 vuotta
- ☐ 1 - 5 vuotta
- ☐ 6 - 10 vuotta
- ☐ 11 - 20 vuotta
- ☐ 21 - 30 vuotta
- ☐ Yli 30 vuotta

**5. Työsuhteen muoto**

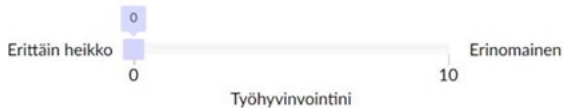
- ☐ Määräaikainen
- ☐ Toistaiseksi voimassaoleva (vakituinen)

## TYÖKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

### 6. Millaiseksi arvioit oman työhyvinvointisi

Työhyvinvointi sisältää fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä, kuten terveys, jaksaminen ja henkilökohtaiset suhteet.

Siirrä janalla olevaa osoitinta



### 7. Arvioi, työskenteletkö varhaiskasvatuksessa viiden (5) vuoden päästä

☐ Kyllä

☒ Ei

### 8. Arvioi, että et työskentele varhaiskasvatuksessa viiden (5) vuoden kuluttua, miksi?

Voit halutessasi kirjoittaa lyhyen vastauksen tekstiruutuun

### 9. Kuinka seuraavat väitteet kuvaavat työhyvinvointiasi

	Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	En osaa sanoa	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Varhaiskasvatusta koskeva uutisointi ja somekeskustelu huolestuttaa minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moniammatillinen yhteistyö tukee jaksamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työympäristö ja tilat ovat toimivia ja viihtyisiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkaverini kannustavat ja tukevat minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan tukea työterveyshuollosta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## TYÖN JA VAPAA-AJAN YHTEENSOVITTAMINEN

### 10. Kuinka työ vaikuttaa vapaa-aikaasi

Jokaisessa väittämässä on kaksi ääripäätä.

Merkitse väittämien väliä se kohta, joka kuvaa parhaiten tilannettasi.

	1	2	3	4	5	
1. Minulla on harrastuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Minulla ei ole töiden jälkeen energiaa harrastaa mitään
2. Vietän aikaa ystävien kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Minulla ei ole töiden jälkeen energiaa tavata ystäviä
3. Palaudun riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	En tunne palautuvani vaikka lepään
4. Työasiat eivät vaivaa minua vapaa-ajalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ajattelen tai hoidan työasioita myös vapaa-ajalla
5. Lepään ja nukun hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Työasiat tulevat uniini ja häiritsevät lepoa

## TYÖSTRESSI JA UUPUMINEN

### 11. Miten seuraavat väittämät kuvaavat tilannettasi

	Ei koskaan	Harvoin	Joskus	Usein	Aina
Tunnen itseni henkisesti uupuneeksi työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En ole kiinnostunut enkä innostunut työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minun on vaikea pysyä tarkkaavaisena työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En pysty hallitsemaan tunteitani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



## TYÖYHTEISÖ JA ASENNE

### 12. Työskenteletkö mielelläsi tässä yksikössä?

- ☐ Kyllä  
☐ En, koska...

### 13. Mitkä seuraavista kuvaavat työyhteisösi ilmapiiriä

Valitse ne vaihtoehdot jotka sopivat työyhteisösi

- ☐ Avoin vuorovaikutus  
☐ Epäkohtiin puututaan  
☐ Yhteistyötaidot  
☐ Joustavuus  
☐ Tarmokasta ja mukaansa tempaavaa työn imua  
☐ Otetaan vastuuta  
☐ Positiivinen ilmapiiri  
☐ Toimiva tiedonkulku  
☐ Toimiva tiimi ja työkaverit  
☐ Kunnioitetaan toisten osaamista  
☐ Myönteisyys sijaisiin ja uusiin työntekijöihin

## TYÖN KUORMITTAVUUS

### 14. Kuinka hyvin seuraavat väitteet kuvaavat työsi kuormittavuutta

	Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	En osaa sanoa	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työnkuvani on selkeä ja tiedän tehtäväni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmäärä on sopiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ehdin pitää työpäivän aikana lakisääteiset tauot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ergonomiset ja terveydelliset tekijät on huomioitu työpaikallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpäivässä ei ole kiireen tuntua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## TYÖN MIELEKKYYS

### 15. Kuinka hyvin seuraavat väitteet kuvaavat kokemaasi työn mielekkyyttä

	Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	En osaa sanoa	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Koen työni mielekkäänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan positiivista palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn vaikuttamaan työn sisältöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan sopivan korvauksen työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## JOHTAMINEN

### 16. Miten kuvailisit johtamista työyksikössäsi

	Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	En osaa sanoa	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Saan tukea ja kannustusta esimiehiltäni riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni on läsnä ja huomioi työntekijät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin keskustella tarvittaessa luottamuksellisesti esimieheni kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kehityskeskustelu on käyty vähintään kerran vuodessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



## TYÖNOHJAUS

### 17. Työnohjaus on työtä koskevaa ohjausta, jota antaa siihen koulutettu henkilö

Valitse yksi tai useampi sinua koskeva vaihtoehto

- ☐ Mielestäni työnohjaus on hyödyllistä ja tarpeellista
- ☐ Haluaisin saada työnohjausta lähiaikoina
- ☐ En ole saanut työnohjausta
- ☐ En ole kiinnostunut työnohjauksesta

### 18. Onko sinulla ideoita tai ajatuksia, kuinka työhyvinvointia voitaisiin kehittää?

Kirjoita vapaasti vastauksesi tekstikenttään

## Esimerkki aineiston analyysin etenemisestä

Esimerkki alkuperäisestä ilmauksesta	Esimerkki pelkistetystä ilmauksesta	Alaluokka	Yläluokka
Otetaan sijaisia tarvittaessa. Lakisääteiset tauot työpäivään, aina ei ehdi pitämään taukoja.	Työntekijät kokevat työpäivän aikana kiirettä henkilökuntavajeen vuoksi.	Riittävä henkilökunta Lakisääteiset tauot	Työnantajaan liittyvät tekijät
Hallinnossa otettava vakavasti kentältä nousevat asiat. Yhteiskunnallinen keskustelu on tärkeää ja huoltajien suuntaan oltava rehellisiä.	Avoin keskusteleva johtamiskulttuuri luo luottamusta kaikkien osapuolten välille.	Yhteiskunnallinen keskustelu	Yhteiskunnalliset tekijät
Enemmän etuuksia, esim. alennuksia uimahallilipuista/kuntosalista/ryhmäliikunnasta. E-passiraha pysyisi 200 eurossa. Jouluna voisi saada vaikka kiitoksen ja suklaata, pelkän sähköpostin sijasta.	Työntekijät kaipaavat palkan lisäksi muitakin etuuksia.	Etuudet	Aineelliset tekijät