

# VARHAISKASVATUKSEN HENKILÖKUNNAN TYÖSSÄ VIIHTYMINEN

Hildén Suvi

Opinnäytetyö, syksy 2014

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Helsinki

Terveystieteiden koulutusohjelma-

Johtaminen perhekeskeisessä työssä

Sosionomi (YAMK)

## TIIVISTELMÄ

Hildén, Suvi. Varhaiskasvatuksen henkilökunnan työssä viihtyminen. Diak Etelä, Helsinki, syksy 2014, 64 s., 5 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Terveystieteiden edistämisen koulutusohjelma, Johtaminen perhekeskeisessä työssä, sosionomi (YAMK).

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten tutkimuskohteena olevan varhaiskasvatuksen toimintayksikön henkilökunta kuvaa työssä viihtymistä ja selvittää henkilökunnan työssä viihtymiseen yhteydessä olevia tekijöitä. Mitkä tekijät lisäävät ja mitkä vähentävät työssä viihtymistä henkilökunnan mielestä.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena syksyn 2013 ja syksyn 2014 välisenä aikana. Aineisto kerättiin kahdeksalla teemahaastattelulla vantaalaisen varhaiskasvatuksen toimintayksikön henkilökunnalta. Aineisto analysoitiin teorialähtöisellä sisällönanalyysillä.

Tulosten mukaan työssä viihtymistä kuvaa töihin mielellään tuleminen, hyvä olo töissä, yhteistyö ja sen toimiminen ja työ itse ja sen mielekkyys. Keskeisimmäksi työssä viihtymistä lisääviksi tekijöiksi tutkimuksesta nousivat työ-/tiimikaverit, työergonomia, toiminnan suunnittelu ja suunnittelu-aika, oma hyvinvointi ja itsestään huolehtiminen, lapset, hyväksi koettu esimies ja johtaminen ja oma asenne. Työssä viihtymistä vähentäviä tekijöitä olivat puolestaan paperitöiden paljous, isot lapsiryhmät, riittämättömyyden tunne, kiire, melu, esimiehen vähäinen fyysinen läsnäolo, työkaverin negatiivisuus ja sairauslomista johtuva henkilökunnan puute.

Tutkimustuloksista saatua tietoa käytetään toimintayksikön työssä viihtymisen edistämiseksi. Tutkimustulosten perusteella esimies käy keskusteluja palaverissa ja työilloissa henkilökunnan kanssa, joissa mietitään yhdessä muutoksia, joilla työssä viihtymistä parannetaan yksikössä. Osallistamalla henkilökunta mukaan muutoksiin he todennäköisemmin sitoutuvat niihin ja koko yksikkö hyötyy esimies mukaan lukien. Jatkotutkimuksena voitaisiin vertailla eroja lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien työssä viihtymisessä ja sitä vaikuttaako se missä ryhmässä työskentelee työssä viihtymiseen.

Asiasanat: työviihtyvyys, työviihtyvyyden osatekijät, varhaiskasvatus

## ABSTRACT

Hildén, Suvi. Employee satisfaction in early childhood education. 64 p., 5 appendices. Language: Finnish. Helsinki, Autumn 2014,

Diaconia University of Applied Sciences, Degree Programme in Health Promotion, Management in family-centred work. Degree: Master of Social Services.

The purpose of this study was to examine the factors linked to employee satisfaction in early childhood education in a day care centre. The meaning of employee satisfaction and factors that increase and decrease it were under examination.

The study was conducted as a qualitative study between autumn 2013 and autumn 2014. The data were collected in eight theme interviews with the staff of a day care centre in Vantaa. The data were analysed with theory-based content analysis.

According to the results, employee satisfaction was described with such factors as arriving at work happy, feeling well while working, co-operation and its functionality, the work itself and its meaningfulness. The most crucial factors increasing employee satisfaction were good colleagues, good ergonomics, good planning and planning timeframe, one's own well-being and self-care, children, well-proven leadership and management as well as one's own attitude. Factors decreasing employee satisfaction were, in turn, abundance of paperwork, large groups of children, feeling of inadequacy, hurry, noise, minimal physical presence of the supervisor, co-worker negativity and lack of staff due to sick leaves.

The information obtained in this study is used to improve employee satisfaction in a day care centre. The manager will use the information obtained to conduct discussions in meetings and working evenings in co-operation with the staff. New ways to improve employee satisfaction in the units are to be jointly thought out. Through involving the staff to the changes in employee satisfaction, they are more likely to commit themselves to them, as well as the whole unit including the supervisor. A further study could be to compare the differences in employee satisfaction among children's nurses and kindergarten teachers, and whether working in different groups affect employee satisfaction.

Keywords: Employee satisfaction, factors linked to employee satisfaction, early childhood education

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	6
2 TYÖSSÄ VIIHTYMINEN .....	8
3 TYÖVIIHTYVYYDEN OSATEKIJÄT .....	11
3.1 Työhyvinvoinnin portaat.....	11
3.2 Johtaminen.....	12
3.3 Työyhteisö .....	13
3.4 Työn mielekkyys.....	14
3.5 Ilmapiiri.....	15
3.6 Työmotivaatio .....	16
3.7 Työn osaaminen ja ammattitaito.....	17
3.8 Työn imu.....	18
4 VARHAISKASVATUS .....	20
4.1 Mitä on varhaiskasvatus? .....	20
4.2 Päivähoidon perustehtävä .....	21
5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS.....	23
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	24
6.1 Tutkimusympäristö ja tutkittavat .....	24
6.2 Aineiston keruu.....	26
6.3 Aineiston analysointi.....	29
6.4 Luotettavuus.....	31
6.5 Eettisyys .....	34
7 TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	36
7.1 Työssä viihtyminen .....	36
7.2 Työssä viihtymistä lisäävät tekijät.....	38
7.3 Työssä viihtymistä vähentävät tekijät .....	42
8 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	47

LÄHTEET .....	53
LIITE 1: Suostumus haastatteluun .....	59
LIITE 2: Taustakysymykset: .....	61
LIITE 3: Teemahaastattelurunko .....	62
LIITE 4: Aineiston ryhmittely .....	63
LIITE 5: Aineiston kategorioiden käsitteellistäminen .....	64

## 1 JOHDANTO

Työn kuormittavuus lisääntyy ja samoilla resursseilla pitäisi saada aikaan sama työpanos tai jopa enemmän (Mikkola & Nivalainen 2009, 86). Eduskunnan päätöksellä eläkeikää tullaan nostamaan kahdella vuodella 63 ikävuodesta 65 vuoteen. Ihmisten pitää jaksaa työelämässä yhä pidempään. Työssä viihtyminen vaikuttaa myös työn tuloksellisuuteen. Mikäli työntekijä ei viihdy työssään panostaminen työn tulokseen ja laatuun heikkenee. Työntekijä saattaa jopa irtisanoutua, mikäli ei viihdy työssään. Onkin siis tärkeätä kartoittaa asioita mitkä saavat ihmiset viihtymään työssään ja sitä kautta myös jaksamaan ja pysymään työssään pidempään.

Työn mielekkääksi kokeminen edellyttää, että työntekijä voi perustaa toimintansa omakohtaisesti jäsenettyyn, ehjään ja alati rikastuvaan kokemukseen itseltään ja toimintaympäristöstään. Mikäli hallittu ja suunnitelmallinen toiminta ja työnteko hajoavat, muuttuu työn tekeminen ensin vaikeaksi ja ajan myötä se tulee mahdottomaksi. (Alhanen, Kansanaho, Ahtiainen, Kangas, Soini & Soininen 2011, 14–15.)

Työhyvinvointia on tutkittu Suomessa paljon viimeisten vuosien aikana. Aihetta on tutkittu niin työssä jaksamisen kuin työssä viihtymisen näkökulmasta. (mm. Koivisto 2013, Leinonen 2011, Pöyhtäri 2004, Tilander 2010, Laine 2003, Hirvikoski 2011, Salminen 2013.) Tutkimukset ovat kuitenkin keskittyneet pääsääntöisesti peruskoulun luokanopettajiin (Tsai, Fung ja Chow 2006, 364). Tutkimuksille varhaiskasvatuksen kentällä onkin siis tilausta.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää miten tutkimuskohteena olevan varhaiskasvatuksen toimintayksikön henkilökunta kuvaa työssä viihtymistä ja selvittää henkilökunnan työssä viihtymiseen yhteydessä olevia tekijöitä. Mitkä tekijät lisäävät ja mitkä vähentävät työssä viihtymistä henkilökunnan mielestä. Aihe opinnäytetyöhöni on tullut tutkimuskohteena olevan varhaiskasvatuksen toimintayksikön johtajalta. 2012 tehdyn Kunta 10-kyselyn mukaan toimintayksikössä

muun muassa henkistä väkivaltaa on koettu enemmän kuin 2010 ja työpaikan ilmapiiri on taas laskenut vuodesta 2010. Lisäksi henkilökunnalta on nousut toiveita, että työnantaja tekisi jotain työssä viihtymisen edistämiseksi. Koen itse työssä viihtymisen tärkeäksi asiaksi ja haluan edistää sitä omassa työyksikössäni.

Tutkimus toteutetaan eräässä vantaalaisessa varhaiskasvatuksen toimintayksikössä. Yksikköön kuuluu kolme päiväkotia, joiden toimintaa sisältyy myös avoin päiväkotia ja varhaiskasvatuksen kerhotoimintaa. Toimintayksikössä on ollut lähivuosina paljon suuria muutoksia: yksikön laajeneminen, johtajan vaihtuminen ja päiväkotien isoja remontteja. Toimintaympäristön tuntemus ja ymmärrys perustuvat teorian lisäksi omaan kokemukseen. Aikaisemmasta tiedosta ja käytännön kokemuksesta minulla on tutkijana esiymmärrys asiasta.

Tutkimustuloksista saatua tietoa käytetään toimintayksikön työssä viihtymisen parantamiseksi ja kehittämiseksi. Tutkimustulosten perusteella esimies käy keskusteluja palaverissa ja työilloissa yhdessä henkilökunnan kanssa, joissa mietitään yhdessä muutoksia, joilla työssä viihtymistä yksikössä parannetaan. Osallistamalla henkilökunta mukaan muutokseen he todennäköisemmin sitoutuvat niihin ja koko yksikkö hyötyy esimies mukaan lukien.

## 2 TYÖSSÄ VIIHTYMINEN

Työhyvinvoinnista puhuttaessa käytetään usein yleisnimikkeitä, kuten työssä viihtyminen tai työtyytyväisyys (Hakanen 2011, 6). Se on jokaisen työntekijän hyvinvointia eli henkilökohtaista tunnetta ja vireystilaa. Ennen kaikkea työhyvinvointi on työntekijöiden ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä sellaiseksi, että jokaisella on mahdollisuus olla mukana onnistumassa ja kokea työn iloa. (Ojala & Ahonen 2005, 27–28.)

Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, miten työntekijät kokevat olonsa työpäivän aikana. Sitä on ollut hankala käsitellä, koska se ei ole konkreettinen asia ja lisäksi se tarkoittaa eri ihmisille erilaisia asioita. (Ojala & Ahonen 2005, 27–28.) Marjalan (2009, 159) tekemän tutkimuksen tulokset muun muassa osoittivat, että työhyvinvointi koetaan kokonaisvaltaisena ja yksilöllisenä hyvinvoinnin tilana.

Työhyvinvointia ei saavuteta yhteisillä illanvietoilla tai teatterissa käymällä. Se ei ole yhden työpäivän tai työyksikköpäivän tuote. Sitä ei voida ulkopuolelta tuottaa tai ostaa rahalla. Työhyvinvointi syntyy työstä ja sen seurauksista ja sitä voivat tuottaa ainoastaan hyvin tehty työ ja toimiva työyhteisö. Yleistä työhyvinvointia ei ole olemassa, vaan se on osa jokapäiväistä toimintaa, johon jokainen työyhteisössä osallistuu. Se on jatkuvasti muuttuva ilmiö. (Kaivola & Launila 2007, 127–128.)

Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosaston johtajan Leo Suomaan mukaan työhyvinvointia parannetaan järjestelmällisellä työolojen kehittämällä ja viihtyvyys luodaan jokaisella työpaikalla itse. Ehdoton edellytys työssä viihtymiselle on selkeä kuva siitä, miksi työpaikalla ollaan. Tämän jälkeen voidaan alkaa miettiä tavoitteita tukevia tekoja siitä näkökulmasta, että työntekijällä on myös edellytykset tehdä työnsä ja kukoistaa siinä. Monet ongelmat ratkeavat jo näiden asioiden selvittämällä. (Työsuojeluhallinto 2011.)



Kaikki työhön, työntekijään, johtamiseen, työyhteisöön ja koko organisaatioon vaikuttavat tekijät vaikuttavat myös työhyvinvointiin. Työelämän kokonaisvaltainen kehittäminen merkitsee työhyvinvoinnin edistämistä. Oleellista hyvinvoinnin kannalta on työn ja ihmisen välinen suhde. Hyvinvoinnille on eduksi, kun kokonaisuuden osat sopivat toisiinsa ja ovat vuorovaikutuksessa keskenään siten, että ne joustavat jonkin osan muuttuessa. Työhyvinvointi ei ole absoluuttinen hyvän olotila, vaan organisaatio ja työntekijä kykenevät kohtalaisesti sietämään epävarmuutta ja vastoinkäymisiä. Työntekijä kestää paremmin kuormitusta, kun kokee voivansa vaikuttaa omaan työhönsä ja säädellä työskentelyään. (Kaivola & Launila 2007, 128–129.)

Työhyvinvointi voidaan nähdä yksilön henkilökohtaisena työn- ja toimintakyvyn, osaamisen ja työn vaatimusten välisenä tasapainotilana. Se on kokemuksia työn mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä, työyhteisön hyvästä ilmapiiristä sekä hyvästä johtamisesta. Lisäksi yhteinen aikaansaamisen tunne ja työn sujuminen työyhteisössä vaikuttavat merkittävästi kokemukseen työhyvinvoinnista. (Surakka 2009, 102–103.)

Yksilötasolla työhyvinvointi ilmenee työhön paneutumisella ja yhteistyön sujuvuutena sekä työyhteisön ja koko organisaation tasolla palvelujen laatu- ja toiminnan tuloksellisuutena. Työhyvinvoinnin painopisteet muuttuvat työntekijän työelämän aikana ja siihen vaikuttavat muun muassa työelämän ulkopuoliset tekijät. (Surakka 2009, 102–103.) Rauramon (2008, 28) mukaan työntekijän onnistunut arjen hallinta parantaa työhyvinvointia.

Työssä viihtymisessä ei ole kyse työn viihteellisyydestä. Viihteellisyyden puolel- le mentäessä työssä viihtymisen vaatimuksissa on menty liian pitkälle. Työstä tulee suuri osa myös sosiaalista elämää ja työ ja vapaa-aika sekoittuvat keske- nään. Tunnetason elämyksiä joita voi antaa ja saada perhe-elämässä ei ole tarkoituskaan saada työstä. Rahan, arvostuksen ja itsetunnon ansaitseminen ja työn tekeminen ovat kuitenkin työn perustarkoituksena, ei viihtyminen. (Hämäläinen 2001, 155.)

Työhyvinvoinnin merkitys on korostunut ja työlainsäädäntö asettaa sen hoitami- seen liittyviä vaatimuksia. Väestö Suomessa ikääntyy ja työntekijät pitää saada viihtymään työssä entistä kauemmin, koska väestön ikääntymisen myötä uhkaa

työvoimapula ja kilpailukyvyyn heikkeneminen. Lisäksi työhyvinvoinnin puute lisää organisaation kustannuksia esimerkiksi lisääntyvinä sairauspoissaoloina. (Ojala & Ahonen 2005, 35- 36.)

### 3 TYÖVIIHTYVYYDEN OSATEKIJÄT

#### 3.1 Työhyvinvoinnin portaat

Maslowin tunnettuun tarvehierarkiaan voidaan vertauskuvallisesti peilata yksilön työhyvinvointia. Alimmalla tasolla ovat ihmisen fysiologiset perustarpeet. Näihin perustarpeisiin voidaan verrata työntekijän fyysistä kuntoa ja terveyttä. Työhyvinvoinnin perusta on fyysinen hyvinvointi. (Ojala & Ahonen 2005, 28–29.)

Toisen tason tarpeet liittyvät turvallisuuteen. Työssä tarvitaan sekä henkistä että fyysistä turvallisuutta. Henkistä turvallisuutta on esimerkiksi turvallinen työympäristö, johon ei kuulu kiusaamista ja jossa ei tarvitse pelätä, jossa tietää mitä pitää tehdä ja miten tekemisessä onnistuu. Fyysistä turvallisuutta on esimerkiksi työympäristön ja työvälineiden turvallisuus. Luottamus siihen, että työ jatkuu, on myös turvallisuutta. Psyykinen hyvinvointi on työntekijän työhyvinvoinnin toinen osa-alue. (Ojala & Ahonen 2005, 29.)

Kolmannen tason tarpeet liittyvät läheisyyteen ja haluun kuulua yhteisöön, kuten työyhteisöön. Työssä jaksamista ja työntekijän sitoutumista työhön tukee sosiaalinen hyvinvointi. Siihen kuuluvat ihmissuhteet niin työssä kuin työn ulkopuolellakin. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

Arvostuksen tarpeet ovat neljäntenä. Työelämässä arvostus perustuu osaamiseen ja ammattitaitoon. Kaivataan toisilta saatua arvostusta ja itsekunnioitusta. Itsearvostuksen osa-alueita ovat luonteenlujuus, tavoitteiden saavuttaminen, riittävyden, kunnioituksen, riippumattomuuden ja vapauden tunne tai kokemus. Kun arvostuksen tarve tyydytty, johtaa se itsetunnon vahvistumiseen. (Rauramo 2008, 32.)

Viidennen ja korkeimman asteen tarpeet muodostuvat itsensä toteuttamisesta. Kun neljän alemman portaan tarpeet on tyydytetty, ihmisellä on pyrkimys päästä hyödyntämään ja käyttämään koko olemassa olevaa potentiaaliaan ja tulla ihmisenä paremmaksi. Tarve perustuu muun muassa haluun olla enemmän ja

parempi, rajojen ylittämiseen, uuden oppimiseen ja kehittymiseen. Kaikkien tarpeiden ollessa tyydytettyjä oletetaan työntekijän olevan terveimmillään ja luovimmillaan. (Rauramo 2008, 32–33.)

Maslowin portaiden päälle voidaan laittaa vielä yksi ylempi porras, henkisyys ja sisäinen draivi. Omat arvot, motiivit ja oma sisäinen energia kuuluvat siihen ja ne ohjaavat innostusta ja sitoutumista eri asioihin. Kyse on pitkälti henkisestä hyvinvoinnista. Oma hyvinvointi lähteekin viime kädessä omasta itsestä. Työntekijän toimet eivät vaikuta, jos ei itse halua vaalia omaa hyvinvointiaan. Henkinen hyvinvointi on kaiken perusta. Jos se pettää, seuraa helposti pahoinvointia muillakin alueilla. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

### 3.2 Johtaminen

Työhyvinvoinnin edistämiseksi esimiehellä on tärkeä rooli. Esimies on kiinnostunut työntekijöiden hyvinvoinnista osana vuorovaikutteista esimiestyötä. Vuorovaikutteisella esimiestyöllä tavoitellaan tuloksellisuutta ja toimivuutta. Työntekijän tulee myös itse olla kiinnostunut omasta työhyvinvoinnistaan. Yhteistyöhön tulee osallistua niin työntekijöiden kuin esimiehenkin. Jokaisella työntekijällä on myös velvoitteita toisten työntekijöiden työhyvinvointia kohtaan. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 12.) Uhl-Bienin (2006, 654–676) mukaan vuorovaikutteisessa esimiestyössä johtaminen muodostuu päivittäisistä vuorovaikutustilanteista ja toiminnasta työntekijän ja esimiehen välillä.

Esimiehen puutteelliset sosiaaliset taidot ovat merkittävä ongelma, joka heijastuu kielteisesti työntekijöiden hyvinvointiin sekä suoraan että välillisesti. Kyllin hyvän johtajuuden merkkejä ovat avoimuus ja oikeudenmukaisuus. Ne luovat turvallisuutta työyhteisön sisällä. Hyvää johtamista toteutetaan liittämällä yhteen esimiestaitoja ja alaistaitoja. Hyvässä johtamisessa korostuvat myös yhteistyö, vuorovaikutus ja koko työyhteisön osallistuminen. Hyvältä johtajalta edellytetään aktiivisuutta, rohkeutta avata ja ylläpitää keskustelua työyhteisöä koskevista asioista, nykytilasta ja tulevaisuudesta, ongelmista ja ratkaisuista. Ennen kaik-

kea hyvä johtaminen on kuuntelemista ja läsnäoloa. Esimiehen ollessa läsnä niin henkisesti kuin fyysisesti, on kontaktin saaminen vaivatonta. (Kaivola & Launila 2007, 130, 137–139.) Mankan (2006, 16) mukaan osallistava ja kannustava esimies on yksi edellytys työhyvinvoinnille.

Esimehen täytyy tietää, miten henkilöstöä motivoidaan parhaiten, että he työskentelevät tehokkaasti ja halukkaasti. Erityisesti työssä, jossa ylivoimaisesti tärkein työväline on työntekijän persoona, tämä on keskeistä. (Palmu 2003, 140.) Hyvä esimies kykenee empatiaan ja ymmärtää muiden tunteita ja heidän erilaisia lähtökohtiaan. Epäonnistumisia ja virheitä sallitaan ja esimies käsittelee väärin tekemisiä oikeissa yhteyksissä ilman yleistystä. Anteeksi antaminen ei ole lepsuutta, vaan se auttaa rakentamaan luottamusta ja hyväksytyksi tulemistä ja uskallusta ottaa uudistushakuisia riskejä työssä. (Hakanen 2011, 78–79.)

Hyvä esimies ottaa vastuuta ja toimii ensisijaisesti koko organisaation hyväksi. Hän edistää työyhteisössä yhteisvastuullisuutta ja omaa laajempaa näkemystään työn ja organisaation tavoitteista. Kehittämällä näitä piirteitä johtamistyössä esimies rakentaa hyvinvointia, luottamusta, aloitteellisuutta ja uudistushakuisuutta koko henkilöstössä. Jokainen työntekijä on tärkeä ja enemmän kuin vain työroolinsa. Tällaista esimiestä halutaan seurata niin hyvinä kuin huonoina aikoina. (Hakanen 2011, 80–81.)

### 3.3 Työyhteisö

Työyhteisö muodostuu ihmisistä työpaikalla: työntekijöistä ja esimiehistä. Samassa työympäristössä yhteisen päämäärän ja tavoitteen vuoksi työskentelevät, kuuluvat samaan työyhteisöön. Työyhteisö voi olla koko työpaikka tai työyhteisö voi olla osa suurempaa kokonaisuutta. Käsitteellä työyhteisö korostetaan ihmisten yhteisöllisyyttä. Työtä tehdessään työntekijä kuuluu johonkin yhteisöön. (Juutilainen 2004, 21.)

Toimiva työyhteisö koostuu vuorovaikutuksellisista elementeistä. Toimivaa työyhteisöä tulisi tarkastella kokonaisuutena, jossa sen kaikki osat ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Hyvin toimiva työyhteisö pärjää kaikissa tilanteissa ja aikaansaa hyviä tuloksia. Toimiva työyhteisö tukee yksilön hyvinvointia ja jakamista, edistäen henkilöstön hyvinvointia. Myös asiakkaat ovat tyytyväisiä sen tuottamiin palveluihin. (Kaivola & Launila 2007, 133.) Jakosuon (2005, 154) saamien tutkimustulosten mukaan, kun työyhteisö tietää ja ymmärtää työn tavoitteet vaikuttaa se positiivisesti työn tulokseen.

Hyvin toimiva työyhteisö ei ole itsestäänselvyys. Se vaatii kaikilta vaivannäköä ja yhteistä panostusta. Muutos vaatii oman aikansa eikä se tapahdu hetkessä. Toimivan työyhteisön kannalta kaiken perusta on avoin vuorovaikutus. Kun vuorovaikutus on avointa, ei jää tilaa kukkoilulle. Hyvinvoiva työyhteisö ei ole ristiriidaton, mutta sillä on kyky tunnistaa ja käsitellä ongelmia. Hyvinvoiva työyhteisö on tuottava yhteisö. Kun henkilöstö voi hyvin, vain silloin saadaan käyttöön organisaation todelliset voimavarat. (Kaivola & Launila 2007, 133–137.)

### 3.4 Työn mielekkyys

Kun työ koetaan mielekkääksi, se palkitsee enemmän kuin iso palkka. Tällöin ollaan valmiita tekemään myös enemmän töitä. (Kaivola & Launila 2007, 129–130.) Työn mielekkyyden kokemus on noussut tutkimuksissa yhdeksi tärkeäksi työhyvinvoinnin tekijäksi, esimerkiksi Antila 2006. Mikäli työ on mielekästä jakaa työssä paremmin myös rankempina aikoina (Bakker, Demerouti & Euwema 2005 170–180).

Työn mielekkyys perustuu osittain siihen, mitä työ itselle merkitsee ja mitä työltä odotetaan. Suhtautuminen työhön voidaan pelkistetysti jakaa kolmeen ryhmään: työ työnä, urana ja kutsumuksena. Voi olla mahdollista kokea työn merkitsevän kaikkia mainittuja asioita, mutta yleensä ihminen sijoittaa itsensä yhteen näistä kolmesta ryhmästä. (Hakanen 2011, 26–27.)

Yksin työ ei voi tyydyttää perustarpeitamme. Voidaan puhua työn mielekkyydestä, kun kolme perustarvetta tyydyttyy: itsenäisyys, yhteenliittyminen ja pärjääminen. Itsenäisyys tarkoittaa kokemusta siitä, että voi itse säädellä omaa elämänsä ja toimintaansa. Työelämässä tämä voi tarkoittaa esimerkiksi mahdollisuutta tehdä henkilökohtaisia ratkaisuja. Yhteenliittymisen tarve tarkoittaa kaipausta läheisiin ihmissuhteisiin ja yhteenkuulumisen toivetta muiden ihmisten ja yhteisöjen kanssa. Yhteenkuuluvuutta kokevat työntekijät, jotka tuntevat kuuluvansa työporukkaan. Pärjäämisen tarve koskee ihmisen halua tuntea pystyvänsä hallitsemaan omaa toimintaympäristöään. Työssä joka tyydyttää pärjäämisen tarvetta, voi muun muassa tuntea onnistuvansa ja nähdä toimintansa myönteiset vaikutukset. (Hakanen 2011, 31–32.)

Mielekäs työ tyydyttää siis itsenäisyyden, yhteenliittymisen ja pärjäämisen henkisiä perustarpeita. Mahdollisuudet tyydyttää näitä perustarpeita vaihtelevat lähtökohtaisesti eri töissä ja työyhteisöissä. Minkä tahansa työn puitteissa voi kannustavan johtamisen ja suotuisan työilmapiirin vallitessa ainakin osittain tyydyttää peruskaipuita. Vastaavasti myös missä tahansa työssä on mahdollista kokea jäävänsä vaille näiden tarpeiden tyydytystä ja sitä kautta menettää työn mielekkyys. (Hakanen 2011, 32–33.) Työn mielekkyys koostuu monesta eri tekijästä, mutta on työntekijälle kokonaisvaltaista. (Syväjärvi, Lehtopuu, Perttula, Häikiö & Jokela 2012, 4).

### 3.5 Ilmapiiri

Ilmapiiri syntyy työyhteisöön osana jokapäiväistä toimintaa. Ilmapiiriin vaikuttavat ratkaisevasti ihmisten välinen yhteistyö ja vuorovaikutus. Iloisin mielin työtä tekevä ja uutta innovoiva me-henkinen ilmapiiri tuottaa itsestään työhyvinvointia. Yksilön vaikutusta ilmapiiriin rakentamisessa ei pidä unohtaa. Työnantajan toimet eivät vaikuta, jos henkilö ei itse halua vaalia omaa hyvinvointiaan. (Kaivola & Launila 2007, 132.) Tarvitaan moninkertainen määrä myönteistä vuoro-

vaikutusta, jotta kumotaan kielteisen puheen seuraukset, koska kielteisen suhtautumisen ja ilmaisun voima on niin vahva (Oulasmaa & Riihonen, 2013, 81).

Huono ilmapiiri merkitsee usein sitä, että työpaikan johtamisessa on puutteita ja sisäiset toimintatavat ovat kehittymättömiä. Ilmapiiriin vaikuttaa kielteisesti myös epävarmuus töiden jatkumisesta ja työyhteisöön kohdistuvat ulkopuoliset uhat. (Työturvallisuuskeskus i.a.) Cowden, Gummingsin ja Profetto-McGrathin (2011, 461–477) mukaan mitä huonompi työyhteisön ilmapiiri on ollut, sitä halukkaampia työntekijät ovat olleet vaihtamaan työpaikkaa.

Hyvä ilmapiiri näkyy taas muun muassa luottamuksena, tukena, auttamishaluna, toisten huomioon ottamisena, yhteishenkenä, avoimuutena ja joustavuutena. Ilmapiiriä voidaan kehittää tekemällä esimerkiksi kartoituksia työyhteisön sisäisestä toimivuudesta. Kartoituksen voi tehdä erilaisilla menetelmillä kuten kyselyllä tai haastattelulla. Kartoituksen toteuttaa työterveyshuolto tai tilattu tutkija. (Työturvallisuuskeskus i.a.) Nakarin (2003) mukaan vähäisempi stressi ja lyhemmät sairauspoissaolot liittyvät hyvään työilmapiiriin.

Tietynlaisen ilmapiirin työpaikalle luo ihmisten välinen kanssakäyminen eli yhteisesti omaksuttu käsitys siitä millaista on olla töissä ja esimerkiksi mikä kyseisellä työpaikalla on sallittua tai kiellettyä. Työpaikan ilmapiiri vaikuttaa jokaiseen työntekijään ja työpaikan toimintaan. Hyvä ilmapiiri työpaikalla vaikuttaa positii-visesti työntekijöiden viihtyvyyteen ja tuottavuuteen. Huonon ilmapiirin vallitessa tuottavuus ja viihtyminen vähenevät. (Juuti 1989, 246.)

### 3.6 Työmotivaatio

Motivaatiolla tarkoitetaan sitä, kun työntekijä haluaa ja pyrkii tekemään organisaation näkökulmasta oikeita asioita. Työntekijä haluaa panostaa voimavarojaan organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi, kun hän tietää mitä häneltä odotetaan ja hän on motivoitunut. (Rantamäki, Kauhanen & Kolari 2006, 20.)



Työtä voi tehdä motivoituneena sisäisesti ja ulkoisesti. Töitä voi tehdä myös ilman motivaatiota, mutta pitkällä aikavälillä tämä vähentää hyvinvointia. Työntekijä toimii saavuttaakseen jonkin välillisen päämäärän ulkoisesti motivoituneena. Palkkion saavuttaminen, työsopimuksen jatkuminen tai halu totella esimiestä voivat olla motivaation lähtökohtia. Sisäisesti motivoitunut työntekijä toimii vapaaehtoisesti ja tekemisen ilosta, koska toiminta tuottaa riittävästi onnistumisen kokemuksia ja hän on vihkiytynyt asiaan ja tehtävään. (Hakanen 2011, 30.)

Työntekijän persoonallisuus, työn ominaisuudet ja työympäristö vaikuttavat työtilanteissa motivaatioon. Mielenkiinto eli tarkkaavaisuuden suunta, asenteet ja tarpeet ovat persoonallisuustekijöiden tekijäryhmät. Yksilölliset erot tekijäryhmissä saattavat selittää erot työhön motivoitumisessa. Motivaation määrää työtä kohtaan hallitsevat ammatillisen mielenkiinnon ja työn ominaisuuksien yhteensopivuus. (Ruohotie & Honka 1999, 17.)

Työn mielekkyyden kokemusta lisää työpaikan pysyvyys. Tämä on selkeä motivaatiota ylläpitävä tekijä. Tätä elementtiä kuntatyönantajien kannattaa korostaa ja tuoda esiin yhtenä työvoiman saannin ja pysyvyyden keinona. (Surakka 2009, 66.) Tornbergin (2012) tekemän tutkimuksen tulosten mukaan henkilökunnan työmotivaatioon voidaan vaikuttaa positiivisesti, kun esimies huomioi henkilökuntaa yksilöllisesti ja paneutuu siihen, että henkilökunnalla on hyvä olla.

### 3.7 Työn osaaminen ja ammattitaito

Ammattitaito ja osaaminen koostuvat koulutuksesta ja kokemuksista saaduista tiedoista ja taidoista, työkokemuksesta ja työn kehittämisestä. Ammattitaidon ylläpitäminen edellyttää elinikäistä oppimista. Osaamisen kehittämistarpeita voidaan arvioida esimerkiksi kehityskeskusteluissa, joiden pohjalta voidaan tehdä yksilöllinen kehittämissuunnitelma. (Talenta, i.a.)

Työhön liittyvä osaaminen ja sen kehittyminen ovat yhteydessä muun muassa työhyvinvointiin ja työkykyyn. Työhön liittyvä hyvä osaaminen edistää työhyvin-

vointia. Monipuolinen oman työn osaaminen auttaa ennakoimaan tulevia tilanteita ja helpottaa työsuoritusta. Työyhteisöt, joissa osaamista on kehitetty, selviytyvät uusista haasteista hyvin, ovat valmiimpia muutoksiin ja ideoivat paremmin uusia toimintatapoja. Tärkeä osa ammattitaidon vahvistumista omassa työssä on osaamisen kehittäminen. Hyvän ammattitaidon kehittyminen edellyttää usein vuosien työkokemusta. (Sosiaali- ja terveysministeriö, i.a.)

Ammattitaitoinen työntekijä kehittää itse omaa työtään ja osaamistaan. Yhteisössä oman osaamisen kehittämiseen on työntekijän motivaatio. Osaamista voidaan lisätä esimerkiksi koulutuksella, työnkierrolla, perehdyttämällä, kehityskeskusteluilla ja mentoroinnilla. Lisäksi palaute on osa työssäoppimista. (Vantaan kaupunki 2013, 5.) Joensuun (2005) tekemän tutkimuksen tulosten mukaan päiväkodin henkilökunta koki työssä oppimisen edellytyksenä päiväkodissa työskentelemiselle.

### 3.8 Työn imu

Työhyvinvointiin liittyy käsite työnimu (engagement). Tarmokkuus, omistautuminen työlle ja siihen uppoutuminen luonnehtivat työnimua. Tarmokkuus on ponnistelun halua myös vastoinkäymisissä, sinnikkyyttä, halua panostaa työhön ja energisyyttä. Työn kokeminen merkitykselliseksi on omistautumista työlle. Paneutuminen työhön luonnehtii uppoutumista. Työnimun kokemus, ei niinkään kohdistu mihinkään tiettyyn asiaan, tapahtumaan, yksilöön tai käyttäytymiseen työpaikalla. Työnimu on kaikkialle levittäytyvä tila. Pysyväisluonteisuudestaan huolimatta se voi vaihdella tilanteiden ja työolojen olennaisesti muuttuessa. Työnimua kokevat henkilöt ovat aktiivisia ja kehittävät omaa työtään. He osaa- vat antaa itselleen myös myönteistä palautetta. (Kaivola & Launila 2007, 130–131.)

Työn imulla tarkoitetaan työntekijöiden vapaaehtoista toimintaa organisaation tavoitteiden hyväksi, vastuun ottamista hyvin tehtävästä työstä sekä työtyytyväisyyttä ja organisaatioon sitoutumista. Työn imua kokeva työntekijä lähtee aa-

mulla mielellään töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii siitä. Hän on ylpeä työstään ja sinnikäs vastoinkäymistenkin hetkinä. Hän toimii epävirallisestikin työtovereidensa ja – paikkansa hyväksi, on tuottava ja aikaansaava. (Hakanen 2009, 31,33.) Kinnusen, Feldtin ja Maunon (2005, 71) mukaan työn imu voidaan yhdistää työhyvinvointiin ja myönteisiin työasenteisiin. Työn imua kokevalla työntekijällä ei ole aikeita vaihtaa työpaikkaa tai jäädä eläkkeelle.

Työ on tärkeää työn imua kokevalle ennen kaikkea sen tuottaman sisäisen tyydytyksen takia. Työn imua kokeva näyttää olevan aktiivinen myös muussa elämässään ja näyttää voivan hyvin muissakin rooleissa. Parhaimmillaan työlle omistautuminen ei ole pois muulta elämältä. Työn imu ei ole vain yksilöllinen, vaan myös kollektiivinen ilmiö. Työn imu voi vahvistaa yhteisöllisyyttä, mutta yhtä hyvin yhteisöllisyys voi energisoida ja lisätä työntekijöiden työn imua. (Hakanen 2009, 34, 37–38.)

Työyhteisön matka kukoistavaksi työpaikaksi lähtee vahvuuksien ja potentiaalien tunnistamisella. Tarvittaessa myös työn kuormittavat vaatimukset tunnistetaan. Työyhteisön kehittyminen työn imun voimaannuttamaksi edellyttää pysähtymistä, tilaa ja aikaa. Esimiehen ja työntekijöiden täytyy yhdessä sitoutua uudelleenlaiseen tapaan olla vuorovaikutuksessa ja toimia yhdessä, riippumatta siitä mitä joskus on ollut. Luottamus kasvaa, kun jokainen kantaa vastuuta toiminnasta ja pienistä etenemisistä. Johdonmukaisuus on tärkeintä, jolloin myönteisyys ja rakentavuus näkyvät organisaation kaikilla tasoilla ja kaikessa tekemisessä. (Hakanen 2009, 59,61.)

## 4 VARHAISKASVATUS

### 4.1 Mitä on varhaiskasvatus?

Varhaiskasvatus on pienten lasten eri elämänpiireissä tapahtuvaa kasvatuksellista vuorovaikutusta. Yhteiskunnan järjestämä varhaiskasvatus on tavoitteellista ja suunnitelmallista yhteistoimintaa, jolla edistetään lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista. Lapsen omaehtoisella leikillä on tässä keskeinen merkitys. Varhaiskasvatusta annetaan varhaiskasvatuspalveluissa, joista keskeisimpiä ovat päiväkotitoiminta, perhepäivähoito ja erilainen avoin toiminta. Ensijainen lapsen kasvatustavoite on vanhemmilla. Päiväkodin kasvattajien (julkinen varhaiskasvatus) tehtävänä on tukea vanhempia lapsen kasvatuksessa ja vanhemmuudessa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2008, 29–30.)

Ensisijaisena tavoitteena varhaiskasvatuksessa on lasten kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistäminen. Hyvinvointi takaa lapselle mahdollisimman hyvät edellytykset kasvaa, oppia ja kehittyä. Lapsen hyvinvoinnin edistämiseksi hänen toimintakykyään ja terveyttään vaalitaan ja hänen perustarpeista huolehditaan. Lisäksi varhaiskasvatuksessa lapsen hyvinvointia edistää mahdollisimman pysyvät ja turvalliset ihmissuhteet. (Stakes 2005, 15.)

Varhaiskasvatus toteutuu kokonaisuutena, jossa toisiinsa nivoutuvat hoito, kasvatus ja opetus. Painotus varhaiskasvatukseen ulottuu lapsen ikään. Hoidon, kasvatuksen ja opetuksen hyvällä kokonaisuudella voidaan edistää lapsen ajattelun sekä ilmaisu- ja vuorovaikutustaitojen kehittymistä ja myönteistä minäkäsitystä. (Stakes 2005, 15–16.)

## 4.2 Päivähoidon perustehtävä

Työyhteisöllä on oltava yhteiset arvot. Arvojen pohjalta voidaan määritellä perustehtävä. Päivähoidon perustehtävänä muodostuu asioista, joita varten työyksikkö on perustettu. (Koivunen 2009, 11). Perustehtävä nousee asiakkaiden tarpeista ja muuttuu asiakkaiden myötä. Siinä voidaan hyödyntää jokaisen työntekijän kiinnostuksen kohteita ja erityisiä vahvuusalueita. Perustehtävän pohjalta toimintayksiköt tekevät oman toiminta-ajatuksensa. (Vilén, Vihunen, Vartiainen, Sivén, Neuvonen & Kurvinen 2006, 21, 22.)

Työyhteisöllä tulee olla selkeä ja yhteinen kuva perustehtävästä, siten voidaan varmistaa, että työpaikalla tehdään mitä pitääkin. Esimies vastaa, että rakenteet tukevat perustehtävää ja ovat toimivia työyhteisössä. Jokainen työntekijä vastaa itse rakenteiden mukaisesta toiminnasta ja noudattaa yhteisiä sopimuksia. (Mikkola & Nivalainen 2009, 59, 60, 62.)

Työyhteisön sisällä on sovittuja yhteistyökäytänteitä ja -rakenteita. Rakenteet mahdollistavat yhteistyön kehittämisen. Sovitut rakenteet mahdollistavat jatkuvan yhteistyön ja rakenteiden kehittämisen, vaikka työntekijät vaihtuvat. Näin yhteistyö ei henkilöidy, vaan tulee osaksi jokaisen perustehtävää. (Mikkola & Nivalainen 2009, 64.)

Arjen hallittu sujuminen varmistetaan palaverirakenteilla. Työyhteisössä on oltava foorumeja keskustelulle ja yhteiselle asioiden prosessoinnille. Asioista keskustelemalla voidaan tehdä näkyväksi ilmiöitä ja saadaan mahdollisuus lisätä yhteistä ymmärrystä työstä. (Mikkola & Nivalainen 2009, 65.)

Päiväkodin johtajan tehtävänä on mahdollistaa työyhteisön perustehtävä. Yhteinen kasvatuskäsitys ja pedagogiikka sekä toimintaa tukevat rakenteet ovat lähtökohdaksi toimivalle työyhteisölle. Päiväkodin johtajan tehtävänä on myös asettaa rajat ja raamit, jotka auttavat työyhteisöä pysymään perustehtävässä. Rajoja asettamalla johtaja pitää huolta työyhteisöstä. Rakenteiden tarkoituksena on saada yhteisö- ja tiimitason prosessit hallintaan sekä lisätä työyhteisön itseohjautuvuutta. Rajojen ja yhteistensopimusten myötä työntekijöiden paine niiden noudattamiseen kasvaa. (Mikkola & Nivalainen 2009, 60, 68–69, 75.)

Perustehtävällä on pyrkimys lähteä vääristymään. Arjessa on monenlaisia asioita ja ilmiöitä, jotka vievät sivuun siitä työstä mitä pitäisi tehdä. Toimintakulttuurilla on työyhteisössä suuri merkitys. Kun asioista ja ilmiöistä puhutaan ja käsitellään yhdessä, ne tehdään näkyviksi ja niistä voidaan oppia. (Mikkola & Nivalainen 2009, 69.)

## 5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS

Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää miten tutkimuskohteena olevan varhaiskasvatuksen toimintayksikön henkilökunta kuvaa työssä viihtymistä ja selvittää henkilökunnan työssä viihtymiseen yhteydessä olevia tekijöitä. Opinnäytetyöstä saatua tietoa käytetään hyväksi tutkittavan toimintayksikön henkilökunnan työssä viihtymisen parantamiseksi ja kehittämiseksi. Tutkimustulosten pohjalta käy esimies keskusteluja palaverieissa ja työilloissa yhdessä henkilökunnan kanssa, joissa mietitään yhdessä muutoksia, joilla työssä viihtymistä parannetaan yksikössä. Osallistamalla henkilökunta mukaan muutoksiin he todennäköisemmin sitoutuvat niihin ja koko yksikkö hyötyy esimies mukaan lukien.

Tutkimuskysymykset:

1. Miten henkilökunta kuvaa työssä viihtymistä
2. Mitkä tekijät lisäävät henkilökunnan työssä viihtymistä
3. Mitkä tekijät vähentävät henkilökunnan työssä viihtymistä

## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 6.1 Tutkimusympäristö ja tutkittavat

Päiväkodissa järjestetään hoitoa perheen tarpeiden mukaan joko osapäiväisesti tai kokopäiväisesti. Ryhmien koko vaihtelee lasten erityistarpeiden ja iän mukaan, ryhmäjako on yleisin alle ja yli 3-vuotiaat. Alle 3-vuotiaita lapsia saa olla yhtä kasvattajaa kohden neljä ja yli 3-vuotiaita seitsemän. ([www.vantaa.fi](http://www.vantaa.fi)) Päivähoidon organisaatio on luotu siksi, että perheille voidaan tarjota laadukkaita varhaiskasvatuspalveluita (Mikkola & Nivalainen 2009, 80).

Päiväkotien aukioloajat ovat klo 6.00 ja 18.00 välillä, lasten hoidon tarpeen mukaan. Ilta- yö- ja viikonloppuhuolto on järjestetty Vantaalla keskitetysti ympärivuorokautisissa päiväkodeissa. Päiväkodeissa järjestetään myös avointa varhaiskasvatusta sekä kerhotoimintaa. ([www.vantaa.fi](http://www.vantaa.fi)) Tutkimuskohteena olevaan varhaiskasvatuksen toimintayksikköön kuuluu kolme päiväkotia, joiden toimintaa sisältyy myös avoin päiväkotia ja neljä varhaiskasvatuksen kerhoa. Tällä hetkellä yksikössä on 10 lapsiryhmää ja 40 työntekijää. Työntekijät ovat suurimmaksi osaksi naisia. Koko toimintayksikössä työskentelee tällä hetkellä kolme miestä.

Päiväkodissa työskentelee kasvatusvastuullisina henkilöinä lastenhoitajia sekä lastentarhanopettajia. Pätevältä lastenhoitajalta vaaditaan tehtävään soveltuva sosiaali- ja terveysalan perustutkinto tai muu vastaava tutkinto. Lastentarhanopettajan pätevyysvaatimus on vähintään kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, johon sisältyy lastentarhanopettajan koulutus tai sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, johon sisältyvät varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet opinnot sen laajuisina kuin valtioneuvoston asetuksella tarkemmin säädetään. (Laki sosiaalihuollon ammattilaisten henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005.)



Yksikössämme työskennellään kolmen kasvattajan tiimeissä, jotka koostuvat pääsääntöisesti lastentarhanopettajasta ja kahdesta lastenhoitajasta. Tiimin tarkoitus on työskennellä yhteisesti sovittujen tavoitteiden saavuttamiseksi yhteisillä säännöillä. Tiimin tehtäviin kuuluu muun muassa työnjaosta ja vastuualueista sopiminen. (Koivunen 2009, 192.) Tiimissä on oltava yhteinen linja niin vanhemmille kuin lapsille, joista jokainen tiiminjäsen pitää kiinni. Tiimi toimii oman ammatillisuuden ja ammattitaidon kehittymiselle jatkuvana peilipintana. (Mikkola & Nivalainen 2009, 75,76.)

Tutkimusyksikössä on töissä epäpätevää henkilökuntaa ja vaihtuvuutta on ollut. Varsinkin pätevistä lastentarhanopettajista on pulaa. Henkilökunnan pätevyyden puute ja vaihtuvuus luo omat haasteensa työyksikköön ja luo lisää painetta pätevälle ja vakituiselle henkilökunnalle. (Virpi Tenhunen, henkilökohtainen tiedonanto 24.10.2014.)

Päiväkodit ovat osa julkista hyvinvointijärjestelmää. Laki lasten päivähoidosta (1973/36) muodostaa nykyisen päiväkotitoiminnan keskeisen perustan. Laki määrittää myös sen, millaista työtä päiväkodeissa odotetaan tehtävän. Kulloinkin voimassa oleva lainsäädäntö määrittää sen, miten päiväkotien odotetaan kehittävän toimintaansa ja sen näkymistä arjessa. (Karila & Nummenmaa 2001, 11,14,126.) Laki on keskeisen ohjauksen väline ja asettaa vähimmäisvaatimukset toiminnalle lasten päivähoidossa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2002, 13).

Tutkimuskohteena olevan yksikön päiväkotien lähiympäristössä on omakoti- ja rivitaloasutusta. Päiväkodit sijaitsevat luonnon välittömässä läheisyydessä. Kävelymatkan etäisyydellä sijaitsevat lampi, metsää ja puistoalue niittyineen.

Tutkimuskohteena olevan varhaiskasvatuksen toimintayksikön asiakasperheistä yksinhuoltajia on hyvin vähän. Uusioperheiden ja eri kieli- ja kulttuuritaustaisten lasten määrä sen sijaan on kasvussa. Ydinperheiden osuus on kuitenkin edelleen suurin. Monikulttuurisuus on vielä verrattain vähäistä tutkimusyksikössä, kun katsotaan kokonaisuutta Vantaalla. (Virpi Tenhunen, henkilökohtainen tiedonanto 24.10.2014.)

Yksikössä tapahtuneet muutokset ovat olleet isoja. Toimintayksikössä on ollut lähivuosina paljon suuria muutoksia: yksikön laajeneminen, johtajan vaihtuminen ja päiväkotien remontteja. Muutokset ovat olleet henkilökunnasta riippumattomia ja niihin on pitänyt sopeutua. Työssä viihtyminen on ollut koetuksella erilaisten muutosten johdosta. Muutokset ovat vaikuttavat paljon henkilökunnan päivittäiseen työskentelyyn.

## 6.2 Aineiston keruu

Opinnäytetyö on rajattu koskemaan vain yhtä toimintayksikköä. Yksikön sisällä tutkimus on rajattu koskemaan vain päiväkodin puolella työskentelevää henkilökuntaa. Yksikköön kuuluu myös kerhotoimintaa ja avoin päiväkotitoiminta. Kerhoissa ja avoimessa päiväkodissa työskentelevällä henkilökunnalla on esimerkiksi erilaiset työajat ja työympäristö. He työskentelevät tiimien sijaan usein työpareina ja heidän työskentelynsä on itsenäisempää.

Mikäli tutkimus koskisi useampia työyksiköitä, tutkimus olisi laajuudeltaan liian suuri yhdelle ihmiselle toteutettavaksi laadullisena tutkimuksena. Tutkimustuloksiin vaikuttaisi myös merkittävästi kerhojen ja avoimen päiväkodin henkilökunnan mukaan ottaminen haastatteluihin. Avoimen varhaiskasvatuksen työntekijöiden työnkuva poikkeaa jonkin verran päiväkodissa työskentelevän henkilön työkuvasta. Eriävistä lähtökohdista johtuen tulokset eivät olisi keskenään vertailukelpoisia.

Luonteeltaan laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus on kokonaisvaltaista tiedon hankintaa. Aineisto tutkimukseen kootaan todellisissa tilanteissa. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston hankintaan käytetään metodeja, joissa tutkittavien näkökulmat ja ääni pääsevät esille. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 155.) Tutkimustulosten kannalta on oleellista saada päiväkodin henkilökunnalta kokemuksellista tietoa työssä viihtymisestä ja siihen yhteydessä olevista tekijöistä.

Tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen ja tutkimusmenetelmän tulee olla sopusoinnussa keskenään. Tutkittaessa, miten ihmiset hahmottavat ja jäsentävät eri asioita, on aineistona oltava tekstiä, jossa he kertovat omin sanoin asioista eivätkä joudu valitsemaan valmiista vastausvaihtoehdoista. (Alasuutari 2011, 82–83.) Viitekehys muodostuu työssä viihtymisen ympärille. Jotta voisin saada kokemuksellista tietoa tästä asiasta, valitsin tutkimusmenetelmäksi teemahaastattelun.

Päädyin kasvokkain tehtävään teemahaastatteluun. Puolistrukturoitua haastattelua käytetään tavallisesti käytännön arvioinnissa (Robson 2001, 137). Teemahaastattelun runko on tehty tutkimuskysymysten pohjalta. Haastattelun runko (liite 3) on esitettävä ennen varsinaisia haastatteluja kahteen otteeseen tutkimusyhteisön ulkopuolella. Ensimmäisen testihaastattelun jälkeen tein muutoksia haastattelurunkoon, lisäsin ja tarkensin apukysymyksiä. Muutettu haastattelurunko esitettiin vielä ennen tutkimushaastatteluja. Totesin muutetun haastattelurungon hyväksi ja käytin sitä tutkimushaastatteluissa.

Tutkimus toteutettiin haastatteleamalla yksiköstä yhteensä 8 työntekijää helmimaaliskuussa 2014. Haastateltavat ovat kaikki naisia ja nuorin heistä oli haastattelutilanteessa 25-vuotias ja vanhin 59-vuotias. Seitsemän heistä oli vakituisessa työsuhteessa Vantaan kaupungilla ja yksi määräaikaisessa. Puolet haastateltavista oli lastentarhanopettajia ja puolet lastenhoitajia. Yksi haastateltavista työskenteli alle 3-vuotiaiden ryhmässä, neljä 3-5-vuotiaiden ryhmässä ja kolme ryhmässä, missä järjestettiin esiopetusta.

Haastateltavat on valittu harkinnanvaraisesti. Haastateltavat ovat olleet jo pidempään työelämässä ja töissä tutkimusyksikössä. Työkokemus vaihteli 4-27-vuoden välissä. Heillä on jo enemmän kokemuksia ja näkemyksiä työssä viihtymisestä. Osa henkilökunnasta on työskennellyt päiväkodissa vasta lyhyen aikaa, he eivät välttämättä osaisi vastata kaikkiin esittämiini kysymyksiin. Laadullisissa tutkimuksissa on käytännössä tärkeää, että haastateltavilla on kokemusta tai tietoa mahdollisimman paljon tutkittavasta asiasta. Haastateltavien valinnan pitää olla harkittua ja tarkoitukseen sopivaa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85–86.)

Haastattelutilanteissa haastattelijalla on mahdollisuus toistaa kysymys, oikaista väärinkäsityksiä, selventää ilmausten sanamuotoja ja käydä keskustelua haastateltavan kanssa. Haastattelu antaa haastateltavalle mahdollisuuden tuoda itseään koskevia asioita esille vapaasti. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 35–36.) Haastattelun etuna on myös, että kysymykset voidaan esittää tutkijan aiheelliseksi katsomassa järjestyksessä. Haastattelutilanteen aikana haastattelijalla voi kirjoittaa muistiin paitsi mitä sanotaan myös miten sanotaan eli toimia havainnoitsijana. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 72–74.)

Aihepiirit on etukäteen määrätty teemahaastattelussa. Kysymyksillä ei kuitenkaan ole tarkkaa järjestystä tai muotoa. Haastattelijalla ei ole valmiita kysymyksiä, mutta jonkinlainen tukilista käsiteltävistä asioista. Kaikki etukäteen päätetyt teemat käydään haastattelussa läpi. Teemojen laajuus ja järjestys voi vaihdella haastattelusta toiseen. (Eskola & Suoranta 2001, 85–86.) Teemojen vuoksi ei voi kysyä mitä vain. Teemat auttavat löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen tai tutkimustehtävän mukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75–76.)

Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään pieneen määrään tapauksia ja niitä analysoidaan mahdollisimman tarkasti. Aineiston laatua pidetäänkin tärkeämpänä kuin määrää. Tutkimuksen onnistumiseen aineiston koolla ei ole välitöntä vaikutusta ja merkitystä. Kun tutkimusongelmien kannalta uudet tapaukset eivät tuota enää uutta tietoa, voidaan aineiston katsoa olevan riittävä. Tietoa hankitaan tutkimuksen kannalta välttämätön määrä eli aineiston määrä riippuu tutkimuksesta. (Eskola & Suoranta 2001, 18, 61–63.)

Otin itse yhteyttä haastateltaviin ja pyysin heiltä kirjallisen suostumuksen haastatteluun ja sen nauhoittamiseen (liite 1). Kaikki haastateltavat suostuivat haastatteluun ja antoivat suostumuksensa haastattelun nauhoittamiseen. Haastateltavat täyttivät haastattelutilanteen yhteydessä myös taustatietokyselyn (liite 2). Ennen haastattelutilanteen alkua kerroin vielä, mistä tutkimuksessa on kyse ja painotin myös sitä, ettei mistään ole pakko puhua ja kysymyksiin saa jättää vastaamatta.

Haastateltavat saivat itse päättää, missä halusivat haastattelun tapahtuvan. Kuusi haastateltavista halusi haastattelun tapahtuvan heidän työpaikallaan. Yksi

haastatteluista tehtiin kahvilassa ja yksi haastateltavan kotona. Yksi haastateltavista otti minuun yhteyttä haastattelunsa jälkeen ja ilmoitti, että haluaa vielä täydentää haastatteluaan. Lisähaastattelu tehtiin hänen työpaikallaan.

Työpaikalla tehdyt haastattelut tehtiin palaverihuoneessa lasten ulkoilu- tai nukuma-aikaan. Tilanteet olivat rauhallisia eikä ylimääräisiä häiriötekijöitä ollut. Kahvilassa haastattelu tehtiin rauhallisessa nurkkapöydässä, joten muut asiakkaat eivät häirinneet haastattelua.

Haastateltavan kotona tehty haastattelu keskeytyi kahteen kertaan ja nauhoitus pysäytettiin. Haastateltavan koirat riehaantuivat ja haastattelua jatkettiin, kun koirat rauhoituivat. Keskeytykset häiritsivät hieman haastattelun kulkua ja uudelleen aloitettaessa piti kerrata mihin olimme jääneet.

Haastattelujen kesto vaihtelee 35–45 minuutin välillä. Lisähaastattelu oli kestoltaan 15 minuuttia. Haastateltavan kotona tehtyyn haastatteluun meni aikaa hieman enemmän, koska keskeytyksiin meni aikaa noin 15 minuuttia. Nauhoitus oli keskeytyksien ajan kiinni, joten haastattelu-aika oli kestoltaan samaa luokkaa muiden kanssa. Tallenteiden laatu on hyvä ja kuuluvuus erinomainen.

### 6.3 Aineiston analysointi

Haastattelut litteroin eli auki kirjoitin ne sanatarkasti. Litteroinnin aloitin vasta huhtikuussa 2014, kun kaikki haastattelut oli tehty. Litterointi oli työlästä ja aikaa vievää. Halusin tehdä litteroinnin mahdollisimman tarkasti, joten kuuntelin nauhalta useita kohtia moneen kertaan saadakseni ne varmasti täysin oikein. Litteroitua tekstiä tuli 62 sivua fontilla 12 ja riviväli 1,5. Haastattelut numeroin H1-H8, jotta analyysivaiheessa yhteys alkuperäiseen haastatteluun säilyisi.

Käytän laadullisen aineiston analyysimenetelmänä teorialähtöistä sisällönanalyysia. Sisällönanalyysilla pyrin saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvauksen tiivistetyssä ja yleisessä muodossa kadottamatta sen sisältämää informaatiota. Sisällönanalyysin avulla luodaan selkeyttä aineistoon, jotta voidaan tehdä selkeitä

ja luotettavia johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2009 103–104.)

Litteroinnin jälkeen luin koko aineiston läpi useampaan kertaan elokuussa 2014. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä muodostetaan ensimmäiseksi analyysirunko. Tarkastelin aineistoa haastattelun teemojen mukaisesti. Teemat tulivat suoraan tutkimuksen tutkimuskysymyksistä ja muodostavat analyysin yläkategoriat. Teemat ovat työssä viihtymisen kuvaus, työssä viihtymistä lisäävät tekijät ja työssä viihtymistä vähentävät tekijät. Valmiit teemat muodostavat konkreettisen rungon, jonka pohjalle perustuva litteroinnin purku mahdollistaa jäsenyneemmän tiedon analysoinnin. (Eskola & Suoranta 1998, 88).

Syyskuussa 2014 lukemisen jälkeen kävin aineiston läpi eriväristen korostuskynien kanssa. Yliviivasin omalla värillään kuhinkin teemaan liittyvät sisällöt. Käytin apuna isoja fläppipapereita, laitoin yhden teeman yhdelle paperille. Siirsin kunkin teeman alle yliviivaamani tekstin värien mukaan. Fläpille jätin reilun marginaalin jonne kirjoitin pelkistykset yliviivatuista ilmaisuista. Näin sain karsittua tutkimukselle epäolennaisen aineiston pois.

Aineiston ryhmittelyssä aineistosta koodatut alkuperäisilmaukset käydään läpi tarkasti ja aineistosta etsitään samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Käsitteet, jotka tarkoittavat samaa asiaa ryhmitellään yhdeksi luokaksi sekä nimetään sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Tutkittavan ilmiön ominaisuus, piirre tai käsitys voi olla luokitteluyksikkönä. Koska, yksittäiset tekijät sisällytetään yleisempiin käsitteisiin, luokittelu aineisto tiivistyy. Ryhmittelyssä luodaan pohja kohteena olevan tutkimuksen perusrakenteille sekä alustavia kuvauksia tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110.)

Ryhmittelin pelkistykset samankaltaisuuden mukaan ja nimesin ne niitä kuvaavalla käsitteellä (liite 4). Muodostui alakategorioita kunkin teeman eli yläkategorian alle. Näistä ryhmistä muodostuu tutkimusyksikön henkilökunnan työssä viihtymisen määritelmä ja siihen yhteydessä olevat tekijät (liite 5).

## 6.4 Luotettavuus

Laadullisessa tutkimuksessa arviointi pelkistyy kysymykseksi tutkimusprosessin luotettavuudesta (Eskola & Suoranta 1998, 211). Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista ei ole yksiselitteisiä ohjeita. Tutkimusta kuitenkin arvioidaan kokonaisuutena, jolloin painottuu sen sisäinen koherenssi eli johdonmukaisuus. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140–141.) Pääasiallisin luotettavuuden kriteeri onkin tutkija itse, joten luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia (Eskola & Suoranta 1998, 211). Tutkimuksen kohteen ja tarkoituksen, tutkijan oman sitoutuneisuuden, aineiston keruun, tutkimuksen haastateltavien, tutkijan- haastateltavien suhteen, tutkimuksen keston, luotettavuuden ja raportoinnin on oltava suhteessa toisiinsa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140–141.)

Tutkimuksen aineisto kerättiin yksilöteemahaastatteluilla. Tutkijana olen vielä suhteellisen kokematon. Haastattelujen esitestaaminen oli hyödyllistä, koska muokkasin apukysymyksiä niiden pohjalta. Näin pyrin siihen, että kysyisin varsinaisissa tutkimushaastatteluissa mahdollisimman oikeita kysymyksiä. Esittämällä oikeita kysymyksiä saan vastauksia siihen, mihin on tutkimuksen kannalta tarkoituskin eli tutkimuksen validiteetti paranee. Haastatteluista saamani aineisto vastaa tutkimuskysymyksiini. Olen siis onnistunut kysymään haastatteluissa oikeita kysymyksiä tutkimuksen kannalta. Esihaastattelut antoivat minulle lisäksi kokemusta haastattelujen tekemisestä ja haastattelutilanteista. Pyrin siihen, että kokemattomuuteni tutkijana vaikuttaisi mahdollisimman vähän tutkimuksen tuloksiin.

Työskentelen itse tutkimus työyhteisössä, joten minulla on omia käsityksiä toimintayksikön työssä viihtymisestä. Pyrin säilyttämään neutraalin suhtautumisen tutkimukseen. En pidä mitään itsestään selvänä, vaan pyrin myös kysymään kysymyksiä, mihin saattaisin tietää vastauksen. Haastateltavien on helppo puhua minulle, koska olen heille jo entuudestaan tuttu ja he tietävät vaitiolovelvollisuuden sitovan minua. Lisäksi uskon heillä olevan vilpitön halu parantaa omaa työssä viihtymistään ja haastattelun avulla heillä on siihen suora mahdollisuus.

Se, että haastateltavat tuntevat minut entuudestaan saattaa vähentää luottamusta. Uskaltavatko haastateltavat puhua minulle avoimesti työssä viihtymises-

tään, mielipiteistään ja tunteistaan. Työssä viihtymistä lisäävistä tekijöistä on varmasti helppo puhua, mutta uskaltavatko haastateltavat kertoa kaikki työssä viihtymistä vähentävät tekijät. Mikäli he eivät uskalla kertoa minulle kaikkea, vaikuttaa se aineiston muodostumiseen ja sitä kautta tutkimuksen tuloksiin.

Itse haastattelutilanteet sujuivat hyvin. Tunnelma haastatteluissa oli rento ja keskustelu sujui luontevasti. Keskustelu pysyi hyvin teemojen ympärillä. Luotettavuutta vähentää se, että yksi haastatteluista tehtiin kahvilassa ja yksi haastatteluista keskeytyi kahteen kertaan. Pystyivätkö haastateltavat keskittymään riittävästi kertoakseen kaiken oleellisen. Haastattelujen edetessä huomasin kuinka oma varmuuteni ja luotto omaan tekemiseeni lisääntyivät.

Kiinnitin huomioni, että haastattelutilanteissa kysyin haastateltavilta ensin työssä viihtymistä lisääviä tekijöitä. Moni haastateltavista mainitsikin ensin yhden tai kaksi tekijää, jotka lisäsivät heidän työssä viihtymistään. Tämän jälkeen he alkoivat kertoa tekijöistä, jotka vähentävät heidän työssä viihtymistään. Kävimme siis ensin työssä viihtymistä vähentävät tekijät, jonka jälkeen palasimme työssä viihtymistä lisääviin tekijöihin. Haastateltavien oli selvästi helpompi kertoa lisäävistä tekijöistä saatuaan ensin kertoa, mitkä tekijät vähentävät työssä viihtymistä. Muuttaisinkin teemojen järjestystä nyt olemassa olevien tietojeni perusteella. Tätä ilmiötä en huomannut tehdessäni esihaastatteluja.

Tutkimuksen aineisto analysoitiin teorialähtöisellä sisällönanalyysillä. Aineiston analyysiä tehdessäni palasin välillä alkuperäiseen aineistoon varmistaakseni sen, että olin huomionut kaiken oleellisen tiedon. Kuvaamalla sen, mistä aineiston kokonaisuus koostuu ja ne aineiston osat mille päähavainnot rakentuvat, lisätään tutkimuksen luotettavuutta. Lukija pystyy näkemään perustelut tutkijan tulkinnoille. (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 27.) Käytänkin tästä syystä tuloksia esitellessäni paljon lainauksia tutkimusaineistosta.

Tutkimuksen tuloksiin luottamusta heikentävästi saattaa vaikuttaa se, että vain minä olen tehnyt aineiston analysointia. Rinnakkaisluokittelu puuttuu ja aineisto on analysoitu vain kerran. Tulosten luotettavuutta olisin voinut vahvistaa analysoimalla aineiston ensin kertaalleen ja pitämällä tauon. Tauon jälkeen olisin voinut analysoida saman aineiston uudelleen ja vertailla tuloksia.



Pyrin siihen, ettei oma mielipiteeni tule vaikuttamaan tutkimustuloksiin. Omasta kokemuksestani on kuitenkin myös hyötyä, koska uskon ymmärtäväni paremmin haastateltavien kokemuksia. Minun täytyy kuitenkin olla kriittinen itseäni kohtaan ja harrastaa itse reflektointia, kun analysoin tutkimuksen tuloksia, jotta omat näkemykseni ei vaikuta analysoinnin tuloksiin, vaan keskityn siihen, mitä aineisto kertoo. Reflektointi on vaikeaa, mutta tiedostan sen ja voin näin vaikuttaa asiaan.

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan parantaa sillä, että tutkijalla on riittävästi aikaa tehdä tutkimuksensa. Lisäksi luotettavuutta parantaa tutkijan yksityiskohmainen raportointi ja esimerkiksi kollegoiden prosessin arviointi. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 142.) Erityisesti laadullisessa tutkimuksessa tutkija joutuu pohtimaan tekemiään ratkaisuja ja ottamaan kantaa analyysin kattavuuteen ja työn luotettavuuteen (Eskola & Suoranta 1998, 209).

Tutkimukseeni olen varannut riittävästi aikaa ja olen pystynyt keskittymään siihen. Tutkimus on sujunut aikataulun mukaisesti (syksy 2013-syksy 2014). Olen myös raportoinut säännöllisesti työelämän mentoriani ja saanut häneltä palautetta tutkimuksen etenemisestä. Opiskelijakollegani ovat lisäksi olleet mukana tutkimusprosessissa ja kertoneet mielipiteitään ja arvioineet prosessia ja sen edistymistä.

Olen harkinnut, mitä lähteitä pidän luotettavana. Luotettavana olen pitänyt lähteitä, joissa on selkeästi esillä käytetty lähdeaineisto. Näin olen halutessani voinut tutustua myös alkuperäislähteeseen. Lisäksi olen kiinnittänyt huomioni myös siihen perustuuko lähteen teksti tutkittuun tietoon vai mielipiteisiin. Lähdekriittisyys lisää tutkimukseni luotettavuutta. Lähdekriittisyydellä varmistetaan käytettävien lähteiden sopivuus tutkimukseen, ajankohtaisuus ja paikkansa pitävyys.

Tutkimustani voidaan pitää luotettavana, koska olen kuvannut johdonmukaisesti koko tutkimusprosessin ja pohtinut kriittisesti omaa tutkijuuttani. Kuvaus prosessista pohjautuu lähdekirjallisuuteen. Tuomen ja Sarajärven (2009, 140–141) mukaan tutkimusta voidaan pitää luotettavana, jos tutkija antaa riittävästi tietoa siitä miten tutkimus on kokonaisuudessaan tehty. Yhtenevyys aiempien tutkimusten tulosten kanssa lisää myös oman tutkimukseni luotettavuutta. Tutkimustuloksia käsitellen tarkemmin pohdinta osiossa. (mm. Koivisto 2013, Leinonen

2011, Pöyhkäri 2004, Tilander 2010, Laine 2003, Hirvikoski 2011, Salminen 2013.)

Tutkimus ei ole yleistettävissä, koska aineisto on suppea ja yhdestä työyhteisöstä. Tutkimus antaa kuitenkin kuvan tutkittavan työyhteisön työssä viihtymisen määritelmästä ja työssä viihtymiseen yhteydessä olevista tekijöistä. Lisäksi tutkimuksen yleistettävyyttä vaikeuttaa se, että työssä viihtymisen kokemukset ovat työntekijöillä hyvin yksilöllisiä.

## 6.5 Eettisyys

Otan tutkimuksessa huomioon eettiset kysymykset ja pyrin ottamaan huomioon eettisten kysymysten problematiikan. Eskolan ja Suorannan (1998, 60) mukaan tutkijalla pitää olla riittävästi herkkyyttä huomioimaan oman tutkimuksensa ongelmakohdat. Tutkijan eettiset ratkaisut ja tutkimuksen uskottavuus kulkevat käsi kädessä. Kun tutkija noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä ("good scientific practice"), uskottavuus perustuu siihen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 132.)

Tutkimuksen aikana tehdään lukuisia erilaisia päätöksiä. Tutkijan etiikka joutuu koetukselle useita kertoja tutkimuksen aikana. Tutkimuslupaani liittyvät kysymykset käsitellään heti tutkimuksen alkupuolella. Tutkimuslupa pyydetään niin viranomaisilta kuin myös tutkittavilta itseltään. (Eskola & Suoranta 1998, 52.) Tutkijan on selvitettävä tutkittavalle tutkimuksen tavoitteet, menetelmät ja mahdolliset riskit ymmärrettävällä tavalla. Tutkittavien eettiseen suojaan kuuluu, että suostumuksen tutkimukseen on oltava vapaaehtoista ja tutkittavalla on oikeus keskeyttää mukana olo milloin tahansa tai kieltäytyä koko tutkimuksesta. (Robson 2001, 51–55.)

Hain opinnäytetyölleni tutkimuslupaa Vantaan sivistystoimesta, koska tutkimuksen kohde on varhaiskasvatuksen toimintayksikkö Vantaalla. Lupa myönnettiin 12.2.2014. Haastattelut suoritettiin yksilöteemahaastatteluina ja otin itse yhteyttä haastateltaviin. Haastatteluja oli yhteensä kahdeksan. Kaikki suostuivat haas-

tatteluun. Haastateltavat saivat valita jokainen itselleen mieluisaan haastattelu- paikan. Pyysin haastateltavilta kirjallisen suostumuksen (liite 1.) ennen haastat- telua, joka toimii todisteena siitä, että haastateltavat ovat vapaaehtoisesti tie- donantajina. Suostumuksessa annettiin lupa myös haastattelun nauhoittami- seen. Kerroin haastateltaville vielä ennen haastattelun alkamista heidän oikeuk- sistaan keskeyttää tutkimukseen osallistuminen koska tahansa.

Eskolan ja Suorannan (1998, 56–57) mukaan yksilön tietosuojaa voidaan viedä liian pitkälle lupaamalla poistaa itseään koskevat tiedot milloin tahansa tutki- muksen aikana. Minun olisi pitänyt tarkentaa tutkittaville paremmin, mihin asti tutkimuksen keskeyttäminen on mahdollista.

Tutkimuksesta saadut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä ei luovuteta ulkopuo- lisille eikä käytetä kuin luvattuun tarkoitukseen. Tutkittava jää nimettömäksi, ellei hän ole antanut lupaa identiteettinsä paljastamiseen. (Eskola & Suoranta 1998, 57.) Kunnioitan vaitiolovelvollisuutta ja enkä tuo opinnäytetyössäni esille haastateltavien henkilöllisyyttä enkä tutkimuskohteena olevan työyksikön ni- meä. Haastatteluista saatavaa aineistoa käytän vain tähän tutkimukseen eikä aineistoa näe kukaan muu kuin minä.

Tuloksissa käytetyistä lainauksista murteet on muutettu yleiskielelle haastatel- tavien tunnistamattomuuden parantamiseksi. Haastattelut on numeroitu eikä tuloksissa ole kenenkään haastateltavan nimeä. Äänitallenteita ja litteroituja tekstejä säilytän luottamuksellisesti. Tuhoan haastattelujen äänitallenteet ja litte- roidut tekstit saatuani opinnäytetyöni valmiiksi.

Omassa tutkimuksessani otan huomioon muiden tutkijoiden työt ja tutkimustu- lokset kunnioittavasti. En vähättele muita tutkijoita tai heidän julkaisujaan. Ver- tailen omia tutkimustuloksiani aiempien tutkimusten tuloksiin ja viittaan tutki- muksiin asianmukaisella tavalla. Hyvän tieteelliseen käytäntöön kuuluu muiden tutkijoiden työn ja saavutusten asianmukainen huomioon ottaminen (Tutkimus- eettinen neuvottelukunta 2012, 6).

## 7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

### 7.1 Työssä viihtyminen

Vastauksista nousi selvästi esille neljä kategoriaa: töihin mielellään tuleminen, hyvä olo töissä, yhteistyö ja sen toimiminen ja itse työ ja sen mielekkyys.

Töihin mielellään tuleminen ja sen tärkeys nousee esille kaikista haastatteluista. Työn koettiin olevan niin suuri osa elämää, että sinne menon pitää olla mielekästä. Työn sopiva haasteellisuus teki työstä mielenkiintoista ja tyydyttävää, tämä vaikutti myös siihen, että töihin lähdettiin mielellään. Työn katsottiin vaikuttavan koko oman elämän laatuun. Osassa haastatteluista kävi ilmi, että mikäli töihin ei menisi mielellään, haastateltava vaihtaisi työpaikkaa.

Noh, sehän varmaan lähtee siitä, että tulee aamulla mielellään töihin. Et on semmonen olo, et on kiva tulla eikä silleen ettei millään jaksais eikä huvittais. (H4)

Sä kuitenkin vietät vuorokaudesta ja viikosta ja sun ajasta suurimman osan töissä tai ei nyt ehkä suurinta osaa, mut kuitenkin. Se on semmonen 8 tuntia keskimäärin päivässä, sun hereillä olo ajasta suurin osa niin, on se, jos joka päivä pitäis tulla johonkin kauheeseen paikkaan niin mielenterveyshän siinä menee. (H6)

Hyvän olon merkitys työssä nousi esille haastatteluissa. Työ koettiin omaksi paikaksi missä tuntee olevansa arvostettu, tärkeä ja tervetullut. Omaan oloon vaikutti kollegojen hyvä kohtelu. Moni haastateltavista sai itselleenkin hyvän olon, kun koki tuottavansa toiselle hyvää mieltä. Hyvää oloa sai pienistä asioista, aamulla hyvän huomenen toivotus tai kollegan hymy. Kun töissä on hyvä olla, niin se vaikuttaa työn tuloksellisuuteen positiivisesti. Haastatteluista käy ilmi, että työssä viihtymisen eteen ollaan valmiita tekemään töitä. Työssä viihtymisen ei ajatella olevan pysyvä tila.

Kyllä töissä pitää niinku tykätä olla. Kyllä siitä työstä ja siitä... Sillohan se tulos on aina parempi, kun siellä viihtyy. Sitä ei tee niinku

pakkopullaa. Mut sen eteen pitää tehdä töitä, sen viihtymisen eteen. Et se ei, sitä ei kukaan luo sulle. (H2)

Noo, se on sitä, että on niinku hyvä olla töissä. Lähinnä sitä niinku, että siellä ei niinku minkäänlaista ahdistusta tai mitään sellasta, että ei haluis tulla töihin tai mitään. (H5)

Mulla on niinku oma paikka täällä. Mua odotetaan, mä kuulun niinku tähän työyhteisöön. Saa sellasta työstä, saa sellasta hyvää mieltä. (H8)

Yhteistyö ja sen toimimisen merkitys nousi esille haastatteluissa, kun määriteltiin työssä viihtymistä. Tärkeänä pidettiin, että töihin voi tulla luottavaisella mielellä ilman, että tarvitsee pelätä mitä siellä on vastassa. Yhteistyön toimimiseen vaikutti kollegojen välinen luottamus. Hyvä informaation kulku työyhteisössä lisäsi yhteistyön toimimista. Kun ihmiset tulevat toimeen keskenään, voidaan hyvän yhteistyön voimin rakentaa toimintaa.

Kaikkein tärkein asia on se, että ihmiset tulee toimeen keskenään. Se on niinku ihan ykkösasia. Ku ihmiset tulee toimeen keskenään, niin sitte on helppo rakentaa sitä ryhmän toimintaa ja niitä systeemejä mitä siellä sitten tehdään. (H1)

Tietää niinku, että homma pyörii ja ihmiset on mukavia ja tulee toimeen ja silleen ettei tarvii pelätä mikä hirvee sota on aamulla esimerkiksi aikuisten kesken. (H4)

Tärkeäksi koettiin se, että työn teko ja sen sisältö on mielekästä ja antoisaa. Työ ja sen tekeminen koettiin omaksi, tärkeäksi ja sitä arvostettiin. Kokemukset siitä, että työstä on todellista hyötyä, lisäsivät haastateltavien työn mielekkyyttä. Työn mielekkyys vaikuttaa omaan motivaatioon ja haluun tehdä parhaansa. Selkeän työnkuvan katsottiin määrittelevän työssä viihtymistä.

Se mitä on tavallaan sovittu, mitä siihen mun työhön kuuluu niin siihen kuuluu ne asiat eikä tuu ylimääräisiä asioita eikä oteta pois multa sitä vastaan. (H1)

Töistä siitä saa itselleen jotakin muutakin, kun vaan palkan. Kun viihtyy työssä, niin on innostunu, motivoitunu, haluaa tehdä sen työnä mahdollisimman hyvin. (H2)

Varmaan seki, että sä niinku oot tunnet olevas niinku pätevä tai sillä tavalla siihe siihe työhön, että ei tuu kokoajan sellasta niinku, et sä yllä siihe työn, työn tavoitteisiin. (H5)

Tuntuu, että tekee semmosta työtä mistä saa iloa, tyydytystä, että kokee onnistumisia ja tuntuu siltä, että on omalla paikallaan työelämässä. (H8)

## 7.2 Työssä viihtymistä lisäävät tekijät

Työssä viihtymistä lisääviksi tekijöiksi tutkimusyksikössä koettiin: työ-/tiimikaverit, työergonomia, toiminnan suunnittelu ja suunnittelu-aika, oma hyvinvointi ja itsestään huolehtiminen, lapset, hyväksi koettu esimies ja johtaminen ja oma asenne.

Työ- ja tiimikavereiden merkitys nostettiin esille kaikissa haastatteluissa. Hyvät työkaverit mahdollistavat työn tekemisen paremmin ja tehokkaammin. Hyvät työkaverit joustavat, antavat palautetta ja tekevät töissä olemisesta mielekkäämpää. Työkavereilta sai lisäksi apua, tukea ja neuvoja. Työkaverit ovat myös hyvän työilmapiirin perusta. Ilmapiiriä edistäviksi asioiksi koettiin huumori, joustavuus ja erityisesti hyvät keskustelut ja syvällisemmät pohdinnat työstä. Työillat ja vapaat illanvietot työkavereiden kanssa tulivat haastatteluissa esille työssä viihtymistä lisäävinä tekijöinä.

No ne työkaverit on tällä alalla ne kaikkein tärkeimmät. Se, että sulla on semmonen tiimi jonka kanssa sä pystyt toimimaan ja tekemään. Tuut niiden työkavereiden kanssa hyvin toimeen ja on sellasta huumoria siinä välissä ja sitten ettei kaikkee tarvii ottaa niin vakavasti. (H3)

Tiimikaverit, työkaverit ylimalkaan. Työkavereiden kanssa ei tarvitse olla parhaita kavereita. Työ on työtä ja se työ pitää hoitaa riippumatta siitä kenen kanssa sitä töitä tehdään. Mutta toki se edesauttaa, että on semmoset työkaverit tai tiimikaverit jotka joiden kanssa se homma ja työ etenee. (H2)

Työkaverit. Mä oon laumatyypinen niin työkaverit on se jotka tekee sen hyvän ilmapiirin. (H6)

Hyväksi koettu johtaminen ja esimies lisäävät henkilökunnan työssä viihtymistä. Hyvä esimies on kuunteleva, luotettava, tasapuolinen, työntekijöiden puolella ja

toimii esimerkkinä alaisille. Johtamisen koettiin parantuneen esimiehen vaihdoksen myötä. Nyt johtamisen ajatellaan olevan kunnossa ja esimiestä pidetään luotettavana. Asiat hoituvat ja niiden organisointi on hyvää. Hyvää esimiestä kuunnellaan, arvostetaan ja seurataan vaikeampinakin aikoina.

Johtajakaan ei oo sellanen älyttömän tiukka tai välttämättä mikää suuri auktoritetti vaan enemmän yhtenä työkaverina. Siitä mä kans tykkään. Minua niinku kuullaa tai, jos minulla on jotain kerrottavaa asiaa, niin se otetaan huomioon ja ovet on tavallaan siihen nähden avoinna. Jos on jotain huolia tai joku asia askarruttaa niin saa sitä tukea sitten niitten asioiden kanssa. Se on tosi kiva ja lisää kanssa sitä työviihtyvyyttä sitte. (H3)

Nyt on kuitenkin hyvä pomo, kenen kanssa homma toimii. Paljon sillä varmaan on duunia. Varmaan unohtuukin asioita ja jää mielestä. On ainakin mejän puolella ja ottaa asioista selvää, jos on ollu jotain. (H4)

Tää on ensimmäinen työ missä mulla on semmonen esimies, joka kuuntelee mua ja mun työkavereita ja ottaa asioita huomioon ja hoitaa niitä parhaansa mukaan sen minkä pystyy. (H6)

Oma hyvinvointi ja itsestä huolehtiminen koettiin merkitykselliseksi, kuten riittävä lepo, terveellinen ruoka, liikunta, harrastukset, ihmissuhteet ja terveys. Työn vastapainona pitää muun elämän olla kunnossa, niin silloin työssäkin viihtyy paremmin. Hyvinvointia katsottiin edistävän pitkä kesäloma jolloin pääsee kunnolla irtautumaan töistä. Työ asioiden pitäminen töissä edistää omaa hyvinvointia ja työ- ja vapaa-ajan tasapainoa. Työnantajan koettiin edistävän hyvinvointia, mahdollistamalla hieronnassa käymisen työpaikalla.

Siis esimerkiks omasta kunnosta huolehtiminen ja se et on mielekkäitä myös liikunnallisia harrastuksia, mutta sitte kans harrastuksia muitakin, kun fyysisiä. (H6)

Se itsestä huolehtiminen. On myöskin tärkeätä, että omat asiat on kunnossa, huolehtii omasta terveydestä ja omasta jaksamisesta. Tietysti on helpompi viihtyä töissä, jos kotielämäkin on kunnossa. (H7)

Sit se, et mä pidän itsestäni huolta. Mä en oo väsyny, mä nukun tarpeeksi, syön terveellisesti, liikun tarpeeksi ja ihan se omasta hyvinvoinnista huolehtiminen on tietysti kaikkein tärkeintä. (H1)

Työympäristö ja sen viihtyisyys vaikuttivat positiivisesti työssä viihtymiseen. Viihtyisässä ympäristössä on mukavampi olla ja työskennellä. Ympäristön ollessa mielekäs, on töiden tekeminen siellä innostavampaa. Haastatteluissa moni ilmaisi tyytyväisyytensä siihen, että on itse päässyt vaikuttamaan omaan työympäristöönsä muun muassa uusien kalusteiden valitsemalla. Parantuneen sisäilman laadun katsottiin vaikuttavan yleiseen viihtyvyyteen positiivisesti.

Ympäristökin vaikuttaa ihan hirvesti, minkälaiset tilat on ja mä kiinnitän siihen tosi paljon huomioo. Yritän ite olla lisäämässä sitä viihtyisyyttä siihen ja muuta. (H3)

Tietysti tilat ja tilojen muokkaminen, tilojen niinku se, että se semmonen esteettisyys, vaikka en mä ite oo sen ihmeellisempi. Mut onhan se kivempi, jos ei oo kaikki aina ihan hujan hajan levällään ja eikä oo niin semmonen laitosmainen vaan on vähän väriä ja on tuoksia seinällä ja julisteita ja muuta. Mieltii sitä semmosta mielekästä ympäristöä, luohan se viihtyvyyttä. (H4)

Mikä on niinku tosi tärkeetä niinku, et yrittää niinku luoda sen minkä pystyy sen ympäristön niinku sellaseks, et siinä on hyvä työskennellä ja niinku sellanen miellyttävä, jos vaan pystyy. (H5)

Hyvä työergonomia ja sen toimivuus koettiin viihtyvyyttä lisääväksi asiaksi. Hyvä työergonomia vähentää sairaslomia ja vähentää työn fyysistä kuormittavuutta. Toimivat tilat, välineet ja ratkaisut vaikuttivat haastateltavien mukaan omaan fyysiseen vointiin. Hyvä fyysinen vointi edesauttaa työssä jaksamista ja mahdollistaa työn teon pidempään. Oman kroppaa ei haluttu rasittaa liikaa. Haluttiin olla fyysisesti työkykyisiä mahdollisimman pitkään.

Hyvä työergonomia. Nuorena sitä ei niin aatellu, mut sitku ikää on tullu lisää, niin se on tullu ihan isoks asiaksi. Mä oon tosi tyytyväinen, et me saatiin noi korkeemmat työskentelytasot. Me on saatu noita satulatuoleja ja meillä oli jopa se luento siitä työergonomiasta. Musta se oli hyvä, että meitä ajateltiin. Mun mielestä työergonomia on parantunu ihan huomattavasti. (H1)

No totta kai ihan tällaset fyysisetkin, että on hyvät tilat ja toimivat ratkaisut, kaikkien tällasten tasojen ja pöytien suhteen ettei sitte ha-jota itteensä paikkoihin ja on ne oikeet työasennot ja muut. (H6)



Haastateltavat toivat esille toiminnan suunnittelun ja suunnitteluajan tärkeyden. Suunnittelulle haluttaisiin varmistaa oma aikansa. Hyvät suunnitelmat tuovat varmuutta ja luottamusta omaan tekemiseen. Suunnitelmia tekemällä pystyi paremmin vaikuttamaan päivän kulkuun ja lisäämään työn monipuolisuutta, vaikka päivän runko oli sama. Työn monipuolisuuden katsottiin lisäksi lisäävän työssä viihtymistä. Varhaiskasvatuksen laadun katsottiin olevan parempaa, kun oli tehnyt suunnitelmat etukäteen.

Mun mielestä on tärkeitä, et yhdessä puhutaan ja suunnitellaan, et jokainen vähän tietää, että missä mennään, että ollaanko samoilla linjoilla ja sillain. Tietää mitä tapahtuu. (H4)

No ensinnäkin, se että jos mä oon saanu valmisteltua ja mä tiedän mitä on niinku tulossa. Jos mä oon saanu sen valmisteltua ja mulla on semmonen varma olo. (H2)

Varmaan se, että olis ihan joku määritelty vaikka niin kutsuttu toimisto-aika, joka olis ihan johtajan taholta määritelty, että teillä on tässä kohtaa kerran viikossa se tietty toimisto-aika tai jokaiselle omansa. Sellanen rauhallinen aika ihan tota säännöllisesti semmosta suunnittelu tai kirjoitustyö aikaa. (H7)

Lapset ja lapsiin yhteydessä olevat tekijät koettiin tärkeiksi. Varhaiskasvatus on kuitenkin lapsia varten ja miksi tätä työtä tehdään. Lasten onnistumiset ja kasvun näkeminen koettiin palkitsevaksi, antoisaksi ja omaa viihtyvyyttä lisääväksi. Lapsilta saatuun palautteeseen pystyi peilaamaan omaa toimintaansa, koska heiltä saatu palaute on välitöntä ja vilpitöntä. Lasten antama läheisyys ja halaukset tuntuivat hyvältä ja iloa tuovaksi.

No totta kai ne lapset. Ne antaa niinkun sitä palautetta, niistä näkee välittömästi kaiken niinku jo heti, kun menee sinne aamulla. Niin tulee halaamaan tai moikkaamaan, kuka on hyvällä tuulella ja kuka mököttää ja kuka mitenkin, että niitä vartenhan mä siellä oon. Totta kai ne antaa sitä ja luo sitä viihtyvyyttä. (H2)

No kyllä se varmaan tulee ehkä noista lapsista, että pienetkin semmoset yhdessä koetut, kun näkee... Pystyy välillä antaa lapsille jotain semmosta ekstrapaa, järjestää niille jonkun kivan leikin tai lupaat tulla mukaan. Se ilo mikä lähtee niistä lasten katseista ja siitä, että ne tuulettaa jeeee niin se tuntuu hirveen hyvältä ja ehkä se lasten sellanen luottamus. Ehkä se mistä mä saan sitä iloa, niistä lapsista ympärillä. (H8)

Musta on hieno nähdä, että lapset kasvaa, oppii, keksii erilaisia asioita ja tuntuu, että niinku se lastenkin yhteistyö ja kouluvalmiudet kehittyi niin se niinku, niin tavallaan sen näkeminen palkitsee sitä omaa työtä. (H7)

Oman asenteen katsottiin vaikuttavan omaan työssä viihtymiseen. Työssä viihtyminen lähtee lopulta itsestä, kukaan ei sitä voi tuoda tarjottimella ja antaa. Positiivisuus luo positiivisuutta. Onnistumisen kokemukset työssä vahvistivat haastateltavien itsevarmuutta. Kokemukset omasta riittävydestä parantavat motivaatiota työtä kohtaan. Koulutusten katsottiin parantavan tunnetta oman ammattitaidon riittävydestä. Oma asenne taas on yhteydessä suoraan omaan motivaatioon tehdä töitä.

No mä nyt lähen oikeestaan siitä, että olennaisinta on oma asenne. Se on niinku ensisijainen asia. Ja sit se kaikki muu mikä siihen tulee, niin on sitä ekstraa eli mikä lisää mun työssä viihtyvyyttä. (H2)

No kyllähän se on varmaan aika paljon omasta asenteesta kiinni. Tai jos ottais sen asenteen, että tää on ihan tyhmää, niin kyllähän se sitten ois ihan tyhmää. Mut jos tulee kuitenkin avoimella ja positiivisella mielellä nii kyllähän sä silloin vaikutat ite. (H4)

### 7.3 Työssä viihtymistä vähentävät tekijät

Tuloksista selkeästi esille nousi kahdeksan tekijää, jotka vähensivät henkilökunnan työssä viihtymistä: paperitöiden paljous, isot lapsiryhmät, riittämättömyyden tunne, kiire, melu, esimiehen vähäinen fyysinen läsnäolo, työkaverin negatiivisuus ja sairauslomista johtuva henkilökunnan puute.

Henkilökunnan sairauslomista tulee tilapäistä vajausta ja puutetta henkilöstöön. Oman henkilökunnan puute katsottiin kuormittavaksi ja sijaiset eivät aina auta asiaa. Aikaa katsottiin menevän paljon asioiden uudelleen järjestelemiseen, työvuorojen uudelleen tekemiseen. Tämän koettiin vievän voimavaroja. Haastateltavat miettivät myös mitä työtehtäviä voi sijaiselle edes antaa. Sijaisten ei aina katsottu olevan avuksi, enemmänkin taakaksi, riippuen siitä millainen sijainen sattui tulemaan. Pidemmän sairausloman sijaiseksi ei välttämättä saada yhtä

henkilöä vaan sijainen saattaa vaihtua useampaankin kertaan. Sijaisten vaihtuminen koettiin kuormittavaksi tekijäksi. Sairauslomien seurausten katsottiin vähentävän työssä viihtymistä. Tämä nousi esille kaikilla haastateltavilla.

Sitten, jos sattuu vielä semmonen sijainen joka ei oookkaan niin... Tai jos siitä ei oookkaan apua, että melkein on yks perässä vedettävä lisää niin kylhän se kuormittaa ja väsyttää. Ei se silloin aina niin mielekkäältä silloin tunnu. (H4)

Semmonen, että uuvutetaan ihmisiä liikaa, jos joku puuttuu, totuus on, että välillä ei saa sijaisia. Sen sijaisten puutteen oon kokenu raskaaks. Niin ehkä se, että joutuu välillä tekemään kahenki ihmisen hommat. (H6)

Kyllä siihen vaikuttaa se, että puuttuu työkavereita, jos on pitkiä sairauslomia ja meillä on sitten aika paljon vaihtunu noita työntekijöitä. Tullu Seuresta (henkilöstöpalvelu) sitten niitä ihmisiä, jota ei välttämättä alkuun vielä tunne ja sitten aina miettii sitä minkä verran sä sijaiselle voit antaa työtehtäviä. (H8)

Paperitöiden paljous mainittiin haastatteluissa työssä viihtymistä vähentäväksi tekijäksi. Erilaisia lomakkeita ja raportteja koettiin olevan jo liikaakin. Niitä ei koettu hyödyllisiksi, vaan vievän aikaa pois lapsilta. Osassa haastatteluissa paperitöitä pidettiin ylimääräisinä, työhön kuulumattomina. Paperitöiden tekemisestä tunnettiin huonoa omatuntoa. Koettiin, että paperitöitä tulee kokoajan lisää, mutta mitään ei jää pois. Paperityöt kasaantuivat helposti, koska työaika ei tunnu riittävän kaikkeen ja ajasta lapsien kanssa ei haluta tinkiä. Tekemättömät paperityöt taas aiheuttivat stressiä.

Meillä on mun mielestä hirveesti noita paperitöitä ja paperihommaa tässä työssä. Mikä ei välttämättä edes oo hyödyllistä, mut niitä vaan meille annetaan ja niitä pitää tehdä. (H1)

Nyt tuntuu ainakin, niinku hirveesti panostetaan semmoseen, kun just kirjataan ja tehään ja täytetään lippuja ja lappuja ja sit se vie aikaa siltä perustyötä pois niinku. Välillä tuntuu, et onko jo liikaa kaiken maailman lappuja, että eikö vähempi riittäis. (H4)

Kyllä ne kaikki tommoset palaverien ja niiden paperitöiden sisällyttäminen niihin päiviin on jotenkin välillä aika haastavaa. Sitten vähän huono omatunto ehkä siitä, että pitäis vielä enemmän ehtiä lasten kans olla ja puuhailla ja kyllä vie sitä työvihtyvyyttä pois. (H8)

Lasten paljouden ja isojen lapsiryhmien koettiin vähentävän työssä viihtymistä. Paljon lapsia, paljon vuorovaikutuskontakteja. Isojen ryhmien ei katsottu olevan hyviä lasten eikä aikuisten kannalta. Haastateltavat eivät pitäneet hyvänä asiana, että sekä lasten että aikuisten oli sopeuduttava isoihin ryhmiin. Isot ryhmät koettiin väsyttäväksi. Suhdelukua aikuisten ja lasten välillä pidettiin liian suurena. Koettiin, että lapset ehtivät tekemään paljon asioita mitä aikuinen ei ehdi valvomaan, vahinkojen määrä lisääntyy. Tämä taas lisää työn stressaavuutta, joka vähentää työssä viihtymistä.

On niin paljon lapsia, jotka ei tota tai siis neljä yhtä aikuista vastaan on tosi tosi paljon, siihen nähden, et ne on niin pieniä. Sen oon huomannu nyt tänä vuonna, neljä lasta yhdelle aikuiselle, se on oikeesti ihan liikaa, kun ne on niin autettavia. (H3)

Välillä on niinku niitä hetkiä, että tuntuu, että mistä näitä lapsia tulee... Kylhän se aina rasittaa mitä suurempi ryhmä. (H4)

Riittämättömyyden tunne vaikuttaa negatiivisesti työssä viihtymiseen. Koettiin huonoa omaatuntoa kotiin lähdöstä, kun asioita jäi tekemättä. Työt lisääntyvät, mutta aikaa tai rahaa ei tule lisää. Haastatteluista kävi ilmi, että keskeneräiset asiat veivät paljon henkilökunnan voimavaroja ja aiheuttavan väsymistä työssä. Haasteellisten lasten määrä on lisääntynyt ja haastateltavat tunsivat osaamattomuutta näiden lasten kanssa. Keinoja lasten kanssa toimimiseen ei ollut riittävästi.

Tuntuu vähän, että on semmosissa puristuksissa, että pitäis ehtii niin moneen paikkaan sen päivän aikana. Ja joskus saattaa olla myös tunne työpäivän jälkeen, kun lähtee töistä kotiin, että vieläkin olis ollu sitä työtä tekemättä, että olisko pitäny vielä jäädä. (H8)

Välillä on vaan pakko tehdä se minkä ehtii ja pystyy, että ei voi revetä kaikkeen. On semmonen riittämättömyys siinä työssä, et liian paljo keskeneräisiä asioita, jos se on semmosta jatkuvaa, niin se vie sitte aika paljon voimavaroja. (H5)

Kiire tulee esille viihtyvyyttä vähentävänä tekijänä. Kiireen koettiin johtuvan monista eri syistä. Työajan ei koettu riittävän kaikkeen ja osa kertoikin tekevänsä töitä vielä kotona vapaa-ajalla. Aikaa haluttaisiin antaa lapsille enemmän, mutta koettiin lasten määrän luovan kiirettä. Kiireen katsottiin johtuvan huonosta orga-

nisoinnista ja ennakkoinnin puutteesta. Osa haastateltavista toi esille myös sen, että kiirettä luodaan myös itse. Mietittiin mihin oikeastaan on kiire.

Kiire, jos ei oo osannu organisoida jo etukäteen hyvissä ajoin jo, sitte tuppaa tulemaan kiire. Se on mulle oikeestaan kaikista pahin, on se että, tulee kiire. (H2)

Se kiire on ainakin sellanen mikä sitä työssä viihtymistä vähentää. (H3)

Se kiire on varmaan semmonen mikä kaikista eniten syö sitä työssä viihtymistä. (H8)

Koko ajan on sitä kiirettä ja tuntuu, että niitä lapsia vaan tulee, ne ei lopu niinku ollenkaan. Niitä vaan tulee, kun ollaan esimerkiks lähdössä ulos. (H1)

Työkaverin negatiivisuuden katsottiin vaikuttavan omaan viihtymiseen. Valittamista ei jaksettu kuunnella. Asioiden vatvomisen katsottiin vievän energiaa ja sotkevan ihmissuhteita työpaikalla. Jatkuvan negatiivisuuden katsottiin tarttuvan ja vaikuttavan työpaikan ilmapiiriin. Haastateltavat toivoivatkin, että asioista puhuttaisiin suoraan ja kysyttäisiin, mikäli jäi jotain epäselvää.

Työkaveri jolla nyt ei sitten mee omassa elämässä välttämättä hyvin ja purkaa niitä asioita töissä. Niin jos semmosta joutuu kannattelemaan siellä töissä, niin se on todella rankkaa. Se vaikuttaa siihen viihtyvyyteen. (H2)

Sitten on kyl näitäkin joilla on aina kaikki huonosti. Oon kyllä huomannu, että se vaikuttaa omaanki semmoseen viihtymiseen, että alkaa ihan ärsyttämään. (H6)

Melun katsottiin nostavan stressitasoa ja väsyttävän ihan fyysisesti. Metelin katsottiin häiritsevän sisällä, pienissä tiloissa on paljon lapsia, ääntä tulee väkisin. Ulkona metelin ei katsottu häiritsevän samalla tavalla. Haastateltavat ajattelivat metelin rasittavan aikuisten lisäksi lapsiakin. Moni haastateltava kertoi kotonan haluavansa rauhaa ja hiljaisuutta, kun työpäivän viettää metelissä.

Jos sisällä on jatkuva huuto ja meteli ja tömistely ja kolina ja kilinä niin kylhän se rasittaa, että se jo väsyttää se melusaaste. Melu on mikä välillä voi tehdä ei niin mielekkääksi tätä työtä. (H4)

Toi melu tai ei ees semmonen varsinainen melu vaan semmonen hälinä ja yleensä se äänenvoimakkuus, kun on paljon lapsia ja aikuisia samoissa tiloissa. Ni se äänentaso niinku nousee ja sitte on niitä leikkejä siinä samassa ja se on jotenki semmosta tosi hajottavaa välillä. (H5)

Musta tuntuu, että pelkästään se semmonen taustameteli, joka meillä on lähes koko ajan päivässä. Niin on tota selvästi, ku ikää tulee lisää niin selvästi rasittaa enemmän. (H7)

Työssä viihtymistä vähentää henkilökunnan mielestä se, että esimies on fyysisesti vähän paikalla. Esimiehen tavoittaminen puhelimella voi olla hankalaa ja ei välttämättä tiedetty missä esimies on, sähköisen kalenterin ei koettu olevan riittävän ajanmukainen. Koettiin, että vastuuta jää paljon henkilökunnalle itselleen, kun joudutaan tekemään päätöksiä ilman esimiestä. Selvittelyä vaativiin tilanteisiin haluttaisiin esimiehen mielipide varsinkin, jos toisena osapuolena oli lapsen vanhempi. Poissaolon katsottiin vaikeuttavan vastausten saamista omiin kysymyksiin ja se herätti haastateltavissa ajatuksia siitä mitä esimies voi heille edes kertoa. Asioista olisi helpompi sopia kasvotusten.

Se ettei johtaja oo täällä paikalla. Hirveen paljon joudutaan ite sumplimaan kaiken näkösiä työvuoroja poikkeustilanteissa ja jos on jotain kysymistä jostain asioista mitä ei tiedetä, niin olis hyvä, et sais kysyy. (H1)

Meillä on pomo jota ei välttämättä paljoa nää. Kun on asiaa niin mitä ei sitte välttämättä haluis puhelimessa toimittaa, niin sitte on aika kurja, kun ei tiä missä se on ja koska se tulee. (H4)

Tässä on kolme taloo ja esimiestä ei sitte välttämättä nää tai saa puhelimellakaan kiinni. Välillä tuntuu, että ollaanko tässä nyt ihan tuuliajolla. (H6)

## 8 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää miten tutkimuskohteena olevan varhaiskasvatuksen toimintayksikön henkilökunta kuvaa työssä viihtymisen ja selvittää henkilökunnan työssä viihtymiseen yhteydessä olevia tekijöitä. Aineisto kerättiin teemahaastatteluilla ja analysoitiin teorialähtöisellä sisällönanalyysillä.

Tutkimukseni tulokset olivat odotettavia aikaisempien tutkimustulosten perusteella, joita tulen käsittelemään seuraavissa kappaleissa. Yhtenevyys aiempien tutkimusten kanssa lisää myös oman tutkimukseni luotettavuutta. Tutkimuksissa on keskitytty tekijöihin jotka lisäävät ja vähentävät työhyvinvointia, työssä jaksamista tai työssä viihtymistä. (mm. Koivisto 2013, Leinonen 2011, Pöyhtäri 2004, Tilander 2010, Laine 2003, Hirvikoski 2011, Salminen 2013.)

Salminen (2013, 36) tutkimuksessaan liikunnanopettajien työssä viihtymisestä kertoo haastatteluissa tulleen ilmi, että työkavereilla on suuri merkitys siihen miten ihminen kokee arkisen työnsä. Työkaverit olivat yksi tärkeimmistä liikunnanopettajien työtyytyväisyyteen myönteisesti vaikuttavista tekijöistä Salmisen tutkimuksen mukaan. Leinonen (2011) on puolestaan tutkinut voimavaroja työsäjaksamisen edistäjänä varhaiskasvatustyössä. Tutkimuksen tuloksista selviää, että haastatteluissa työhyvinvointia edistävänä voimavarana pidettiin työkavereita. (Leinonen 2011, 2.) Työ- ja tiimikavereiden merkitys nousi esille kaikissa tutkimukseni haastatteluissa työssä viihtymistä edistävänä tekijänä. Työkavereiden katsottiin vaikuttavan positiivisesti työyhteisön ilmapiiriin ja mahdollistavan ylipäättään työn tekemisen hyvin. Haastatteluista saadut vastaukset olivat yhteneviä Salmisen ja Leinosen tutkimusten tulosten kanssa.

Työyhteisön ulkopuolisena tekijänä tutkimuksessani esille nousee oma hyvinvointi ja vapaa-ajan merkityksellisyys. Tilander (2010) on tutkinut työhyvinvointia tukevia tekijöitä. Tutkimuksen tulosten mukaan työhyvinvointia tukee hyvä terveys ja kunto ja harrastukset. Terveiden elintapojen vaikutus heijastuu työntekijän elämänlaatuun ja työhyvinvointiin. (Tilander 2010, 48–49.) Huolehtimalla itsestään ja voimalla paremmin on työkin tuloksellisempaa.

Parsonin ja Stonestreetin (2003, 120–126) mukaan esimiehiltä odotetaan paikalla oloa ja kuuntelua. Haastateltavien mukaan he odottavat omalta esimiehellään läsnäoloa ja kuuntelemista ja he katsovat hyvän johtamisen ja esimiehen lisäävän heidän työssä viihtymistään. Esimiehen tuen katsottiin olevan yksi tärkeistä tekijöistä. Esimiehen työmäärää pidettiin isona ja hänen unohduksiaan inhimillisinä. Toisaalta esimiehen vähäinen fyysinen läsnäolo katsottiin työssä viihtymistä vähentäväksi.

Salminen (2013, 2) tuo esille tutkimustuloksissaan lasten lisäävän työssä viihtymistä. Opettajat saivat oppilaista iloa työhönsä seuraamalla heidän kehittymistään. Sosiaali- ja terveysalalla työskentelyä pidetään usein kutsumuksena. Toisten auttaminen, opettaminen tai toisista huolehtiminen koetaan palkitsevaksi. Työtä tehdään asiakkaiden kanssa ja asiakkailta (tutkimuksessa lapset/perhe) saatu palaute koetaan palkitsevaksi jopa voimaannuttavaksi. Tämä nousee esille omassa tutkimuksessani. Haastateltavat kokivat saavansa lasten palautteista ja välittömyydestä iloa ja viihtyvänsä töissä paremmin sen ansiosta kuten Salmisenkin tutkimuksessa. Lasten kehittymisen ja oppimisen seuraaminen koettiin palkitsevaksi.

Pöytäri (2004) tutki luokanopettajien työtyytyväisyyttä kyläkouluissa. Tutkimustulosten mukaan työtyytyväisyyttä vähensivät muun muassa huonot tilat ja välineet. Huonot tilat ja se ettei vaikuttamisen mahdollisuutta niihin ole aiheuttivat jopa voimattomuuden tunnetta. (Pöytäri 2004, 118–119, 127–128.) Tilojen ja ympäristön merkitys nousi haastatteluissa työssä viihtymistä lisääväksi tekijäksi. Toimivien ja viihtyisien tilojen katsottiin luovan viihtyisyyttä. Pöytärin tutkimuksessa huonojen tilojen katsottiin vähentävän työtyytyväisyyttä, kun taas tutkimuksessani hyvät tilat lisäsivät sitä. Tutkimustulosten voidaan katsoa tulevan toisiaan niiden vastakkaisuudesta huolimatta.

Leinosen tekemän tutkimuksen mukaan työympäristön resursseilla on iso merkitys omaan jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Haastateltavat mainitsivat yhdeksi tärkeäksi resurssiksi työn suunnitteluajan ja valmistelun. Haastateltavat kokivat suunnitelmat tärkeiksi, jotta tiedetään mitä lasten kanssa tehdään ja pystytään keskittymään siihen. Hyvät toiminnansuunnittelu ja riittävä suunnittelu-aika lisäävät työssä viihtymistä. (Leinonen 2011, 53.) Tutkimukseni haastatteluissa ilme-



ni, että suunnitelmallisuus lisää varmuutta ja itseluottamusta omaan tekemiseen. Kun tiedät mitä tulee tapahtumaan, olet valmistautunut siihen. Varmuus tulevasta lisää myös työntekijän motivaatiota työskennellä tehokkaasti

Hyvällä ja parantuneella työergonomialla oli yhteys työssä viihtymiseen. Varsinkin pitkään työelämässä olleet työntekijät arvostivat hyvää työergonomiaa. Panostamalla työergonomiaan pysyvät työntekijät paremmassa fyysisessä kunnossa ja pystyvät työskentelemään pidempään. Varsinkin alle 3-vuotiaiden kanssa työskentelevillä kasvattajilla kuormittavat työasennot ovat väsyttävä tekijä (Koivunen 2009, 131). Lehto-Tuominen (2000, 29–32) on tutkinut työviihtyvyyden yhteyttä alaselkävaivoihin. Tutkimustulosten mukaan fyysisellä toimintakyvyllä ei ole yhteyttä työssä viihtymiseen, ainakaan työviihtyvyyden ollessa jo valmiiksi hyvä. Lehto-Tuomisen tutkimustulokset ovat eriäviä verrattuna tutkimukseni tuloksiin.

Itse en osannut ennakoida ergonomialla olevan merkitystä työssä viihtymiseen. Johtuneeko siitä, että haastatteluissa ergonomian merkitystä korostivat pidempään työelämässä olleet. Yksi haastateltavista jopa sanoi, ettei nuorena ergonomiaa tullut ajatelleeksi. Työergonomia on hyvin konkreettinen asia ja sen parantamista tutkimusyksikössä on helppoa lähteä viemään eteenpäin. Ergonomia ei ole suhteellinen käsite ja tarkoita jokaiselle työntekijälle eriasiaa. Tietoisuutta hyvästä työergonomista tullaan lisäämään ja sen merkityksestä ja edistämisestä tullaan varmasti keskustelemaan tutkimusyksikössä.

Oman asenteen katsottiin lisäävän omaa työssä viihtymistä. Ajateltiin kaiken lähtevän itsestä. Kukaan ei voi sitä työssä viihtymistä tarjottimella tuoda vaan sen eteen on itse tehtävä töitä. Oma asenne vaikuttaa työssä viihtymiseen, työkykyyn ja näiden tekijöiden kautta jopa työntekijän omaan terveydentilaan (Hämäläinen 2001, 172). Tutkimusyksikön työntekijät olivat toivoneet esimiehen tekevän asioita työssä viihtymisen edistämiseksi.

Haastattelujen perusteella eniten työssä viihtymistä vähentäväksi tekijäksi nousi sairauslomista johtuva henkilökunnan puute. Sairauslomien seurauksena henkilökunta kuormittui enemmän, koska sijaisia ei aina ollut saatavilla tai sijaisten ammattitaito oli hyvinkin puutteellista. Leinosen (2011) tekemässä tutkimukses-

sa yhtenä työn uuvuttavuutta lisäävänä tekijänä koettiin sijaisten huono saataavuus.

Lisääntyvät paperityöt koettiin raskaiksi. Työnmäärä lisääntyy, mutta aikaa niiden tekemiseen ei tule mistään lisää ja palkkakin pysyy samana. Paperitöiden tekemisen koettiin olevan pois lasten kanssa vietettävästä ajasta. Moni haastateltava koki lasten kanssa olemisen tärkeimmäksi työtehtäväkseen ja koki jopa huonoa omaatuntoa siitä, ettei voinut olla lapsille enemmän läsnä. Koiviston (2010) tekemässä tutkimuksessa luokanopettajien työssä jaksamisesta opettajat kokivat lisääntyvien työtehtävien kuten paperitöiden vaikuttavan negatiivisesti työssä jaksamiseen.

Haastateltavat kokevat paperityöt mielestäni osittain työhön kuulumattomana. Yksi haastateltavista kertookin, että ei päiväkotiin töihin tullessaan edes tiennyt kuinka paljon paperitöitä olisi tehtävä. Hän oli hyvin yllättynyt paperitöiden määrästä. Olisiko tehtävänkuvan kirkastus paikallaan? Lapset ovat varhaiskasvatuksessa työn kohteena, mutta työhön kuuluu muutakin. Paperityöt kuten palaveritkin kuuluvat työnkuvaan.

Kiire on merkittävänä tekijänä aikaisemmissa tutkimuksissa, kun katsotaan työssä viihtymistä vähentäviä tekijöitä. Hirvikoski (2011, 52–54) keräsi tutkimuksessaan kokemuksia työhyvinvoinnista. Tutkimuksen mukaan voimavaroja vähentävänä tekijänä koettiin kiire. Koivisto (2013) tutki luokanopettajien työssä jaksamista. Tutkimustulosten mukaan opettajia stressaavat muun muassa kiire. (Koivisto 2013, 35.) Kiire nousi tutkimuksessani yhdeksi merkittäväksi työssä viihtymistä vähentäväksi tekijäksi. Koettiin, että työtehtävien tekemiseen ei ole riittävästi aikaa. Osa kertoi tekevänsä töitä vielä kotonakin vapaa-ajallaan. Kiireen tuntuun vaikutti myös lasten paljous. Haastatteluissa kävi myös ilmi, että kiirettä saatetaan luoda myös itse. Luodaan itselle minuuttiaikataulu, mikä ei ole ollenkaan tarpeellinen.

Laine (2003) on tutkinut liikunnanopettajien työtyytyväisyyttä. Tutkimustulosten mukaan työtyytyväisyyttä vähensivät suuret ryhmäkoot. (Laine 2003, 47.) Lian suuret ryhmäkoot vähensivät luokanopettajien työtyytyväisyyttä Pöytärinkin tekemän tutkimuksen tulosten mukaan. (Pöytäri 2004, 128.) Isot ryhmäkoot eli lasten paljous koettiin tutkimuksessani työssä viihtymistä vähentäväksi tekijäksi.

Aikuisten määrä suhteessa lasten määrään koetaan liian suureksi. Tulokset ovat yhteneviä Laineen ja Pöyhtärin kanssa.

Erilaisista syistä johtuen paineet kasautuvat ja aiheuttavat henkilöstölle riittämättömyyden tunnetta ja sitä ettei yllä oman työn tavoitteisiin. Kyseenalaistetaan oma osaaminen suhteessa työhön, jolla on taas negatiivinen vaikutus työssä viihtymiseen.

Työkaverin negatiivisuus ja jatkuva valittaminen koetaan raskaaksi ja kuormittavaksi. Negatiivisuuden katsotaan vaikuttavan omaan mielialaan ja vähentävän työssä viihtymistä. Koiviston (2010) tekemässä tutkimuksessa muun muassa jatkuvan valittamisen koetaan huonontavan työilmapiiriä. Hämäläisen (2001, 172) mukaan negatiivisuus kuluttaa turhaa energiaa ja positiivinen asenne on mahdollista opetella. Koiviston ja Hämäläisen tutkimustulokset tukevat tuloksiani, jonka mukaan työkaverin negatiivinen asenne vähentää työssä viihtymistä.

Paljon lapsia samoissa tiloissa aiheuttaa melua ja desibelit nousevatkin sisällä ajoittain hyvin korkeiksi. Osa haastateltavista kertoo haluavansa olla rauhassa ja hiljaisuudessa töistä kotiin tultuaan. Osa taas nauttii aamulla avatessaan päiväkotia talon hiljaisuudesta ennen päivän hektisyyttä ja hälinää. Jatkuva melu päivän aikana rasittaa henkilökuntaa, nostaa stressitasoa ja vähentää työssä viihtymistä. Päiväkodeissa melua pyritään vähentämään pienryhmätoiminnalla. Lapset jaetaan pienempiin ryhmiin yhden aikuisen kanssa. Pienryhmätoiminta mahdollistaa myös enemmän aikuisen jakamatonta huomiota lapsille, koska ryhmä on pienempi.

Tutkimuksen tuloksia tullaan hyödyntämään tutkimuksen kohteena olleessa työyhteisössä. Jo prosessin aikana on työyhteisössä herännyt enemmän keskustelua työssä viihtymisestä. Keskustelu lisää työssä viihtymisen mielenkiintoa ja tietoisuutta asiasta. Keskustelut saavat myös työntekijät ajattelemaan asioita.

Tutkimuksen tuloksista tullaan keskustelemaan esimiehen johdolla työntekijöiden kanssa tulevaisuusorientoituneesti. Luodaan yhteinen visio siitä, mitä työssä viihtymisen parantamiseksi tehdään pohjaten opinnäytetyön tuloksiin. Käydään dialogista keskustelua esimiehen ja työntekijöiden välillä. Työntekijöillä on kokemus kuulluksi tulemisesta sekä kuulemisesta. Yhdessä tekemisen kautta

työntekijöille tulee kokemus osallisuudesta. Osallisuuden kokemus sitouttaa työntekijöitä päätöksiin, joita he ovat olleet itse tekemässä.

Vaikka tutkimustulokset eivät ole yleistettävissä, voidaan tutkimustuloksia hyödyntää myös muissa varhaiskasvatuksen yksiköissä. Tulosten pohjalta voidaan käydä keskustelua ja miettiä oman yksikön työssä viihtymisen tilaa ja miten sitä voitaisiin parantaa. Keskustelu lisää tietoisuutta ja ilman, että asioihin puututaan ja niistä puhutaan, ei niille tapahdu mitään.

Viimeisten vuosien aikana työhyvinvointi on entistä enemmän alkanut kiinnostaa ja siihen liittyviä tutkimuksia on tehtykin runsaasti. Tutkimuksia on tehty laajasti myös rajatumminkin keskittymällä esimerkiksi työviihtyvyyteen. (mm. Koivisto 2013, Leinonen 2011, Pöyhtäri 2004, Tilander 2010, Laine 2003, Hirvikoski 2011, Salminen 2013.) Tutkimuksia on tehty enemmän koulun puolella keskittymään muun muassa opettajien työssä viihtymiseen (Tsai, Fung ja Chow 2006, 364). Luokanopettajien ja varhaiskasvatuksen henkilökunnan työolot eroavat kuitenkin toisistaan huomattavastikin.

Yleisesti varhaiskasvatukseen sijoittuville tutkimuksille olisikin enemmän tarvetta. Jatkotutkimuksena voitaisiinkin vertailla eroja lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien työssä viihtymisessä. Lisäksi vaikuttaako ryhmä, missä työskentelee työssä viihtymiseen. Alle 3-vuotiaiden ryhmässä työ on paljon fyysisempää ja perushoitoa on enemmän kuin esimerkiksi esiopetusryhmässä. Hyvä työergonomia oli yksi työssä viihtymistä lisäävä tekijä, joten työ fyysisyydellä on selkeitä seurauksia työssä viihtymiseen. Tutkimusyksikössä voitaisiin tehdä jatkotutkimus muutaman vuoden päästä. Miten tutkimukseni tuloksia on hyödynnetty tutkimusyksikössä ja millaisia vaikutuksia niillä on ollut työssä viihtymiseen.

## LÄHTEET

Alasuutari, Pertti 2011. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.

Alhanen, Kai; Kansanaho, Anne; Ahtiainen, Olli-Pekka; Kangas, Marko; Soini, Tiina & Soininen, Jarkko 2011. Työnohjauksen käsikirja. Helsinki: Tammi.

Antila, Juha 2006. Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Helsinki: Työministeriö.

Bakker, Arnold B., Demerouti, Evangelia & Euwema, Martin C. 2005. Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*. 10 (2), 170–180. Viitattu 18.10.2014. Saatavissa [http://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/10708/Bakker\\_Demerouti\\_Euwema\\_JDR\\_JOHP\\_2005.pdf?sequence=2](http://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/10708/Bakker_Demerouti_Euwema_JDR_JOHP_2005.pdf?sequence=2).

Cowden, Tracy; Cummings, Greta & Profetto-McGrath, Joanne 2011. Leadership Practices and Staff Nurses` Intent to Stay: A Systematic Review. *Journal of Nursing Management*, 19, 461–477. Viitattu 19.10.2014. Saatavissa [http://www.researchgate.net/publication/51123736\\_Leadership\\_practices\\_and\\_staff\\_nurses%27\\_intent\\_to\\_stay\\_a\\_systematic\\_review](http://www.researchgate.net/publication/51123736_Leadership_practices_and_staff_nurses%27_intent_to_stay_a_systematic_review).

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2001. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Hakanen, Jari 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, Jari 2009. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – Kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahasto.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme Helena 2001. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2000. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hirvikoski, Pauliina 2011. Kokemuksia työhyvinvoinnista – Työhyvinvointiin ja työiihtyvyyteen vaikuttavien tekijöiden tarkastelua. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Pro gradu -tutkielma.

Hämäläinen, Pekka 2001. Jaksamisesta Innostumiseen työssä ja työelämässä. Helsinki: Tammi.

Jakosuo, Katri 2005. Asiakas- ja henkilöstötyytyväisyyden väliset yhteydet. Helsingin yliopisto. Taloustieteen laitos. Väitöskirja.

Joensuu, Maija 2005. Työssä oppiminen ja osaamisen kehittäminen päiväkotityön kontekstissa: tapaustutkimus päiväkodin työntekijöiden käsityksistä työssä oppimisesta ja sen merkityksestä osaamisen kehittämisessä. Tampereen yliopisto. Kasvatustiede. Pro gradu -tutkielma.

Juuti, Pauli 1989. Organisaatiokäyttäytyminen: Johtamisen ja organisaation toiminnan perusteet. Helsinki: Otava.

Juutilainen, Inkeri 2004. Työterveyshoitajan käsikirja. Helsinki: Edita.

Kaivola, Taru & Launila Heikki 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki: Yrityskirjat.

Karila, Kirsti & Nummenmaa Anna Raija 2001. Matkalla moniammatillisuuteen - kuvauskohteena päiväkotit. Helsinki: WSOY.

Keskinen, Soile & Virtanen, Nana (toim.) 1999. Päiväkotit työyhteisönä. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Kinnunen, Ulla; Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim.) 2005. Työ leipälaijina: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Koivisto, Laura 2013. Luokanopettajan työssä jaksaminen. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Pro gradu -tutkielma.

Koivunen, Pirjo-Leena 2009. Hyvä päivähoito – työkaluja sujuvaan arkeen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kunta-10 tutkimus 2012. Vantaa. Toimintayksikkökohtaiset tulokset. Viitattu 1.12.2013.

L 272/2005 Laki sosiaalihuollon ammattilaisten henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista i.a. Viitattu 30.11.2013. [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi)

Laine, Emilia 2003. Liikunnanopettajien työtyytyväisyys. Jyväskylän yliopisto. Liikuntakasvatuksen laitos. Pro gradu – tutkielma.

Lehto-Tuominen, Marja 2000. Työviihtyvyyden yhteydestä alaselkävaivoihin. Jyväskylän yliopisto. Terveystieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma.

Leinonen, Emmi 2011. Voimavarat työssä jaksamisen edistäjänä: Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin varhaiskasvatustyössä. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma.

Manka, Marja-Liisa 2006. Tiikerinloikka työn iloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.

Manka, Marja-Liisa; Kaikkonen, Maija-Leena & Nuutinen Sanna 2007. Hyvinvointia työyhteisöön – Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tampereen yliopisto.

Marjala, Pauliina 2009. Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina – narratiivinen arviointitutkimus. Oulu: Oulun yliopisto.

Mikkola, Petteri & Nivalainen, Kirsi 2009. Lapselle hyvä päivä tänään. Vantaa: Pedatieto.

Nakari, Maija-Liisa 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteen laitos. Väitöskirja.

Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Helsinki: WSOYpro.

Oulasmaa, Minna & Riihonen, Riikka (toim.) 2013. Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto.

Palmu, Harri 2004. Osaanko kuunnella ja johtaa. Helsinki: Kirjapaja.

Parsons, Mickey L. & Stonestreet Jana 2003. Factors that Contribute Nurse Manager Retention. *Nursing Economics* 21(3), 120-126. Viitattu 18.10.2014. Saatavissa <http://www.medscape.com/viewarticle/457088>.

Pöytäri, Maija 2004. ”Rankkaa, mutta antoisaa”: Luokanopettajan työtyytyväisyys, tarkastelun kohteena kyläkoulut. Tampereen yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Pro gradu -tutkielma.

Rantamäki, Tomi; Kauhanen, Juhani & Kolari, Anu 2006. Onnistu palkitsemissa. Henlisinki: WSOYpro.

Rauramo, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.

Robson, Colin 2001. Käytännön arvioinnin perusteet: opas evaluaation tekijöille ja tilaajille. Helsinki: Tammi.

Ruohotie, Pekka & Honka Juhani 1999. Palkitseva ja kannustava johtaminen. Helsinki: Edita.

Ruusuvuori, Johanna; Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.) 2010. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.

Salminen, Pauliina 2013. Liikunnanopettajien työssä viihtyminen. Laadullinen tapaustutkimus kuuden liikunnanopettajan kokemuksista. Jyväskylän yliopisto. Liikuntakasvatuksen laitos. Pro gradu -tutkielma.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2002. Valtioneuvoston periaatepäätös - Varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Sosiaali- ja terveysministeriö i.a. Osaaminen ja työn kuormittavuus. Viitattu 9.2.2014.

[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=53630&name=DLFE-11119.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=53630&name=DLFE-11119.pdf)

Stakes 2005. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Helsinki: Stakes.

Surakka, Tuula 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Tammi.



Syväjärvi, Antti; Lehtopuu, Heidi; Perttula, Juha; Häikiö, Mikko & Jokela, Jari 2012. Inhimillisesti tehokas sairaala – työn mielekkyys henkilöstön kokemana. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Talentia i.a. Viitattu 9.2.2014.  
[http://www.talentia.fi/tyoelamassa/hyva\\_tyopaikka/ammattitaito\\_ja\\_osaaminen](http://www.talentia.fi/tyoelamassa/hyva_tyopaikka/ammattitaito_ja_osaaminen)

Tenhunen, Virpi 2014. Varhaiskasvatuksen edustaja. Vantaa. Henkilökohtainen tiedonanto 24.10.

Tilander, Eva 2010. Hoitotyön johtajien työhyvinvointia tukevat tekijät. Jyväskylän yliopisto. Terveyskasvatuksenlaitos. Pro gradu -tutkielma.

Tornberg, Mervi 2012. ”Johdon pitäisi muistaa henkilöstö myös silloin, kun ei mene niin hyvin.” Motivointikeinojen merkitys henkilöstön sitouttamisessa. Lapin yliopisto. Hallintotiede. Pro gradu -tutkielma.

Tsai, Eva; Fung, Lena & Chow, Lina 2006. Sources and manifestations of stress in female kindergarten teachers. International Education Journal 7 (3), 364–370. Viitattu 19.10.2014. Saatavissa  
<http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ847318.pdf>.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tutkimustieteellinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 26.10.2014.  
[http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_verkkoversio040413.pdf.pdf#overlay-context=fi/ohjeet-ja-julkaisut](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_verkkoversio040413.pdf.pdf#overlay-context=fi/ohjeet-ja-julkaisut).

Työsuojeluhallinto 2011. Viitattu 6.1.2014.  
<http://www.tyosuojelu.fi/fi/ajankohtaista/3908>.

Työturvallisuuskeskus i.a. Työyhteisön ilmapiiri. Viitattu 6.1.2014.  
<http://www.ttk.fi/index.phtml?s=133>

Työhyvinvointia johtamalla ja voimaantumalla. Vantaan työhyvinvoinnin opas. 2013. Vantaa: Spin Press.

Uhl-Bien, Mary 2006. Relational Leadership Theory: Exploring the social processes of leadership and organizing. *The Leadership Quarterly*, 17, 654–676.

Viitattu

19.10.2014.

Saatavissa

<http://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1018&context=leadershipfacpub>.

Vantaan kaupunki i.a. Viitattu 30.11.2013. <http://www.vantaa.fi>

Vilén, Marika; Vihunen, Riitta; Vartiainen, Jari; Sivén, Tuula; Neuvonen, Sohvi & Kurvinen, Auli 2006. *Lapsuus erityinen elämänvaihe*. Helsinki: WSOY.

## LIITE 1: Suostumus haastatteluun

Hei!

Opiskelen Diakonia-ammattikorkeakoulussa johtaminen perhekeskeisessä työssä - koulutusohjelmassa. Teen opinnäytetyöni aiheesta: toimintayksikön päiväkotien henkilökunnan työssä viihtymiseen eli työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät.

Tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja halutessasi voit keskeyttää osallistumisen milloin tahansa. Ainoa sitoumus sinun puoleltasi on suostumus haastatteluun, joka koskee työssä viihtymistä. Haastattelu nauhoitetaan, jotta mielipiteesi saadaan tallennettua tarkasti. Haastattelu kirjoitetaan sanatakkasti ja saat sen halutessasi nähtäväksi, jotta voit korjata mahdolliset väärinymmärrykset tai esittää lisäkommentteja.

Haastattelu käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti ja opinnäytetyön tuloksissa ei esitellä vastaajan henkilökohtaisia tietoja eikä toimintayksikön nimeä tulla mainitsemaan. Haastattelua käytetään ainoastaan opinnäytetyöni aineistona ja haastattelun äänitallenne ja kirjoitetut tuotokset tuhotaan opinnäytetyöni valmistuttua. Opinnäytetyöni tuloksista raportoidaan teille vastaajille työni valmistuttua.

Vastaa myös mielelläni mahdollisiin lisäkysymyksiin.

Kiitos suostumuksesta osallistua tutkimukseen!

Ystävällisin terveisin: Suvi Hildén, puh 050 -----

Olen lukenut oheisen tekstin ja suostun haastatteluun:

---

Allekirjoitus

Päiväys

---

Nimen selvennys

## LIITE 2: Taustakysymykset:

1. Sukupuoleltani olen

- mies
- nainen

2. Ikä\_\_\_\_vuotta

3. Koulutukseltani olen\_\_\_\_\_

4. Olen työskennellyt Vantaan kaupungilla\_\_\_\_vuotta

5. Työsuhteeni on

- määräaikainen
- vakituinen

6. Työskentelen tällä hetkellä

- alle 3-vuotiaiden ryhmässä
- 3-5-vuotiaiden ryhmässä
- esiopetusryhmässä

### LIITE 3: Teemahaastattelurunko

#### 1. Työssä viihtymisen määritelmä

- Mitä on työssä viihtyminen?
- Mitä työssä viihtyminen pitää sisällään?
- Mitä työssä viihtyminen sinulle tarkoittaa?

#### 2. Työssä viihtymistä lisäävät tekijät

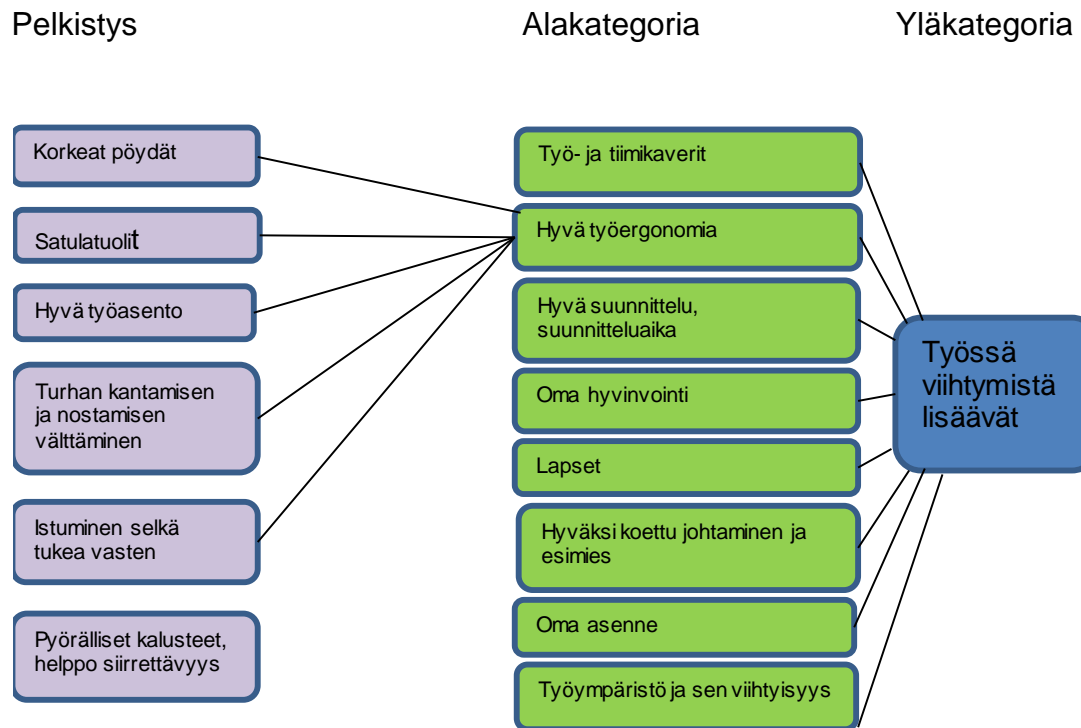
- Mitkä tekijät työyhteisössä lisäävät työssä viihtymistä?
- Mitkä tekijät työyhteisön ulkopuolella?
- Oman toiminnan yhteys työssä viihtymistä lisääviin tekijöihin?
- Mitkä asiat saavat sinut viihtymään työssäsi?

#### 3. Työssä viihtymistä vähentävät tekijät

- Mitkä tekijät työyhteisössä vähentävät työssä viihtymistä?
- Mitkä tekijät työyhteisön ulkopuolella?
- Oman toiminnan yhteys työssä viihtymistä vähentäviin tekijöihin?
- Mitkä asiat vähentävät sinun työssä viihtymistäsi?

## LIITE 4: Aineiston ryhmittely

## Esimerkki



## LIITE 5: Aineiston kategorioiden käsitteellistäminen

