



Helsingin varhaiskasvattajien koettu työhyvinvointi ja heidän toiveensa keinoista sen parantamiseen

Nelli Valmu

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Amk-opinnäytetyö

2024

Tiivistelmä

Tekijä Nelli Valmu
Tutkinto Tradenomi
Raportin/Opinnäytetyön nimi Helsingin varhaiskasvattajien koettu työhyvinvointi ja heidän toiveensa keinoista sen parantamiseen
Sivu- ja liitesivumäärä 46 + 8
<p>Tämä opinnäytetyö käsittelee Helsingissä työskentelevien varhaiskasvatuksen ammattilaisten koettua työhyvinvointia ja heidän toiveitaan keinoista sen parantamiseen. Helsingin varhaiskasvatuksen heikko tilanne on ollut uutisoinnin kohteena jo useamman vuoden ajan. Pätevän henkilökunnan palkkaamisessa ja pitovoimassa on ollut suuria haasteita. Tilanne on ollut äärimmäisen kuormittava niille, jotka ovat pysyneet alalla tilanteesta huolimatta. Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, millaiseksi varhaiskasvattajat kokevat työhyvinvointinsa ja miten sitä voitaisi parantaa.</p> <p>Opinnäytetyö on toteutettu niin, että se etenee teoriaosuudesta itse tutkimukseen ja lopulta sen tulosten pohdintaan. Alussa käsitellään tutkimuksen viitekehyksenä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, työhyvinvoinnin kehittämistä sekä Helsingin varhaiskasvatuksen tilannetta. Sitten esitellään tutkimusongelma ja kuvaillaan tutkimusmenetelmää. Sen jälkeen esitellään tutkimuksen tulokset ja analysoidaan niitä. Lopussa pohditaan vielä tutkimuksen tuloksia ja niiden mahdollisia vaikutuksia varhaiskasvatuksen ammattilaisten työhyvinvoinnin kehittämistyölle. Työ päättyy opinnäytetyönprosessin ja oman oppimisen arviointiin.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin määrällisen eli kvantitatiivisen kyselytutkimuksen keinoin. Kyselyn kohderyhmänä olivat Helsingissä työskentelevät varhaiskasvatuksen ammattilaiset. Webropol-ohjelmalla luotua verkkokyselyä jaettiin sosiaalisessa mediassa alkaen 6.10.2023 ja vastausaikaa kyselyyn oli 27.10.2023 asti. Vastaajia kertyi yhteensä 65. Vastaajat koostuivat varhaiskasvatuksen opettajista, varhaiskasvatuksen lastenhoitajista sekä varhaiskasvatuksen erityisopettajista.</p> <p>Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että varhaiskasvatuksen ammattilaiset Helsingissä kaipaavat ennen kaikkea työrauhaa. Sitä häiritseviksi tekijöiksi nousivat muun muassa ylimääräiset projektit, toisissa ryhmissä sijaistaminen sekä tukitoimien riittämättömyys. Tutkittavat toivoivat myös parempaa palkkaa ja enemmän arvostusta tekemälleen työlle. Työhyvinvointinsa varhaiskasvattajat kokivat tällä hetkellä kohtalaiseksi. Suurin osa (72,6 %) on viimeisen vuoden aikana harkinnut alan vaihtoa. Eroavaisuuksia eri ammattinimikkeillä työskentelevien mielipiteissä oli vain vähän. Opettajat kokivat lastenhoitajia enemmän stressiä ja lastenhoitajat olivat tyytyväisempiä työilmapiiriin. Yksityisissä päiväkodeissa työskentelevät kokivat vähemmän leipääntymistä ja olivat tyytyväisempiä henkilöstökäytäntöihin, työyhteisöön liittyviin asioihin, resurssien määrään, ryhmäkokoihin sekä vaikuttamismahdollisuuksiinsa kuin kunnallisissa päiväkodeissa työskentelevät.</p> <p>Opinnäytetyön valmistuessa tilanne Helsingin varhaiskasvatuksessa on edelleen samanlainen kuin tutkimuksen tekoa aloittaessa. Tutkimuksen tuloksia voisi mahdollisesti hyödyntää varhaiskasvattajien työhyvinvoinnin kehittämisen suunnittelun tukena tai esimerkiksi esihenkilöiden koulutusten tukena.</p>
Asiasanat Työhyvinvointi, työhyvinvoinnin kehittäminen, varhaiskasvatus, Helsingin varhaiskasvatus

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Tutkimusmenetelmä ja aiheen rajaaminen	1
1.2	Tutkimuksen merkitys ja tavoitteet.....	1
1.3	Vastuullisuus	2
1.4	Peittomatriisi.....	3
2	Työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat tekijät.....	5
2.1	Organisaatio.....	6
2.2	Yksilö	7
2.3	Työyhteisö.....	8
2.4	Työ.....	9
2.5	Johtaminen	9
3	Työhyvinvoinnin kehittäminen.....	11
3.1	Lainsäädäntö.....	11
3.2	Varhaisen tuen malli.....	12
3.3	Työhyvinvoinnin kehittämistyö.....	13
4	Varhaiskasvatus Helsingissä	17
4.1	Henkilöstöpula.....	17
4.2	Ratkaisun etsiminen henkilöstöpulaan.....	18
4.3	Henkilöstöpulan vaikutukset lapsiin	19
5	Tutkimuksen esittely	21
5.1	Tutkimusongelman määrittely.....	21
5.2	Tutkimusmenetelmän kuvaus	21
6	Tutkimuksen tulokset.....	23
6.1	Taustamuuttajat	23
6.2	Helsingin varhaiskasvattajien koettu työhyvinvointi.....	26
6.3	Työhyvinvointia parantavat muutokset.....	29
6.4	Avoin kysymys	32
6.5	Muuttujien vaikutukset.....	34
7	Pohdinta	37
7.1	Yhteenvedo ja johtopäätökset	37
7.2	Luotettavuus.....	40
7.3	Opinnäytetyöprosessin ja oman osaamisen arviointi	41
	Lähteet.....	43
	Liitteet	47
	Liite 1. Saatekirje.....	47

Liite 2. Suostumus.....	47
Liite 3. Tutkimustiedote.....	48
Liite 4. Verkkokysely.....	49

1 Johdanto

Opinnäytetyössäni tutkin Helsingissä työskentelevien varhaiskasvatuksen ammattilaisten koettua työhyvinvointia ja selvitän millaisin keinoin he uskovat, että sitä voitaisi parantaa. Aihe on itselleni kiinnostava ja tärkeä, sillä olen aikaisemmalta ammatiltani varhaiskasvatuksen opettaja. Ala on ollut lähivuosina paljon uutisissa liittyen päiväkotien vaikeuksiin saada pätevää ja ennen kaikkea pysyvää henkilökuntaa. Olen työskennellyt varhaiskasvatuksen opettajana Helsingissä noin kuuden vuoden ajan, joten minulla on runsaasti kokemusta alan haasteista. Tulevaisuudessa toivoisin pääseväni työskentelemään työhyvinvoinnin kehittämisen parissa, joten valitsemani aihe yhdistää hyvin aikaisemman osaamiseni tulevaan.

1.1 Tutkimusmenetelmä ja aiheen rajaaminen

Toteutan opinnäytetyöni kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Loin standardoidun verkkokyselyn Webropolilla. Kyselyä jaoin omille yhteystiedoilleni sosiaalisen median kanavissani Facebookissa, Instagramissa ja WhatsAppissa lokakuussa 2023. Sain vastaajiksi 65 varhaiskasvatuksen ammattilaista, jotka työskentelevät joko varhaiskasvatuksen opettajina, varhaiskasvatuksen lastenhoitajina tai varhaiskasvatuksen erityisopettajina. Kyselyn tulokset analysoin SPSS-ohjelmalla.

Koska perusjoukko, eli varhaiskasvattajat, on niin suuri, olen päättänyt rajata tutkimukseni koskemaan vain Helsingissä työskenteleviä varhaiskasvattajia. Varhaiskasvatusalan työntekijäpula on myös kaikista näkyvintä juuri nimenomaan Helsingissä. Kyseessä otantanäyte eli näytetutkimus.

Tutkimuksen taustana käytän työhyvinvointiin liittyvää tieteellistä kirjallisuutta ja artikkeleita sekä Helsingin varhaiskasvatusta käsitteleviä artikkeleita.

1.2 Tutkimuksen merkitys ja tavoitteet

Valitsemani aiheen tutkiminen on mielestäni tärkeää juuri sen ajankohtaisuuden vuoksi. Varhaiskasvattajien työ vaatii monialaista osaamista ja työ tuo mukanaan valtavan vastuun. Ristioja ja Tamminen (2010, 4–7) toteavat teoksessaan, että varhaiskasvatuksen työntekijöiltä vaaditaan laaja-alaisia valmiuksia, koska työ sisältää niin fyysistä kuin psyykkistäkin kuormitusta. Työhön kuuluu muun muassa ihmissuhdetyötä, nostamisia, perheiden ongelmia ja jopa väkivallan uhkaa. Varhaiskasvattajilla on merkittävä rooli yhteiskunnassa ja lasten kehityksessä. Varhaiskasvattajien työhyvinvoinnilla on suora yhteys heidän oman elämänlaatunsa lisäksi myös lapsiin.

Kun itse työskentelin vielä päiväkodissa, saimme vuosittain työhyvinvointikyselyn vastattavaksi, mutta niissä ei koskaan kokemukseni mukaan kysytty mitä toivoisimme tehtävän, jotta

työhyvinvointiamme voisi parantaa. Pelkkä koetun työhyvinvoinnin selvittäminen ei riitä, vaan on selvitettävä myös ne keinot, joilla siihen voidaan positiivisesti vaikuttaa ja siten myös mahdollisesti vähentää alalla vallitsevaa työvoimapulaa. Mäkikankaan, Kinnusen, Feldtin ja Schaufelin tutkimuksen (2016, 52) mukaan suurin osa työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyvistä tutkimuksista keskittyy negatiivisiin seikkoihin kuten työuupumuksen vähentämiseen esimerkiksi työtyytyväisyyden tai työhön sitoutuneisuuden sijaan. He suosittelevat uusien tutkimusten tekemistä positiivisten lähtökoh- tien lisäksi myös henkilöstölähtöisesti, koska sillä tavoin saadaan esille työhyvinvoinnin monipuoli- nen luonto (Mäkikangas ym. 2016, 64). Kehittäminen lähtee työntekijöiden omista kokemuksista ja tarpeista, sillä kukaan ei tunne heidän tekemää työtänsä samalla tavoin kuin he itse (Juuti & Vuorela 2015, 74). International Labour Organisationin eli ILO:n (s.a) mukaan työntekijöiden tarpeiden sivuuttaminen johtaa moniin ongelmiin työpaikalla. Se voi aiheuttaa esimerkiksi stressiä, kiusaa- mista, konflikteja, alkoholi- ja huumeongelmia sekä mielenterveysongelmia. Varhaiskasvattajien työuupumuksesta on tehty tutkimuksia jo useiden vuosien ajan. Esimerkiksi Taloustutkimuksen tut- kimus (2019, 7 & 22) Talentian varhaiskasvatuksessa työskenteleville osoitti, että jopa kolme vii- destä kokee työuupumusta ja 70 % on harkinnut alan vaihtoa.

Omalla opinnäytetyölläni yritän selvittää keinoja päästä tästä vallitsevasta työntekijäpulasta pois. Selvitän keinoja nimenomaan varhaiskasvattajien itsensä näkökulmasta. Tavoitteena on, että tut- kimuksen avulla voidaan ohjata toimenpiteitä tai parannuksia varhaiskasvattajien työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Tutkimukseni voi myös auttaa esihenkilöitä puuttumaan epäkohtiin omissa yksiköis- sään ja kehittämään henkilöstönsä työhyvinvointia työntekijälähtöisestä näkökulmasta.

1.3 Vastuullisuus

Opinnäytetyössäni on myös vahvasti vastuullisuuden näkökulma. Ensinnäkin varhaiskasvattajilla on oikeus lain määräämään terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön. Hyvinvoivat varhaiskas- vattajat taas takaavat laadukkaan varhaiskasvatuksen. Kangas, Ukkonen-Mikkola, Sirvio, Hjelt ja Fonsén (2022, 73) toteavat, että laadukkaalla varhaiskasvatuksella on tutkitusti merkitystä sekä yksilön että yhteiskunnan tasolla hyvinvoinnille, elämäntilanteelle sekä tuottavuudelle. Varhaiskas- vattajat edistävät lasten ja perheiden kuulumista ympäröivään yhteisöön ja yhteiskuntaan. Ylipää- tään yhteiskunnan toiminta on riippuvaista päiväkotien olemassaolosta. Ne mahdollistavat van- hempien työssäkäynnin. (Siljamäki 6.8.2021.)

Varhaiskasvattajien työhyvinvoinnista puhuttaessa puhutaan samalla myös lasten oikeuksista. Var- haiskasvattajien ammattieettisissä ohjeissa (VOL 2020, 11) veloitetaan heitä toimimaan tavalla, joka turvaa ja edistää lasten oikeutta arvokkaaseen lapsuuteen, hyvään elämään ja tulevaisuuteen. Se millaista työtä varhaiskasvattajat tekevät vaikuttaa siihen, millaisia aikuisia yhteiskunnassamme tulevaisuudessa elää. Varhaiskasvatussuunnitelman määrittelemän arvoperustan mukaan

varhaiskasvatuksen on perustuttava kestävästä elämäntavasta ja ihmisoikeuksien kunnioittamiseen sekä ihmisarvon loukkaamattomuuteen. Varhaiskasvatuksessa käsitellään yhteiskunnan muutoksia jatkuvasti lasten kanssa ikätasoisesti. Varhaiskasvatuksen on myös tutkittu muun muassa ennaltaehkäisevän nuorisoväkivaltaa. (Siljamäki 6.8.2021.)

Olen ottanut vastuullisuuden huomioon myös omassa tutkimusentekoprosessissani. Tutkimuksen tekijältä odotetaan hyvää ammattietiikkaa ja tutkimuksen tulee noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimuksen tavoitteet, kysymyksenasettelu, aineiston keruu ja käsittely, tulosten esittäminen ja aineiston säilyttäminen eivät saa loukata tutkimuksen kohderyhmää, tiedeyhteisöä eikä hyvää tieteellistä tapaa. (Vilka 2007, 89–90.) Olen ollut avoin ja rehellinen tutkittavilleni työni tavoitteista ja esimerkiksi siitä kauanko kyselyyn vastaamiseen menee aikaa. Olen käsitellyt tutkimusaineistoa luottamuksellisesti, kuten saatekirjeessä olen luvannut. Tutkimuksessani en myöskään kerännyt sellaista tietoa, jonka avulla vastaajat olisivat tunnistettavissa. Olen myös käyttänyt opinnäytetyössäni asianmukaisia lähdeviitteitä. Toisten töiden kunnioittaminen kuuluu hyvään tieteelliseen tapaan eikä toisten sanomisia saa myöskään vääristää (Vilka 2007, 165–166).

1.4 Peittomatriisi

Olen luonut alla olevan peittomatriisin (taulukko 1.) kuvaamaan yhteyttä teoreettisen viitekehyksen ja empiirisen osion välillä.

Taulukko 1. Peittomatriisi

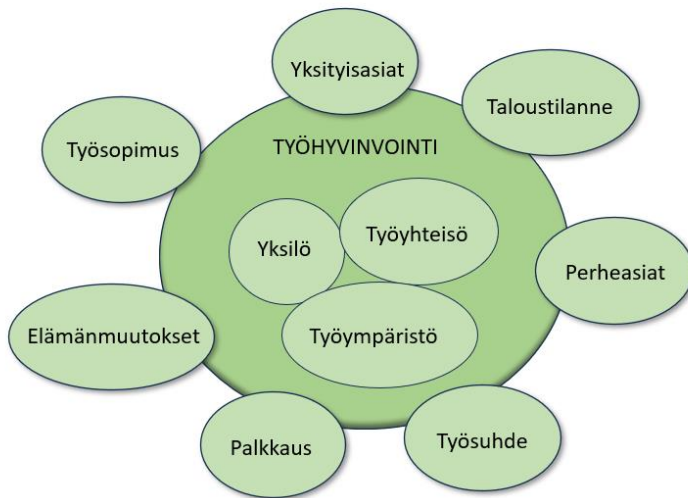
Tutkimuskysymys	Kyselylomakkeen kysymys	Tulokset (luku ja liite)
Pääongelma: millaiseksi Helsingin varhaiskasvattajat kokevat oman työhyvinvointinsa ja millaisin keinoin he toivovat, että sitä parannettaisi?	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	3,2, 3,3, 3,4 Liite 4, Liite
Alaongelma 1. Mihin työhyvinvointiin liittyviin asioihin varhaiskasvattajat ovat tyytyväisiä ja mitkä asiat kaipaavat muutosta varhaiskasvattajien työhyvinvoinnin parantamiseksi?	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	3,3, 3,4 Liite 4, Liite 5
Alaongelma 2. Onko varhaiskasvattajien kokemuksissa eroja riippuen siitä työskentelevätkö he yksityisissä päiväkodeissa vai kaupungin päiväkodeissa?	2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	3,5 Liite 4, Liite 5
Alaongelma 3. Onko varhaiskasvattajien kokemuksissa	3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	3,5

eroja riippuen ammattinimikkeestä?		Liite 4, Liite 5
------------------------------------	--	------------------

2 Työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat tekijät

Hyvinvointi on jokaisen henkilökohtainen asia ja kokemus, jonka jokainen voi määritellä omalla tavallaan (Rauramo 2012, 10). Sosiaali- ja terveysministeriön tutkimuksessa (2005, 17) työhyvinvointi on määritelty työssä käyvän yksilön selviytymiseksi työtehtävistään, mihin vaikuttavat hänen henkinen, sosiaalinen ja fyysinen kuntonsa, työyhteisön toimivuus sekä työympäristön tekijät. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös monet muut ulkoiset tekijät, kuten yksityiselämä, taloudellinen tilanne, elämänmuutokset tai muut ympäristön tapahtumat. Sekä World Health Organisation eli WHO (Burton 2010, 15) että Rauramo (2016, 12) kuvailevat hyvinvoivaa työyhteisöä samankaltaisesti. Työntekijöille on luotu fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset olosuhteet, joissa työn tekeminen on turvallista, terveellistä ja tuottavaa. Työtä tekevät yhdessä ammattitaitoiset työntekijät ja organisaatio on hyvin johdettu. Työntekijät kokevat työn mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä omaa elämänhallintaa tukevaksi.

Työhyvinvointi johtaa työntekijän flow-tilaan, työn imuun ja työtyytyväisyyteen. Työhyvinvoinnin hyötyjä yksilötasolla ovat tuloksellisuus, työtyytyväisyys, työmotivaatio, työmoraali, työyhteisötaidot sekä työkyky ja terveys. Organisaatiotasolla hyötyjä ovat tuottavuus ja tuloksellisuus, sairauspoissaolojen ja vaihtuvuuden väheneminen, työnantaja- ja yrityskuvan sekä asiakasystävällisyyden paraneminen. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä s.a.) Työhyvinvoinnin vastakohtana työpahoinvointi johtaa leipääntymiseen, stressiin ja uupumukseen. WHO:n (Burton 2010, 6) mukaan mahdollisesti myös epäterveellisiin elämäntapoihin ja sitä kautta jopa kroonisiin sairauksiin. Organisaatiotasolla työpahoinvointi johtaa lisääntyneiden kustannusten sekä heikentyneen laadun ja asiakaspalvelun kautta mahdollisesti jopa liiketoiminnan epäonnistumiseen.



Kuva 1 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (mukaillen Terveys- ja sosiaaliministeriö 2005, 17)

Työhyvinvoinnin tutkimusryhmän tutkimusjohtaja Kirsi Heikkilä-Tammi (s.a) kertoo, kuinka työhyvinvoinnin määritelmiä löytyy monenlaisia ja jokaisella on oma käsityksensä siitä. Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä on kehittänyt työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisen mallin erilaisten tutkimusten pohjalta. Mallin mukaan työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät voidaan jakaa seuraaviin:

1. Organisaatio
2. Yksilö
3. Yhteisö
4. Työ
5. Johtaminen

Tätä jaottelua olen itsekin hyödyntänyt tutkimuksessani.

2.1 Organisaatio

Organisaation merkitys työhyvinvoinnin kehittymiselle on tärkeä. Henkilöstökäytännöillä ja organisaatiokulttuurilla on suuri vaikutus yksilön kokemukseen omasta työpaikastaan. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä s.a.) Henkilöstökäytäntöjä ovat esimerkiksi palkanmaksu, työterveys, rekrytointi, koulutukset sekä työtehtävien suunnittelu (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023). Eettiset ja toimivat henkilöstökäytännöt perustuvat inhimillisyyteen, vastuullisuuteen ja ihmisten oikeudenmukaiseen kohteluun (Maukonen 2022). Organisaatiokulttuuri taas pitää sisällään yrityksen toimintatavat, normit, arvot sekä työntekijöiden muodostaman kokonaisuuden ja sen avulla ohjataan yrityksen

toimintaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023.) Kauhasen mukaan (2016, 65) organisaatiokulttuuri on käsin koskemattomissa oleva ihmisten käyttäytymiseen vaikuttava tekijä.

On organisaation vastuulla tarjota työntekijöille toimivat henkilöstökäytänteet ja sitä kautta turvallinen olo työpaikalla. Toimivassa työyhteisössä työntekijälle on tarjolla hyvää johtamista, riittävät resurssit, avointa keskustelua, luottamusta, yhteistyötä tukeva ilmapiiri sekä ideoiden jakamista (Collin, Lemmetty, Keronen, Forsman, Riivari, Auvinen & Jaakkola 2020, 6). Hyvinvoiva organisaatio vaatii tavoitteellisuutta. Se tarkoittaa selkeää visiota ja strategista toimintasuunnitelmaa. Hyvinvoivassa organisaatiossa osataan suhteuttaa toimintaa ympäristöstä tuleviin viesteihin ja sitä kautta vaikuttaa omaan tulevaisuuteen. Henkilöstön osallistaminen tavoitteiden asettamisesta lähtien on ensiarvoisen tärkeää. Hyvinvoiva henkilöstö tukee myös organisaation tavoitteisiin pääsemistä. (Manka & Manka 2016, 80–84.)

Organisaatio voi auttaa työhyvinvoinnin ylläpitämistä monin keinoin. Kun organisaation rakenne on joustava, työntekijöillä on mahdollisuuksia tehdä päätöksiä omalla alueellaan ja saada tietoa työnsä pohjaksi. Tiimityö on koettu hyväksi keinoksi lisätä työn vastuullisuutta, aloitteellisuutta, itseenäisyyttä, sitoutumista organisaation tavoitteisiin sekä henkilöstön osaamisen hyödyntämistä. (Manka & Manka 2016, 87.) Organisaation vastuulla on myös huolehtia työntekijöiden mahdollisuuksista kehittää omaa osaamistaan. Osaamisen kehittäminen alkaa työhönottotapahtumasta ja päättyy vasta kun työpaikalta poistutaan. Osaamisen kehittämisellä ei tarkoiteta vain ammattitaidon kehittämistä, vaan myös hyvän, kehittävän ja arvostavan suhteen luomista ihmisen ja organisaation välille. (Juuti & Vuorela 2015, 57.) Oppiva työyhteisö pystyy selviytymään muuttuvissa ympäristöissä ja tilanteissa. Oppimista tapahtuu eniten työpaikalla päivittäisissä kohtaamisissa kollegoiden ja asiakkaiden kanssa. Niin kutsuttu kokemustieto vaatii välittyäkseen epämuodollisen ilmapiirin, kuten kahvihetken työkaverin kanssa. Jos tietoa ei jaeta, on seurauksena huhuja ja tyhjän tilan täyttämistä kuvitelmillä. (Manka & Manka 2016, 88.)

2.2 Yksilö

Yksilö on itse se, jolla on ensisijainen vastuu omasta työhyvinvoinnistaan. Osa yksilöön liittyvistä tekijöistä on sellaisia, joihin voi itse vaikuttaa ja osa sellaisia, joihin ei. (Kauhanen 2016, 27–29). Yksilö voi huolehtia omasta työhyvinvoinnistaan pitämällä huolta omasta fyysisestä ja henkisestä hyvinvoinnistaan. Monipuolinen liikunta ja ruokavalio sekä riittävä uni ovat tärkeitä hyvinvointia edistäviä osa-alueita. International Labour Organisationin (s.a) mukaan fyysinen aktiivisuus on perusta energiatasapainolle ja painonhallinnalle ja se edistää sosiaalista ja henkistä hyvinvointia. Liikunnan, ravinnon ja unen lisäksi työhyvinvoinnistaan voi pitää huolta muun muassa kehittämällä omaa osaamistaan ja hakemalla tukea työyhteisöstään ja läheisistään. Työhyvinvointiaan voi läheteä kehittämään myös etsimällä työstään motivaatiotekijöitä ja työn imua sekä ylläpitämällä

optimistista ajatusmaailmaa. (Keva 21.11.2022.) Useiden tutkimusten mukaan mindfulness nostaa työhyvinvointia. Meditoinnin on havaittu parantavan esimerkiksi keskittymiskykyä ja päätöksentekokykyä sekä vahvistavan paineensieto- ja stressinsietokykyä. (Center of mindfulness s.a.) Juutin ja Vuorelan (2015, 86) mukaan itsensä kehittämisesä tärkeintä on se, että aloittaa. Se aloittaako muutoksen kävelylenkeillä käymisellä tai jonkin uuden harrastuksen aloittamisella on samantekevää. Kun myönteinen kierre käynnistyy, ihminen saa voimavaroja ja jaksaa kohdata työn tarjoamat haasteet aikuismaisesti.

Jokaisella on myös erilaisia yksilöllisiä piirteitä, jotka vaikuttavat itsestä huolehtimisen prosessiin, kuten psykologinen pääoma, osaaminen ja työkokemus, palautuminen sekä persoonallisuuspiirteet. Yhteen työnkuvaan tai tapahtumaan voi siis liittyä hyvinkin erilaisia tuntemuksia ja reaktioita liittyen juuri näihin yksilöllisiin eroihin. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä s.a.) Kauhanen lisää vielä geeniperimän, kasvu- ja työolosuhteet sekä terveyden näihin asioihin, joihin ei itse pysty vaikuttamaan (Kauhanen 2016, 29).

2.3 Työyhteisö

Työyhteisön merkitys yksilön kokemaan työhyvinvointiin on keskeinen. Työyhteisöltä voi saada tukea, joka lisää työhyvinvointia ja vähentää uupumusta. Sosiaalinen tuki tuo työntekijälle olon siitä, että hänestä välitetään ja häntä arvostetaan. Sosiaalinen tuki voi olla luonteeltaan emotionaalista, informatiivista, instrumentaalista, aineellista tai arviointia. (Sinokki 2011, 23–24). Huono työilmapiiri sen sijaan kuormittaa. Yhteistyötä voivat hankaloittaa esimerkiksi työntekijöiden keskinäisen avoimuuden tai yhteisiin tavoitteisiin sitoutumisen puute, tavoitteiden epäselvyys, tiedonjaon ongelmat, epäluulot, ryhmän sisäiset alaryhmät tai innostuksen puute (Koivisto & Ranta 2019, 25–26). Konfliktit ja jännitteet voivat herkästi muuttaa koko organisaation ilmapiiriä (Collin ym. 2020, 8). Juutin ja Vuorelan (2015, 45–48) mukaan ihmiset eivät ole pahantahtoisia, vaan näkevät joskus tilanteet ja työsuorituksen edellytykset sekä toteutustavan eri tavalla. Jos kunkin omasta näkökulmasta ja niiden takana olevista kokemuksista ei ole käyty keskustelua, voivat näkemuserot kasvaa. Onkin esihenkilön tehtävä työskennellä yhteishengen vaalimiseksi. Hänen tehtävänä on painottaa kokonaisuutta ja ”me-ajattelua” sekä kaataa raja-aitoja.

Kansainvälistymisen ansiosta työyhteisöt monimuotoistuvat ja sen mukana tulee niin hyötyjä kuin haasteitakin. Monimuotoisuus voi näkyä henkilöstön iässä, sukupuolessa, uskonnossa, terveyden tilassa, etnisessä alkuperässä tai seksuaalisessa suuntautumisessa. Sen lisäksi se voi näkyä erilaisina asenteina, ajatusmalleina, kokemuksina sekä osaamisina. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022.) Työyhteisön moninaisuudella on tutkimusten mukaan vaikutusta työn tuottavuuden ja asiakastytyvyyden lisäksi henkilökunnan tyytyväisyyteen. Moninaisuus itsessään ei tuo näitä hyötyjä, vaan ne saadaan esiin toimivalla esihenkilötyöllä. (Työterveyslaitos 2023.)

2.4 Työ

Työ on itsessään myös yksi työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Jokainen työ pitää sisällään niin voimavara- kuin kuormitustekijöitäkin. Voimavaroja voi saada esimerkiksi selkeistä tavoitteista ja mahdollisuuksista vaikuttaa työn tekemisen tapoihin. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä s.a.) Costan, Sartorin & Akerstedtin (2006, 1129) tutkimuksen mukaan työtuntien joustavuus ja vaihtelevuus ovat työhyvinvointia lisääviä tekijöitä. Kuormittavia tekijöitä voivat taas olla esimerkiksi kiire tai ristiriitaiset vaatimukset. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä s.a.) Haworth & Veal (2005, 131–134) nimeävät työssä erityisen kuormittaviksi, henkiseen hyvinvointiin vaikuttaviksi tekijöiksi kovan työtahdin, suuren työmäärän, päällekkäiset työroolit sekä hallinnan tunteen puutteen. Myös yksin tehtävä työ ilman sosiaalista vuorovaikutusta voi kuormittaa (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä s.a.).

Jotta työn tekeminen voidaan kokea mielekkääksi, tarvitaan osaamisen käyttömahdollisuuksia, työn merkityksellisyyttä sekä työn hahmottamista osana kokonaisuutta. Työn tulee myös sisältää hallinnan tunnetta eli kokemusta siitä, että voi vaikuttaa oman työntekemisensä pelisääntöihin. Työstä kaivataan myös ulkoisia palkkioita, kuten rahallista korvausta sekä etenemismahdollisuuksia. Työn motivoivaksi kokemiseen voi vaikuttaa myös työn vastuullisuus sekä siitä saatava palaute. (Manka & Manka 2016, 107–108.) Työsuorituksen kannalta paras tilanne on se, kun osaminen ja työmotivaatio kohtaavat eli henkilö sekä osaa että haluaa suoriutua työstään hyvin (Juuti & Vuorela 2015, 79).

2.5 Johtaminen

Johtamisen vaikutukset työhyvinvointiin tulevat niin johtamistyylin kuin organisaatiossa toteutettavien työhyvinvoinnin toimenpiteidenkin kautta. Työ- ja elinkeinoministeriön (2023) mukaan esihenkilön sanomisilla ja tekemisillä on 70 % merkitys työntekijöiden kokemukseen siitä tulevatko he kuulluiksi ja hyväksytyiksi työpaikallaan. Juuti ja Vuorela (2015, 139) kuvailevat johtamista merkityksen muovaamiseksi toisten käyttöön. Työntekijät kaipaavat toiminnalleen mielekkään sisällön ja päämäärän. Mielen ja merkityksen luominen on johtajan tärkein tehtävä. Johtamisella voidaan vaikuttaa esimerkiksi työn hallintaan, työilmapiiriin sekä oikeudenmukaisuuden kokemukseen. Työhyvinvointia edistävät tutkimusten mukaan palveleva johtajuus, positiivinen johtajuus sekä johtamisen vuorovaikutteisuus. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä s.a.)

Perinteisissä johtamismalleissa painotetaan yksilön ja esihenkilön välistä suhdetta. Pääpiirteinä ovat usein yksilön palkitseminen ja kahdenkeskeisen luottamussuhteen luominen. Tällaiset johtamismallit saattavat ajaa johtajan käyttämään pakottamista ja vallankäyttöä saavuttaakseen tavoitteita. (Koivisto & Ranta 2019, 32–38.) Jos esihenkilö johtaa enemmänkin yhteistyötä ja saa luotua työyhteisöön yhteisen sisäisen motivaation, on lopputuloksena parhaimmillaan jaettu identiteetti ja

flowtila työskentelyyn. Yhteinen identiteetti auttaa työyhteisöä toimimaan itseohjautuvasti eikä johtajan jatkuvaa läsnäoloa enää tarvita. Jotta tähän lopputulokseen päästään, täytyy johtamiseen varata aikaa. Yhteistyön kehittäminen vaatii paljon keskustelua, suunnittelua, toimintatapojen vertailua sekä aidon dialogin synnyttämistä. (Koivisto & Ranta 2019, 176–179.) Myös Ristikangas & Ristikangas (2013, 18–19) painottavat valmentavan johtamisotteen tärkeyttä nyky maailmassa. Heidän mukaansa uusi sukupolvi on kasvanut netissä ja tottunut tasa-arvoon, eikä työ ole enää itseisarvo vaan väline hyvinvointiin. Motivoituneiden osaajien pitäminen talossa vaatii keskustelua, kuuntelua, oikeanlaisten kysymysten esittämistä sekä arvostavaa palautetta.

3 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvoinnin kehittäminen lähtee henkilöstön tarpeista. Mäkikankaan ym. (2016, 65) tutkimuksen mukaan työntekijän työhyvinvointi on vaihtelevaa etenkin uran alussa, mutta myös myöhemässä vaiheessa. Siihen vaikuttavat tekijät ovat moninaisia ja siksi kehittämisen tulisi olla jatkuvaa ja kehittämiseen liittyvien tutkimusten pitkäkestoisia. Työhyvinvoinnin kehittämisessä kannattaa ottaa erityisesti huomioon se, että kokonaiskustannukset jäävät pienemmiksi, jos työhyvinvoinnin kehittämiseen tartutaan proaktiivisesti eli ennen kuin ongelmia on havaittu. Käytännössä siis luodaan työolot, joissa työtä on hyvä tehdä. Toimiva työyhteisö ehkäisee ongelmien ilmenemistä ja siten asioiden korjaamistarpeita (Manka & Manka 2016, 92.)

Työhyvinvoinnin kehittämistä on koitettu edistää jopa maailmanlaajuisesti muun muassa WHO:n toimesta. WHO on luonut mallin, jonka avulla voidaan auttaa organisaatioita kehittämään hyvinvoiva työpaikka. Maailmanlaajuinen toimintasuunnitelma pitää sisällään viisi tavoitetta: kehitetään ja toteutetaan poliittisia keinoja työhyvinvointiin liittyen, suojellaan ja edistetään terveyttä työpaikoilla, edistetään työterveyspalveluiden suorituskykyä ja saavutettavuutta, tarjotaan ja viestitään näyttöä toiminnasta ja käytännöistä sekä sisällytetään työntekijöiden hyvinvointi myös muihin käytäntöihin. Tavoitteena on kehottaa kaikkia maita luomaan kansallinen suunnitelma ja strategia työhyvinvoinnin kehittämiseksi ja lopulta saada aikaan perustason työhyvinvointi kaikille. (Burton 2010, 7–8.)

3.1 Lainsäädäntö

Työsopimuslaki (55/2001), työturvallisuuslaki (738/2002) sekä työterveyshuoltolaki (1383/2001) velvoittavat työnantajaa pitämään huolta työntekijöistään. Työsopimuslaissa sanotaan, että työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijän työssä suoriutumista kaikissa tilanteissa sekä pyrittävä auttamaan tätä kehittymisessä. Työnantajan on kohdeltava kaikkia alaisiaan tasapuolisesti ja syrjimättä.

Työturvallisuuslain (738/2002) nojalla työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä tarvittavin toimenpitein. Hänen on otettava huomioon työntekijöiden henkilökohtaiset ominaisuudet kuten ikä ja sukupuoli. Huolehtimisvelvoitteen ulkopuolelle jäävät epätavalliset ja yllättävät asiat, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa. Jos työntekijän havaitaan kuormittuvan työstään hänen terveytensä vaarantavalla tavalla, on työnantajalla velvollisuus selvittää kuormitustekijät vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.

Työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaan työnantajalla on velvollisuus järjestää työterveyshuolto. Työterveyshuoltolaissa todetaan, että työntekijä, työnantaja ja työterveyshuolto yhdessä

huolehtivat työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä, ehkäisevät sairauksia ja tapaturmia, edistävät työntekijöiden työkykyä ja terveyttä sekä työyhteisön toimintaa. Työterveyshuoltolakiin liittyy myös tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus. Työnantajalla on oltava kirjallinen työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja hänen on ilmoitettava työntekijän sairauslomasta työterveyteen viimeistään silloin, kun sairausloma on kestänyt yli kuukauden. Työnantajalla on velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijän mahdollisuudet jatkaa työtä selvitetään yhdessä työterveyshuollon ja työntekijän kanssa.

Näiden lakien lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavia lakeja ovat myös muut työelämää säätelevät lait, kuten työaikalaki, vuosilomalaki sekä työeläkelaki. Kauhasen mukaan (2016, 80) yli 20 työntekijää työllistäviltä yrityksiltä vaaditaan ainakin seuraavat toimenpidesuunnitelmat: henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, tasa-arvosuunnitelma, työsuojelun toimintasuunnitelma, yhdenvertaisuussuunnitelma sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelma.

3.2 Varhaisen tuen malli

Varhaisen tuen mallia on kutsuttu myös varhaisen välittämisen malliksi, aktiivisen tuen malliksi tai varhaisen puheeksi ottamisen malliksi. Sen tarkoituksena on havaita työkykyä uhkaavia ongelmia varhaisessa vaiheessa ja löytää sopivat ratkaisut niihin. Varhaista tukea ovat kaikki ne tukitoimenpiteet, jotka aloitetaan työkyvyn ja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Varhaisen tuen malli pitää sisällään kuvaukset työkyvyn hallinnasta, seurannasta ja varhaisen tuen toimintakäytännöistä ja se luodaan yhteistyössä työnantajan, henkilöstön, työsuojeluorganisaation sekä työterveyshuollon kanssa. (Rauramo 2022.)

Kun havaitaan työkykyä uhkaava ongelma, ensimmäinen askel on varhaisen tuen keskustelu esihenkilön kanssa. Työkykyä uhkaavia ongelmia voivat olla esimerkiksi osaamis- ja työnhallintaongelmat, päihdeongelmat tai fyysiset ja psyykkiset sairaudet (Rauramo 2022, 4). Varhaisen tuen keskustelussa työnantaja selvittää onko työntekijällä selkeä kuva työtehtävistään ja tavoitteista, onko hänellä tarvittava osaaminen, onko työmäärä sopiva, onko työntekijällä riittävästi motivaatiota ja onko työntekijän terveydentila riittävä työn tekemiseen (Työterveyslaitos s.a). Havaittuun ongelmaan etsitään ratkaisua yhdessä keskustellen. Yksilöllisen tuen keinoja voivat olla esimerkiksi työympäristön kehittäminen, terveiden elintapojen edistäminen, apuvälinehankinnat, korvaavan työn malli, työnohjaus, työnkuvan muokkaaminen tai koulutus. (Rauramo 2022, 4).

Jos työpaikalla tehtävät muutokset eivät riitä, työntekijälle voidaan hakea apua työterveyshuollosta. Työterveyshuolto tarjoaa asiantuntija-apua sekä työkykyarviointia. Tarvittaessa voidaan järjestää työterveysneuvottelu työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon kesken. Neuvottelussa selvitetään työkykyyn liittyviä ongelmia. Ensimmäisenä tavoitteena on, että työntekijä voi jatkaa nykyisessä työssään, mutta työntekijälle voidaan tarjota myös tarvittaessa esimerkiksi uudelleensijoittelua,

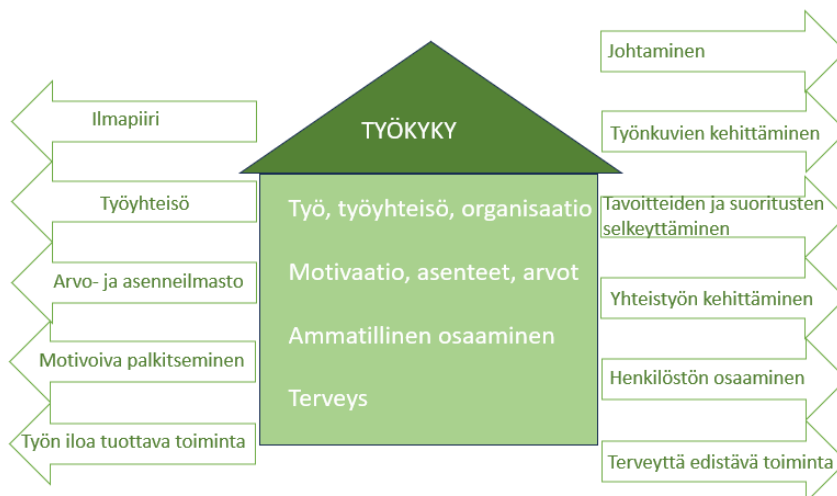
kuntoutusta, uudelleenkoulutusta tai työuravalmennusta. Nämä muutokset voivat vaatia moniammatillista yhteistyötä muun muassa eläkevakuutusyhtiön, Kansaneläkelaitoksen, työsuojeluhallinnon tai työvoimahallinnon kanssa. (Rauramo 2022, 4–13.)

Varhaisen tuen malliin kuuluu myös seuranta ja tiedottaminen. Varhaisen tuen mallista tulisi tiedottaa jo sen suunnitteluvaiheessa henkilöstölle. Ennen sen käyttöönottoa esihenkilön sekä henkilöstön on saatava koulutus, sillä varhaisen tuen toiminta vaatii osaamista ja tavoitteisiin sitoutumista. Aineiston tulee olla kaikkien saatavilla ja toiminnan tulee olla läpinäkyvää. (Rauramo 2022, 18.)

3.3 Työhyvinvoinnin kehittämistyö

Työhyvinvointi on jokaisen oma kokemus ja tulkinta omasta tilastaan. Tämä kokemus muodostuu monesta eri tekijästä. Sen vuoksi työhyvinvointiin on vaikeaa vaikuttaa suoraan. Se mihin voidaan vaikuttaa, ovat ne erilaiset tekijät, joista työhyvinvoinnin kokemus muodostuu. (Viitala 2014, luku 6.)

Viitala (2014, luku 6) jakaa teoksessaan työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat tekijät kahteen kategoriaan: työkyky ja työn kuormittavuus. Työkyky pitää sisällään terveyden, osaamisen, motivaation, asenteet ja arvot sekä työn, työyhteisön ja organisaation. Työterveyslaitos (Ilmarinen s.a) on luonut tästä työkykytalo -mallin, jossa kuvataan niitä osa-alueita, joiden kehittäminen tukee työntekijöiden työhyvinvointia. Jokaista työkykytalon kerrosta tulisi kehittää jatkuvasti, jotta talo pysyy kasassa. Työkyvyn kehittämistyö voi kohdistua mallin mukaan ilmapiiriin, työyhteisöön, arvo- ja asenneilmastoon, motivoivaan palkitsemiseen, työn iloa tuottavaan toimintaan, johtamiseen, työkuvien kehittämiseen, tavoitteiden ja suoritusten selkeyttämiseen, yhteistyön kehittämiseen, henkilöstön osaamiseen ja terveyttä edistävään toimintaan. (Työterveyslaitos s.a.)

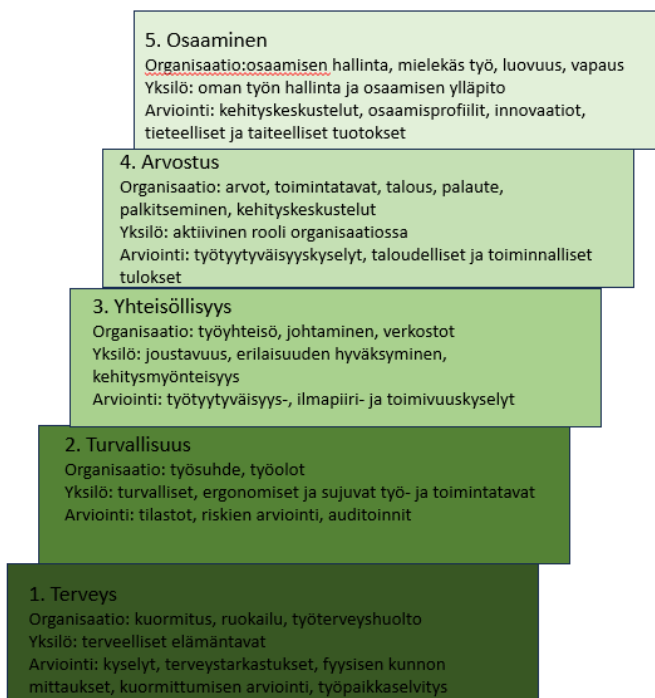


Kuva 2 Työkykytalo (mukaillen Viitala 2014, luku 6 & Ilmarinen, Terveystalo)

Kuormitustekijät ovat työhön tai työyhteisöön liittyviä tekijöitä, jotka uhkaavat ja heikentävät työhyvinvointia ja ne voidaan jakaa psyykkisiin ja fyysisiin tekijöihin. Kuormitus voi olla myös positiivista, jolloin työntekijä kokee aikaansaamisen ja kehittymisen tunteita. Nimenomaan kielteinen kuormitus on se, johon halutaan puuttua. Viitala kuvaa teoksessaan (2014, luku 6) Karasekin (1979) ja Theorellin (1990) työn vaatimukset ja kontrolli -mallin. Mallin mukaan psyykkinen kuormitus johtuu usein työn vaatimusten ja työntekijän päätöksentekovapauden välisestä yhteisvaikutuksesta. Työ kehittyy positiivisella tavalla, jos vaatimukset ovat linjassa työn hallinnan kanssa. Vastakohtaisesti kuormitus kasvaa, jos työ kehittyy vaativammaksi samalla kun työn hallinta heikkenee. Ihmiset ovat yksilöitä ja kokevat kuormitusta ja sen aiheuttamaa stressiä yksilöllisesti. Se, mikä voi aiheuttaa kovaa stressiä toiselle, ei välttämättä vaikuta toiseen millään tavoin. Kuormittumiseen voidaan vaikuttaa sosiaalisen tuen avulla. Väsymistä voidaan töissä vähentää esimerkiksi kehittämällä lähijohtamista, tarjoamalla jokaiselle työntekijälle tukihenkilö, käynnistämällä hyvinvointiohjelma tai kehittämällä työnkuvia, työn tekemisen tapoja tai työympäristöä. Fyysistä hyvinvointia voidaan kehittää esimerkiksi vähentämällä turhien yksipuolisten liikkeiden tai rasituksen määrää apuvälineiden, työmenetelmien tai tilajärjestelyiden avulla. (Viitala 2014, luku 6.)

Rauramo (2016) esittelee teoksessaan työhyvinvoinnin portaatt -mallin, joka sisältää ihmisen perustarpeet suhteessa työhön ja näiden tarpeiden vaikutukset motivaatioon. Mallin tarkoitus on toimia työhyvinvoinnin kehittämisen tukena. Portaita on viisi: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Terveys-portaan tavoitteena on työ, joka mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan, riittävän ja laadukkaan ravinnon sekä liikunnan ja sairauksien ehkäisyn ja hoidon. Turvallisuus-portaan tavoitteena on työn pysyvyys, riittävä toimeentulo, turvallinen työ ja työympäristö sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö. Yhteisöllisyys-portaan tavoitteena on yhteishenkeä tukevat toimet, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen sekä ulkoinen ja sisäinen yhteistyö. Arvostus-portaan tavoitteena on eettisesti kestävä arvot, hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva missio, visio, strategia, oikeudenmukainen palkka sekä toiminnan arviointi ja kehittäminen. Viimeisen portaan eli osaamisen tavoitteena on oppiva organisaatio, omien edellytysten hyödyntäminen täysipainoisesti, uuden tiedon tuottaminen sekä esteettiset elämykset. (Rauramo 2012, 15.)

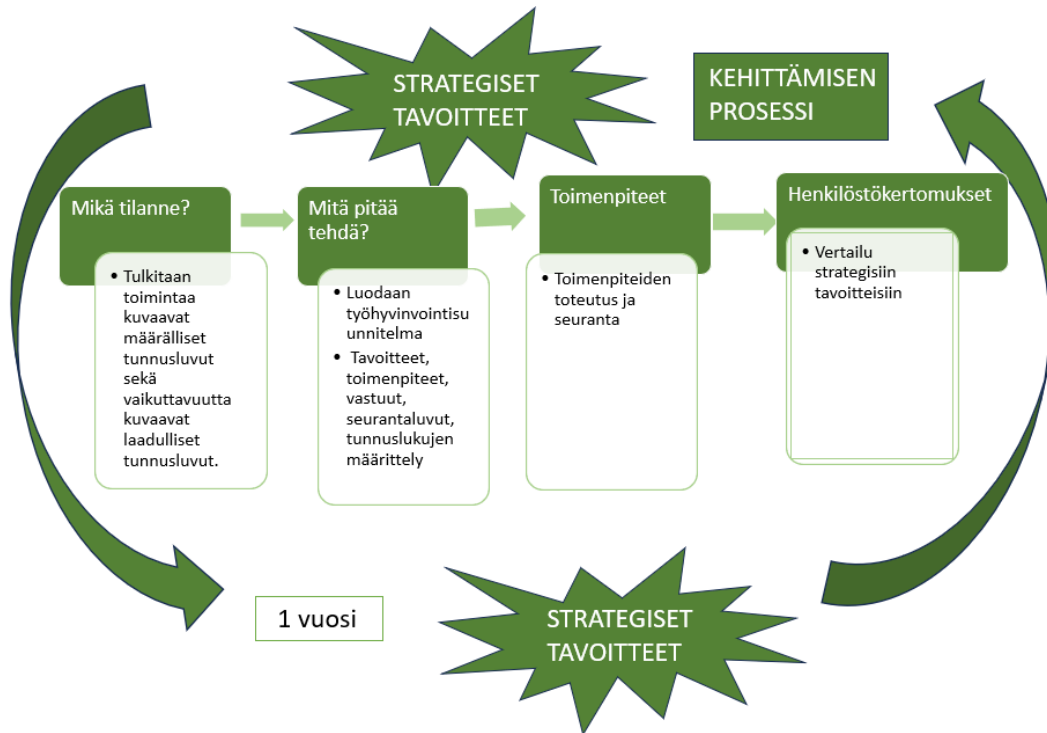
Tein alle kuvion portaiden sisällöistä.



Kuva 3 Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012)

Miten kehittämistyön prosessi käytännössä sitten toteutetaan? Jokaisella organisaatiolla on omat strategiset tavoitteensa ja mittarinsa sen toteutumisen seurantaan. Organisaation tulee myös kerätä tietoa tilastaan suhteessa sen asettamiin tavoitteisiin. Yksi tapa on kerätä tunnuslukuja, joilla voidaan selvittää olemassa olevien ongelmien määrää. Yksi tunnusluku voisi olla esimerkiksi sairaspöissaolojen määrää. Näiden tunnuslukujen rinnalle tulisi kerätä laadusta ja vaikuttavuudesta kertovia tunnuslukuja, joiden avulla voidaan ennakoida ja ehkäistä tulevia riskejä. Tällaisia tunnuslukuja voidaan kerätä muun muassa hyvinvointikartoitusten, kehityskeskusteluiden tai itsearviointien avulla. (Manka, Heikkilä-Tammi & Vauhkonen 2012, 23–25.) Juutin ja Vuorelan (2015, 74) mukaan keskeistä tulokselliselle ja hallinnan tunnetta lisäävälle kehittämiselle on, että se perustuu työntekijöiden osallistumiseen, avoimeen ja luottamukselliseen vuorovaikutukseen sekä pyrkimykseen saada palautetta omasta toiminnasta. Kehittämistyöhön tarvitaan jokaisen työntekijän panosta, sillä kukaan ei tunne toisen työtä niin hyvin kuin tämä itse. Kaiken tämän kerätyn tiedon pohjalta luodaan työhyvinvointisuunnitelma, jonka avulla ongelmiin lähdetään keksimään ratkaisuja. Suunnitelmaan kirjataan tavoitteet, toimenpiteet, vastuut, seurantaluvut ja tunnuslukujen määrittelyt. Kun suunnitelma on luotu, siirrytään toteutukseen ja seurantaan. Toteutumista tulisi seurata pitkin vuotta palaverissa ja tavoitteiden edistämisestä voidaan tehdä työhyvinvointisopimus työntekijöiden kanssa. Työhyvinvointikellolla, johon on konkreettisesti kirjattu suunnitelmaan

sisältyvät toimenpiteet, voidaan auttaa tavoitteiden seuraamista. Kehitysprosessin onnistumista voidaan arvioida vertailemalla henkilöstökertomuksia strategisiin tavoitteisiin. (Manka, Heikkilä-Tammi & Vauhkonen 2012, 23–25.)



Kuva 4 . Työhyvinvoinnin kehittämisen prosessi (mukaihen Manka, Heikkilä-Tammi & Vauhkola 2012)

Juutin (2016, 74) mukaan on tärkeää pysähtyä miettimään tasaisin väliajoin oman työyhteisön tilaa kriittisesti sekä refleктоimaan toiminnan sujuvuutta. Juutin ja Vuorelan (2015, 74) mukaan työyhteisö ei ole tuloksellinen eikä voi hyvin, ellei toimintaa kehitetä jatkuvasti. Kehittämisen lisäksi työkykyä ylläpitävää toimintaa eli tyky-toimintaa tulisi pitää jatkuvana prosessina, jonka avulla huomioidaan erilaisia työkykyä lisääviä ja ylläpitäviä asioita. Tyky-toimintaa voidaan seurata esimerkiksi kyselyiden avulla ja sitä voidaan järjestää yhteistyössä yrityksen käyttämän työterveysorganisaation kanssa. Hyvinvointia tukevat toimet voivat olla myös henkilöstölle tarjottavia etuja, kuten liikunta- tai kulttuuripassi. Tyky-toiminnan lisäksi nykyään puhutaan usein tyhy-toiminnasta, joka tyky-toiminnasta poiketen ei ole lakisääteistä. Tyhy eli työhyvinvointia tukevan toiminnan järjestäminen on työnantajalle vapaaehtoista. Joillain työpaikoilla se on budjetoitua ja tapahtuu työaikaan ja joillain työpaikoilla se on omakustanteista ja tapahtuu vapaa-ajalla. Tyhy-toiminta on vapaamuotoista virkistäytymistä ja Tehyn työelämäasiantuntija Heli Kannisto kuvailee sitä työyhteisön liikaksi, joka sitouttaa työhön ja kollegoihin. (Suomalainen 31.1.2024.)

4 Varhaiskasvatus Helsingissä

Varhaiskasvatus on osa suomalaista koulutusjärjestelmää ja lapsen kasvun ja kehityksen kannalta tärkeä vaihe. Sen tavoitteena on tukea lapsen oppimisen edellytyksiä, edistää elinikäistä oppimista ja koulutuksellisen tasa-arvon toteuttamista. Varhaiskasvatuksen toimintaa ohjaa varhaiskasvatuslain perusteella tehty Opetushallituksen antama valtakunnallinen määräys, jota kutsutaan Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiksi. (Opetushallitus 2022, 7.) Helsingissä varhaiskasvatusta toteutetaan kunnallisissa ja yksityisissä päiväkodeissa, perhepäivähoidossa sekä kerhoissa (Helsingin kaupunki s.a).

4.1 Henkilöstöpula

Päiväkotien syvenevä henkilöstöpula on ollut otsikoissa jo useiden vuosien ajan eikä helpotusta tunnu löytyvän. Helsingin sanomat (Aalto 9.11.2023) julkaisi marraskuussa 2023 artikkelin, jossa kerrottiin Helsingin päiväkodeista puuttuvan yli 50 % opettajista. Näitä paikkoja hoitavat kouluttamattomat lastenhoitajat sekä lyhytaikaiset sijaiset. Varhaiskasvatuksen opettajan sijaisuuksia tekevien varhaiskasvatuksen lastenhoitajien tilalle taas on palkattu muun muassa täysin kokemattomia ja kouluttamattomia henkilöitä. Oman kokemukseni mukaan pahimmissa tapauksissa sijaiset vaihtuvat päivittäin, jos heitä ylipäättään saadaan edes palkattua. Sen lisäksi, että henkilökuntaa on vaikeaa saada palkattua, on myös alan pitovoimassa haasteita. Monet lähtevät opiskelemaan muita aloja parempien työolojen perässä.

Samalla kun henkilöstöpula syvenee, lapsimäärät ja vaatimustasot lisääntyvät. Vuosina 1992–2018 lasten määrä varhaiskasvatuksessa on tuplaantunut ja opettajien koulutusmäärä puolittunut (Helsinki 24.4.2023). Vaikean henkilöstötilanteen päälle vuonna 2021 Helsingin kaupunginvaltuusto päätti rajata kotihoidontuen kuntalisän alle 1-vuotiaisiin (Helsingin kaupunki § 295). Se tarkoitti sitä, että yhä useammalla perheellä ei ollut muuta vaihtoehtoa kuin laittaa lapsensa jo yksi-vuotiaana päiväkotiin. Päiväkodit on täytetty ääriään myöten ja itsekin olen ollut todistamassa, kun uutta ryhmää perustetaan päiväkodin jumppasaliin. Päiväkotipaikkojakaan ei lupauksista huolimatta ole useille perheille tarjota lähipäiväkodeista, vaan päiväkotipaikan saattaa saada useiden kilometrien päästä.

Vuonna 2018 tehtiin varhaiskasvatuslain muutos (§ 37), jonka mukaan vuonna 2030 päiväkodeissa työskentelee yliopistosta valmistuneita varhaiskasvatuksen opettajia, ammattikoulusta valmistuneita varhaiskasvatuksen lastenhoitajia sekä ammattikorkeakoulusta valmistuneita varhaiskasvatuksen sosionomeja. Vuoden 2019 jälkeen opiskelunsa sosionomiopintonsa aloittaneista opiskelijoista ei enää tule varhaiskasvatuksen opettajia kuten aikaisemmin. Varhaiskasvatuksen sosionomin ammattinimikkeellä työskentelevien työnkuva on vielä tämän opinnäytetyön tekemisen aikaan

epäselvä. Muutos on kuitenkin aiheuttanut sen, että yhä harvempi sosionomiopiskelija valitsee varhaiskasvatuksen. (Piirainen 14.10.2022.) Tarkoituksena olisi, että tulevaisuudessa jokaisessa ryhmässä työskentelisi kolme varhaiskasvattajaa: joko yksi varhaiskasvatuksen opettaja, yksi varhaiskasvatuksen sosionomi ja yksi varhaiskasvatuksen lastenhoitaja tai kaksi varhaiskasvatuksen opettajaa ja yksi varhaiskasvatuksen lastenhoitaja. On sanomattakin selvää, että tämä tavoite on kunnianhimoisuudessaan mahdoton toteuttaa tämänhetkisillä resursseilla.

4.2 Ratkaisun etsiminen henkilöstöpulaan

Helsingissä ratkaisua varhaiskasvatuksen työntekijäpulaan on lähdetty hakemaan usein erilaisin keinoin. Varhaiskasvatusjohtaja Miia Kemppi ja ruotsinkielisen palvelukokonaisuuden johtaja Niclas Grönholm kertoivat Helsingin sanomien artikkelissa (27.1.2024), että ratkaisuja on yritetty etsiä ”vastuullisesti ja monipuolisesti” esimerkiksi lakisääteisten kelpoisuusehtojen täyttävien opettajien määrään. He mainitsevat apukeinoiksi muun muassa ulkomailta rekrytoinnin, erilaiset pätevyystymispolut sekä 2000 € suuruisen kannustuspalkkion uusille vakituisille varhaiskasvatuksen opettajille. Kemppi ja Grönholm kertovat, että tavoitteena on tarjota kohdennettua ja räätälöityä tukea vuonna 2024 yksiköille, joilla on pulaa pätevistä varhaiskasvattajista. He kertovat myös kehittäneensä systemaattisesti alan palkkausta.

Juhana Vartiainen laitoi vuonna 2022 aluilleen Helsingin apulaispormestari Johanna Laisaaren vetämän varhaiskasvatuksen moniammatillisen koordinaatioryhmän. Sen tehtävänä on ollut etsiä ratkaisuja henkilöstöpulaan. He ovat hoitaneet muun muassa rekrytointia ulkomailta sekä johtamisrakenteiden arviointia syksyllä 2023. Koordinaatioryhmä kokee johtamisrakenteiden uudistamisen kohentavan työhyvinvointia päiväkodeissa. Samaisen ryhmän kädenjälkeä on myös vuonna 2022 perustettu nopean avun yksikkö, joka koostuu noin neljästäkymmenestä varhaiskasvatuksen lastenhoitajasta, joita voi tarpeen tullen kutsua apuun. Koordinaatioryhmän ansiosta Helsingin kaupunki on palkannut kuusi HR-suunnittelijaa auttamaan esihenkilöitä rekrytoinnin kanssa. (Helsingin kaupunki 5.10.2023 & 23.8.2023.)

Ongelmaa on koitettu Helsingissä ratkaista myös muun muassa rekrytointikampanjoiden avulla, lisäämällä koulutuspaikkoja ja uuden palkkaohjelman avulla. Helsingin yliopistolle lisättiin 240 aloituspaikkaa varhaiskasvatuksen opettajan koulutukseen vuonna 2023. Yliopistolla on myös monimuotokoulutuspaikkoja, joiden avulla lastenhoitajat ja lähihoitajat voivat työn ohessa opiskella varhaiskasvatuksen opettajan tutkinnon. Monimuotokoulutukset aloitettiin vuonna 2021 ja näillä näkymin sen rahoitus loppuu vuoden 2023 sisäänoton jälkeen. (Helsingin yliopisto, 2.5.2023.) Helsingissä on voinut myös vuodesta 2023 lähtien opiskella lastenhoitajaksi oppisopimuksella (Helsingin kaupunki 22.2.2023). Kaupunki maksoi vuonna 2022 pula-aloille suunnattua palkkaohjelmaa varhaiskasvatuksen erityisopettajille ja lastenhoitajille pientä korotusta. Opettajat jäivät tästä

korotuksesta ulkopuolelle. Syksyllä 2022 Helsingissä suljettiin leikkipuistoja ja työntekijöitä siirrettiin sieltä päiväkoteihin avuksi varmistamaan lakisääteisen varhaiskasvatuksen toteutumista (Helpinen 13.9.2022).

Varhaiskasvattajat ovat itse taistelleet oikeuksiensa puolesta useamman lakon ja mielenosoituksen keinoin. Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n suurlakkoon 3.5.2022 osallistui yli 20 000 järjestön jäsentä. Yhteensä lakon piirissä oli 80 000 kunta-alan ammattilaista. Lakon tavoitteena oli saada oikeudenmukaiset palkankorotukset opettajille sekä paremmat työolot. Lakko sulki useita kouluja ja päiväkoteja Helsingissä. (OAJ 2.5.2022.) Samaa tavoiteltiin myös 23.5.2023 alkaneessa lakossa, johon osallistuivat ammattiliitto Superin eli Suomen lähi- ja perushoitajaliiton jäsenet. Tämä lakko sulki useita yksityisiä päiväkoteja Helsingissä. Marraskuussa 2023 opettajat osoittivat mieltään Helsingissä Valot päälle! -mielenilmauksessa. Suurin varhaiskasvatuksen ammattilaisten järjestämä mielenosoitus on ollut vuoden 2015 Vain kaksi kättä -mielenosoitus, joka toteutettiin Helsingin lisäksi myös useammassa muussa kaupungissa. Myös vanhemmat ovat osoittaneet huolensa vallitsevaa tilannetta kohtaan. Esimerkiksi 18.1.2023 vanhemmat järjestivät #STOPvakavaleikki -mielenosoituksen Helsingin Senaatintorilla.

4.3 Henkilöstöpulan vaikutukset lapsiin

Varhaiskasvatuslain (540/2018, § 3) mukaan varhaiskasvatuksen tehtävä on edistää jokaisen lapsen iän ja kehityksen mukaista kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä, terveyttä ja hyvinvointia sekä varmistaa turvallinen, terveellinen, kehittävä ja oppimista edistävä varhaiskasvatusympäristö. Varhaiskasvatuksen tulee turvata lasta kunnioittava toimintatapa ja mahdollisimman pysyvät vuorovaikutussuhteet lasten ja varhaiskasvatushenkilöstön välillä. Hyvinvoiva ja ammattitaitoinen henkilöstö on ainoa keino turvata kaikki varhaiskasvatuslain vaatimat sisällöt. Hong, Kim ja Jeun (2016, 50) toteavat artikkelissaan, että suhteet ympäröiviin aikuisiin ovat yksi suurimmista lasten onnellisuuden vaikuttavista tekijöistä.

Lastenpsykiatri & Tampereen yliopistollisen sairaalan lasten neuropsykiatrian yksikön apulaisylilääkäri Riikka Riihonen kertoi haastattelussa (Pennanen 3.11.2022), että päiväkotien henkilöstöpula vaikuttaa lapsiin enemmän kuin useat osaavat kuvitellakaan. Jos lapsen ryhmässä ei ole pysyvää henkilöstöä, lapsi voi tuntea olonsa turvattomaksi ja uuden oppiminen muuttuu lähes mahdottomaksi. Lapsi kehittyy ja oppii uutta aktiivisen vuorovaikutuksen kautta. Läheiset aikuis- ja kaverisuhteet muodostavat myönteisen, psyykkisesti ja sosiaalisesti turvallisen kasvuympäristön, joka on pohja lapsen tasapainoiselle kehitykselle. (Riihonen & Tuukkanen 2013, 65.) Riihonen kertoo haastattelussa, että jos kasvattajat vaihtuvat alituisesti eikä luottamussuhteita pääse syntymään, on myös vaikeaa ymmärtää lasta ja hänen tarpeitaan. Kehityksen viiveet saattavat jäädä huomattamatta, jolloin lapsi jää vaille tarvitsemaansa apua ja viiveet jäävät korjaamatta. Tällainen lapsi

saattaa Riihosen mukaan olla myöhemmin esimerkiksi koulussa aggressiivinen, koska ei ymmärrä opetuksesta tarpeeksi. Myöhemmin lapsi saattaa kohdata masennusta ja ahdistusta.

Sen lisäksi, että henkilöstöpulalla on vaikutusta lapsiin ja heidän kehitykseensä, on tilanteella vaikutusta myös lasten vanhempiin. Luottamussuhde vanhempiinkin jää muodostumatta, jos vastassa on jatkuvasti eri henkilö. Vanhemmalle lapsen jättäminen vieraan ihmisen kanssa voi tuntua todella turvattomalta. Lapset myös aistivat herkästi aikuisten tunnetiloja ja huomaavat kyllä, jos päiväkodissa tunnelma on ahdistunut tai kireä. (Pennanen 3.11.2022.)

5 Tutkimuksen esittely

5.1 Tutkimusongelman määrittely

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää millaiseksi Helsingissä työskentelevät varhaiskasvattajat kokevat työhyvinvointinsa ja millaisin keinoin he toivoisivat, että sitä lähdetäisi parantamaan. Työhyvinvointiin on vaikeaa vaikuttaa suoraan, sillä työhyvinvointi on jokaisen oma tulkinta omasta tilastaan. Voidaan ainoastaan pyrkiä vaikuttamaan niihin asioihin, joista tämä kokemus muodostuu. (Viitala 2014, luku 6.) Työhyvinvoinnin kehittämisen tuleekin siis lähteä työntekijöiden tarpeista ja kokemuksista ollakseen hedelmällistä.

Tutkimukseni pääongelmana on: millaiseksi Helsingin varhaiskasvattajat kokevat oman työhyvinvointinsa ja millaisin keinoin he toivovat, että sitä parannettaisi?

Alaongelmat ovat:

1. Mihin työhyvinvointiin liittyviin asioihin varhaiskasvattajat ovat tyytyväisiä ja mitkä asiat kaipaavat muutosta varhaiskasvattajien työhyvinvoinnin parantamiseksi?
2. Onko varhaiskasvattajien kokemuksissa eroja riippuen siitä työskentelevätkö he yksityisissä päiväkodeissa vai kaupungin päiväkodeissa?
3. Onko varhaiskasvattajien kokemuksissa eroja riippuen ammattinimikkeestä?

Olen rajannut tutkimukseni vain Helsingissä asuviin varhaiskasvatuksen työntekijöihin, sillä koko Suomen varhaiskasvattajat olisi liian laaja joukko. Sen lisäksi varhaiskasvatusalan haasteet ovat opinnäytetyön tekemisen hetkellä näkyvimmit juuri Helsingissä. Koetun työhyvinvoinnin lisäksi tutkin niitä asioita, joilla on siihen positiivinen vaikutus. Jätän ulkopuolelle sen mikä vaikuttaa negatiivisesti. Tavoitteena on löytää keinoja työhyvinvoinnin parantamiseen, joten positiivisen lähtökohdan ottaminen tuntuu järkevämmältä.

5.2 Tutkimusmenetelmän kuvaus

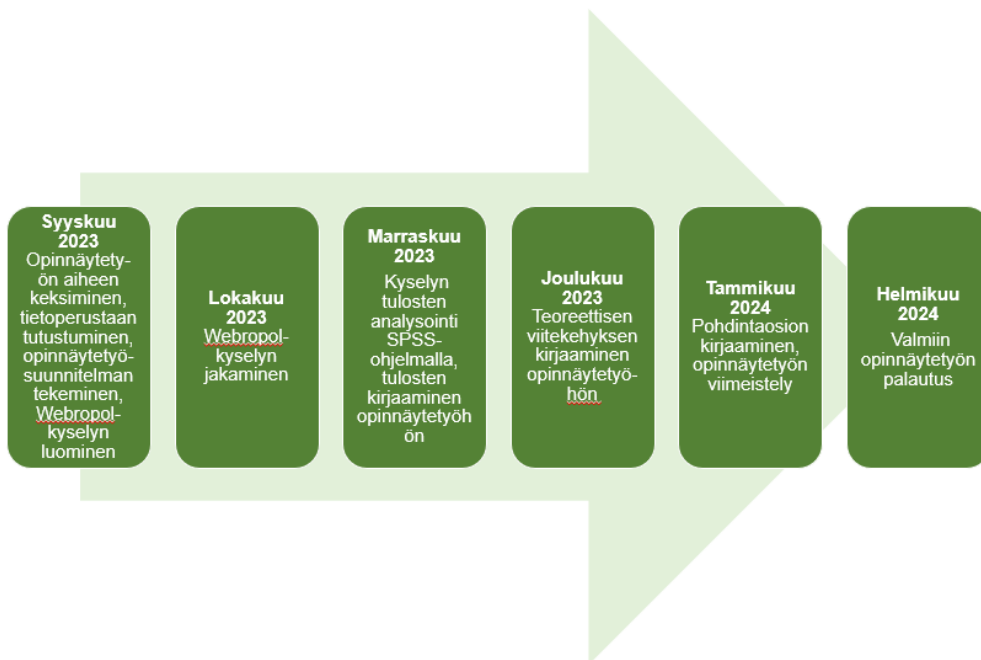
Toteuttamani tutkimus on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Määrällisellä tutkimuksella selvitetään muuttujien välisiä suhteita ja eroja sekä vastataan kysymykseen kuinka paljon tai miten usein (Vilka 2007, 13). Koska perusjoukko eli kohdejoukko, josta halutaan tehdä päätelmiä, on niin suuri, on kyseessä otantanäyte eli näytetutkimus (Vilka 2007, 51). Tutkimuksen taustana käytän työhyvinvointiin sekä Helsingin varhaiskasvatuksen vallitsevaan tilanteeseen liittyvää tieteellistä kirjallisuutta sekä artikkeleita.

Toteutin tutkimuksen Webropolissa luodun verkkokyselyn avulla. Aineistonkeruutapana kysely oli muodoltaan vakioitu eli kaikilta kyselyyn vastaavilta kysyttiin samat kysymykset samassa

järjestyksessä (Vilka 2007, 27). Verkkokyselyni ensimmäisellä sivulla oli saatekirje, linkki tutkimustiedotteeseen sekä kysymys, jolla selvitettiin tutkittavien suostumusta osallistua tutkimukseen. Jos kysymykseen vastasi kieltävästi, sulkeutui kysely automaattisesti. Varsinaisen kyselyosion alussa oli kolme kysymystä, joilla selvitettiin taustamuuttujia. Sen jälkeen seurasi kymmenen monivalintakysymystä, joissa oli hyödynnetty asenneasteikkoa. Asenneasteikkojen avulla voidaan mitata tutkittavien mielipiteitä. Tässä työssä on käytetty Likertin asteikkoa, jossa toiseen suuntaan samanmielisyys kasvaa ja toiseen vähenee. (Vilka 2007, 45–46.) Lopussa oli vielä yksi avoin kysymys, jolla annettiin tutkittaville mahdollisuus kertoa aiheeseen liittyen muita ajatuksiaan, joita en ollut kyselyssäni osannut huomioida. Jaoin kyselyä omille yhteystiedoilleni sosiaalisen median kautta, WhatsAppissa, Instagramissa sekä Facebookissa. Linkki oli auki 6.-27.10.2023.

Tulokset analysoin SPSS-ohjelmalla. Muodostin ohjelmalla muuttujista frekvenssijakaumia, joita havainnollistan kuvien ja taulukoiden avulla. Tutkin muuttujien jakautumista ristiintaulukoimalla. Tein myös regressio- sekä korrelaatioanalyysyjä selvittääkseni muuttujien yhteyksiä toisiinsa. Sisällönanalyysin tein teorialähtöisesti eli tutkimuksen aluksi kuvaan tutkimusta suuntaavan mallin, joka sitten ohjaa analyysiä ja luokitusten määrittelyä. (Vilka 2021, luku 6.)

Olen kuvannut opinnäytetyöni etenemistä alla olevassa kuvassa.



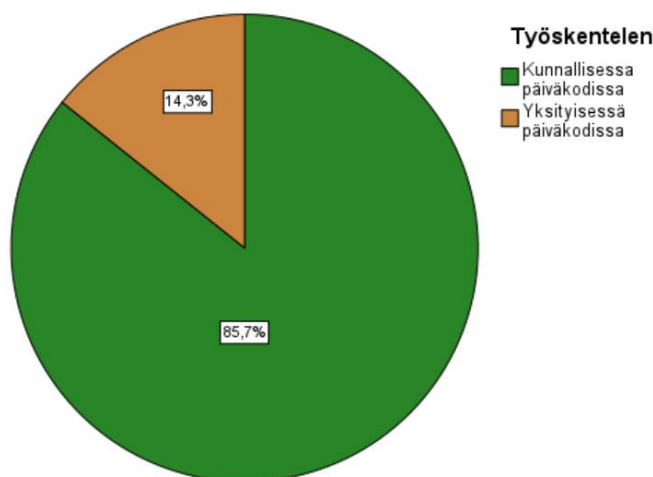
Kuva 5. Opinnäytetyön eteneminen

6 Tutkimuksen tulokset

Verkkokyselyyn vastasi yhteensä 65 Helsingissä työskentelevää varhaiskasvatuksen ammattilaista. Verkkokyselyn alussa tiedusteltiin tutkittavien suostumusta osallistua tutkimukseen. Kaksi vastaajaa vastasi kieltävästi, jolloin he eivät kyenneet vastaamaan kyselyn muihin kysymyksiin. Näin ollen varsinaisia vastauksia saatiin yhteensä 63.

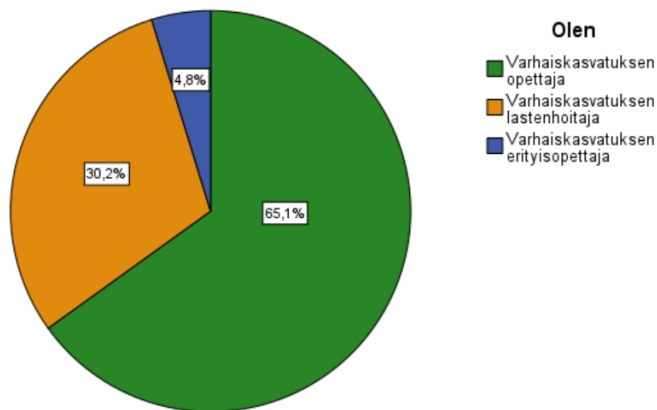
6.1 Taustamuuttujat

Taustamuuttujia voivat olla esimerkiksi ikä, sukupuoli, ammatti tai asuinpaikka. Tässä tutkimuksessa taustamuuttujiksi on valittu ammattinimike, työskenteleekö tutkittava kunnallisessa vai yksityisessä päiväkodissa sekä kuinka pitkään on työskennellyt nykyisessä työpaikassaan. Vastaajat (n=63) jakautuivat niin, että 85,7 % (n=54) työskentelee kunnallisissa päiväkodeissa ja 14,3 % (n=9) yksityisissä päiväkodeissa.



Kuva 6. Tutkittavien työpaikat

Vastaajista suurin osa (65,1 %, n=41) työskentelee varhaiskasvatuksen opettajana. Seuraavaksi eniten vastaajista oli varhaiskasvatuksen lastenhoitajia (30,2 %, n=19). Vähiten vastaajista oli varhaiskasvatuksen erityisopettajia (4,8 %, n=3).

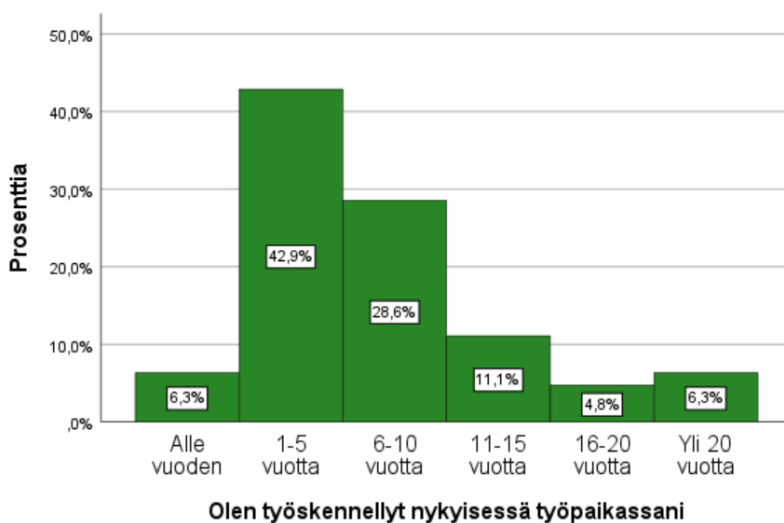


Kuva 7. Tutkittavien ammattinimikkeet

Työvuosia nykyisessä työpaikassaan vastaajilla oli kertynyt alle vuodesta yli 20 vuoteen. Suurimmalla osalla työvuosia oli alle 10 vuotta.

Taulukko 2. Työvuodet nykyisessä työpaikassa.

	Lukumäärä	Prosenttia
Alle vuoden	4	6,2
1–5 vuotta	27	41,5
6–10 vuotta	18	27,7
11–15 vuotta	7	10,8
16–20 vuotta	3	4,6
Yli 20 vuotta	4	6,2
Yhteensä	63	96,9



Kuva 8. Työvuodet

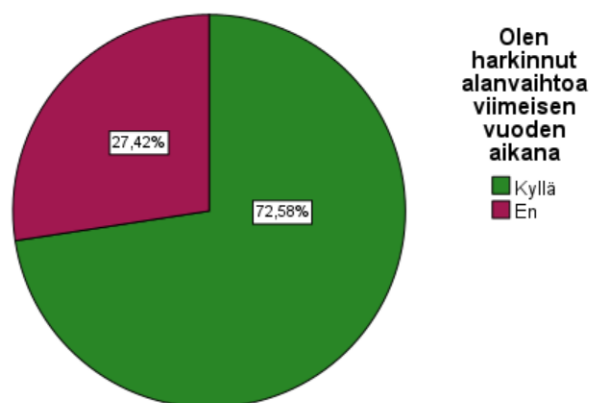
Seuraavaksi tutkittavilta kysyttiin millaisiksi tutkittavat kokevat työhyvinvointinsa asteikolla 0–10, 10 tarkoittaessa todella hyvää ja 0 todella heikkoa. Tähän kysymykseen vastasi 60 henkilöä. Keskiarvoksi saatiin 6,6 ja mediaaniksi 7. Alin vastaus oli 0 ja korkein 10.

Taulukko 3. Koettu työhyvinvointi.

Yleisesti koen työhyvinvointini olevan

N	60	
Keskiarvo	6,6	
Mediaani	7,0	
Moodi	8,0	
Keskihajonta	2,3	
Vinous	-0,9	
Vaihteluväli	10,0	
Minimi	0,0	
Maksimi	10,0	
Prosentti-pisteet	25	5,0
	50	7,0
	75	8,0

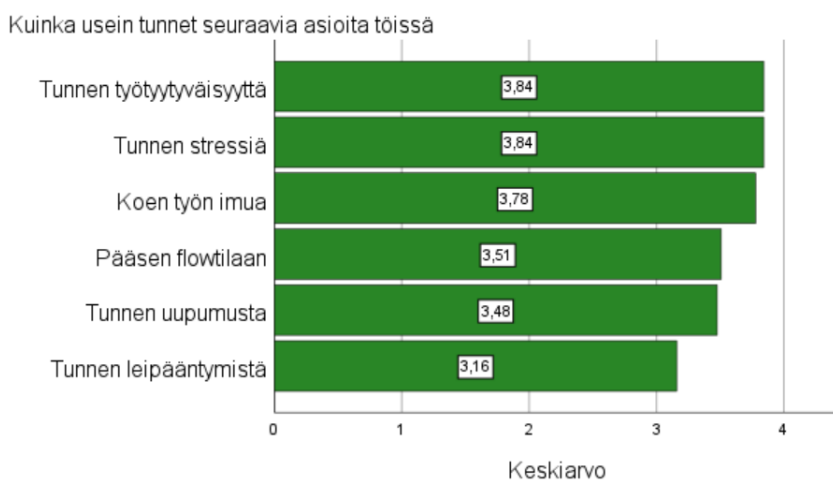
Kun tutkittavilta kysyttiin ovatko he harkinneet alan vaihtoa viimeisen vuoden aikana, jopa 72,58 % (n= 45) vastasi kyllä. 27,42 % (n=17) vastasi ei. Tähän kysymykseen vastasi yhteensä 62 henkilöä.



Kuva 9. Alanvaihto

6.2 Helsingin varhaiskasvattajien koettu työhyvinvointi

Tutkittavilta kysyttiin kuinka usein he tuntevat työssään työtyytyväisyyttä, työn imua, flowtilaan pääsemistä, stressiä, uupumusta sekä leipääntymistä. Kysymykseen vastaajat (n=63) tunsivat työssään kohtalaisen paljon sekä positiivisia että negatiivisia tunteita. Kaikkien vaihtoehtojen keskiarvot mahtuvat yhden yksikön sisään, kolmosen ja nelosen välille. Suurimmat keskiarvot olivat työtyytyväisyyden tunteella sekä stressin tunteella. Molemmissa keskiarvo oli 3,84. Pienin keskiarvo oli leipääntymisen tunteella (ka=3,16). Tämän kysymyksen tulokset on esitetty kahden desimaalin tarkkuudella, sillä erot olivat niin pieniä, että näin ne on helpompi havaita.



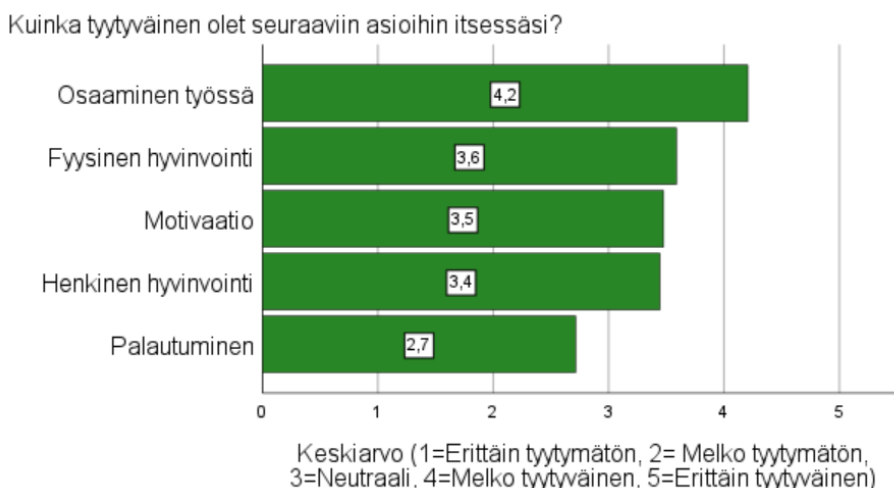
Kuva 10. Tunteet töissä

Seuraavaksi tutkittavilta kysyttiin heidän tyytyväisyyttään organisaatioon liittyviin asioihin. Kaikkein tyytyväisimpiä vastaajat (n=63) olivat mahdollisuuksiinsa kehittää omaa osaamistaan. Keskiarvo oli 3,7. Selvästi tyytymättömiä oltiin palkkauksen tasoon. Keskiarvo oli vain 1,8. Organisaatioon liittyviin asioihin vastaajat olivat selkeästi tyytymättömiä kuin neljään muuhun kategoriaan: itseensä, työyhteisöön, työhön tai johtamiseen.



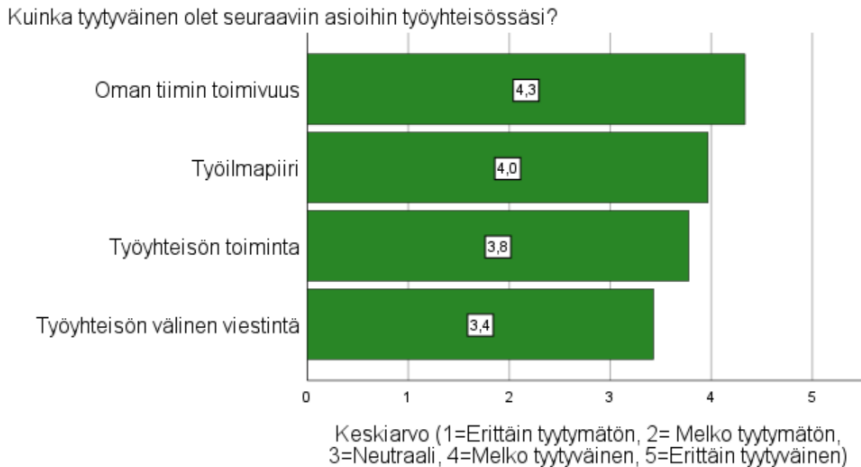
Kuva 11. Tyytyväisyys organisaatioon

Seuraavaksi tutkittavilta kysyttiin heidän tyytyväisyyden tasostaan itseensä liittyvissä asioissa. Viisi tarkoitti erittäin tyytyväistä ja yksi erittäin tyytymätöntä. Vastaajia oli 63. Tuloksista voidaan huomata, että varhaiskasvattajilla on hyvä luotto omiin kykyihinsä työssään. Osaaminen työssä sai keskiarvoksi jopa 4,2. Kaiken kaikkiaan itseensä liittyvissä asioissa oltiin kohtuullisen tyytyväisiä. Vain palautuminen sai heikomman keskiarvon, 2,7.



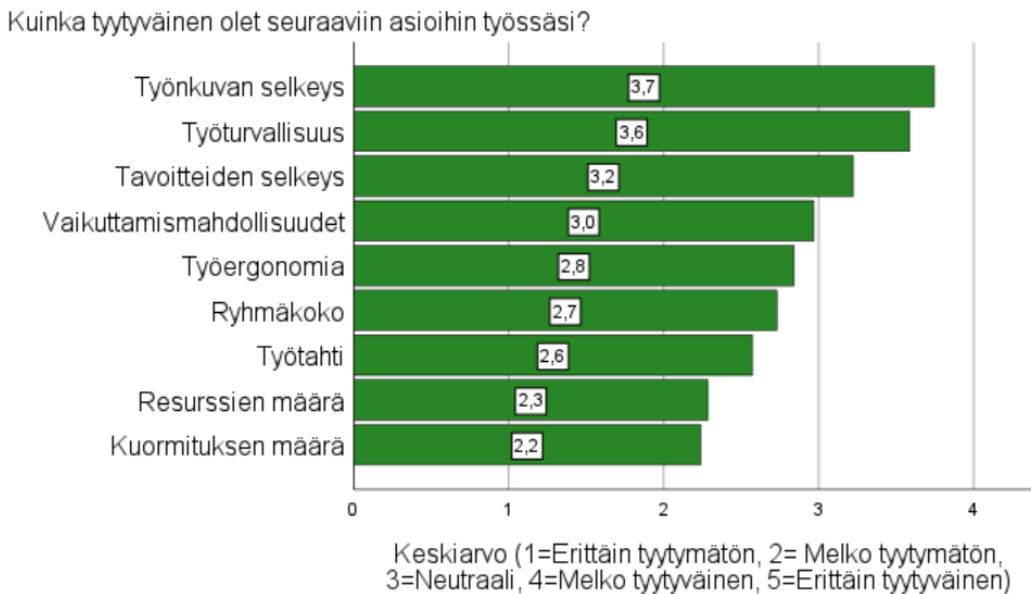
Kuva 12. Tyytyväisyys omaan itseensä

Työyhteisöön liittyviin asioihin tutkittavat (n=63) olivat melko tyytyväisiä. Oman tiimin toimivuuden keskiarvo oli jopa 4,3. Työilmapiirin keskiarvo oli 4,0, työyhteisön toiminnan 3,8 ja työyhteisön välisen viestinnän 3,4.



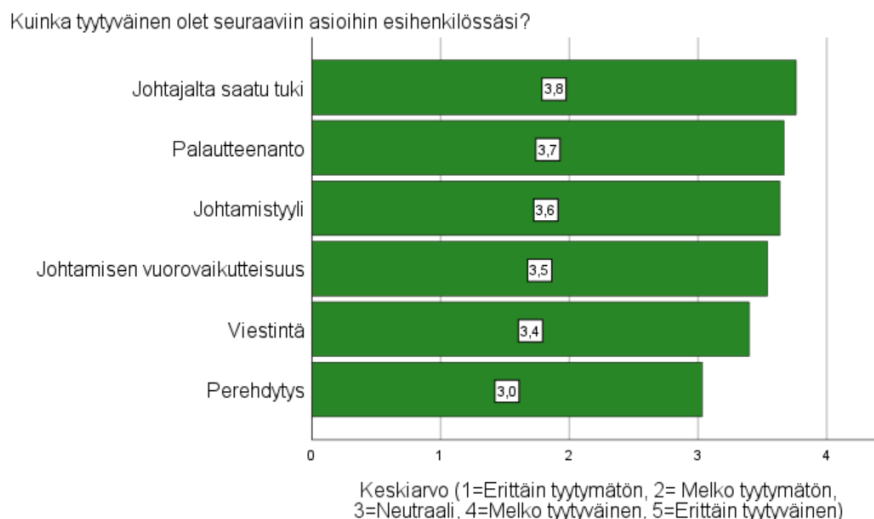
Kuva 13. Tyytyväisyys työyhteisöön

Työhön liittyvässä tyytyväisyydessä voidaan huomata jonkin verran tyytymättömyyttä. Työnkuvan ja tavoitteiden selkeys sekä työturvallisuus ja vaikuttamismahdollisuudet koettiin neutraalisti, mutta kaikkiin muihin osa-alueisiin oltiin melko tyytymättömiä. Etenkin kuormituksen (ka 2,3) ja resurssien (ka 2,2) määrään oltiin tyytymättömiä. Vastaajia oli tähän kysymykseen 63.



Kuva 14. Tyytyväisyys työhön

Kun kysyttiin tutkittavilta (n=63) heidän tyytyväisyyttään johtamiseen liittyvissä asioissa, olivat vastaukset enemmän tyytyväisen kuin tyytymättömän puolella. Kaikki osa-alueet ovat keskiarvoltaan vähintään 3,0. Johtajalta saatu tuki koettiin positiivisimmin ja siinä keskiarvo oli 3,8.

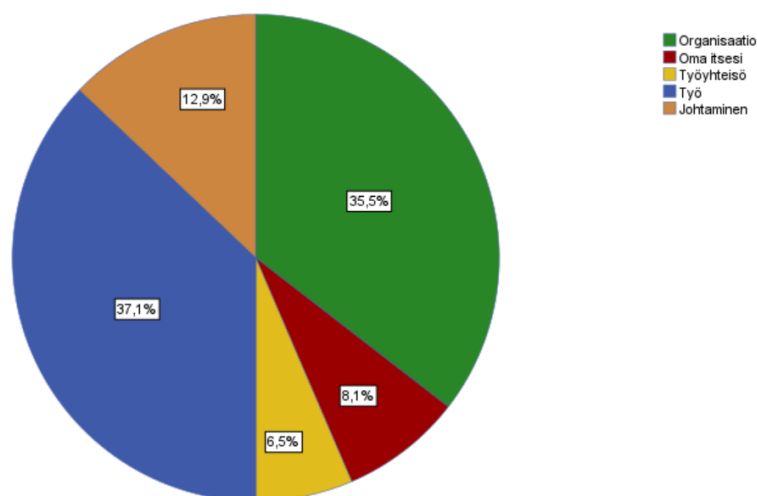


Kuva 15. Tyytyväisyys johtamiseen

6.3 Työhyvinvointia parantavat muutokset

Kun tutkittavilta kysyttiin mihin osa-alueeseen kohdistuvien muutosten he uskoisivat voivan parantaa heidän työhyvinvointiaan, ovat tulokset selvät. Työ ja organisaatio saivat selkeästi suurimmat äänimäärät kysymykseen vastanneelta 62:lta tutkittavalta. Työn valitsi 37,1 % (n= 23) vastaajista ja organisaation 35,5 % (n=22) vastaajista. Vähiten vastauksia saivat työyhteisö (6,5 %, n=4) ja oma itse (8,1 %, n=5).

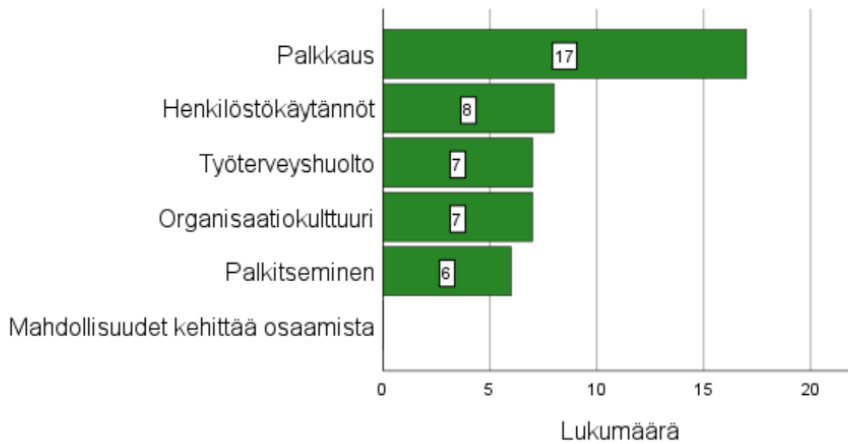
Mihin osa-alueeseen kohdistuvien muutosten uskoisit vaikuttavan positiivisimmin työhyvinvointiisi?



Kuva 16. Osa-alueet, joihin kohdistuvat muutokset vaikuttaisivat työhyvinvointiin positiivisesti

Niistä vastaajista (n=22), jotka valitsivat kehityskohteeksi organisaation, suurin osa muuttaisi ensimmäisenä palkkausta (n=17). Seuraavaksi eniten ääniä sai henkilöstökäytännöt (n=8). Kukaan ei valinnut mahdollisuuksia kehittää osaamistaan.

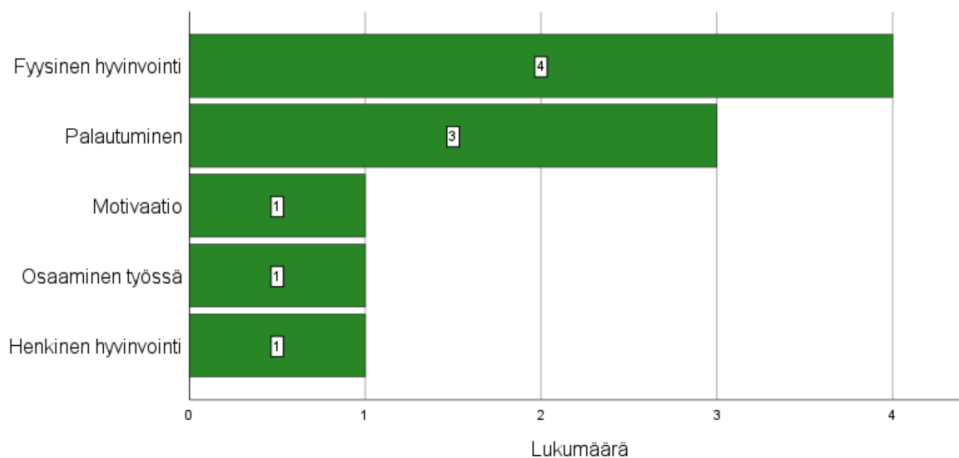
Valitse kaksi (2) vaihtoehtoa, joiden muuttamisen organisaatiossa koet voivan vaikuttaa työhyvinvointiisi positiivisimmin.



Kuva 17. Muutokset organisaatioon

Niistä vastaajista, jotka valitsivat kehittämiskohteeksi itsensä (n=5), valitsi suurin osa fyysisen hyvinvoinnin (n=4). Seuraavaksi eniten vastauksia sai palautuminen (n=3). Vastaukset jakoutuivat tässä osa-alueessa melko tasaisesti.

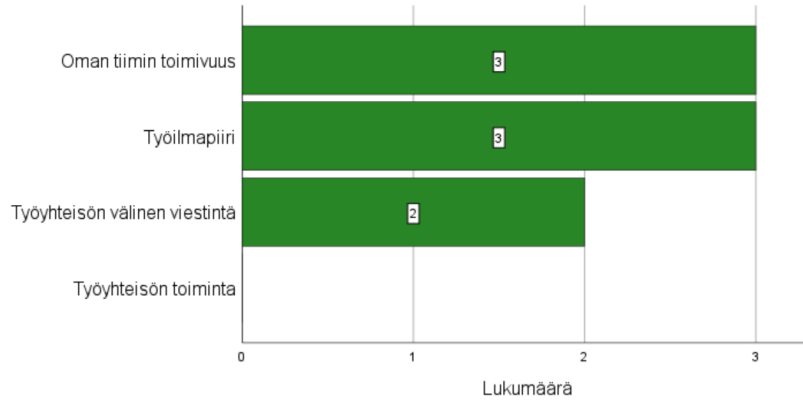
Valitse kaksi (2) vaihtoehtoa, joiden muuttamisen itsessäsi koet voivan vaikuttaa työhyvinvointiisi positiivisimmin.



Kuva 18. Muutokset omaan itseän

Niiden vastaajien, jotka valitsivat kehitettäväksi kohteeksi työyhteisön (n=4), vastaukset jakautuivat tasaisesti vaihtoehtojen välille. Oman tiimin toimivuus sekä työilmapiiri valittiin kolme kertaa ja työyhteisön välinen viestintä kaksi kertaa.

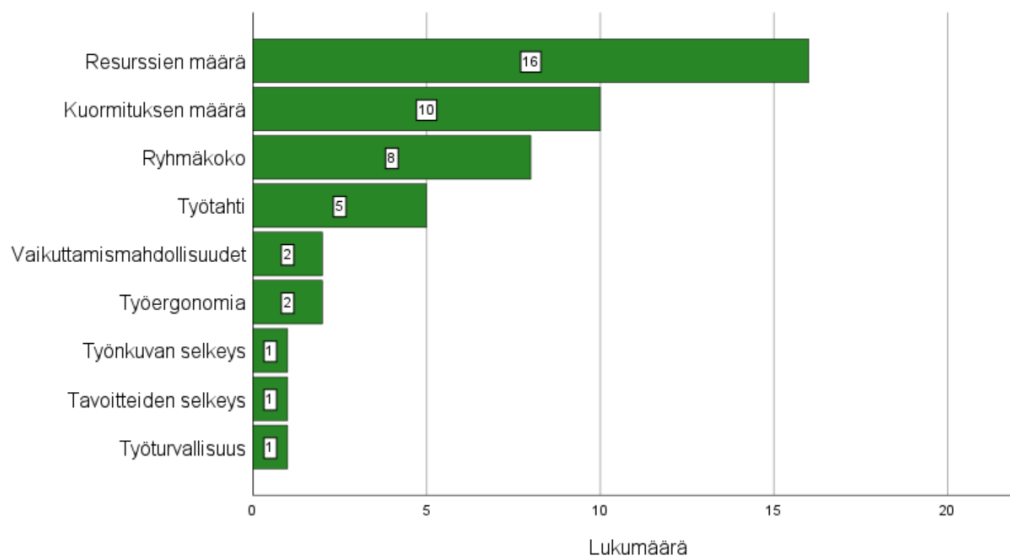
Valitse kaksi (2) vaihtoehtoa, joiden muuttamisen työyhteisössä koet voivan vaikuttaa työhyvinvointiisi positiiivisimmin.



Kuva 19. Muutokset työyhteisöön

Niistä vastaajista, jotka valitsivat kehitettäväksi kohteeksi työn (n=23), suurin osa valitsi resurssien määrän (n=16). Seuraavaksi eniten vastauksia sai kuormituksen määrä (n=10), sitten ryhmäkoko (n=8). Vähiten vastauksia saivat työnkuvan (n=1) ja tavoitteiden (n=1) selkeys sekä työturvallisuus (n=1).

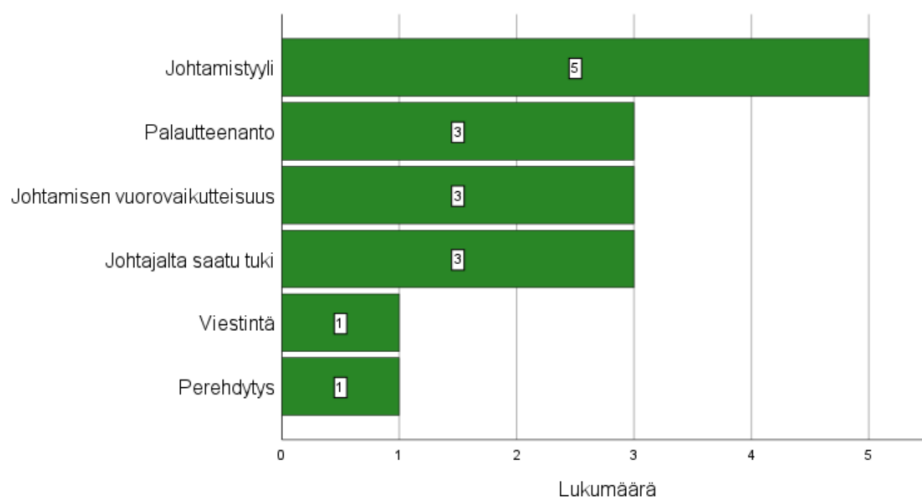
Valitse kaksi (2) vaihtoehtoa, joiden muuttamisen työssä koet voivan vaikuttaa työhyvinvointiisi positiiivisimmin.



Kuva 20. Muutokset työhön

Niistä vastaajista, jotka valitsivat kehitettäväksi kohteeksi johtamisen (n=8), suurin osa valitsi johtamistyylin (n=5). Seuraavaksi eniten vastauksia saivat palautteenanto (n=3), johtamisen vuorovai-
kutteisuus (n=3) sekä johtajalta saatu tuki (n=3).

Valitse kaksi (2) vaihtoehtoa, joiden muuttamisen johtamisessa koet voivan vaikuttaa työhyvinvointiisi
positiivisimmin.



Kuva 21. Muutokset johtamiseen

6.4 Avoin kysymys

Avoimeen kysymykseen tuli yhteensä 25 vastausta.

Jopa 14 vastauksessa mainittiin jollain tavalla työrauhan puute. Sen syiksi nostettiin kuudessa vas-
tauksessa resurssipula. Ryhmissä työskentelevien aikuisten määrä on laskettu tarkoin vastaamaan
lapsimäärää. Ryhmäkoot perustuvat valtioneuvoston asetukseen varhaiskasvatuksesta (753/2018,
1§), jossa on säädetty suhdeluvuksi 1/7 eli yksi aikuinen seitsemää lasta kohden. Kuitenkaan var-
haiskasvattajien työpäivät eivät kestä yhtä kauan kuin lasten hoitopäivät. Aamulla ennen kuin
kaikki ovat tulleet töihin ja iltapäivällä kun osa on jo lähtenyt kotiin, ei tämä suhdeluku toteudu. Sen
lisäksi varhaiskasvatuksen opettajalle kuuluu viikossa viisi tuntia SAK-aikaa eli aikaa suunnitella ja
arvioida ryhmän toimintaa. Vielä sen lisäksi viikoittain päiväkodeissa on useampia palaveriteita, joi-
hin vähintään yksi tiimiläinen osallistuu. Myös näissä tilanteissa on ryhmässä vähemmän aikuisia
kuin vaadittu määrä. Hetkiä, jolloin ryhmässä ei ole yhtä kasvattajaa seitsemää lasta kohti, on päi-
vittäin niin paljon, että ison osan arjesta suhdeluvut eivät vastaa vaadittua. Avoimen kysymyksen
vastauksista paistoi huoli siitä, että ilman ylimääräistä työntekijää, joka tulisi näihin hetkiin ryhmään
tuuraamaan poissa olevaa tiimiläistä, on kuormituksen määrä liian suuri. Resurssien puutteeseen
liittyen työrauhaa häiritseväksi tekijäksi nostettiin myös tukitoimien puutteellisuus. Vastauksista

6.5 Muuttujien vaikutukset

Vertailin taustamuuttujien vaikutusta tutkimusmuuttujiin Kruskal-Wallis testin, Mann-Whitney U-testin, Pearsonin korrelaatiotestin sekä Khiin neliötestin avulla. Ammattinimikkeen vaikutusta tutkimusmuuttujiin verrattiin Kruskal-Wallis testin avulla. Nollahypoteesi, eli se, että eroa ei muuttujien välillä ole, voitiin hylätä kahdessa tapauksessa: Ammattinimike vaikutti stressin tuntemiseen työssä sekä tyytyväisyyteen työilmapiiriin. P-arvo stressin tunteessa oli 0,018 eli 1,8 % ja tyytyväisyydessä työilmapiiriin 0,046 eli 4,6 %. Tulos voidaan todeta tilastollisesti merkittäväksi, kun p-arvo on pienempi kuin 0,05 eli 5 %. Kun erojen laatua tutkittiin, voitiin huomata, että varhaiskasvatuksen opettajat tuntevat eniten stressiä (ka = 4,1) ja lastenhoitajat vähiten (ka = 3,3). Erityisopettajien kokeman stressin keskiarvo oli 3,7. Työilmapiirin kokivat positiivisimmin varhaiskasvatuksen lastenhoitajat, joilla keskiarvo oli 4,3. Varhaiskasvatuksen opettajilla työilmapiirin keskiarvo oli 3,9 ja erityisopettajilla keskiarvo oli heikoin eli 3,3.

Taulukko 4. Ammattinimikkeen vaikutus stressin tuntemiseen sekä tyytyväisyyteen työilmapiiriin.

Keskiarvo		
Olen	Tunnen stressiä	Työilmapiiri
Varhaiskasvatuksen opettaja	4,1	3,9
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	3,3	4,3
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	3,7	3,3

Työpaikan, eli työskenteleekö tutkittava yksityisessä vai kunnallisessa päiväkodissa, vaikutusta tutkimusmuuttujiin vertailin Mann-Whitney U-testin avulla. Nollahypoteesi voitiin hylätä kahdeksassa tapauksessa: leipääntymisen tuntemisessa, tyytyväisyydessä henkilöstökäytäntöihin, tyytyväisyydessä työilmapiiriin, tyytyväisyydessä työyhteisön toimintaan, tyytyväisyydessä työyhteisön väliseen viestintään, tyytyväisyydessä resurssien määrään, tyytyväisyydessä vaikutusmahdollisuuksiin sekä tyytyväisyydessä ryhmäkokoon. P-arvot olivat seuraavanlaiset: tunnen leipääntymistä 0,023 eli 2,3 %, henkilöstökäytännöt organisaatiossa 0,21 eli 2,1 %, työilmapiiri työyhteisössä 0,001 eli 0,1 %, työyhteisön toiminta 0,003 eli 0,3 %, työyhteisön välinen viestintä 0,015 eli 1,5 %,

resurssien määrä 0,045 eli 4,5 %, vaikuttamismahdollisuudet <,001 eli alle 0,1 % sekä ryhmäkoko 0,012 eli 1,2 %.

Kun erojen laatua tutkittiin, selvisi, että yksityisessä päiväkodissa tunnettiin vähemmän leipääntymistä (ka = 2,3) kuin kunnallisessa päiväkodissa (ka= 3,3). Yksityisessä päiväkodissa oltiin tyytyväisempiä henkilöstökäytäntöihin (ka = 4,0), työilmapiiriin (ka = 4,7), työyhteisön väliseen viestintään (ka = 4,1), työyhteisön toimintaan (ka = 4,6), ryhmäkokoihin (ka = 3,8), resurssien määrään (ka = 2,9) sekä vaikuttamismahdollisuuksiin (ka = 4,2) kuin kunnallisessa päiväkodissa.

Taulukko 5. Työpaikan vaikutus tutkimusmuuttujiin.

Keskiarvo

Työskentele-	Tunnen leipääntymistä	Henkilöstökäytännöt	Työilmapiiri	Työyhteisön välinen viestintä	Työyhteisön toiminta	Ryhmäkoko	Resurssien määrä	Vaikuttamismahdollisuudet
Kunnallisessa päiväkodissa	3,3	3,0	3,9	3,3	3,6	2,6	2,2	2,8
Yksityisessä päiväkodissa	2,3	4,0	4,7	4,1	4,6	3,8	2,9	4,2

Kun tutkin taustamuuttujien vaikutusta siihen, onko tutkittava harkinnut alan vaihtoa viimeisen vuoden aikana, löytyi eroavaisuuksia niin työpaikan kuin ammattinimikkeekin perusteella. Kunnallisessa päiväkodissa työskentelevistä jopa 75,9 % oli harkinnut alan vaihtoa ja yksityisessä päiväkodissa työskentelevistä 50 %.

Taulukko 6. Työpaikan vaikutus alan vaihdon harkitsemiseen.

Olen harkinnut alanvaihtoa viimeisen vuoden aikana					
		Työskentele-			Yhteensä
		Kunnallisessa päiväkodissa	Yksityisessä päiväkodissa		
	Kyllä	%	75,9 %	50,0 %	72,6 %
	En	%	24,1 %	50,0 %	27,4 %

Varhaiskasvatuksen opettajista jopa 80 % oli harkinnut alan vaihtoa viimeisen vuoden aikana. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajista alan vaihtoa oli harkinnut 63,2 % ja varhaiskasvatuksen erityisopettajista 33,3 %.

Taulukko 7. Ammattinimikkeen vaikutus alan vaihdon harkitsemiseen.

Olen harkinnut alanvaihtoa viimeisen vuoden aikana						
			Olen			Yhteensä
			Varhaiskasvatuksen opettaja	Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	
Kyllä	%		80,0 %	63,2 %	33,3 %	72,6 %
En	%		20,0 %	36,8 %	66,7 %	27,4 %

7 Pohdinta

7.1 Yhteenveto ja johtopäätökset

Lähdin hakemaan tutkimukseni avulla vastauksia pääongelmaan, joka oli millaiseksi Helsingin varhaiskasvattajat kokevat oman työhyvinvointinsa ja millaisin keinoin he toivovat, että sitä parannettaisi. On mielenkiintoista, että tutkimukseni perusteella varhaiskasvattajien työssä koetaan samaan aikaan todella positiivisia ja todella negatiivisia tunteita. Tutkittavat kokivat esimerkiksi yhtä paljon sekä stressiä että tyytyväisyyttä. Joitain muita työpaikkoja pohtiessa tämä voisi vaikuttaa ristiriitaiselta. Varhaiskasvatus koetaan usein kutsumusammattiksi ja siksi ollaan valmiita sietämään myös työn varjopuolia. Yleisesti ottaen kyselyyn vastanneet Helsingissä työskentelevät varhaiskasvattajat kokivat työhyvinvointinsa kohtalaisen hyväksi. Asteikolla 1–10 koetun työhyvinvoinnin keskiarvoksi saatiin 6,6. Työstä löydettiin kuitenkin paljon kuormittavia tekijöitä ja kyselyn vastaajista jopa 72,6 % on harkinnut alan vaihtamista viimeisen vuoden aikana.

Ensimmäinen alaongelmani tutkimuksessani oli: mihin työhyvinvointiin liittyviin asioihin varhaiskasvattajat ovat tyytyväisiä ja mitkä asiat kaipaavat muutosta varhaiskasvattajien työhyvinvoinnin parantamiseksi. Tutkimukseni perusteella tyytyväisiä Helsingin varhaiskasvatuksessa ollaan tällä hetkellä työyhteisöön ja erityisesti oman tiimin toimivuuteen sekä työilmapiiriin. Varhaiskasvattajat kokivat myös oman osaamisensa ja fyysisen sekä henkisen hyvinvointinsa positiivisesti. Johtamiseen ollaan myös melko tyytyväisiä. Myös väestöliiton tutkimuksessa (Riihonen 2013, 89) työyhteisön ja johtajan tuen koettiin olevan tutkittavien työhyvinvointia parantavia tekijöitä.

Tutkimukseni perusteella selkeästi tyytymättöimpiä ollaan organisaatioon sekä itse työhön liittyviin asioihin. Organisaatiossa tyytymättömiä oltiin palkkaukseen, työterveyshuoltoon sekä organisaatiokulttuuriin. Työssä haasteiksi koettiin kuormituksen ja resurssien määrät, työtahti, ryhmäkoot sekä työergonomia. Avoimissa vastauksissa ongelmallisiksi nousivat työrauhan puute ja ylemmältä taholta tulevat turhina pidetyt ylimääräiset projektit ja ohjeistukset. Avoimissa vastauksissa korostuivat myös haasteet tehdä työtä nykyisillä resursseilla. Vastaajat kokivat myös, että erityisen tuen lapset eivät saa tarvitsemaansa tukea. Myös Väestöliiton vuonna 2012 toteuttamassa resurssipula koettiin yhdeksi suurimmista haasteellisista tunteista aiheuttavista syistä. Resurssipulaa aiheuttivat kiire, suuret lapsiryhmät sekä vähäinen varhaiskasvattajien määrä. Ongelmiksi nousivat väestöliiton kyselyssäkin epäpätevät sijaiset ja tukitoimien riittämättömyys. Päiväkotien tiloissa todettiin myös olevan parantamisen varaa. (Riihonen & Tuukkanen 2013, 64.) Näitä tuloksia mukaillen myös Kankaan ym. tutkimuksessa (23.6.2022) palkkaus nostettiin yhteiskunnallisesti kriittisimmäksi kehityskohteeksi yhdessä resurssien kanssa.

Tutkimukseni perusteella varhaiskasvattajat uskovat työhyvinvointinsa paranevan, jos muutoksia tehdään organisaatiotasolla sekä itse työhön. Varsinkin resurssien tehokkaampi sijoittelu nousi avaintekijäksi. Avoimen kysymyksen vastaajat kokivat, että esimerkiksi suunnitteluaikoja ei saada toteutettua, kun työntekijöitä on liian vähän lapsia kohden ja puuttuvia päteviä varhaiskasvattajia sijaistavat epäpätevät henkilöt, jos sijaista ylipäätään saadaan. Näissä tilanteissa pysyvää henkilöstöä pompotellaan ryhmästä toiseen paikkailemaan ja ryhmän rauha rikkoutuu. Vastauksista ilmenivät myös päiväkotien haasteelliset tilat, jotka ovat muun muassa pakottaneet opettajia pitämään tärkeitä moniammatillisia palaverieita kuraateisessa sekä henkilöstöä käyttämään kuulosuojaimia kovan melun vuoksi. Työhyvinvointia parantaviksi organisaatiomuutoksiksi tutkittavat nimesivät päälimmäisenä palkkauksen. Sen lisäksi muutoksia toivottiin henkilöstökäytäntöihin, työterveyshuoltoon ja organisaatiokulttuuriin. Tutkimukseni jättää vielä avoimeksi minkälaisia henkilöstökäytäntöjä tai henkilöstökulttuuria varhaiskasvattajat toivoisivat. Ongelmalliseksi avoimissa kysymyksissä nimettiin ainakin ylemmän tahon mikromanagementti sekä päälle liimatuiksi koetut ylimääräiset projektit. Työterveyshuollosta kerrottiin avoimissa vastauksissa sen olevan riittämätön. Vastaajat toivoivat nopeampaa apua paikan päällä chat-palvelujen sijaan.

Toisessa alaongelmassani lähdin etsimään vastausta siihen, onko varhaiskasvattajien kokemuksissa eroja riippuen siitä työskentelevätkö he yksityisissä vai kunnallisissa päiväkodeissa ja kolmannessa alaongelmassa siihen onko kokemuksissa eroja riippuen ammattinimikkeestä. Tutkimuksessani ei ilmennyt merkittävästi eroja eri ammattinimikkeillä työskentelevien vastausten välillä. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat enemmän stressiä kuin varhaiskasvatuksen lastenhoitajat ja erityisopettajat. Lastenhoitajat olivat tyytyväisempiä työilmapiiriin kuin opettajat. Itse näen tässä mahdollista korrelaatiota, sillä tutkimusten mukaan stressi voi aiheuttaa ärtymystä ja konflikteja (Manka 2015, alaluku stressiteoriat ja mallit). Se, työskentelekö vastaaja yksityisessä vai kunnallisessa päiväkodissa vaikutti erityisesti tyytyväisyyteen työyhteisöstä. Yksityisissä päiväkodeissa vaikutettiin tutkimukseen tulleiden vastausten perusteella olevan tyytyväisempiä niin työyhteisöön liittyviin tekijöihin kuin henkilöstökäytäntöihin, resursseihin ja vaikuttamismahdollisuuksiinkin. Tätä tulosta on kuitenkin tarpeen lähestyä kriittisesti, sillä yksityisissä päiväkodeissa työskentelevien vastaajamäärä oli huomattavasti pienempi kuin kunnallisissa päiväkodeissa työskentelevien.

Niin tekemäni tutkimuksen tulokset kuin omat kokemukseni puoltavat sitä, että vaikka paljon on jo tehty, on tehtävää vielä paljon. Mielestäni monet Helsingissä tehdyt toimenpiteet varhaiskasvatusalan henkilöstöpulan vähentämiseksi tuntuvat keskittyvän uuden henkilöstön hankkimiseen sen sijaan, että haettaisi ratkaisuja nykyisten työntekijöiden pitovoimaan ja työhyvinvointiin. Oman tutkimukseni sekä aiempien tutkimusten, kuten esimerkiksi Taloustutkimus Oy:n Talentialle tekemän tutkimuksen (2018), perusteella varhaiskasvattajat toivovat parempaa palkkaa, pienempiä ryhmäkokoja, SAK-ajan varmistamista, sujuvia tukiprosesseja sekä resursseja toteuttaa työtään

osaamisensa mukaisesti. Tutkimukseni ja kokemusteni perusteella varhaiskasvattajat toivovat myös, että työnantaja kustantaisi työvaatteet. Päiväkodissa ulkoillaan säällä kuin säällä ja varusteisiin saattaa mennä todella paljon rahaa. Työvaatteiden kustantaminen olisi pieni ja helppo keino osoittaa arvostusta työntekijöitä kohtaan.

Tilanteessa, jossa henkilöstö on jo kuormittunut, sosiaalinen tuki on ensiarvoisen tärkeää. Väestöliiton tutkimuksen mukaan resurssipula vaikutti myös johtajien kiireeseen, joka vaikutti varhaiskasvattajien kokemuksiin saamastaan tuesta. Selviytyminen koettiin raskaaksi, jos esihenkilöllä ei ollut aikaa tukea työntekijöitä. Kiire ja työpaineet aiheuttivat huonoa ilmapiiriä ja haastavia tunteita, kuten ärsytystä ja kateutta. (Oulasmaa & Saloheimo 2013, 79–81.) Esihenkilöiden koulutuksista tulisi mielestäni löytyä apukeinoja henkilöstön tukemiseen ja haastavien tilanteiden kohtaamiseen työyhteisössä.

Vaikka valitsin itse lähestyä aihetta positiivisen kautta, avoimeen kysymykseen tulleissa vastauksissa painottuivat negatiiviset asiat. Pyysin tutkittavia kertomaan, miten heidän työhyvinvointiinsa voisi vaikuttaa positiivisesti, ja he lähestyivät kysymystä kertomalla asioita, jotka ovat pielessä ja laskevat koettua työhyvinvointia. Tämä kuvastaa hyvin tilannetta, joka Helsingin varhaiskasvatuksessa vallitsee. Työntekijät ovat väsyneitä ja kokevat ettei heidän avun pyyntöjensä kuulla. Kankaan ym. (2022, 85) mukaan hyvä tapa lähteä vahvistamaan varhaiskasvatusalan veto- ja pitovoimaa, arvostusta ja palkkausta olisi hyödyntää opettajien osaamista toimintakulttuurin systemaattisessa kehittämistyössä. Käytännössä tarvitaan lisää tutkimuksia ja avointa keskustelua alan ammattilaisten kanssa.

Tutkimukseni tulokset tarjoavat perustaa strategioille ja toimenpiteille, joilla voidaan konkreettisesti parantaa varhaiskasvattajien työhyvinvointia. Tulokset osoittavat niin varhaiskasvattajien työhyvinvointiin vaikuttavia riskitekijöitä kuin sitä suojaaviakin tekijöitä. Tuloksia voidaan käyttää parannustoimenpiteiden tai koulutusten suunnittelussa sekä toteuttamisessa. Tulosten avulla voidaan myös suunnata jatkotutkimuksia. Yksi tutkimuksessani nousseista tuloksista oli varhaiskasvattajien kokemus työrauhan puuttumisesta. Jatkotutkimukset voisivat keskittyä esimerkiksi siihen, millä keinoin työrauha voidaan taata yksiköstä riippumatta tai kuinka resursseja voidaan kohdentaa tarkoituksenmukaisemmin ja tehokkaammin. Tutkimukseni perusteella varhaiskasvattajat toivoivat organisaatiokulttuuriin ja -käytäntöihin muutoksia, mutta niiden laatu jäi vielä avoimeksi. Sen tutkiminen olisi erinomainen keino selvittää minkälaisessa organisaatiossa varhaiskasvattajat kokisivat työhyvinvointiinsa positiiviseksi. Jatkossa tutkimuksia voisi suunnata myös urallaan eri vaiheissa oleviin varhaiskasvattajiin. Uransa eri vaiheissa olevien sopeutuminen organisaatioon ja sitoutuminen työhönsä on hyvin erilaista (Juuti 1983, 220–221).

7.2 Luotettavuus

Tutkimuksen kokonaisluotettavuus tutkimuksen pätevydestä sekä luotettavuudesta. Tutkitun otoksen tulee edustaa perusjoukkoa ja mittaamisessa tulee olla mahdollisimman vähän satunnaisuutta. Tällöin voidaan todeta, että kokonaisluotettavuus on hyvä. (Vilka 2021, 194.)

Tutkimuksen reliabelius tarkoittaa sitä, antaako tutkimus ei-sattumanvaraisia tuloksia eli antaisiko tutkimus samat tulokset riippumatta tutkijasta (Vilka 2007, 149). Selvitin oman tutkimukseni reliabiliteettia Cronbachin alphan avulla ja sain tulokseksi ,909 eli tutkimuksen toistettavuus on korkea. Tutkimukseni luotettavuutta puoltaa myös se, että aikaisemmin tehdyistä tutkimuksista on saatu samankaltaisia tuloksia. Tutkimukseni reliabiliteettiin vaikuttaa negatiivisesti yksityisissä päiväko-deissa työskentelevien vastaajien vähäisyys. Tähän olisi voinut vaikuttaa tekemällä vielä uusinta-kyselyn, joka olisi jaettu useampaan yksityiseen päiväkotiin.

Tutkimuksen validius tarkoittaa sitä, pystyttiinkö tutkimuksella mittaamaan sitä mitä oli tarkoituskin mitata (Vilka 2007, 150). Tutkimukseni validius on hyvä, sillä kysymyksillä onnistuttiin mittaamaan sitä, mitä oli tarkoituskin. Pearsonin korrelaatiotestissä työhyvinvoinnin kanssa korreloi tilastollisesti merkitsevästi joko positiivisesti tai negatiivisesti 28 tutkimusmuuttujaa. Tästä voisi päätellä, että kysymystenasettelu on onnistunut. Kysymyksillä on onnistuttu mittaamaan, miten eri tekijät vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemukseen.

Taulukko 8. Työhyvinvoinnin korrelointi

Väittäjä	Pearsonin korrelaatiokerroin	P-arvo
Pääsen flowtilaan	,449	sig. < ,001
Koen työnimua	,362	sig. ,004
Tunnen työtyytyväisyyttä	,620	sig. <,001
Tunnen leipääntymistä	-,410	sig. 0,001
Tunnen stressiä	-,360	sig. 0,005
Tunnen uupumusta	-,451	sig. <,001
Olen harkinnut alan vaihtoa	,528	sig. <,001
Henkilöstökäytännöt	,575	sig <,001
Organisaatiokulttuuri	,474	sig. <,001
Mahdollisuudet kehittää itseä	,505	sig <,001
Fyysinen hyvinvointi	,540	sig <,001

Henkinen hyvinvointi	,594	sig <,001
Palautuminen	,559	sig <,001
Motivaatio	,554	sig. <,001
Työilmapiiri	,545	sig. <,001
Työyhteisön toiminta	,511	sig. <,001
Työyhteisön välinen viestintä	,383	sig. ,003
Kuormituksen määrä	,460	sig. <,001
Työnkuvan selkeys	,474	sig. <,001
Työturvallisuus	,464	sig. <,001
Työergonomia	,448	sig. <,001
Vaikuttamismahdollisuudet	,433	sig. <,001
Työtahti	,405	sig. ,001
Johtajalta saatu tuki	,442	sig. <,001
Johtamisen vuorovaikutteisuus	,390	sig. ,002
Palautteenanto	,447	sig. <,001
Perehdytys	,455	sig. <,001
Viestintä	,456	sig. <,001

7.3 Opinnäytetyöprosessin ja oman osaamisen arviointi

Opinnäytetyön työstäminen oli antoisaa, mutta samalla työlästä ja aikaa vievää. Minua motivoi etenemisessä oma mielenkiintoni aihetta kohtaan. Etenin opinnäytetyöprosessissa itseohjautuvasti ja alun perin asettamaani aikataulua nopeammin.

Olen jo kerran tehnyt kandidaatin tutkielman opiskellessani Helsingin yliopistolla varhaiskasvatuksen opettajaksi. Sen vuoksi kyselytutkimuksen toteuttaminen ei ollut minulle täysin vieras käsite ja myös SPSS-ohjelma oli ennestään tuttu. Webropol oli minulle verkkokyselyn tekemisen alustana uusi. Sen käyttö oli kuitenkin helppo oppia ja uskon, että tulen tulevaisuudessa HR työssä käyttämään sitä erilaisten kyselyiden tekemiseen.

Suosikkikohtani opinnäytetyön toteuttamisessa oli verkkokyselyyn saapuvien vastausten tutkiminen. Olin valinnut aiheen, joka aidosti kiinnostaa minua ja siksi tutkimuksen tulosten analysoiminen oli mielenkiintoista. Aito kiinnostukseni sekä omat kokemukseni alalta osoittautuivat opinnäytetyötä tehdessä myös haasteeksi. Huomasin monesti kirjoittavani intohimoisesti omista mielipiteistäni ja unohtavani, että teen objektiivista tutkimusta, johon omat mielipiteeni eivät saa vaikuttaa. Uudelleenkirjoitustyötä tuli siis jonkin verran juuri tästä syystä.

Lopulta opin opinnäytetyöprosessin kautta pohtimaan minulle tärkeitä asioita objektiivisesti. Näen vielä parantamisen varaa tieteellisen tekstin kirjoittamisessa, mutta perusasiat ovat jo kunnossa ja kokonaisuus on mielestäni onnistunut. Siksi antaisin itselleni arvosanaksi opinnäytetyöstä 4.

Lähteet

- Aalto, M. 9.11.2023. Karut luvut julki: Helsingin päiväkotien opettajista puuttuu yli puolet. Helsingin sanomat. Luettavissa: <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000009973900.html> Viitattu: 4.1.2024.
- Burton, J. 2010. WHO Healthy workplace framework and model: background and supporting literature and practice. World Health Organisation. Luettavissa: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/113144/9789241500241_eng.pdf?sequence=1
- Center of mindfulness. s.a. 7 tapaa, joilla mindfulness nostaa työhyvinvointia. Luettavissa: <https://mindfulness.fi/7-tapaa-joilla-mindfulness-nostaa-tyohyvinvointia> Viitattu: 4.1.2024.
- Collin, K., Lemmetty, S., Keronen, S., Forsman, P., Riivari, E., Auvinen T. & Jaakkola, M. 2020. Eettinen henkilöstöjohtaminen luovan toiminnan tukijana kasvuyrityksissä. HeRMO, Jyväskylän yliopisto & Työsuojelurahasto.
- Costa, G., Sartori, S. & Akerstedt, T. 2006. Influence of flexibility and variability of working hours on health and wellbeing. Julkaisussa: Chronobiology international 2006, Vol.23 (6) p. 1125-1137.
- Haworth, J.T. & Veal, A.J. 2005. Work and Leisure. E-kirja. Routledge.
- Helpinen, V. 13.9.2022. Helsinki sulkee osan leikkipuistoista ja siirtää työntekijät päiväkoteihin – henkilöstöpula on vaikea. Yle. Luettavissa: <https://yle.fi/a/3-12621373> Viitattu: 5.1.2024.
- Helsinki. 24.4.2023. Kuuden suurimman kaupungin huoli varhaiskasvatuksesta: Tarvitsemme yli 9000 uutta varhaiskasvatuksen korkeakoulutettua ammattilaista vuoteen 2030 mennessä. Luettavissa: <https://www.sttinfo.fi/tiedote/69974618/kuuden-suurimman-kaupungin-huoli-varhaiskasvatuksesta-tarvitsemme-yli-9-000-uutta-varhaiskasvatuksen-korkeakoulutettua-ammattilaista-vuoteen-2030-mennessa?publisherId=60590288> Viitattu: 5.1.2024.
- Helsingin kaupunki. s.a. Varhaiskasvatus. Luettavissa: <https://www.hel.fi/fi/kasvatus-ja-koulu-tus/varhaiskasvatus> Viitattu: 30.1.2024.
- Helsingin kaupunki. 23.8.2023. Koordinaatioryhmä jatkaa työtä varhaiskasvatuksen henkilöstötilanteen parantamiseksi. Luettavissa: <https://www.hel.fi/fi/uutiset/koordinaatioryhma-jatkaa-tyota-varhaiskasvatuksen-henkilostotilanteen-parantamiseksi> Viitattu: 5.1.2024.
- Helsingin kaupunki. 5.10.2023. Varhaiskasvatuksen uutena avauksena henkilöstön rekrytointia ulkomailta. Luettavissa: <https://www.hel.fi/fi/uutiset/varhaiskasvatuksen-uutena-avauksena-henkiloston-rekrytointia-ulkomailta> Viitattu: 5.1.2024.
- Helsingin kaupunki. 22.2.2023. Unelma-ammattiin työn kautta – uusi varhaiskasvatuksen lastenhoitajan oppisopimuskoulutus käynnistyy huhtikuussa. Luettavissa: <https://www.hel.fi/fi/uutiset/unelma-ammattiin-tyon-kautta-uusi-varhaiskasvatuksen-lastenhoitajan-oppisopimuskoulutus> Viitattu: 5.1.2024.
- Helsingin kaupunki. 19.12.2023. ”Teen joka päivä itsestäni parempaa kasvattajaa” – oppisopimuksen aloitti päiväkodeissa tänä vuonna 255 uutta opiskelijaa. Luettavissa: <https://www.hel.fi/fi/uutiset/teen-itsestani-joka-paiva-parempaa-kasvattajaa-oppisopimuksen-aloitti-paivakodeissa-tana-vuonna-255> Viitattu: 5.1.2024.

- Helsingin kaupunki. 15.12.2020. § 295 Kotihoidontuen Helsinki-lisän rajaaminen alle 1-vuotiaisiin lapsiin. Luettavissa: <https://dev.hel.fi/paatokset/media/att/09/0983006a4c21f5821a47eafd0bf480ceea28b210.pdf> Viitattu: 4.1.2024.
- Helsingin kaupunki. 13.4.2023. Helsingin työvoimapula tulee syvenemään lähivuosina – koulutusten aloituspaikkojen lisääminen ja kohdentaminen avainasemassa. Luettavissa: <https://www.hel.fi/fi/uutiset/helsingin-tyovoimapula-tulee-syvenemaan-lahivuosina-koulutusten-aloituspaikkojen-lisaaminen> Viitattu: 13.9.2023.
- Helsingin yliopisto. 2.5.2023. Varhaiskasvatuksen opettajakoulutukseen 240 lisäaloituspaikkaa Helsingin yliopistolle. Luettavissa: <https://www.helsinki.fi/fi/uutiset/korkeakoulupolitiikka/varhaiskasvatuksen-opettajankoulutukseen-240-lisaaloituspaikkaa-helsingin-yliopistolle> Viitattu: 5.1.2024.
- Hong, Y., Kim, H & Jeun, W. 2016. A study on what makes young children happy. Julkaisussa: Asia-pasific journal of research in early childhood education. Vol. 10, No.2, May 2016. p. 47–70.
- International Labour Organisation. s.a. Physical activity and exercise. Luettavissa: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/WCMS_118394/lang-en/index.htm Viitattu: 22.1.2024.
- International labour organisation. s.a. Workplace well-being. Luettavissa: https://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_118396/lang-en/index.htm Viitattu: 29.1.2024.
- Juuti, P. 2016. Johtamisen kehittäminen. PS-kustannus: Jyväskylä.
- Juuti, P., & Vuorela, A., 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. PS-kustannus: Jyväskylä.
- Kangas, J., Ukkonen-Mikkola, T., Sirvio, K., Hjelt, H. & Fonsén, E. 23.6.2022. ”Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä” Varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä työn haasteista ja mahdollisuuksista. Julkaisussa: Kasvatus & aika, 16(2), 72–89.
- Kangas, J., Lastikka, A-L. & Karlsson, L. 2021. Voimauttava varhaiskasvatus. Otava. Helsinki. Keva, 21.11.2022. Huolehdi omasta työhyvinvoinnistasi. Luettavissa: <https://www.keva.fi/henki-loasiakkaalle/heikentynyt-tyokyky/oma-tyohyvinvointi/> Luettu: 4.1.2024.
- Kauhanen, J., 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Helsinki: Kauppakamari.
- Kemppi, M. & Grönholm, N. 27.1.2024. Helsinki pyrkii korjaamaan varhaiskasvatuksen työvoimaa monin keinoin. Helsingin sanomat. Luettavissa: <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000010142696.html> Viitattu: 27.1.2024.
- Keskinen, S., 2000 Stressin säätelyä kouluttautumalla ja muutoksiin valmistautumalla. Teoksessa Haapamäki, J., Kaipio, K., Keskinen, S., Uusitalo, I., & Kuoksa, M., (toim.) Yhteisö kasvattaa, päivähoito oppimis- ja kasvatusyhteisönä. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Koivisto, S. & Ranta, R. 2019. Näin motivoin yhteistyöhön – ryhmän johtamisen käsikirja. Helsingin seudun kauppakamari. Helsinki.
- Maukonen, M. 25.4.2022. Eettisyys osaksi organisaation arkea. Code of conduct company. Luettavissa: <https://www.codeofconduct.fi/2022/04/25/eettisyys-osaksi-organisaation-arkea/>. Viitattu: 2.1.2024.
- Manka, M-L., Heikkilä-Tammi, K. & Vauhkonen, A. 2012. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus – Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa. Tammerprint Oy. Tampere.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Alma Talent. Helsinki.

Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Feldt, T. & Schaufeli, W. 2016. The longitudinal development of employee well-being: a systematic review. Julkaisussa: Work and stress 2016, Vol.30 (1), p.46–70.

OAJ. Yli 20 000 opettajaa lakossa – tässä eri kaupunkien lakkotapahtumat. Luettavissa: <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2022/yli-20-000-opettajan-lakko-alkaa---lakkotapahtumat-sopimusneuvottelut/> Viitattu: 5.1.2024.

Opetushallitus. 2022. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet.

Oulasmaa, M., Saloheimo, A., 2013. Työilmapiirin merkitys kasvattajien arjessa. Teoksessa Oulasmaa, M., & Riihonen, R., (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Fram Oy.

Pennanen, T. 3.11.2022. Päiväkotien henkilöstöpula heijastuu lasten kehitykseen. Lääkärilehti. Luettavissa: <https://www.laakarilehti.fi/kliininen-tyo/paivakotien-henkilostopula-heijastuu-lasten-kehitykseen/?public=bd731a83c951baebdbb31015693c0897> Viitattu: 13.9.2023.

Piirainen, E. 14.10.2022. Uusi ammattiryhmä aloittamassa päiväkodeissa, mutta ala ei houkuttele – ”Ennustan katastrofia”, ministeri Honkanen sanoo. Yle. Luettavissa: <https://yle.fi/a/74-20001380> Viitattu: 5.1.2024.

Rauramo, P. 2022. Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki. Työturvallisuuskeskus, palveluryhmä. Luettavissa: <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/09/Tyokyvyn-hallinta-seuranta-ja-varhainen-tuki.pdf>

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima.

Riihonen, R., Tuukkanen, K., 2013. Selviytymistä vai varhaiskasvatusta – mitä on resurssipula päiväkodissa? Teoksessa Oulasmaa, M., Riihonen, R., (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Fram Oy.

Riihonen, R., 2013. Toivomuksena työhyvinvointi. Teoksessa Oulasmaa, M., Riihonen, R., (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Fram Oy.

Ristikangas, M-R. & Ristikangas, V. 2013. Valmentava johtajuus. E-kirja. SanomaPro.

Ristioja, R., Tamminen, H., 2010. Työturvallisuus ja työhyvinvointi päivähoidossa. Helsinki. TTK. Painojussit oy.

Siljamäki, T. 6.8.2021. Työllämme on iso yhteiskunnallinen vaikutus. VOL. (Julkaistu myös Lastentarhalehdessä 2/21). Luettavissa: <https://www.vol.fi/uutiset/tyollamme-on-iso-yhteiskunnallinen-vaikutus/> Viitattu: 29.1.2024.

Sinokki M. 2011. Social factors at work and the health of employees. Helsinki: Kela, Research Department.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Yliopistopaino. Helsinki.

Suomalainen, T. 31.1.2024. Tyhy-päiviä järjestetään työhyvinvoinnin tukemiseksi. Toisissa työpaikoissa niitä ei ole lainkaan, toisissa taas säännöllisesti. Mitä tehyläiset ajattelevat virkistyspäivistään? Tehy. Luettavissa: <https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/tyoaivot-narikkaan> Viitattu: 31.1.2024.

Taloustutkimus Oy. 12.2.2018. Talentian jäsenistö: Varhaiskasvatukseen tarvitaan työn vaatavuutta vastaavaa palkkaa, kohtuullisempia ryhmäkokoja ja lisää resursseja. Tutkimusraportti. Talentia.

Luettavissa: https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2019/02/Varhaiskasvatuksen-jasenky-sely_Raportti.pdf

Työterveyshuoltolaki. 21.12.2001/1383.

Työsopimuslaki. 26.1.2001/55.

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738.

Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. s.a. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Tampereen yliopisto ja Tampereen ammattikorkeakoulu. Luettavissa: <https://www.tyohyvinvointi.fi/> Viitattu: 30.8.2023

Työterveyslaitos. s.a. Monimuotoinen työelämä. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/monimuotoinen-tyoelama>. Viitattu: 2.1.2024.

Työterveyslaitos. s.a. Työkyky. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky> Viitattu: 3.1.2024.

Työterveyslaitos. s.a. Työkyvyn varhainen tuki. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto/tyokyvyn-tuki/tyokyvyn-varhainen-tuki> Viitattu: 2.1.2024

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2022. Työnantajan monimuotoisuusopas. Nordic diversity trainers Oy. Luettavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163976/TEM_op-paat_2022_1_04042022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta. 23.8.2018/753.

Varhaiskasvatustilaki 13.7.2018/540.

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen – Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Viitala, R. 2014. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. E-kirja. Edita Publishing Oy. Helsinki.

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


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

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on demand.

VOL. 2020. Varhaiskasvatuksen opettajan ammattieettiset ohjeet. Varhaiskasvatuksen opettajien liitto VOL. Luettavissa: https://www.vol.fi/uploads/2020/09/6a555d2b-ammattieettiset-ohjeet_1.painos_low.pdf Viitattu: 29.1.2024.

Liitteet

Liite 1. Saatekirje



Haaga-Helia
Helsingin varhaiskasvattajien koettu työhyvinvointi ja heidän toiveensa keinoista sen parantamiseen

Hei Helsingissä työskentelevä varhaiskasvatuksen ammattilainen!

Opiskelen Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa Liiketalouden tradenomien tutkintoon johtavassa koulutuksessa suuntautumisena HR ja johtaminen. Tämä tutkimus suoritetaan osana opinnäytetyötäni ja sitä hyödynnetään myös kurssitehtävässäni Kyselytutkimuksen toteuttaminen ja arviointi- kurssilla. Tutkimus toteutetaan kyselytutkimuksena, johon kutsun sinut osallistumaan. Osallistuminen tarkoittaa kyselyyn vastaamista ja kyselyn palauttamista määräaikaan mennessä. Kyselyyn vastataan anonyymisti, ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti, joten vastauksia ei voi kohdistaa yksittäisiin vastaajiin. Kyselyyn vastaaminen vie noin 10 minuuttia aikaa.

Tavoitteena on selvittää millaiseksi Helsingin varhaiskasvattajat kokevat oman työhyvinvointinsa ja millaisin keinoin he uskovat, että heidän työhyvinvointiaan voitaisi parantaa. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät on jaoteltu tässä tutkimuksessa aikaisempien tutkimusten perusteella organisaatioon, yksilöön, yhteisöön, työhön sekä johtamiseen. Työhyvinvoinnin on tutkittu johtavan yksilötasolla muun muassa tuloksellisuuteen, työtyytyväisyyteen, työmotivaatioon ja työkykyyn. Yhteisötasolla sen vaikutuksia ovat muun muassa tuottavuus, sairauspoissaolojen väheneminen, vaihtuvuuden väheneminen sekä asiakasystävällisyys. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä, s.a.). Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi Helsingin varhaiskasvattajien työhyvinvoinnin kehittämisen palveluissa tai koulutusten suunnittelussa.

Vastaathan kyselyyn viimeistään perjantaina 27.10.2023.
Lisätietoja saa tarvittaessa sähköpostitse osoitteesta: nelli.valmu@myy.haaga-helia.fi.

Tästä linkistä pääset tutustumaan tutkimustiedotteeseen:
<https://link.webpolsurveys.com/S/F60293D5B7AFA0E7>

Kiitos osallistumisesta!
Nelli Valmu


Liite 2. Suostumus

1. Olen tutustunut tutkimustiedotteeseen ja annan suostumuksen tutkimukseen osallistumiseen

Kyllä

En (Lomakkeen täyttäminen edellyttää, että annat suostumuksen)

Liite 3. Tutkimustiedote



Haaga-Helia

Tutkimustiedote

Helsingin varhaiskasvattajien koettu työhyvinvointi ja heidän toiveensa keinoista sen parantamiseen

Opinnäytetyön tekijä:
Nelli Valmu
nelli.valmu@myy.haaga-helia.fi

Ohjaava opettaja:
Riitta Räisänen
riitta.raisanen@haaga-helia.fi

Aineiston keruun tavoitteena on selvittää millainen Helsingissä työskentelevien varhaiskasvattajien koettu työhyvinvointi on ja miten he uskovat, että sitä voitaisi parantaa.

Aineisto kerätään verkkokyselynä, jota opinnäytetyön tekijä jakaa omissa sosiaalisen median kanavissaan. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 10 minuuttia eikä siihen tarvitse valmistautua etukäteen. Kysely on täysin anonyymi ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti eli vastaajien henkilöllisyyttä ei voida selvittää vastausten perusteella.

Tutkimuksen tuloksia voidaan tulevaisuudessa hyödyntää esimerkiksi Helsingin varhaiskasvattajien työhyvinvoinnin kehittämisen palveluissa tai koulutusten suunnittelussa.

Aineistoa säilytetään opinnäytetyön tekijän omalla tietokoneella ja aineisto poistetaan opinnäytetyön valmistuttua. Verkkokyselyn vastaukset analysoidaan SPSS-ohjelmaa käyttäen. Kyselyä hyödynnetään myös opinnäytetyön tekijän kurssitehtävässä Kyselytutkimuksen toteutus ja analysointi -kurssilla. Tutkimuksen tulokset jaetaan kyseisen kurssin Moodle-alustalle.

Valmis opinnäytetyö tallennetaan Theseus -verkkokirjastoon.

Lisätietoja kyselystä voi pyytää opinnäytetyön tekijältä sähköpostitse:
nelli.valmu@myy.haaga-helia.fi

Kiitos osallistumisesta!

Liite 4. Verkkokysely

2. Työskentelen

Kunnallisessa päiväkodissa

Yksityisessä päiväkodissa

3. Olen

Varhaiskasvatuksen opettaja

Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja

Varhaiskasvatuksen erityisopettaja

4. Olen työskennellyt nykyisessä työpaikassani

Alle vuoden

1-5 vuotta

6-10 vuotta

11-15 vuotta

16-20 vuotta

Yli 20 vuotta

[Edellinen](#) [Seuraava](#)

2 / 5

5. Yleisesti koen työhyvinvointini olevan

0 Todella heikko 0 10 Todella hyvä

6. Kuinka usein tunnet seuraavia asioita töissä

	En lähes koskaan	Harvemmin kuin kuukausittain	Kuukausittain	Viikoittain	Lähes päivittäin
Pääsen flowtilaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työn imua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen työtyytyväisyyttä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen leipääntymistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen stressiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen uupumusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Olen harkinnut alanvaihtoa viimeisen vuoden aikana

Kyllä

En

[Edellinen](#) [Seuraava](#)

3 / 5

8. Kuinka tyytyväinen olet seuraaviin asioihin organisaatiossasi?

	Erittäin tyytymätön	Melko tyytymätön	Neutraali	Melko tyytyväinen	Erittäin tyytyväinen
Henkilöstökäytännöt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaatiokulttuuri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuudet kehittää osaamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työterveyshuolto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkitseminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Kuinka tyytyväinen olet seuraaviin asioihin itsessäsi?

	Erittäin tyytymätön	Melko tyytymätön	Neutraali	Melko tyytyväinen	Erittäin tyytyväinen
Fyysinen hyvinvointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkinen hyvinvointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palautuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaaminen työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivaatio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Kuinka tyytyväinen olet seuraaviin asioihin työyhteisössäsi?

	Erittäin tyytymätön	Melko tyytymätön	Neutraali	Melko tyytyväinen	Erittäin tyytyväinen
Työilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisön toiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisön välinen viestintä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman tiimin toimivuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Kuinka tyytyväinen olet seuraaviin asioihin työssäsi?

	Erittäin tyytymätön	Melko tyytymätön	Neutraali	Melko tyytyväinen	Erittäin tyytyväinen
Kuormituksen määrä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resurssien määrä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tavoitteiden selkeys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnkuvan selkeys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työturvallisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työergonomia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaikuttamismahdollisuudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtahti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ryhmäkoko	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Kuinka tyytyväinen olet seuraaviin asioihin esihenkilössäsi?

	Erittäin tyytymätön	Melko tyytymätön	Neutraali	Melko tyytyväinen	Erittäin tyytyväinen
Johtamistyyli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johtajalta saatu tuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johtamisen vuorovaikutteisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palautteenanto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdytys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viestintä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Edellinen

Seuraava

4 / 5

13. Mihin osa-alueeseen kohdistuvien muutosten uskoisit vaikuttavan positiivisimmin työhyvinvointiisi? (Valintasi avaa tarkentavan kysymyksen)

- Organisaatio
- Oma itsesi
- Työyhteisö
- Työ
- Johtaminen

14. Valitse kaksi (2) vaihtoehtoa, joiden muuttamisen organisaatiossa koet voivan vaikuttaa työhyvinvointiisi positiivisimmin.

- Henkilöstökäytännöt
- Organisaatiokulttuuri
- Mahdollisuudet kehittää osaamista
- Palkkaus
- Työterveyshuolto
- Palkitseminen

Voit valita 2 ja 2 vaihtoehdon välillä
Valitut vaihtoehdot: 0

13. Mihin osa-alueeseen kohdistuvien muutosten uskoisit vaikuttavan **positiivisimmin** työhyvinvointiisi? (Valintasi avaa tarkentavan kysymyksen)

- Organisaatio
- Oma itsesi
- Työyhteisö
- Työ
- Johtaminen

15. Valitse kaksi (2) vaihtoehtoa, joiden muuttamisen itsessäsi koet voivan vaikuttaa työhyvinvointiisi **positiivisimmin**.

- Fyysinen hyvinvointi
- Henkinen hyvinvointi
- Palautuminen
- Osaaminen työssä
- Motivaatio

Voit valita 2 ja 2 vaihtoehdon välillä
Valitut vaihtoehdot: 0

13. Mihin osa-alueeseen kohdistuvien muutosten uskoisit vaikuttavan **positiivisimmin** työhyvinvointiisi? (Valintasi avaa tarkentavan kysymyksen)

- Organisaatio
- Oma itsesi
- Työyhteisö
- Työ
- Johtaminen

16. Valitse kaksi (2) vaihtoehtoa, joiden muuttamisen työyhteisössä koet voivan vaikuttaa työhyvinvointiisi **positiivisimmin**.

- Työilmapiiri
- Työyhteisön toiminta
- Työyhteisön välinen viestintä
- Oman tiimin toimivuus

Voit valita 2 ja 2 vaihtoehdon välillä
Valitut vaihtoehdot: 0

13. Mihin osa-alueeseen kohdistuvien muutosten uskoisit vaikuttavan **positiivisimmin työhyvinvointiisi?** (Valintasi avaa tarkentavan kysymyksen)

- Organisaatio
- Oma itsesi
- Työyhteisö
- Työ
- Johtaminen

17. Valitse kaksi (2) vaihtoehtoa, joiden muuttamisen työssä koet voivan vaikuttaa **työhyvinvointiisi positiivisimmin.**

- Kuormituksen määrä
- Resurssien määrä
- Tavoitteiden selkeys
- Työnkuvan selkeys
- Työturvallisuus
- Työergonomia
- Vaikuttamismahdollisuudet
- Työtahti
- Ryhmäkoko

Voit valita 2 ja 2 vaihtoehdon välillä.
Valitut vaihtoehdot: 0

13. Mihin osa-alueeseen kohdistuvien muutosten uskoisit vaikuttavan **positiivisimmin työhyvinvointiisi?** (Valintasi avaa tarkentavan kysymyksen)

- Organisaatio
- Oma itsesi
- Työyhteisö
- Työ
- Johtaminen

18. Valitse kaksi (2) vaihtoehtoa, joiden muuttamisen johtamisessa koet voivan **vaikuttaa työhyvinvointiisi positiivisimmin.**

- Johtamistyyli
- Johtajalta saatu tuki
- Johtamisen vuorovaikutteisuus
- Palautteenanto
- Pehdytys
- Viestintä

Voit valita 2 ja 2 vaihtoehdon välillä.
Valitut vaihtoehdot: 0

19. Onko jokin muu asia, jota kyselyssä ei ole kysytty, jonka uskoisit voivan parantaa työhyvinvointiasi?

Edellinen

Lähetä

5 / 5