

Heidi Stenius

TYÖHYVINVOINTI PITOVOIMATEKIJÄNÄ VARHAISKASVATUKSESSA

Opinnäytetyö

Tradenomi (AMK)

Liiketalous

2024



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Tradenomi (AMK)
Tekijä/Tekijät	Heidi Stenius
Työn nimi	Työhyvinvointi pitovoimatekijänä varhaiskasvatuksessa
Toimeksiantaja	Kirkkonummen kunnan henkilöstöhallinto
Vuosi	2024
Sivut	45 sivua, liitteitä 2 sivua
Työn ohjaaja(t)	Tuuli Järvinen

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön aiheena on työhyvinvointi pitovoimatekijänä varhaiskasvatuksessa. Työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä käsitellään teorian ja tutkimuksessa saadun tiedon pohjalta. Opinnäytetyön primaariaineisto kerättiin Kirkkonummen kunnan eräässä päiväkodissa. Tutkimusluvan mukaisesti päiväkodin nimi ei esiinny työssä. Opinnäytetyön tarkoituksena on perehtyä teoriassa työhyvinvointiin ja selvittää tutkittavan yksikön työhyvinvoinnin nykytila sekä minkälaisia keinoja tarvitaan työhyvinvoinnin kehittämiseen. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää toimintatapojen kehittämiseen, työolosuhteiden ja rakenteiden muokkaamiseen sekä varhaiskasvatuksen henkilöstön lisäkoulutukseen.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostuu työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä työelämässä yleisellä tasolla: Miten työhyvinvointia on tutkittu, mitä siitä tiedetään, sekä miten työhyvinvointia voidaan kehittää. Tässä työssä selvitettiin, mitä tutkimuksen kohteena olevan yksikön ihmiset käsittävät työhyvinvoinnilla ja miten sitä voidaan kehittää.

Tutkimustuloksista ilmeni, että työhyvinvoinnin käsite on moniulotteinen ja siihen vaikuttavat sekä sisäiset että ulkoiset tekijät. Työssä onnistuminen, palaute, yhteistyö, mahdollisuus vaikuttaa, hyvä ilmapiiri ja työn merkityksellisyys ovat keskeisiä tekijöitä, jotka innostavat työntekijöitä. Työyhteisön kehittämisen osalta toivottiin vuorovaikutuksen ja kommunikaation kehittämistä esimerkiksi tunnetaitokoulutuksilla. Yhteistyön parantamista toivottiin tiimien välillä. Riittävät resurssit nähtiin usean vastaajan keskuudessa tuovan turvallisen ja hyvän olon olla töissä.

Varhaiskasvatuksen työhyvinvointia tulisi tutkia tarkemmilla vapaan sanan kyselyillä, jotta saataisiin tarkempaa tietoa työhyvinvoinnista ja varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia osattaisi tukea paremmin.

Asiasanat: motivaatio, pitovoima, sitouttaminen, tunneilmasto, työhyvinvointi, varhaiskasvattaja, varhaiskasvatus ja yhteistyö.

Degree title	Bachelor of Business Administration
Author (authors)	Heidi Stenius
Thesis title	Well-being at work as a retention factor in early childhood education and care
Commissioned by	Municipality of Kirkkonummi human resource management
Time	2024
Pages	45 pages, 2 pages of appendices
Supervisor	Tuuli Järvinen

ABSTRACT

The topic of this thesis is well-being at work as a retention factor in early childhood education. The topic of well-being at work and the factors influencing it are discussed based on the theory and the knowledge gained from research. The primary data of the thesis was collected in a kindergarten in the municipality of Kirkkonummi. In accordance with the research permit, the name of the daycare center does not appear in the thesis. The purpose of the thesis is to study the theory of well-being at work and to find out the current state of well-being at work in the unit under study, as well as what kind of measures are needed to develop well-being at work. The results of the study can be used to develop working methods, to modify working conditions and structures, and for further training of early childhood education staff.

The theoretical framework of the thesis consists of factors affecting well-being at work on a general level. How well-being at work has been studied, what is known about it, and how well-being at work can be developed. This study investigated what people in the unit under study understand by well-being at work and how it can be developed.

The results of the research showed that the concept of well-being at work is multidimensional and is influenced by both internal and external factors. Success at work, feedback, cooperation, opportunity to contribute, a good atmosphere and meaningfulness of work are key factors that inspire employees. As regards the development of the work community, it was hoped that interaction and communication could be improved, for example through emotional skills training. Improved cooperation between teams was also called for. Adequate resources were seen by many respondents as a source of security and wellbeing at work.

The well-being at work in early childhood education and care should be investigated through more detailed free-word surveys in order to obtain more accurate information on well-being at work and to better support the well-being at work of early childhood education and care staff.

Keywords: cooperation, early childhood education, early childhood educator, emotional climate, engagement, motivation, retention, and well-being at work.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
1.1	Tutkimuksen suunnittelu ja rajaukset	5
1.2	Tutkimuskysymykset	7
1.3	Tutkimuksen toteuttamistapa	8
2	PITOVOIMATEKIJÄT TYÖELÄMÄSSÄ.....	9
2.1	Työhyvinvoinnin historiaa	9
2.2	Työhyvinvointi nykyisin	10
2.3	Merkityksellisyys ja motivaatio	12
3	TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISEN KEINOJA	14
3.1	Työhyvinvointia voidaan kehittää.....	14
3.2	Resilienssi ja sitouttaminen	16
3.3	Tunneäly työelämässä	17
4	TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY.....	19
5	TUTKIMUSMENETELMÄ JA TUTKIMUSAINEISTO	20
5.1	Tutkimuskysymykset	20
5.2	Aineiston keruu.....	22
5.3	Litterointi	22
5.4	Analysointi	23
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	24
7	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	38
7.1	Päätulokset tämän tutkimuksen osalta.....	38
7.2	Luotettavuus	41
7.3	Toistettavuus	42
8	LOPUKSI.....	42
	LÄHTEET	44
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön aiheena on työhyvinvointi pitovoimatekijänä varhaiskasvatuksessa. Tarkasteluun rajataan Kirkkonummen kunnallisista päiväkodeista yksi yksikkö. Tämän työn taustalla on opinnäytteentekijän pitkä työkokemus varhaiskasvatuksesta.

Ajan mittaan varhaiskasvatuksen työtehtäviin on hakenut yhä pienempi joukko ihmisiä. Varhaiskasvatuksen työvoimapulan takia opinnäytteentekijä päätyi tutkimaan tarkemmin työhyvinvointia yhtenä pitovoimatekijänä. Varhaiskasvatus on ollut paljon esillä lehtien palstoilla erityisesti työvoimapulan vuoksi. Varhaiskasvatuksen merkitys on kasvanut myös lasten oppimistuloksia tarkasteltaessa, jolloin henkilökunnan hyvinvoinnilla on suuri rooli lasten tulevaisuutta ajatellen.

1.1 Tutkimuksen suunnittelu ja rajaukset

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan henkilökunnan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, jotka vaikuttavat työn imuun ja työntekijän sitouttamiseen. Ensimmäisessä teorialuvussa avataan, mitä työhyvinvointi on ja käsitellään lyhyesti työhyvinvoinnin historiaa ja nykyhetkeä. Toisessa teorialuvussa perehdytään työhyvinvoinnin kehittämiseen. Kirjallisuutta ja tieteellisiä artikkeleita on saatavilla runsaasti ja kaiken kaikkiaan aihe on ajankohtainen ja tärkeä.

Kirkkonummen kunnan henkilöstöhallinto on kiinnostunut juuri pitovoimaan vaikuttavista tekijöistä, koska alan rekrytointitilanne on haastava. Rekrytoinnin haasteellisuuden vuoksi henkilöstöhallinto haluaa tietää tarkemmin työntekijöiden näkemyksiä työhyvinvoinnista. Opinnäytetyön pohjalta huomattuihin kehittämisen kohteisiin on mahdollista tarttua tavoitteellisesti.

Tapaustutkimuksen tavoitteena on tuottaa tutkittua tietoa kohteesta ja kehittämisideoita havaittuihin ongelmiin. Menetelmänä haastattelu sopii tähän tutkimukseen, koska halutaan saada syvällisempää tietoa siitä, mitä ihmiset ajattelevat nykyisestä tilanteesta ja mitä mahdollisesti toivovat kehitettävän tämän tutkimuksen pohjalta. (Kananen 2013, 27.)

Toimeksiantaja Kirkkonummi sijaitsee läntisellä Uudellamaalla. Kunta on kaksikielinen ja sen enemmistökieli on suomi. Asukkaita kunnassa on yli 40 000. Varhaiskasvatus on osa suomalaista koulutusjärjestelmää, ja se on tärkeä vaihe lapsen kasvun ja kehityksen polulla. Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan kokonaisuutta, ja se käsittää lapsen suunnitelmallisen, tavoitteellisen kasvatuksen, opetuksen ja hoidon, jossa painottuu pedagogiikka.

Empiirisen tutkimuksen kohteena olevassa yksikössä varhaiskasvattajia työskentelee yhteensä 20 henkilöä erilaisissa tehtävissä. Tehtävänimikkeitä heillä ovat varhaiskasvatuksen lastentarhanopettaja, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, päiväkotiapulainen, ryhmäavustaja, perhepäivähoidon varahoitaja, varhaiskasvatuksen erityislastentarhanopettaja, varajohtaja sekä päiväkodinjohtaja. Asiakkaana ovat alle kouluikäiset lapset ja heidän perheensä.

Opinnäytetyön taustalla vaikuttaa laaja kokonaisuus, josta työntekijöiden hyvinvointi on merkityksellisessä asemassa koko alan houkuttelevuudessa ja alalla viihtymisessä. Aihe on ollut paljon julkisuudessa työvoimapulan vuoksi. Varhaiskasvatus on kriisissä etenkin pääkaupunkiseudulla. Henkilökuntaa on saatavilla vähemmän kuin olisi tarvetta ja se johtaa kuormituksen kasvamiseen. Työ koetaan eettisesti kuormittavaksi silloin kun sitä ei voi tehdä niin hyvin kuin haluisi. Cremin (Cremin 2023) haastateltavana varhaiskasvatuksen opettaja Nelli Korhonen kommentoi artikkelissa pääkaupunkiseudun varhaiskasvatuksen kriisiä.

Tärkein voimavara on ammattitaitoinen ja hyvinvoiva henkilökunta (Ranta 2023). Resursseja on oltava riittävästi, jotta on mahdollista vastata varhaiskasvatuslaissa määriteltyihin asioihin. Ennaltaehkäisevän työn merkitystä ei sovi unohtaa lasten- ja nuorten mielenterveyden, eikä heidän perheiden tulevaisuuden kannalta.

Henkilöstöjohtaminen on herättänyt mielenkiinnon opinnäytteentekijässä, ja siksi henkilökunnan hyvinvointiin vaikuttavat asiat ovat tämän tutkimuksen arvoisia. Kunnalle eli toimeksiantajalle tällä työllä on monta merkittävää lähestymiskulmaa. Kunta saa uusia asukkaita naapurikunnista, kun lasten

varhaiskasvatus on laadukasta. Perheet kiinnittävät nykyisin aikaisempaa enemmän huomioita arjen toimivuuteen, varhaiskasvatuspaikan löytämiseen läheltä kotia, varhaiskasvatuksen turvallisuuteen ja pysyvään henkilökuntaan.

Työhyvinvointi toimii tärkeänä kilpailuetuna, kun kilpaillaan työvoimasta naapurikuntien kanssa. Rekrytoinnin tarvetta on vähemmän, kun henkilökunta voi hyvin ja viihtyy työssään. Säästöjä syntyy kunnalle, kun on mahdollisimman vähän sairauspoissaoloja ja henkilökunta voi keskittyä toteuttamaan laadukasta varhaiskasvatusta. Tämän tutkimuksen myötä kentältä saadaan arvokasta tietoa mm. henkilöstöjohdon työhön. Tämä tutkimus täydentää kunnan jo toteuttamia työhyvinvointikyselyitä.

Tässä tapaustutkimuksessa keskitytään pitovoimaan vaikuttavaan työhyvinvoinnin tarkasteluun yhdessä Kirkkonummen varhaiskasvatusyksikössä, jossa työskentelee n. 20 henkilöä. Pitovoiman osalta rajataan tarkasteluun työhyvinvointi. Tarkempi rajausta työhyvinvointia koskien käsittelee tunneilmastoa, motivaatiota ja sitoutumista. Perusteluna rajaukselle on teorian pohjalta kasvanut kiinnostus tutkia työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnin nykytilasta sekä tarkastella työhyvinvointiin vaikuttavia osa-alueita yhdessä työyhteisön kesken. Toimeksiantaja on kiinnostunut pitovoimaisuudesta ja tiedosta mikä saa henkilöstön eli työntekijät pysymään varhaiskasvatusalalla. Työyhteisössä on herännyt kiinnostus tunnetaitoihin.

1.2 Tutkimuskysymykset

Tässä työssä perehdyttiin teorian kautta työhyvinvoinnin historiaan ja nykytilaan sekä työhyvinvoinnin kehittämiseen. Jotta työhyvinvointia voidaan tutkia ja kehittää, täytyy tutkia tarkemmin nykytilaa ja saada tarvittava tieto tarkastelun kohteena olevalta henkilöstöltä. Tämän opinnäytetyön tutkimusongelmat ovat seuraavat:

- Millainen Kirkkonummen erään yksikön varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi on tällä hetkellä?
- Miten Kirkkonummen erään yksikön varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia voidaan kehittää?

Työn tavoitteena on selvittää teorian ja haastatteluiden keinoin, mitkä asiat ovat ratkaisevia tekijöitä työhyvinvoinnin kannalta, jotta nykyinen henkilöstö voisi hyvin ja jäisi Kirkkonummen varhaiskasvatukseen töihin.

Lopputuloksena syntyy selvitys tutkimuksen kohteena olevan yksikön nykytilasta sekä mahdollisia kehittämisehdotuksia.

Tutkimus keskittyy alalla työskenteleviin varhaiskasvattajiin Kirkkonummen kunnan eräässä päiväkodissa. Empiirisen tutkimuksen kohteena on yksi yksikkö Kirkkonummella.

1.3 Tutkimuksen toteuttamistapa

Työn tutkimuksellinen lähestymistapa on tapaustutkimus. Menetelmä sopii tarkoitukseen, koska tutkimuksen kohteena on tämänhetkinen ilmiö, jota halutaan kuvata ja ymmärtää sekä laatia kehittämisehdotuksia (Kananen 2013, 54). Laadukkaan tapaustutkimuksen voima keskittyy tarkkuuteen, validiteettiin ja luotettavuuteen. Tapaustutkimuksen analyyttisinä työkaluina voidaan käyttää laadullisia sekä kvantitatiivisia tapaustutkimustietoja. (Yin 2014.)

Itse kerättyä primaariaineistoa kerätään tässä tutkimuksessa haastattelemalla. Haastattelumenetelmä sopii tähän tarkoitukseen, koska tutkimuksessa halutaan syvällisesti selvittää tietoa aidosta ilmiöstä aidossa ympäristössä (Ojasalo ym. 2018, 41). Empiirisen aineiston keräämiseen käytetään menetelmänä haastatteluja, koska näin saadaan syvällisempää materiaalia kentältä eli työntekijöiltä. Henkilökunnalta tarvitaan selvitystä nykytilasta ja minkälaista kehitystä alalle kaivataan. Henkilökunnalta selvitetään haastatteluiden keinoin työhyvinvointiin vaikuttavista asioista. Tutkimusprosessi etenee vaiheittain kenttätöön kautta raportointiin. (Kananen 2013, 27.)

Empiirisen tutkimuksen kohteeksi on rajattu yksi yksikkö Kirkkonummelta. Ryhmähaastatteluiden mahdollisuutta ei syntynyt, koska haastateltavat toivoivat voivansa osallistua yksilöhaastatteluun.

Laadullisessa tutkimuksessa ei yleensä päätellä tuloksia sen varassa, kuinka suuri osa haastateltavista puhuu jostakin asiasta. Aineistoja ei ensisijaisesti muokata numeeriseen muotoon. Erilaisia tilastoja voidaan käyttää laadullisen tutkimuksen aineistona ja pohtia ryhmittelyä ja luokitustapoja suhteessa lopputulokseen. (Juhila 2021.) Tässä tutkimuksessa haastateltavien vastaukset luokitellaan kysymysten mukaan. Haastattelun kysymykset löytyvät liitteistä 1 ja 2.

2 PITOVOIMATEKIJÄT TYÖELÄMÄSSÄ

Työelämää on tutkittu laajasti ja työelämästä löytyy laajaa teorian tietoa. Työhyvinvointi on yksi merkittävimmistä pitovoimaan vaikuttavista tekijöistä. Työhyvinvointitutkimuksen historiaa ja nykytilaa tarkastellaan tässä luvussa lyhyesti.

Tässä tutkimuksessa esiintyviä käsitteitä kuten henkilöstöresurssit, työstä palautuminen ja yhteisö on tarkennettu seuraavasti.

Henkilöstöresursseilla tarkoitetaan kasvatushenkilöstön määrää suhteessa lasten lukumäärään. Työstä palautumisella tarkoitetaan kehon ja mielen elpymistä työn rasituksista. Vapaa-ajan palautumisen lisäksi palautumista tapahtuu tauoilla työpäivän aikana. Yhteisöllä tarkoitetaan ryhmää ihmisiä, jotka työskentelevät yhteisen päämäärän eteen.

2.1 Työhyvinvoinnin historiaa

Suomessa työntekijöiden järjestelmällinen suojele sai alkunsa teollistumisen alkuvaiheessa 1800-luvun puolenvälin jälkeen. 1800-luvun loppupuolella valvontaa tehostettiin lainsäädännöllä. Vuonna 1889 työolojen kohentaminen alkoi valtion tasolla. Tapaturmavakuutus oli ensimmäinen pakollinen sosiaalivakuutuksen muoto vuodesta 1895, kun työnantajan vastuu työtapaturmista sisällytettiin osaksi työsuhdetta. (Kauhanen 2016, 22.)

Työhyvinvointitutkimus on lähtenyt liikkeelle lääketieteellisestä, fysiologisesta stressitutkimuksesta 1920-luvulla. Alkuun tutkimuksen kohteena oli yksilö. Stressin uskottiin olevan fysiologinen reaktio erilaisiin kuormittaviin tekijöihin, kuten myrkyllisiin aineisiin, kylmään, meluun ja fyysiseen raskauteen.

Kielteiset tuntemukset edelsivät fysiologisia reaktioita, jotka saattoivat johtaa sairauksien kehittymiseen. Edellä kuvattu ärsykemalli ei selitä yksilöiden välisiä eroja.

Myöhemmin tutkimuksia laajennettiin käsittämään reaktioiden lisäksi ympäristö, eli työ ja työolosuhteet. (Suonsivu 2014, 103.) Modernit viitekehykset ovat laaja-alainen työhyvinvoinnin käsite, joka pitää sisällään aiemmista stressimalleista puuttuvat ulottuvuudet, kuten työmotivaatio, työn imu, toiminnan teorian ja pohtivan oppimisen. (Suonsivu 2014, 105.)

Suomalainen työpsykologinen hyvinvointitutkimus täytti juuri sata vuotta. Vuonna 1922 perustettiin Valtionrautateiden (VR) psykotekninen laboratorio. Psykotekniikan ajatusten mukaan työskentely tuottaa työn iloa ja mahdollistaa sopusoinnun ihmisten ja työn välillä silloin, kun huomioidaan ihmisten luontaiset ominaisuudet. (Mäkikangas 2017, 11.)

Vuonna 1978 Kansaneläkelaitos eli Kela määritteli psykologin toiminnan korvattavaksi sairausvakuutusvaroista. Eli työnantajat alkoivat saada korvausta silloin kun psykologi osallistui työolojen, työtehtävien, työmenetelmien, työkuormituksen ja työtapaturmien syiden tutkimiseen. (Ahola ym. 2006, 34.) Suomessa 1990-luvulla syntyi käsite työkyky ja työkykyä ylläpitävä toiminta (tyky), käsite määritellään myös työterveydenhuoltolaissa.

Käsitteenä työhyvinvointi on varsin uusi käsite, joka on muodostunut vasta 2000-luvulla. Sisällöltään työhyvinvointiin liittyvät asiat ovat vanhoja, ja niitä eri organisaatioissa on edistetty, kun on huolehdittu henkilöstön työkyvystä, terveydestä ja hyvinvoinnista. Työkyky on työhyvinvoinnin erittäin keskeinen osa-alue ja lähtökohta. Työkyvyllä tarkoitetaan ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten välistä tasapainoa. (Kauhanen 2016, 22–23.)

2.2 Työhyvinvointi nykyisin

Työkyky on kuin rakennelma erilaisia kerroksia.

Terveys sekä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky, jotka muodostavat työkyvyn pohjakerroksen. Rakennelman toisessa kerroksessa on ammattitaito ja osaaminen, eli tiedot ja taidot, joilla voi vastata työelämän

haasteisiin. Kolmannessa kerroksessa ovat arvot, asenteet ja motivaatio.
(Kauhanen
2016, 22–23.)



Kuva 1. Työkyvyn ulottuvuudet

Työkykyyn voivat vaikuttavat osaltaan työntekijää ympäröivä lähipiiri ja perhe. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen on keskeistä jaksamisen kannalta. Työn määrällä ja ajankohdalla sekä työajan ja lomien joustavuudella voidaan vaikuttaa työkykyyn ja jaksamiseen. (Kauhanen 2016, 24–25.)

Työhyvinvointitutkimus on Suomessa nykyisin monitieteellistä soveltavaa tutkimus- ja kehittämistoimintaa, joka tarvitsee tuekseen monitieteellistä perustutkimusta. Työhyvinvointitutkimuksen yleinen tavoite on tunnistaa, arvioida ja poistaa epäkohtia ja vaaratekijöitä, joita ilmenee työympäristössä. (Suonsivu 2014, 102.)

Hyvinvointi on henkilökohtainen asia ja kokemus, jonka jokainen määrittää omalla tavallaan. Jokainen rakentaa oman onnellisuuden omista ja yhteisönsä lähtökohdista. Yksilötasolla on oleellista tunnistaa oman onnellisuuden esteet ja pyrkiä poistamaan niitä. Onnellisuutta lisäävien voimavarojen, kuten terveys, perhe, työ, ystävät ja harrastukset tulee tunnistaa ja vaalia niitä. (Rauramo 2012, 10–11.)

2.3 Merkityksellisyys ja motivaatio

Ihminen on yleensä onnellinen kokiessaan työnsä merkitykselliseksi. Onnellisuus lisää tuottavuutta, koska onnellinen ihminen asettaa korkeammat tavoitteet, sekä on optimistinen ja sinnikäs. Yritykset, jotka nostavat onnellisuuden kokemuksia menestyvät todennäköisesti paremmin kuin pelkkiin taloudellisiin kannustimiin luottavat yritykset. (Carlsson & Järvinen 2012, 33.)

Merkityksellisyys on tunne arvokkuudesta, tarkoituksenmukaisuudesta, siitä, että saa toteuttaa itseään, tulee kuulluksi ja kokee onnistumisen kokemuksia. Merkityksellisyys on eettisyyden peruskysymys. Yksilötason hyvinvointi ja työssä viihtyminen on organisaation hyöty, joka ilmenee työmotivaationa ja sitoutumisena. (Villgren 2022, 154–156.)

Professori Martin Seligman (Manka & Manka 2023, 106) mukaan viisi tekijää vaikuttavat onnellisuuteemme: myönteiset tunteet, aikaansaaminen ja saavuttaminen, tekemiseen uppoutuminen, merkityksellisyys sekä lämpimät ihmissuhteet toisiin ihmisiin.

Jaakkolan (Jaakkola, 2019, 20–21) mukaan innostunut ihminen on sisäisesti motivoitunut. Innostunut ihminen kokee myönteisiä tunteita, tyytyväisyyttä ja iloa. Yksittäisen henkilön innostus voi levitä koko työyhteisöön, mikäli työyhteisön kulttuuri näin sallii. Johtamisella ja esihenkilötyöllä voidaan vaikuttaa siihen, miten innostumiseen suhtaudutaan työyhteisössä. Innostus suojaa ja kannattelee työssä leipiintymiseltä, turhautumiselta ja kynnistymiseltä. Innostuminen välittyy myös asiakkaille ystävällisyytenä ja kiinnostumisena asiakkaasta.

Filosofi ja tutkija Frank Martelan mukaan ihmisellä on kolme psykologista perustarvetta: omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. Näiden perustarpeiden täytyessä työssä viihtyminen, innostuminen, motivaatio sekä työhön sitoutuminen vaikuttavat lopulta työn tuottavuuteen. (Jaakkola 2019, 21.)

Toisaalta Frimanin ja lukuisten muiden tutkimusten (Friman, 2016) mukaan mielellä on valtava vaikutus kaikkeen. Tunteiden ja intuition hyödyntäminen työelämässä. Ajattelemmeko ja sanommeko ”minun täytyy” vai ”minä saan”.

Koemmeiko tapahtuvat asiat mahdollisuuksina vai pakkona? Miten tulkitsemme toisen henkilön ja hänen ajatuksensa? Maltammeko esittää tarkentavia kysymyksiä vai teemmekö omat tulkintamme toisen ajatuksista? Armollisuus itseä ja toisia kohtaan. Jokainen tekee parhaansa ja se riittää.

Kun ihminen todella haluaa jotain, hän löytää kyllä keinot saada sen. Tavoitteiden määrittämisen jälkeen tarvitaan motivaatiota, panostusta sekä määrätietoisuutta tavoitteiden saavuttamiseksi.

Reteaming-menetelmän avulla lähestytään motivaatiota kahdesta suunnasta. Tavoite on nähtävä kiinnostavana ja tavoittelemisen arvoisena. Lisäksi on löydettävä tekijät, jotka lisäävät onnistumisen todennäköisyyttä. Eli tekijät, jotka saavat meidät uskomaan kyseisen tavoitteen saavuttamiseen.

Reteaming-prosessissa näitä kahta keskeistä motivaation tekijää työstetään seuraavien kysymysten kautta: Koetaanko tavoite omaksi? Onko tavoite henkilölle tärkeä? Uskotaanko tavoitteen saavuttamiseen? Koetaanko edistystä?

Onko varauduttu vastoinkäymisiin?

Tavoitteen saavuttamisen motivaatioon vaikuttaa kokemus tavoitteen määrittelystä. Jos koemme tavoitteen meille tärkeäksi ja merkitykselliseksi ja olemme itse saaneet vaikuttaa tavoitteen määrittelyyn.

Motivaation ylläpitäviä kokemuksia ovat onnistumisen ja edistymisen kokemukset. Vastoinkäymisiin on hyvä varautua, jotta osaamme suhtautua niihin siten, että motivaatiomme säilyy kaikesta huolimatta. (Ahola & Furman 2015, 18–20.)

Job Characteristic Theoryn (JCT)-teorian avulla on pyritty kartoittamaan tekijöitä, jotka synnyttävät työntekijöissä työtyytyväisyyttä, motivaatiota ja korkeaa työn laatua. Hallinnan tunne työelämässä, eli kokemusta siitä, että työ sujuu, työ on sopivan haastavaa ja työ on tasapainossa muun elämän kanssa. Omien vahvuuksien hyödyntäminen on mahdollista.

Edistymisen näkyväksi tekeminen luo tunteen kehittymisestä ja lisää sisäistä motivaation tunnetta. (Villgren 2022, 155–178.)

Motivaatiota voi lähestyä myös työnvalintamotivaation näkökulmasta. Mitkä henkilökohtaiset mieltymykset, käsitykset, arvot, odotukset ja aikaisempi

kokemus sekä ulkoiset palkkiot vaikuttavat työpaikkaa valittaessa? Julkisella sektorilla monet organisaatiotutkijat korostavat työntekijöiden työnvalintamotivaation tärkeyttä rekrytointi ja houkuttelevuusprosessissa. Tutkijat kokevat tärkeäksi ymmärtää minkä tyyppiset yksilöt hakevat tiettyjä työpaikkoja. (Word & Park 2012, 93–95.)

3 TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISEN KEINOJA

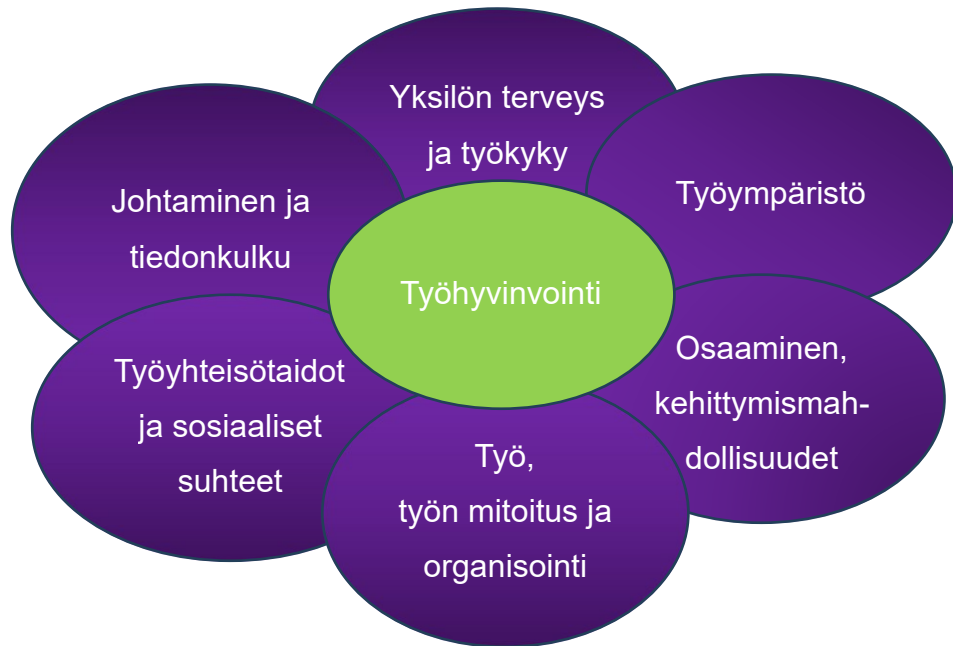
Tässä luvussa tarkastellaan työhyvinvoinnin kehittämisen keinoja. Työhyvinvoinnin innovaatiot, tiedon lisääntyminen, lukuisat kehittämishankkeet, tutkimukset ja koulutukset eivät vielä ole tuoneet perinpohjaista läpimurtoa työhyvinvoinnin alueella. (Suonsivu 2014, 111.)

Tässä tutkimuksessa henkilöstöresursseilla tarkoitetaan kasvatushenkilöstön määrää suhteessa lasten lukumäärään. Inklusio tarkoittaa sitä, että lapsi saa osallistua oman lähikoulun tai päiväkodin toimintaan. Lapsen oppimista ja kehitystä tuetaan päiväkodissa lapsen tarpeita edellyttävällä tavalla. Työstä palautumisella tarkoitetaan kehon ja mielen elpymistä työn rasituksista. Vapaa-ajan palautumisen lisäksi palautumista tapahtuu tauoilla työpäivän aikana. Yhteisöllä tarkoitetaan ryhmää ihmisiä, jotka työskentelevät yhteisen päämäärän eteen.

3.1 Työhyvinvointia voidaan kehittää

Työn merkityksellisyys on muuttunut vuosikymmenien aikana. Työhyvinvointi on ilmiö, joka vaihtelee ajallisesti, paikallisesti ja yksilöllisesti. Parhaimmillaan työ on merkityksellistä ja tuottaa tekijälleen hyvinvointia. Työhyvinvoinnin kehittäminen edellyttää tietoa työhyvinvoinnin taustateorioista. (Virtanen & Sinokki 2014, 9.) Hyvinvoinnin salaisuus on harmoninen tasapaino työn ja vapaa-ajan kesken. Työhyvinvoinnin moninaiseen kokonaisuuteen vaikuttavat työympäristön osa-alueiden lisäksi yksilön itsensä kokema hyvinvointi (Paasivaara & Nikkilä. 2010).

Työhyvinvoinnin osa-alueet, joilla kaikilla on vaikutusta työhyvinvoinnin tasoon.



Kuva 2. Työhyvinvoinnin osa-alueet

Trendejä ja ideoita, jotka vaikuttavat tutkimukselliseen kehitystyöhön, löytyy paljon elämäntyylejä ja arvostuksia käsittelevistä lehtiartikkeleista.

Systemaattisesti kerättyä aineistoa on mahdollista pohtia yhdessä työyhteisön kesken ja jalostaa ajatuksia eteenpäin esimerkiksi tutkimuksen haastattelun yhteydessä. (Ojasalo ym. 2018, 45.)

Työ- ja organisaatiopsykologian keskeisiä aiheita ovat työhyvinvoinnin edellytysten ja hyvinvointikokemusten, kuten työn imun tutkiminen ja kehittäminen. Työpsykologia tutkii työsisällön ja työolojen vaikutuksia yksilölliseen työtoimintaan sekä mitkä ovat työntekijän yksilölliset fyysiset, sosiaaliset ja psyykkiset edellytykset vaikuttavat psyykkiseen kuormitukseen, sekä myönteisiin ja kielteisiin hyvinvointikokemuksiin.

Työikäisillä työelämän paineet ja psyykinen kuormittuneisuus lisäävät psyykkistä oireitumista. On tärkeää pyrkiä ymmärtämään työhyvinvoinnin ilmiöitä ja huolehtia työikäisten mielenterveydestä, jotta työyhteisössä voidaan kehittää keinoja työhyvinvoinnin varhaiseen edistämiseen ja työelämässä jaksetaan varsinaiseen eläkeikään saakka. (Suonsivu 2014, 22.)

Tutkimuksien avulla työelämässä pyritään kehittämään työyhteisöjä ja työpaikkojen ongelmien, vaara- ja riskitekijöiden tunnistamisella ja kehittämällä toimivia käytäntöjä (Suonsivu 2014, 102).

Organisaatiopsykologia käsittelee organisaation ja sen osien kuten tiimien, yhteistyön ja johtamisen vaikutuksia työprosessien toteutumiseen. Työ- ja organisaatiopsykologian tarkoituksena on ymmärtää ja kehittää henkilöstövoimavaroja muuttuvissa toimintaympäristöissä. (Mäkikangas 2017, 12.)

3.2 Resilienssi ja sitouttaminen

Työelämässä resilienssi kuvaa työtiimin tai yksilön hyvää stressinsietokykyä, ongelmanratkaisutaitoa ja ymmärrystä hakea apua yksin selviytymisen sijasta. Työyhteisöt, joissa koetaan hyvää resilienssiä tuetaan toinen toista vaativissa tilanteissa. Työelämän kuormitusta aiheuttavia tekijöitä on monenlaisia. Liiallista työn kuormitusta voidaan kokea sosiaalialan eri osa-alueilla. Varhaiskasvatukseen kaivataan lisää käsipareja. (Jaakkola 2019, 171–173.)

Tampereen yliopiston työelämä tutkimusten mukaan pienet tauot ja minilomat voivat elvyttää enemmän kuin pitkä vuosiloma. Virkeänä jaksamme tehdä työmme paremmin kuin väsyneenä ja nälkäisinä. Tutkimusten mukaan aivot rakastavat haasteita, mutta tarvitsevat myös lepoa. Liike on lääke, pätee myös työssä jaksamiseen. Pieni hetki ulkona tai venyttely työn lomassa auttaa ylläpitämään hyvää energiatasoa. (Friman 2016, 48–49.) Huolehtimalla itsestämme olemme parempia ja aikaansaavempia työntekijöitä ja sairauspoissaoloja on vähemmän (Friman 2016, 50).

Viitalan (Viitala, 2021, 46) mukaan henkilöstön sitouttamisen keinoja ovat muun muassa kiinnostavat ja sopivasti kuormittavat työtehtävät, mahdollisuus tulla kuulluksi ja vaikuttaa työhön koskeviin asioihin, kilpailukykyinen palkkaus tai palkkaa kompensoivat muut edut ja hyödyt, hyvä johtaminen, mahdollisuus kehittyä ja oppia uutta, mahdollisuus sovittaa työ ja perhe yhteen sekä usko työpaikan tulevaisuuteen.

Jaakkolan (Jaakkola, 2019, 204) mukaan työyhteisön innostus kannattaa hyödyntää, koska se sitouttaa työntekijöitä ja rakentaa yhteisössä me-henkeä. Innostunut työntekijä tarvitsee huolenpitoa. Työntekijöiden työolosuhteista on

huolehdittava. Ensikokemukset sosiaalialasta ovat tärkeitä, sillä jo opiskeluaikana pohditaan omien kokemusten pohjalta, onko itsestä työskentelemään alalla. Uusi työntekijä tarvitsee palautetta, kuinka työ on lähtenyt sujumaan.

Pohdittavaa riittää siinä, miten vastavalmistuneet saadaan kiinnittymään sosiaalialan tehtäviin ja kuinka pidetään kiinni jo viisi tai kymmenen vuotta alalla olleista. (Jaakkola, 2019,153.) Korpelaisen (Korpelainen, 2006) mukaan positiivisella palautteella on suuri merkitys sitoutumisen ja sisäisen motivaation kasvamisen kannalta. Negatiivisella palautteella on käänteinen vaikutus.

Uuden työntekijän sitouttaminen aloitetaan huolellisella perehdytyksellä. Perehdytys mahdollistaa uuden työntekijän pääsyn osaksi työyhteisöä ja helpottaa oman vastualueen sisäistämistä. Onnistunut perehdytys on osa ammattiin kasvua. Perehdytys nopeuttaa töihin käsiksi pääsemistä ja parantaa työn tuottavuutta. Perehdytys on lakisääteistä. Työturvallisuuslaissa todetaan, että työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työmenetelmiin, työvälineisiin ja turvallisiin työtapoihin. Tapaturmariskit, työn psyykinen kuormitus vähenevät, kun työympäristö ja työtehtävät tulevat tutuiksi ja työn hallinnan tunne kasvaa.

Perehdytys tarjoaa mahdollisuuden perehdyttäjän ja uuden työntekijän tutustumiselle. Perehdytys uuteen työhön tulisi aloittaa heti ensimmäisistä työpäivistä alkaen. Omatoimista kansioiden selailua ei voi kutsua perehdyttämiseksi. (Jaakkola 2019, 161. 2019.)

Mentoroinnilla on mahdollista siirtää osaamista ja hiljaista tietoa kokeneilta työntekijöiltä uusille työntekijöille. Perehdytys suunnitelman laatiminen ja perehdytys suunnitelman selkeydestä ja ajantasaisuudesta huolehtiminen auttavat uutta työntekijää sekä mentoria. (Jaakkola 2019, 164–165.)

3.3 Tunneäly työelämässä

Tunteet ja tunneäly työelämässä. Tunteet ohjaavat päätöksiämme. Positiivisen psykologian mukaan vaikeita asioita voidaan käsitellä haasteina.

Tunneälykkyys eli kyky havaita, tunnistaa ja tulkita omia, sekä toisten tunteita. (Villgren 2022, 23–24.) Tunteet vaikuttavat usein työn imuun. Positiiviset tunteet kuten ilo, ylpeys, tyytyväisyys vahvistavat itsevarmuutta ja työssä pärjäämisen tunnetta. (Villgren 2022, 215.)

Tunteet liittyvät siihen, miten henkilö kokee itsensä osaksi työyhteisöä. Tunteiden ymmärtäminen vähentää väärinkäsityksiä (Villgren 2022, 215). Tunneälyn avulla voimme ymmärtää muita ihmisiä ja heidän näkökulmiaan ja kykenemme ottamaan heidän mielipiteensä huomioon. Tunneälyn ajatuksena on kyky tunnistaa ja hallita tunteita, jotta ilmaisu on asianmukaista. (Villgren 2022, 218.)

Tunteilla on ratkaiseva vaikutus suorituskyykyymme.

Ilahtuneena päätöksenteko tehostuu. Mikä vaikutus olisi, jos jokainen työntekijä aamulla ensimmäisenä ilahtuisi? Tunteet vaikuttavat siihen, miten ihmiset kiinnostuvat, kuuntelevat, keskittyvät ja muistavat viestisi.

Moni elää jaksamisensa ääri rajoilla. Työ, perhe, harrastukset ja kotityöt vaativat yhteensovittamista. Hetkellisesti kykenemme huippusuorituksiin ääri rajoilla. Pitkäkestoinen tasaisen hyvä ja hyvinvoiva suoritus vaatii erilaisia keinoja työn ja työstä palautumisen eteen. (Rantanen 2013, 11–20.)

Tunteet vaikuttavat myös työntekijöiden terveyteen. Etenkin pitkään jatkuvat negatiiviset tunteet ovat terveydelle haitallisia. Stressihormonien vähentämisen keinoja ovat levollinen mieli ja liikunta. (Rantanen 2013, 21.)

Tunteet ovat ratkaisevia elämän laadun kannalta. Tunteet vaikuttavat jopa ylipainoa tai elintapoja enemmän eliniän pituuteen. Vanhemman kokema stressi vaikuttaa myös perheen lasten terveyteen ja hyvinvointiin. Myös tulehdusarvoihin on todettu olevan yhteyttä perheissä, joissa on stressaava tilanne kotona. (Rantanen 2013, 22.)

Omien tunteiden kautta syntyy elämän mielekkyys ja luodaan pohja toisten tunteisiin vaikuttamiselle (Rantanen 2013, 26). Tunneilmaston johtamisen taito on arvokas taito organisaation johdolle. Miten herätetään innostus ja inspiraatio? Miten kohtaamme innottoman tai pelokkaan ilmapiirin? (Rantanen 2013, 26.)

Innostuneen ihmisen innostusta on mahdollista vahvistaa osoittamalla kiinnostusta. Vihaisen ihmisen vihaa on mahdollista saada laantumaan kuuntelemalla. Kun huomaat ja kiinnität huomion ihmisten tunteisiin voit oppia vaikuttamaan. Kuuntele kehollasi. Tunteiden huomaaminen moninkertaistaa ymmärryksesi siitä mitä tilanteessa oikeasti tapahtuu. (Rantanen 2013, 31–35.) Tunteilla on meille tärkeää kerrottavaa (Rantanen 2013, 198).

Myönteinen yhteisöllisyys tarkoittaa sitä, että yhteisössä on tilaa olla yksilöllinen ja yksilöiden erilaisuus tuo yhteisöön energiaa, jolla yhteisöllisyyttä voidaan rakentaa. Erilaisuuden hyväksyminen on perusta toimivalle yhteisöllisyydelle. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 5.)

4 TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY

Toimeksiantaja Kirkkonummi sijaitsee läntisellä Uudellamaalla. Kunta on kaksikielinen, enemmistökieli on suomi. Aukkaita kunnassa on yli 40 000. Kirkkonummella on kaunista luontoa, maalaismaisemia, merellisyyttä sekä hyvät harrastusmahdollisuudet.

Kunnan palveluista ja hyvinvoinnista huolehtii noin 1700 työntekijää. Varhaiskasvatuksen yhtenä toimintamuotona on päiväkotitoiminta, jota järjestetään päiväkodissa. Kirkkonummella toimii suomen- ja ruotsinkielisiä kunnallisia ja yksityisiä päiväkoteja. Kunnallinen päiväkotihoido voi olla kokopäiväistä tai osapäiväistä. Varhaiskasvatusta voi saada lapsi, joka ei ole vielä oppivelvollinen. Oppivelvollisuusikäinen voi saada varhaiskasvatusta, jos erityiset olosuhteet sitä vaativat eikä hoitoa voida muuten järjestää.

Empiirisen tutkimuksen kohteena olevassa yksikössä varhaiskasvattajia työskentelee yhteensä 20 henkilöä erilaisissa tehtävissä. Tehtävänimikkeitä heillä on varhaiskasvatuksen lastentarhanopettaja, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, päiväkotiapulainen, ryhmäavustaja, perhepäivähoidon varahoitaja, varhaiskasvatuksen erityislastentarhanopettaja, varajohtaja sekä päiväkodinjohtaja. Asiakkaana ovat alle kouluikäiset lapset ja heidän perheensä.

Varhaiskasvatus mahdollistaa vanhempien työssä käymisen ja tukee heitä kasvatustehtävässä. Varhaiskasvatus luo pohjan lasten tasavertaiseen oppimiseen tulevia sosiaalisia tilanteita sekä koulutietä varten.

Varhaiskasvatus mahdollistaa tuen tarpeen varhaisen havaitsemisen.

Opiskelua ajatellen lapsilla herkkyyskaudet alkavat jo varhaisessa vaiheessa ensimmäisien vuosien aikana. On ensiarvoisen tärkeää, että varhaiskasvatuksen laatu säilyy ja kehittyy.

Varhaiskasvatuksessa työvoimapula näkyy siten, ettei sijaisia tai vakituisia henkilöitä ole helppo rekrytoida. Hakijoita ei aina löydy ja sitten tehtäviä ketjutetaan esimerkiksi, lastenhoitaja tekee lastentarhanopettajan työtä.

Lastenhoitajan sijaisuuksiin rekrytoidaan henkilöitä, joilla on riittävä kiinnostus alaa kohtaan, mutta ei välttämättä alan koulutusta tai kokemusta alalta.

5 TUTKIMUSMENETELMÄ JA TUTKIMUSAINESTO

Tässä luvussa esitellään tutkimusmenetelmä, tutkimuskysymykset, aineiston keruu, litterointi ja analysointi, sekä kuvaillaan lyhyesti tutkimusprosessi.

5.1 Tutkimuskysymykset

Jotta työhyvinvointia voidaan tutkia ja kehittää, täytyy tutkia tarkemmin nykytilaa ja saada tarvittava tieto tarkastelun kohteena olevalta henkilöstöltä.

Tämän opinnäytetyön tutkimusongelmat ovat seuraavat:

- Millainen Kirkkonummen erään yksikön varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi on tällä hetkellä?
- Miten Kirkkonummen erään yksikön varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia voidaan kehittää?

Työn tutkimuksellinen lähestymistapa on tapaustutkimus. Menetelmä sopii tarkoitukseen, koska tutkimuksen kohteena on tämänhetkinen ilmiö, jota halutaan kuvata ja ymmärtää sekä laatia kehittämissuhteita (Kananen 2013, 54). Laadukkaan tapaustutkimuksen voima keskittyy tarkkuuteen, validiteettiin ja luotettavuuteen. Tapaustutkimuksen analyyttisinä työkaluina

voidaan käyttää laadullisia sekä kvantitatiivisia tapaustutkimustietoja. (Yin 2014.)

Itse kerättyä primaariaineistoa kerätään tässä tutkimuksessa haastattelemalla. Haastattelu menetelmä sopii tähän tarkoitukseen, koska tutkimuksessa halutaan syvällisesti selvittää aidosta ilmiöstä aidossa ympäristössä (Ojasalo ym. 2018, 41). Empiirisen aineiston keräämiseen käytetään menetelmänä haastatteluja. Haastattelemalla saadaan syvällisempää materiaalia kentältä eli työntekijöiltä. Henkilökunnalta tarvitaan selvitystä nykytilasta ja minkälaista kehitystä alalle kaivataan. Henkilökunnalta selvitetään haastatteluiden keinoin työhyvinvointiin vaikuttavista asioista. Tutkimusprosessi etenee vaiheittain kenttätöön kautta raportointiin. (Kananen 2013, 27.)

Empiirisen tutkimuksen kohteeksi on rajattu yksi yksikkö Kirkkonummelta. Ryhmähaastatteluiden mahdollisuutta ei syntynyt, koska haastateltavat toivoivat voivansa osallistua yksilöhaastatteluun.

Laadullisessa tutkimuksessa ei yleensä päätellä tuloksia sen varassa, kuinka suuri osa haastateltavista puhuu jostakin asiasta. Aineistoja ei ensisijaisesti muokata numeeriseen muotoon. Erilaisia tilastoja voidaan käyttää laadullisen tutkimuksen aineistona ja pohtia ryhmittelyä ja luokitustapoja suhteessa lopputulokseen. (Juhila 2021.)

Haastattelut toteutettiin 30.5–13.6.2023 välisenä aikana.

Haastattelutilanteessa haastattelija ja haastateltava tapasivat kasvokkain. Tallennusvälineenä oli puhelimen sanelinsovellus ja haastattelupaikkana oli päiväkotia, haastattelija oli Heidi Stenius. Haastattelut tapahtuivat työajan ulkopuolella ennen tai jälkeen työpäivän. Tilaksi haastatteluihin valittiin kulloinkin saatavilla ollut rauhallinen tila.

Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista. Tutkimus oli koko työyhteisön tiedossa ja henkilöiltä kysyttiin kiinnostusta haastatteluun. Osa haastateltavista henkilöistä ilmoittautuivat jo heti kun he kuuluivat mahdollisuudesta osallistua haastateltavaksi. Haastateltavaksi valikoitui lopulta 11 henkilöä. Kaksi haastattelua jäi toteutumatta haastateltavien omien kiireiden ja lomien vuoksi. Yhteensä yhdeksän haastatteluista toteutui.

5.2 Aineiston keruu

Haastateltavat henkilöt edustavat kattavasti koko työyhteisöä ammatilliselta kokemukseltaan, koulutukseltaan ja työtehtäviltään. Haastatteluihin osallistuneet henkilöt olivat n. 20 vuotta talossa työskennelleitä, sekä noin vuoden sijaisena olleita. Varhaiskasvatusalan työvuosien pituus vaihteli reilun 30 vuoden ja yhden vuoden välillä.

Aineiston keruu tapahtui haastattelemalla tutkittavan yksikön työntekijöitä 30.5.2023 – 13.6.2023 välisellä ajalla. Haastattelut toteutettiin rauhallisessa tilassa ennen sekä jälkeen työpäivän, haastateltavien ja haastattelijan omalla vapaa-ajalla. Tämä kertoo jo paljon haastateltavien sitoutumisesta tutkimukseen. Tutkimuksen aihe oli kaikille jo entuudestaan tuttu.

Haastattelut tehtiin puolistrukturoituna haastatteluna. Teema ja karkea kysymysrunko oli ennalta määritelty ja vapaalle keskustelulle oli varattu reilusti tilaa. Haastattelut toteutettiin henkilökohtaisesti kasvokkain. Haastattelut kestivät n. 30–90 minuuttia. Kysymykset olivat haastattelijan ja haastateltavan käytettävissä haastattelun aikana. Varsinaista muuta virikemateriaalia ei ollut päiväkodin tilojen lisäksi.

Haastateltavien vastaukset painottuivat pitkälti samoihin asioihin. Viimeiset keskustelut tuntuivat kokoavan aikaisempien haastatteluiden asioita luontevasti yhteen. Henkilöiden ammatillinen koulutus ja työkokemus näkyivät haastatteluiden aikana kokonaisuuden hahmottamisessa sekä esille nousseina asioina, kuten työn sujuvuus, perehdytys, yhteistyö, palautteiden saaminen ja vastaanottaminen. Osa haastateltavista vastasi enemmän omasta näkökulmastaan ja muutaman haastateltavan vastaukset muodostuivat enemmän työyhteisön kokonaisuuden kannalta.

5.3 Litterointi

Litterointi tarkoittaa haastattelun äänitallenteen puhtaaksi kirjoittamista kirjalliseen muotoon tavoitteiden ja tutkimuskysymysten kannalta sopivalla ja tarkoituksenmukaisella tavalla. Litterointi toteutui tässä tutkimuksessa nauhoitusten puhtaaksi kirjoittamisella tekstiksi sanasta sanaan tarkkuudella ja tarkastelemalla esille nousseita asioita haastattelun kysymyksiin luokitellen.

Vuorovaikutuksen elementtejä, kuten taukoja, äänenpainoja ja naurahduksia ei kirjattu tutkimuksen haastatteluiden pituuksien ja haastatteluiden suuren määrän vuoksi.

Haastatteluita useamman kerran kuunnelleena olisi kyllä ollut mielenkiintoista saada myös tunnelmaa paremmin esille. Asiaa oli paljon ja jokainen kertoi omin sanoin hyvin pitkälti lähes samoja asioita. Haastateltavat saivat tässä tutkimuksessa tilaisuuden tulla kuulluksi. Henkilöstöresurssit, palautuminen ja yhteisö nousivat vahvasti esiin.

Henkilöstöresursseilla tarkoitetaan kasvatushenkilöstön määrää suhteessa lasten lukumäärään. Työstä palautumisella tarkoitetaan kehon ja mielen elpymistä työn rasituksista. Vapaa-ajan palautumisen lisäksi palautumista tapahtuu tauoilla työpäivän aikana. Yhteisöllä tarkoitetaan ryhmää ihmisiä, jotka työskentelevät yhteisen päämäärän eteen. Koko aineisto litteroitiin. Osa keskustelun rönsyilystä jäi pois ryhmittely vaiheessa.

5.4 Analysointi

Teksti ryhmiteltiin ja koodattiin asetettujen tutkimusongelmien avulla Exceliin. Excelistä poimittiin esiin nousevia teemoja. Teemoittelulla tarkoitetaan aineiston pilkkomista ja järjestelemistä erilaisten aihepiirien mukaan. Tekstistä pyrittiin löytämään tutkimusongelman kannalta olennaiset aiheet. Teemoittelu oli sopiva aineiston analyysitapa, kun tavoitteena oli käytännön ongelman ratkaiseminen. Teemoittelun avulla saatiin olennaista tietoa.



Kuva 3. Tutkimusprosessi

Kuva 3 Kuva opinnäytetyön tutkimusprosessia. Tutkimusongelman määrittäminen ja tutkimuskysymykset, teoriaan perehtyminen,

haastattelukysymyksien laatiminen ja haastatteluiden toteutus, litterointi ja analysointi, johtopäätökset ja tulokset ja kehittämisideat.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tulokset esitellään tässä luvussa järjestettynä teemoittain. Työhyvinvoinnin nykytilan kartoitus esittelee nykytilasta esiin nousseita tuloksia. Työhyvinvointi kehittämisideoita, jossa esitellään kehittämiseen liittyviä tuloksia.

Työhyvinvointi, nykytilan kartoitus

Mitä työhyvinvointi sinulle tarkoittaa?

Vastausten perusteella voidaan tehdä seuraavia tulkintoja siitä, mitä työhyvinvointi tarkoittaa.

Työn ilo ja tasapaino

Monet vastaajat korostavat, että työhyvinvointi tarkoittaa, että töihin on kiva tulla, ja että työ tuo iloa ja tyytyväisyyttä. Tämä liittyy myös siihen, että työ ei kuormita yli palautumiskyvyn, ja töistä pystytään irtautumaan työpäivän päätteeksi.

”Suurimmaksi osaksi aamuista nousee mielellään. Kuormitus suhteessa palautumiseen on balanssissa ja töissä voi hyvin.” (A)

Sosiaalinen yhteisö ja hyväksyntä

Sosiaaliset suhteet työyhteisössä ovat tärkeitä. Vastaajat mainitsevat, että hyväksyntä ja yhteistyö työkavereiden kanssa vaikuttavat työhyvinvointiin.

”Hyvä ilmapiiri työyhteisössä innostaa.” (I)

Työhyvinvointi kattaa sekä psyykkisen, että fyysisen hyvinvoinnin. Työssä viihtyminen, stressin välttäminen ja fyysinen ergonomia ovat monelle tärkeitä näkökohtia. Työhyvinvointiin liittyy erittäin merkittävänä tekijänä henkilöstöresurssit, työvälineet ja työolosuhteet. Riittävät henkilöstöresurssit, hyvät työolosuhteet ja toimivat välineet parantavat työhyvinvointia.

”Rakenteet ovat kunnossa ja jokainen voi keskittyä työntekoon.”
(I)

Tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä nähdään tärkeänä. Esimerkiksi työaikojen ja taukojen suhteen.

”On sopivasti työtä ja taukoja.” (I)

”Loma-asiat toimivat.” (I)

Yhteenvetona voidaan todeta, että työhyvinvoinnin käsite on moniulotteinen ja siihen vaikuttavat sekä työn sisäiset että ulkopuoliset tekijät. Työhyvinvoinnin tavoitteena on, että työntekijät kokevat tyytyväisyyttä, iloa ja terveyttä työssään. Teoria tukee tutkimusaineiston sisältöä. Luvussa 2. alaluvussa kohdassa Työhyvinvointi nykyisin käsitellään aihetta tarkemmin.

Miten hyvä työhyvinvointi näkyy työssäsi?

Kokonaisuuden perusteella vaikuttaa siltä, että seuraavat tekijät korostuvat vastaajien näkemyksissä työhyvinvoinnista.

Useat vastaajat korostavat jaksamisen ja innostuksen tärkeyttä. Hyvä työhyvinvointi näkyy siinä, että työntekijät jaksavat tehdä työtään ja ovat motivoituneita. Työn ja vapaa-ajan tasapaino on toinen merkittävä tekijä. Työntekijät yrittävät tasapainottaa työtä ja vapaa-aikaa, mikä auttaa heitä ylläpitämään hyvinvointiaan.

”Näkyy siinä, kun ei ole töissä niin ei liiaksi tarvitse murehtia työasioita työajan ulkopuolella.” (D)

Sosiaaliset suhteet työkavereihin ja hyvät ihmissuhteet korostuvat myös. Positiiviset suhteet ja vuorovaikutus työyhteisössä ovat tärkeitä työhyvinvoinnin kannalta. Monet mainitsevat fyysisen aktiivisuuden, terveelliset elämäntavat ja hyvän unen merkityksen. Fyysinen ja psyykinen hyvinvointi tukevat työssä jaksamista.

”Kotona liikkumalla ja nukkumalla. Työn ja vapaa-ajan tasapaino.” (C)

Hyvä työhyvinvointi näkyy myös työn laadussa ja tehokkuudessa. Työntekijät, jotka voivat hyvin, voivat tuottaa korkealaatuista työtä.

”Jaksaa ja on motivaatiota tehdä työtä ja ne omat työtehtävät hyvin.” (D)

Työantajan on tärkeää tukea edellä mainittuja tekijöitä työympäristössä ja käytännöissä edistääkseen työntekijöiden hyvinvointia.

Tutkimusten mukaan aivot rakastavat haasteita, mutta tarvitsevat myös lepoa. Liike on lääke, pätee myös työssä jaksamiseen. (Friman 2016, 48–49.)

Miten voit itse ylläpitää omaa hyvinvointia?

Vastausten kokonaisuutta tarkasteltaessa voidaan todeta, että muutamat teemat korostuvat.

Useat vastaajat mainitsevat vapaa-ajan viettoa ja erilaisia harrastuksia hyvinvoinnin ylläpitäjinä. Mökillä oleminen, liikunta ja muut harrastukset tarjoavat vastapainoa työlle ja mahdollistavat rentoutumisen.

Toiset korostavat oman työn merkityksellisyyttä ja itsearvostusta, vaikka työympäristössä ei aina koettaisikaan saavan riittävästi arvostusta. Työn näkeminen merkityksellisenä auttaa ylläpitämään motivaatiota ja hyvinvointia.

Tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä on toistuva teema. Tämä sisältää sopivat työajat, työasioiden jättämisen työpaikalle sekä työasioiden välttämisen kotona.

”Työn ja vapaa-ajan tasapaino.” (F)

”En ajattele työasioita kotona. On vaatinut vuosia harjoitusta.” (G)

Vastaajat korostavat hyviä suhteita työkavereihin ja työyhteisön tärkeyttä. Keskusteluyhteyden ylläpitäminen ja tuleminen toimeen muiden kanssa ovat tärkeitä hyvinvoinnin tukemisessa. Unen merkitys hyvinvoinnille tunnustetaan, ja hyvä uni on tärkeä osa hyvinvoinnin ylläpitämistä. Perhe ja läheiset suhteet mainitaan myös keinoina ylläpitää omaa hyvinvointia.

Miten työnantaja edistää sinun työhyvinvointiasi?

Kun tarkastellaan vastauksia kysymykseen työnantajan mahdollisuuksista työhyvinvoinnin edistämiseen, voidaan tehdä seuraavia tulkintoja:

Useat vastaajat mainitsevat työsuhde-edut, kuten E-passin, kuntosalivuorot, uintimahdollisuudet, kansalaisopiston kurssit ja hieronnan, joilla työnantaja voi tukea työntekijöiden hyvinvointia. Nämä edut lisäävät työntekijöiden mahdollisuuksia liikuntaan ja rentoutumiseen. Nykyisiin käytäntöihin moni toivoi parannusta.

”Uinti yhdessä kylmässä uimahallissa, joka ei ole järkevän matkan päässä.” (C)

”Hieronta olisi työhyvinvointia edistävää.” (F)

”Hyvät kengät ja työvaatteet ettei vilustu.” (F)

”E-passi on tulossa.” (A)

Useat vastaukset liittyivät resursseihin ja työympäristöön. Työntekijät mainitsevat resurssien riittävyyden, ohjelmistojen toimivuuden ja käyttökatkojen vaikutuksen sekä työrauhan työtehtäviin.

”Työpäivän aikaiset asiat toimivaksi. Työ sujuvaksi.” (E)

”Inkluusio vaatii enemmän resursseja.” (E)

Joissain vastauksissa korostuu esihenkilön läsnäolo ja esihenkilön kyky ottaa vastaan palautetta. Työntekijät kokevat, että avoin viestintä ja mahdollisuus vaikuttaa asioihin parantavat työhyvinvointia. Esihenkilön toivottiin olevan useammin läsnä työyhteisössä. Työntekijät mainitsevat työterveyden ja mahdollisuuden terveystarkastuksiin. Tämä osoittaa, että terveydenhuoltoon ja työntekijöiden terveyden seuraamiseen panostaminen on tärkeää.

Lomien ja taukojen järjestäminen sekä ennakointi saavat myös mainintaa.

Työntekijät kaipaavat mahdollisuutta pitää lomiam suunnitelmallisesti.

”Ennakointi lomien suhteen, eli voi suunnitella omaa elämää.” (F)

”Epävarmuus vaikuttaa työhyvinvointiin.” (F)

Joissakin vastauksissa korostuu epävarmuus ja toive siitä, että työnantaja puuttuisi ongelmiin tiukemmin ja toimisi epäkohtien korjaamiseksi.

Näistä tulkinnoista käy ilmi, että työnantaja voi tarjota monenlaisia etuja ja mahdollisuuksia työntekijöilleen edistääkseen työhyvinvointia. Vastauksista tulee esiin tarpeita resurssien riittävyyteen, viestintään, terveydenhuoltoon ja työympäristön toimivuuteen liittyen.

Millaista on työskennellä nykyisessä työyhteisössä?

Kun tarkastellaan vastauksia kysymykseen työskentelystä nykyisessä työyhteisössä, voidaan tehdä seuraavia tulkintoja:

Useat vastaajat ilmaisevat positiivisia tunteita ja mainitsevat hyvän ilmapiirin työyhteisössään. He kokevat olonsa tervetulleiksi ja mukaviksi sekä

kuvaavat yhteisön henkeä hyväksi.

”Turvallinen työyhteisö.” (D)

Joissakin vastauksissa korostuu avoimuus ja kyky sanoa ääneen asioista. Toisaalta jotkut mainitsevat, että tiedonkulku ei aina toimi moitteettomasti ja kaikki eivät saa tarvittavaa tietoa. Useat vastaajat viittaavat tiimien ja ryhmien toimintaan ja yhteistyöhön. He huomauttavat, että vaikka aikuisten kesken on hyvä henki, tiimien välillä yhteistyö voisi olla parempaa.

”Enemmän yhteistyötä voisi tehdä. Ryhmät liikaa omillaan.” (E)

Jotkut vastaajat tuovat esiin tunteisiin ja hyvinvointiin liittyviä näkökohtia, kuten työkavereiden tunteminen, tiimien pysyvyys ja toisaalta sopiva vaihtuvuus muutaman vuoden välein. Myös työn vaikutus henkilökohtaiseen hyvinvointiin nostettiin esiin. Useissa vastauksissa korostetaan kokemusten jakamisen merkitystä tiimien kesken. Tiimipalaverit ja keskustelut ovat tärkeitä työyhteisön toiminnan arvioinnissa ja asioiden jakamisessa.

Monet vastaajat mainitsevat, että he arvostavat taitavia tiimikavereitaan ja kokevat saavansa tukea toisiltaan. Tuen saaminen ja työyhteisön jäsenten auttaminen korostuvat.

”Taitavia tiimikavereita. Helpottaa työn jakamista ja voi luottaa, että asiat hoituvat.” (D)

”Työyhteisöstä löytyy henkilöitä, joilta saa tukea. On mukavat ihmiset. Jos kysyt jotain, niin sä saat apua.” (H)

Yhteenvedona voidaan todeta, että suurin osa vastaajista näyttää olevan tyytyväisiä nykyiseen työyhteisöönsä, mutta samalla he tunnistavat joitakin parannuskohteita, erityisesti tiimien välisessä yhteistyössä ja tiedonkulussa. Avoimuus, hyvä henki ja tuen saaminen työtoverilta ovat myönteisiä tekijöitä nykyisessä työyhteisössä.

Mitä ovat mielestäsi tärkeät tunnetaidot työyhteisössä?

Tunnetaidot ovat keskeisiä tekijöitä työyhteisössä, ja vastauksista voidaan tehdä seuraavia tulkintoja:

Empatia ja kyky ottaa asioita puheeksi sekä sanoittaa tunteita ovat tärkeitä

taitoja työyhteisössä. Vastaajat korostavat tarvetta välttää toisten tulkitsemista ja sen sijaan kysyä, onko kaikki hyvin.

”Kyky ottaa asioita puheeksi ja sanoittaa tunteita.” (A)

Useat vastaajat painottavat tasapuolisuutta ja erilaisuuden huomioimista. He korostavat tarvetta välttää oletuksia ja keskittyä kuuntelemaan toisia, sekä ottaa vahvuudet ja mieltymykset puheeksi. Monissa vastauksissa mainitaan, että tunnetaidot ovat keskeisiä asiakaspalvelussa ja vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa. Empatia ja asioiden puheeksi ottaminen korostuvat vastauksissa. Kunnioitus ja hyvät käytöstavat ovat tärkeitä tekijöitä työyhteisön toimivuudessa. Vastaajat mainitsevat, että kunnioittaminen tulisi olla molemminpuolista.

Positiivisuus, innostus ja ilo työtä kohtaan mainitaan myönteisinä tekijöinä. Tämä viittaa siihen, että positiivinen asenne työhön ja toisiin työntekijöihin luo hyvää ilmapiiriä. Tunnetaidot liittyvät myös jatkuvaan oppimiseen ja koulutukseen. Työntekijät korostavat, että jatkuva koulutus on hyödyllistä tunnetaitojen kehittämisessä. Asiakkaiden erilaiset kasvavat haasteet vaativat osaamisen jatkuvaa kehittämistä.

Tiimityötaidot ja aktiivinen osallistuminen nähdään keskeisinä. Työntekijät korostavat tarvetta toimia tiimin jäsenenä, tuoda omia ideoita ja olla aktiivisia yhteistyökumppaneita. Palautteen antaminen ja hyvän puhuminen toisista korostuvat myös tärkeinä osina tunnetaitoja työyhteisössä.

”Hyvän puhuminen toisista.” (I)

”Palautteen antaminen tärkeää.” (I)

Millaisena koet tunnetaidot työyhteisössäsi tällä hetkellä?

Vastauksista miten tunnetaidot koetaan työyhteisössä tällä hetkellä, voidaan tulkita seuraavaa:

Useissa vastauksissa mainitaan, että tunnetaitojen kehittäminen vaatii aikaa. Myös tiimien tulisi toimia yhdessä useamman vuoden ajan, jotta voisi oppia tuntemaan toiset paremmin. Useat vastaajat korostavat tarvetta lisäkoulutukselle ja tietämyksen lisäämiselle tunnetaidoista. Kuraattorien

pitämää koulutusta mainitaan yhdeksi keinoksi kehittää tunnetaitoja.

Monet vastaajat korostavat tarvetta avoimeen ja rakentavaan kommunikaatioon työyhteisössä, erityisesti vaikeiden asioiden käsittelyssä.

”Ryhmien välisen toiminnan herättämät tunteet ja niiden käsittely ei aina toimi toivotulla tavalla.” (D)

Tunnetaidot nähdään tärkeinä erityisesti työssä, joka koskee lasten kanssa työskentelyä. Tunteiden tunnistaminen ja niiden käsittely ovat olennaisia taitoja.

”Tunnetaitokoulutuksesta voisi saada työkaluja ja materiaalia.” (G)

Vastaajat tuovat esiin sukupuolijakauman työyhteisössään ja vastauksissa mainitaan, että ”kaikki ollaan naisia.” Tämä saattaa liittyä sukupuolijakauman vaikutukseen tunnetaitojen ilmaisuun. Useat vastaajat tuovat esiin, että tunnetaitoja on kehitettävä jatkuvasti ja että ne eivät ole ongelma, vaan osa elinikäistä oppimista.

Tunnetaitojen kehittäminen ja niiden merkitys työyhteisössä tiedostetaan ja monilla on halu parantaa näitä taitojaan. Tarve koulutukselle ja avoimelle kommunikaatiolle ovat keskeisiä teemoja vastauksissa.

Millaiset asiat motivoivat sinua tai työyhteisöäsi?

Vastauksista millaiset asiat motivoivat, voidaan tehdä seuraavia tulkintoja:

Useat vastaajat korostavat, että onnistumiset työssä ja positiivinen palaute motivoivat heitä. Palaute esihenkilöltä ja mahdollisuus jakaa saavutuksia muiden kanssa nähdään tärkeinä.

”Palautteen saaminen työstä. Palaute niin, että muut kuulevat.” (A)

”Esihenkilö voi kiittää ja antaa tunnustusta tehdystä työstä.” (A)

”Hyvä luo hyvää, positiivinen palaute innostaa tekemään enemmän.” (F)

”Lapset motivoivat ja ovat se syy miksi olen hakeutunut alalle, he ovat aitoja.” (G)

Valinnan mahdollisuus ja vaikuttamisen mahdollisuus työssä ovat innostavia tekijöitä. Osallistuminen kehittämistyöhön ja päätöksentekoon antaa

motivaatiota. Tiimityö ja vastavuoroisuus työkavereiden kanssa koetaan motivoivina. Yhdessä työskentely ja asioiden jakaminen lisäävät työtyytyväisyyttä.

Yhteenvedona voi todeta, että monipuoliset tekijät motivoivat työntekijöitä, ja ne vaihtelevat yksilöllisesti. Työssä onnistuminen, palaute, yhteistyö, mahdollisuus vaikuttaa, hyvä ilmapiiri ja työn merkitys ovat keskeisiä tekijöitä, jotka voivat innostaa työntekijöitä ja työyhteisöä.

Millaiset asiat vaikuttavat sinun tai työyhteisösi sitoutumiseen?

Vastausten perusteella voidaan tulkita, että perehdytys, palaute ja työolosuhteet ovat korostuneet sitoutumisen merkittävänä tekijöinä työyhteisössä. Nämä seikat mainittiin useissa vastauksissa ja näyttävät olevan keskeisiä sitoutumisen edistäjiä. Työolosuhteisiin kuuluvat työilmapiiri, mahdollisuus tehdä työnsä hyvin sekä hyvä fyysinen työympäristö.

Useat vastaajat mainitsevat perehdytyksen merkityksen. Laadukas ja kattava perehdytys on tärkeää uusien työntekijöiden sitoutumisen ja työhön sopeutumisen kannalta.

”Perehdytys vaatii aikaa ja resursseja, se vaatii täällä kehittämistä.” (D)

Positiivinen palaute ja tunnustus työstä ovat merkittäviä sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä. Tämä tukee työntekijöiden itsetuntoa ja luo motivaatiota.

”Uskallan innostua, jos saan tukea ja kannustusta.” (G)

Tiimissä työskentely ja yhteistyö muiden työntekijöiden kanssa vaikuttavat sitoutumiseen. Yhteenkuuluvuuden tunne ja tiimiytymisen vahvistaminen ovat tärkeitä tekijöitä. Monille vastaajille kilpailukykyinen palkkaus ja se, että työntekijöistä pidetään huolta ovat sitoutumista tukevia tekijöitä.

”Riittävät resurssit.” (D)

”Kilpailukykyinen palkkaus.” (D)

”Työolot ja tiimi ympärillä vaikuttavat jaksamiseen.” (E)

”Pienetkin huomioinnit henkilöstöä kohtaan sitouttavat.” (H)

Työhyvinvointi kehittämisideoita

Kerro minulle, miten kehittäisit omaa työyhteisöäsi?

Kun tarkastellaan työyhteisön kehittämisen vastauksia kokonaisuutena seuraavat asiat korostuvat erityisen paljon:

Useat vastaukset korostavat vuorovaikutuksen ja kommunikaation parantamisen tarvetta. Tämä näyttää olevan keskeinen kehittämiskohde työyhteisössä.

”Kehittäisin vuorovaikusta tunnetaitokoulutuksilla ja sellaista yhteisöllisyyttä, jotta ymmärrettäisiin toisiamme paremmin täällä”.
(A)

Monessa vastauksessa mainitaan yhteistyön parantamisen tiimien välillä. Yhteistyötä pidetään tärkeänä tekijänä työyhteisön kehittämisessä. Resurssien ja henkilökunnan merkitys korostuu useissa vastauksissa. Osaavalle henkilökunnalle annetaan suuri merkitys.

Joissakin vastauksissa pohditaan lasten etua ja toivotaan koulutusta inklusion tuomiin haasteisiin. Inklusio tarkoittaa sitä, että lapsi saa osallistua oman lähikoulun tai päiväkodin toimintaan. Lapsen oppimista ja kehitystä tuetaan päiväkodissa lapsen tarpeita edellyttävällä tavalla.

”Inklusio pitää huomioida resursseina. Koulutusta inklusion tuomiin haasteisiin. Vaaratilanteet ja jatkuva selviytyminen ei ole hyvää arkea.” (E)

Kerro minulle, miten pitovoimaa tällä varhaiskasvatuksen alalla tulisi kehittää?

Kun tarkastellaan pitovoiman kehittämiseen kohdistuvia vastauksia kokonaisuutena, voidaan tehdä seuraavia yleisiä tulkintoja:

Useissa vastauksissa korostetaan resurssien merkitystä ja työolosuhteiden parantamisen tarvetta. Näihin kuuluvat riittävät henkilöstöresurssit, sijaispooli (tutut sijaiset, jotka tuntevat lapset sekä toimintatavat), välineiden kunto, ryhmäkoot ja ennakoitavuus. Tämä kohta näyttää olevan erityisen keskeinen vastaajien näkemyksissä.

”Riittävät resurssit, ne tuovat turvallisen ja hyvän olon olla töissä.”
(D)

Palkkaan ja työhyvinvointiin liittyvät huolenaiheet ovat myös merkittäviä, useat vastaajat korostavat näiden tekijöiden merkitystä pitovoimaan.

”Palkan tulee olla kilpailukykyinen naapurikuntien kanssa.” (D)

Työhyvinvointiin, lähinnä henkiseen jaksamiseen palkkauksella on merkitystä. Taloudellinen epävarmuus vaikuttaa hyvinvointiin. Yöuniin rahahuolet vaikuttavat, kun miettii miten saa koottua kasaan tarvittavat eurot sähkölaskuun, vuokraan tai lainanlyhennykseen. (Sjögren 2023, 15.)

”Palkalla on tultava toimeen ilman, että tarvitsee tehdä montaa työtä.” (A)

Joissakin vastauksissa ehdotetaan, että alasta kommunikoitaisiin positiivisempaan sävyyn ja tehtäisiin alaa paremmin näkyväksi.

”Tehdä näkyväksi mitä varhaiskasvatuksessa tehdään.” (C)

Lasten hyvinvointi ja heidän tarpeiden huomioiminen painottui joissakin vastauksissa työn kannalta motivoivana tekijänä.

Koulutuksen ja ammatillisen kehittymisen rooli nähtiin myös joissakin vastauksissa mahdollisina pitovoimaa tukevana tekijänä.

Näiden näkökohtien korostumisen lisäksi on tärkeää huomata, että vastauksissa on useita erilaisia tekijöitä ja näkökulmia. Kehittämistarpeet vaihtelevat vastaajien välillä ja vastauksissa korostuu monia erilaisia tekijöitä samanaikaisesti.

Millaisia asioita tulisi tehdä tunneilmaston eteen? Tarkentavia kysymyksiä tarpeen mukaan.

Kun tarkastellaan kokonaisuutena vastauksia kysymykseen, mitä asioita tulisi tehdä tunneilmaston eteen, voidaan tehdä seuraavia tulkintoja:

Useimmat vastaukset korostavat koulutuksen ja tietoisuuden lisäämisen merkitystä tunneilmaston parantamisessa. Tähän sisältyy sekä tunnetaitokoulutus, että laajempi asennemuutoksen tarve. Mahdollisuus ajatusten muodostamiselle nähdään tärkeänä.

”Koulutukset antavat ajattelemisen aiheita ja mahdollisuuksia muodostaa ajatuksia.” (B)

”Tunteita sivuutetaan helposti ja siihen voisi panostaa.” (B)

”Koulutusta tunnetaitoihin. Tunnetaidot ovat tärkeä osa työtä.” (E)

”Koulutukset tuovat itsevarmuutta tilanteiden kohtaamiseen.” (H)

Vuorovaikutus ja avoin keskustelu työyhteisössä ovat keskeisiä tekijöitä useissa vastauksissa. Tiimipalavereiden ja yhteisöllisten palavereiden merkitys korostuu. Yhteisöllisyyden edistäminen ja tiimityö nähdään keskeisinä tekijöinä tunneilmaston parantamisessa.

”Henkilökunnan oma hyvinvointi välittyy.” (C)

”Enemmän asioita pitäisi tehdä yhdessä työajalla.” (G)

Johtajuuden ja esimerkin voima korostuu useissa vastauksissa.

Koulutus, vuorovaikutus, yhteisöllisyys, tunnetaidot ja johtajuus toistuvat usein vastauksissa tunneilmaston parantamisen kontekstissa.

Lisäksi avoin keskustelu ja tiedottaminen nähdään tärkeinä työkaluina, jolla saadaan ihmiset rohkaistua sanomaan mielipiteensä.

Millaiset seikat vaikuttavat työmotivaatioon? Tarkentavia kysymyksiä tarpeen mukaan.

Kun tarkastellaan työmotivaatioon vaikuttavien seikkojen vastauksia kokonaisuutena, voidaan tehdä seuraavia yleisiä tulkintoja:

Useat vastaukset korostavat palkan merkitystä ja sen riittävyttä vapaa-ajan menetyksen korvaamisessa. Työ on myös koettava palkitsevaksi ja on tärkeää saada palautetta siitä, että työ on tehty hyvin.

Työn koetaan olevan motivoivaa, kun se koetaan merkitykselliseksi.

Merkityksellisen työn tekeminen ja mahdollisuus vaikuttaa työhön ja työympäristöön ovat keskeisiä tekijöitä työmotivaation ylläpitämisessä.

”Hankkeiden määrä kohtuullinen. Vaikuttamisen mahdollisuus mihin ja miten osallistuu.” (D)

”Tasapainoinen päivä, sopivasti taukoja ja sopivasti työtä.” (I)

”Työajat ja työvuorot ovat sellaiset, että sitten jaksaa.” (I)

Tiedostaminen, itsetunnon tukeminen sekä palaute työstä vaikuttavat myönteisesti työmotivaatioon.

”Tuntisi itsensä arvokkaaksi.” (B)

”Saada aidosti palautetta siitä hyvin tai huonosti hoidetusta työstä.” (B)

Hyvä tiimityö ja positiivinen työyhteisö, jossa huomioidaan ja tuetaan toisiaan, ovat tärkeitä työmotivaation lähteitä.

”Kuorman jakaminen auttaa jaksamaan.” (D)

”Ettei tarvitse pelätä väkivaltaisia asiakkaita” (F)

”On hyvä mennä, kun tiedät että hommat hoituvat.” (H)

Hyvä tiedonkulku työpaikalla ja tiedottaminen koetaan tärkeinä tekijöinä työmotivaation ylläpitämisessä.

Vaikka edellä mainitut tekijät korostuvat vastauksissa, on tärkeää huomata, että monissa vastauksissa korostetaan useita eri tekijöitä samanaikaisesti.

Näiden tekijöiden yhdistelmä vaikuttaa yksilön työmotivaatioon, ja se voi vaihdella työympäristöstä ja yksilön henkilökohtaisista tarpeista riippuen.

Millaiset seikat vaikuttavat sitoutumiseen? Tarkentavia kysymyksiä tarpeen mukaan.

Kun tarkastellaan sitoutumiseen vaikuttavien seikkojen vastauksia kokonaisuutena, voidaan tehdä seuraavia yleisiä tulkintoja:

Useimmat vastaukset korostavat työyhteisön ilmapiirin ja yhteisöllisyyden merkitystä sitoutumisen kannalta. Tämä sisältää hyvät työolosuhteet, kuulumisen tunteen ja työpaikalla viihtymisen.

”Yhteisöllisyyden edistämistä, täytyy olla niitä hetkiä, että ollaan koko porukka yhdessä.” (I)

Vaikuttamisen mahdollisuudet omaan työhön, työyhteisöön ja päätöksentekoon nähdään tärkeinä tekijöinä sitoutumisen edistämisessä. Osallistaminen ja yhdessä suunnittelu ovat tärkeitä.

”Voidaan yhdessä suunnitella ja kehittää sitä työtä.” (I)

Palaute työstä ja saavutuksista vaikuttaa myönteisesti sitoutumiseen. Sekä positiivinen, että rakentava palaute ovat keskeisiä.

Resurssien saatavuus ja hyvä työympäristö vaikuttavat sitoutumiseen.

Materiaalien ja välineiden puute voi vaikuttaa negatiivisesti.

Joissakin vastauksissa mainitaan rahalliset korvaukset sitoutumisen edistäjinä, erityisesti tavoitteiden saavuttamisen ja hyvin tehdyn työn kohdalla. Yhteisölliset aktiviteetit, kehityskeskustelut ja osallistuminen työn suunnitteluun nähdään tärkeinä sitoutumisen edistäjinä.

Yleisesti vastauksissa korostuvat työyhteisön ilmapiiri, yhteisöllisyys, vaikuttamismahdollisuudet, palaute ja osallistuminen sitoutumisen ylläpitävinä tekijöinä.

Kerro minulle millaisia kokemuksia sinulla on työhyvinvoinnin kehittamisestä. Miten kehittäisit nykyistä työyhteisöäsi?

Kun tarkastellaan vastauksia aikaisempiin kokemuksiin työhyvinvoinnin kehittamisestä kokonaisuutena, voidaan tehdä seuraavia yleisiä tulkintoja:

Useat vastaukset korostavat yhteisöllisyyden merkitystä työhyvinvoinnin kehittämisessä. Työntekijöiden välinen vuorovaikutus, tiimipalaverit, avoin keskustelu ja toistensa tunteminen nähdään keskeisinä tekijöinä.

Työntekijöiden mielipiteiden ja näkemysten huomioiminen, heidän kuuntelemisensa ja osallistaminen päätöksentekoon nähdään tärkeinä tekijöinä työhyvinvoinnin edistämässä.

”Tarkemmin suunnattu työhyvinvointikysely voisi toimia keinona kehittää toimintaa. Yksilöt saavat itse nykykartoituksen avulla kehittää toimintaa.” (A)

Koulutuksilla, kehityskeskusteluilla ja oman vahvuuden esiintuomisella on merkitystä työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Vapaa-ajan toiminta yhdessä työkavereiden kanssa sekä yhteiset aktiviteetit nähdään positiivisina tekijöinä työhyvinvoinnin edistämässä.

Palaute ja vuorovaikutus esihenkilön kanssa
Esihenkilön läsnäolon, kehityskeskustelujen ja palautekyselyn kehittämisen merkitys mainitaan useissa vastauksissa.

Edellä mainittujen tekijöiden lisäksi on tärkeää huomata, että työhyvinvoinnin kehittäminen vaatii monipuolista lähestymistapaa, joka ottaa huomioon

monenlaiset tarpeet ja odotukset työyhteisössä. Työntekijöiden yhteistyö, osallistaminen ja avoin vuorovaikutus näyttävät olevan keskeisiä tekijöitä työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Keskustelun kokoamista ja haastateltavan esiin nostamien asioiden kokoaminen, jotta tiedämme, että olemme ymmärtäneet asiat samalla tavalla.

Useat vastaukset painottavat työhyvinvoinnin merkitystä motivaation ylläpitämisessä. Esihenkilön ja työkavereiden tuki sekä resurssien riittävyys mainitaan usein tekijöinä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin ja siten myös motivaatioon.

”Motiveituneen motivaation ylläpitäminen. Liekin saa helposti sammumaan.” (B)

”Esimiehen ja työkavereiden tuki oman innostuksen eteenpäin viemiseen.” (B)

”Työhyvinvointi vaikuttaa motivaatioon ja sitoutumiseen. Työnantajan tuki ja huomiointi tärkeässä asemassa. Perehdytys vaatii käytännön toimia, pelkkä kansio ei riitä perehdytykseksi. Henkilökunnalta saa aina kysyä, jos ei jotain tiedä.” (C)

Koulutuksen ja perehdytyksen laatu ja saatavuus ovat toinen korostuva tekijä. Laadukas perehdytys ja mahdollisuus osallistua koulutuksiin nähdään tärkeinä motivaation ylläpitämiseksi.

Yhteisöllisyys työyhteisössä ja hyvät työyhteisökäytännöt mainitaan myös usein. Työyhteisön ilmapiiri ja työkavereiden kanssa hyvin toimiva yhteistyö vaikuttavat positiivisesti motivaatioon.

Kilpailukykyinen palkka ja palkitseminen

Palkka ja mahdolliset lisäedut, kuten vaateraha, mainitaan tekijöinä, jotka voivat vaikuttaa motivaatioon. Lisäksi kannustaminen ja palkitseminen nähdään positiivisina keinoina ylläpitää motivaatiota.

”Kunnan puolelta voisi miettiä jotain porkkanoita, nyt maksetaan vaan just KVTES:n mukaan eikä mitään ylimääräistä.” (H)

Motivaation ylläpitäminen ja työhyvinvoinnin kehittäminen vaativat monipuolista lähestymistapaa, joka sisältää tuen, koulutuksen, palkitsemisen ja yhteisöllisyyden edistämisen. Työntekijöiden tarpeiden ja odotusten huomioiminen on keskeistä työyhteisön motivaation ylläpitämisessä.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

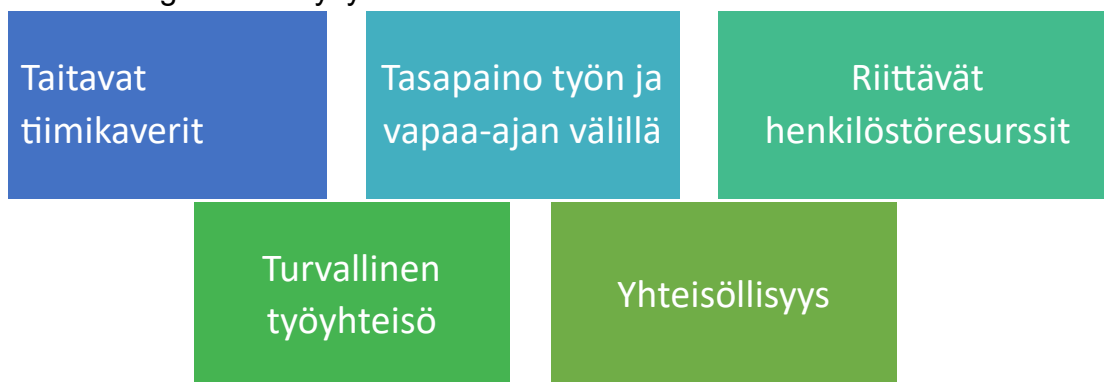
Tulosten kuvausten jälkeen tuloksena on selvitys tutkittavan yksikön nykytilasta ja kehittämisideoita työhyvinvoinnin ja pitovoiman parantamiseksi. Tunnetaitoihin liittyvää koulutusta on järjestetty kaksi kertaa tämän tutkimuksen aikana. Työhyvinvointiaiheen parissa riittää jatkossakin kehitettävää ihan valtakunnallisella tasolla sekä jokaisessa varhaiskasvatuksen yksikössä.

Haastattelut vahvistivat teoriasta esiin nousseita työhyvinvoinnin tekijöitä. Työn ja muun elämän tasapainoa arvostetaan. Palautumisen merkitys tiedostetaan työnantajan ja työntekijän näkökulmasta.

Edistymisen näkyväksi tekeminen luo tunteen kehittymisestä ja lisää sisäistä motivaation tunnetta. Palautteen merkitys korostui useassa vastauksessa.

7.1 Päätulokset tämän tutkimuksen osalta

Tutkimusongelma eli nykytilan kartoitus:



Kuva 4. Tutkimusongelma nykytilan kartoitus, päätulokset.

Monet vastaajat mainitsevat, että he arvostavat taitavia tiimikavereitaan ja kokevat saavansa tukea toisiltaan. Tuen saaminen ja työyhteisön jäsenten auttaminen korostuvat.

”Taitavia tiimikavereita. Helpottaa työn jakamista ja voi luottaa, että asiat hoituvat.” (D)

”Työyhteisöstä löytyy henkilöitä, joilta saa tukea. On mukavat ihmiset. Jos kysyt jotain, niin sä saat apua.” (H)

Vastauksissa korostuu, miten työhyvinvointia tulkitaan, että töihin on kiva tulla, ja että työ tuo iloa ja tyytyväisyyttä. Tämä liittyy myös siihen, että työ ei

kuormita yli palautumiskyvyn, ja töistä pystytään irtautumaan työpäivän päätteeksi.

Useat vastaajat ilmaisevat positiivisia tuntemuksia ja mainitsevat hyvän ilmapiirin työyhteisössään. He kokevat olonsa tervetulleiksi ja mukaviksi sekä kuvaavat yhteisön henkeä hyväksi.

”Turvallinen työyhteisö.” (D)

Sosiaaliset suhteet työyhteisössä koetaan tärkeinä. Vastaajat mainitsevat, että hyväksyntä ja yhteistyö työkavereiden kanssa vaikuttavat työhyvinvointiin. Työhyvinvointiin liittyvien henkilöstöressurssien, välineiden ja työolosuhteiden merkitys nousi voimakkaasti esiin haastateltavien vastauksissa. Riittävät henkilöstöressurit sekä tutut pätevät sijaiset nähdään tärkeänä tekijänä työn toimivuuden kannalta. Työtoverilta saatu tuki nähtiin tärkeänä ja arvokkaana jaksamisen kannalta.

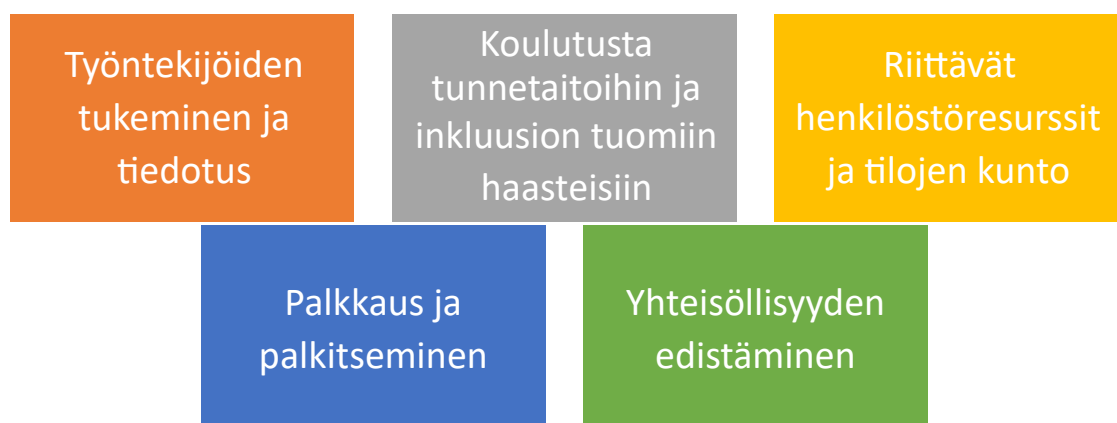
Tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä nähdään tärkeänä. Työhyvinvointiin liittyy joustavuus, esimerkiksi työaikojen ja taukojen suhteen.

”On sopivasti työtä ja taukoja.” (I)

”Loma-asiat toimivat.” (I)

Yhteenvedona voidaan todeta, että suurin osa vastaajista näyttää olevan tyytyväisiä nykyiseen työyhteisöönsä, mutta samalla he tunnistavat joitakin parannuskohteita, erityisesti tiimien välisessä yhteistyössä ja tiedonkulussa. Avoimuus, hyvä henki ja tuen saaminen työtoverilta ovat myönteisiä tekijöitä nykyisessä työyhteisössä.

Tutkimusongelma eli kehittäminen:



Kuva 5. Tutkimusongelma kehittäminen, päätulokset.

Motivaation ylläpitäminen ja työhyvinvoinnin kehittäminen vaativat monipuolista lähestymistapaa, joka sisältää tuen, koulutuksen, palkitsemisen ja yhteisöllisyyden edistämisen. Työntekijöiden tarpeiden ja odotusten huomioiminen on keskeistä työyhteisön motivaation ylläpitämisessä.

Vastauksissa nousee esiin resurssien merkitys ja työolosuhteiden parantamisen tarve. Riittävät henkilöstöresurssit, sijaisten saatavuus, välineiden ja tilojen kunto, sisäilman laatu, ryhmäkoot ja ennakoitavuus.

”Riittävät resurssit, ne tuovat turvallisen ja hyvän olon olla töissä.”
(D)

Vastauksissa pohditaan lasten etua ja toivotaan koulutusta inklusion tuomiin haasteisiin.

Inklusio tarkoittaa sitä, että lapsi saa osallistua oman lähikoulun tai päiväkodin toimintaan. Lapsen oppimista ja kehitystä tuetaan päiväkodissa lapsen tarpeita edellyttävällä tavalla.

”Inklusio pitää huomioida resursseina. Koulutusta inklusion tuomiin haasteisiin. Vaaratilanteet ja jatkuva selviytyminen ei ole hyvää arkea.” (E)

Palkkaan ja työhyvinvointiin liittyvät huolenaiheet ovat myös merkittäviä, useat vastaajat korostavat näiden tekijöiden merkitystä pitovoiman kannalta.

”Palkalla on tultava toimeen ilman, että tarvitsee tehdä montaa työtä.” (A)

Tunnetaitoihin toivottiin lisää koulutusta, jotta työkavereiden ja asiakkaiden kohtaamiseen saisi uutta osaamista. Tiedotukseen ja tiimien väliseen yhteistyöhön toivottiin kiinnitettävän aikaisempaa enemmän huomiota. Nyt kaikki viestit eivät tavoita kaikkia tiimejä. Osa tiimeistä kaipaa enemmän yhdessä toteutettuja projekteja.

Tämä näyttäisi vahvistavan aikaisempia tutkimuksia.

Sopivan haastava työ. Tasapaino työn ja muun elämän kanssa.

Haastateltavien vastauksissa mainittiin tasapaino työn ja muun elämän välillä.

Työstä toivottiin palautetta ja edistymisen näkyväksi tekemistä. Luvussa 2 alaluvussa Motivaatio käsitellään aihetta tarkemmin.

Positiivisella palautteella on suuri merkitys sitoutumisen ja sisäisen motivaation kasvamisen kannalta. Luvussa 3 alaluvussa Sitouttaminen käsitellään aihetta tarkemmin.

Kehittämisideat työhyvinvoinnin kehittämiseen on haastateltavien toiveiden pohjalta toteutettavat sanallisen vastauksen mahdollistavat työhyvinvointikyselyt. Tutkittavan yksikön haastateltavista useampi henkilö toivoi avoimia työhyvinvointikyselyitä, jossa voi vastata sanallisesti. Sanalliset vastaukset osana työhyvinvointikyselyä on myös se mitä henkilöstöhallinto kaipaa. Henkilöstöhallinto tarvitsee aitoa tutkittua tietoa kentältä ja sanallisella palautteella henkilöstön työhyvinvoinnista saa laajemmin ja kattavammin tietoa.

7.2 Luotettavuus

Tutkimusten on perustuttava hyvään tieteelliseen käytäntöön ja tuotettava uutta tietoa. Tutkimus toteutetaan harkitusti, perustellusti ja täsmällisesti. Tämän tutkimuksen aihe on ajankohtainen ja tutkimus perustuu aiempaan tutkimustietoon ja teoriaan.

Tutkimustyössä on pyritty järjestelmällisyyteen ja täsmällisyyteen tiedonhankinnasta läpi koko tutkimuksen ja raportoinnin. Tutkimuksen alkuvaiheessa teoriasta etsittiin tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuskysymykset laadittiin tutkimusongelman ja teorian pohjalta. Tutkimuksessa primääriaineistoa on kerätty haastattelemalla henkilöitä kasvotusten. Haastattelut toteutettiin vapaaehtoisille haastateltaville, joita oli kaikkiaan yhdeksän henkilöä.

Haastateltavat olivat motivoituneita, koska osallistuivat haastatteluun omalla vapaa-ajallaan. Kesän ja loman lähestyminen saattoi myös vaikuttaa haastateltavien tunnetilaan ja työhyvinvointiin. Haastateltavilla oli pitkä lukukausi takana ja loma edessä.

Haastateltavien ja haastattelijan työtoveruudella saattoi olla vaikutusta siihen, miten rohkeasti kysymyksiin vastattiin. Haastattelijana toimin eettisten ohjeiden mukaan aktiivisena kuuntelijana ja välttelin vastauksien kommentointia. Haastattelut kestivät 30–90 minuuttia.

Toki aina voi pohtia, oliko kysymysten asettelulla vaikutusta tuloksiin. Vastauksista tehtyjen tulkintojen vaikutus voi mahdollisesti heikentää luotettavuutta. Haastateltavat kertoivat jokainen omin sanoin sen hetkisestä työhyvinvoinnistaan ja kehittämisideoista.

Haastatteluun osallistui puolet tutkittavan yksikön henkilökunnasta ja näin ollen saadaan totuusarvoltaan melko hyvä kuva tutkittavasta yksiköstä. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää keskustelun herättäjänä ja työhyvinvoinnin kehittämisessä. Tutkimuksen toteutus uudelleen toisena ajankohtana, toisen haastattelijan toimesta koko yksikön henkilöstölle saattaa antaa erilaisen kuvan työhyvinvoinnin sen hetkisestä nykytilasta ja kehittämisehdotuksista.

Työhyvinvoinnin nykytila on jatkuvasti muuttuva ja työhyvinvoinnin kokemukset ovat henkilökohtaisia ja painottuvat erilaisiin seikkoihin. Tutkimus kuvaa sen hetkistä tilaa, jolloin tutkimus toteutettiin. Tutkimustuloksissa on havaittavissa paljon yhtäläisyyksiä haastateltavien vastauksissa toisiinsa nähden, sekä aikaisempiin tutkimuksiin ja teoriaan, joka puolestaan vahvistaa tutkimuksen luotettavuutta.

7.3 Toistettavuus

Toteutettu tutkimus on toistettavissa. Tutkimus kuvaa silti sen hetkistä tilaa ja tulokset olisivat luultavasti ainakin osittain poikkeavat. Haastattelijan merkitys on suuri, koska haastattelija on työskennellyt haastateltavien kanssa. Myös haastattelijan tavassa muotoilla kysymykset tulisi mahdollisesti toisenlaisia vastauksia. Pääpiirteittäin työhyvinvointiin vaikuttavat silti pitkälti samat asiat hieman erilaisella painotuksella.

8 LOPUKSI

Henkilöstöhallinnon asioita ei aina ole helppo tutkia. Mutta katson että saatiin hyödyllinen selvitys tutkimuksen kohteena olevan työyhteisön nykytilasta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Aihe oli erittäin mielenkiintoinen ja ajankohtainen.

Tieteellisiä artikkeleita oli runsaasti saatavilla niin suomeksi kuin englanniksi. Tämä opinnäytetyö oli tärkeä oppimisprosessi tulevan työelämän kannalta. Tiedon hakemisesta ja eri tahojen välisestä yhteistyöstä oli mahdollista oppia paljon tätä opinnäytetyötä tehdessä.

Henkilöstöhallinnossa aihe koettiin tärkeäksi ja kentältä saatu tieto arvokkaaksi. Henkilöstöhallinto sai kaipaamaansa tietoa kentältä ja voi omalta osaltaan olla vaikuttamassa henkilöstön työhyvinvointiin. Tästä tutkimuksesta on toivottavasti apua tutkittavan yksikön kehittämissuunnitelmiin tulevia vuosia ajatellen.

Tutkimustuloksia ei voi suoraan soveltaa toisiin varhaiskasvatuksen yksiköihin, tutkimus antaa suuntaa siitä mitä työntekijät tarvitsevat voidakseen työssä hyvin. Samoja tutkimuskysymyksiä voitaisiin hyödyntää toisissa yksiköissä tehtävissä tutkimuksissa.

Työhyvinvoinnin parissa on käyty useita syvällisiä keskusteluita. Ihmisiä motivoivat hyvin erilaiset asiat, vaikka motivaatioon vaikuttavat tietyt lähtökohdat ja arvot. Työnvalintamotivaatio on varmasti se yhdistävä tekijä. Tahto työskennellä yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Hyvä perehdytys sekä mentorointi ovat oleellisia toimintatapoja, jotta kaikki yhteisön jäsenet ymmärtävät työpaikan toimintatavat ja yhteisen tavoitteen. Kun yhteisön jokainen jäsen on saanut olla rakentamassa yhteisiä tavoitteita heidän motivaationsa kasvaa ja he ovat sitoutuneempia työhönsä.

Työn ja vapaa-ajan tasapaino vaikuttavat työhyvinvointiin. Työssä tulee olla turvallinen olo ja tunne, että päivästä selviää. Yhteisöllisyys koettiin merkitykselliseksi tekijäksi hyvinvoinnin kannalta.

Tämä tutkimus kuvaa työntekijöiden näkemyksiä tutkittavan yksikön henkilökunnan työhyvinvoinnin tilasta, sillä hetkellä kun tutkimus tehtiin. Haastateltavien toiveena oli tarkempi tutkimus henkilöstön hyvinvoinnista laajemmin koko kunnan tasolla. Tutkimuksen aikana toteutui kaksi tunnetaitokoulutusta. Hyviä aiheita tuleville opinnäytetyöntekijöille voisi olla tunnetaitoihin ja tunneälyyn liittyvä tutkimus.

LÄHTEET

Ahola, K., Kivistö, S. & Vartia, M. 2006. Työterveyspsykologia. Helsinki: Työterveyslaitos.

Ahola, T. & Furman, B. 2015. Reteaming-valmennus, Yksilöiden ja yhteisöjen ratkaisukeskeinen kehittämismenetelmä. Uudistettu painos. Helsinki: Lyhytterapiainstituutti Oy.

Carlsson, M & Järvinen, K. 2012. Mielekäs työ, uuden ajan uraopas. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Cremin, R. 2023. Lapset. Nelli Korhonen on työskennellyt Helsingin päiväkodeissa, eikä laittaisi sinne omaa lastaan – ajatuspajan ehdotus voisi vain pahentaa kriisiä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://yle.fi/a/74-20015263> [viitattu 18.3.2023].

Friman, T. 2016. Hyvä työpäivä. Helsinki: Viisas elämä.

Jaakkola, H. 2019. Valitse innostus, voimakirja sosiaalialalle. Jyväskylä: PSkustannus.

Juhila, K. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. 2021. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-onlaadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/> [viitattu 11.4.2023].

Kananen, J. 2013. Sarjajulkaisu 143. Case-tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Viro: Kauppakamari.

Korpelainen, K. 2006. Luovuus ja motivaatio intentionaalisessa toiminnassa. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://journal.fi/akakk/article/view/114871/67804> [viitattu 18.3.2023].

Manka, M. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent.

Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. 2017. Tykkää työstä -Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2018. Kehittämistyön menetelmät - Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.

Ranta, S. 2023. Hyvinvoiva varhaiskasvatuksen työntekijä on kaikkien etu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tutkittuvarhaiskasvatuksesta.com/2023/02/03/hyvinvoiva-varhaiskasvatuksen-tyontekija-on-kaikkienetu/> [viitattu 18.3.2023].

Rantanen, J. 2013. Vaikuta tunteisiin! Lisää voimaa tekemiseen. Talentum.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Sjögren, M. 2023. Työhyvinvointia rahataidoilla - Rahataidon salaisuus, joka varmistaa työhyvinvointisi. Jyväskylä: Varapuu Oy.

Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. EU: UNIpress.

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

Villgren, N. 2022. Työvoiminnan puuhastelukirja. Helsinki: Books on Demand.

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä - Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Word, J. & Park, S. 2012. The new public service? Empirical research on job choice motivation in the nonprofit sector. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www-emerald-com.ezproxy.xamk.fi/insight/content/doi/10.1108/PR-072012-0120/full/pdf?title=the-new-public-service-empirical-research-on-jobchoice-motivation-in-the-nonprofit-sector> [viitattu 18.3.2023].

Yin, R. 2014. Case study research. Design and methods. California: Sage.

Haastattelun kysymyksiä.

Työhyvinvointi, nykytilan kartoitus.

1. Mitä työhyvinvointi sinulle tarkoittaa?
2. Miten hyvä työhyvinvointi näkyy työssäsi?
3. Miten ylläpidät omaa työhyvinvointiasi?
4. Miten työnantaja edistää sinun työhyvinvointiasi?
5. Millaista on työskennellä nykyisessä työyhteisössä?
6. **Mitä ovat mielestäsi tärkeät tunnetaidot työyhteisössä?**
7. **Millaisena koet tunnetaidot työyhteisössäsi tällä hetkellä?** (Tässä tutkimuksessa tarkoitetaan...)

- Tunteet ja tunneäly työelämässä. Tunteet ohjaavat päätöksiämme. Positiivisen psykologian mukaan vaikeita asioita voidaan käsitellä haasteina. Tunneälykyky eli kyky havaita, tunnistaa ja tulkita omia, sekä toisten tunteita. (Villgren 2022, 23–24.) Tunteiden vaikutus työn imuun. Positiiviset tunteet kuten ilo, ylpeys, tyytyväisyys vahvistavat itsevarmuutta ja työssä pärjäämisen tunnetta. (Villgren 2022, 215.)

- Myönteinen yhteisöllisyys tarkoittaa sitä, että yhteisössä on tilaa olla yksilöllinen ja yksilöiden erilaisuus tuo yhteisöön energiaa, jolla yhteisöllisyyttä voidaan rakentaa. Erilaisuuden hyväksyminen on perusta toimivalle yhteisöllisyydelle. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 5.)

8. Millaiset asiat motivoivat sinua tai työyhteisöäsi? (Tässä tutkimuksessa tarkoitetaan...)

- Innostunut ihminen on sisäisesti motivoitunut. Innostunut ihminen kokee myönteisiä tunteita, tyytyväisyyttä ja iloa. Yksittäisen henkilön innostus voi levitä koko työyhteisöön, mikäli työyhteisön kulttuuri näin sallii.

9. Miten työntekijän sitoutuminen näkyy työyhteisössä? (Tässä tutkimuksessa tarkoitetaan...)

- Perehdytys mahdollistaa uuden työntekijän pääsyn osaksi työyhteisöä ja oman vastualueen sisäistämistä.

Haastattelun kysymyksiä.

Työhyvinvointi kehittämisideoita.

1. Kerro minulle, miten kehittäisit omaa työyhteisöäsi?
2. Kerro minulle, miten pitovoimaa tällä varhaiskasvatuksen alalla tulisi kehittää?
3. Millaisia asioita tulisi tehdä tunneilmaston eteen? Tarkentavia kysymyksiä tarpeen mukaan.
4. Millaiset seikat vaikuttavat työmotivaatioon? Tarkentavia kysymyksiä tarpeen mukaan.
5. Millaiset seikat vaikuttavat sitoutumiseen? Tarkentavia kysymyksiä tarpeen mukaan.
6. Kerro minulle millaisia kokemuksia sinulla on työhyvinvoinnin kehittämisestä. Miten kehittäisit nykyistä työyhteisöäsi?

Keskustelun kokoamista ja haastateltavan esiin nostamien asioiden kokoaminen, jotta tiedämme, että olemme ymmärtäneet asiat samalla tavalla.