



Jenna Räsänen

Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointikysely

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomin tutkinto

Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Huhtikuu 2025

Tiivistelmä

Tekijä:	Jenna Räsänen
Otsikko:	Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointikysely
Sivumäärä:	34 sivua + 3 liitettä
Aika:	Huhtikuu 2025
Tutkinto:	Sosionomi
Tutkinto-ohjelma:	Sosiaaliala
Suuntautumisvaihtoehto:	Sosiaaliohjaus
Ohjaaja(t):	Markus Neuvonen ja Miia Ojala Lehtori

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia sekä työssä jaksamista. Tavoitteena oli myös herättää henkilöstö pohtimaan omaa työhyvinvointiaan ja tarjota ideoita sen parantamiseksi. Tutkimuskysymyksinä olivat: 1) Miten työntekijät kokevat työhyvinvointinsa tällä hetkellä? 2) Mitkä asiat edistävät työhyvinvointia? 3) Miten työhyvinvointia voidaan kehittää?

Aihe on tärkeä, koska varhaiskasvatus on keskeinen osa yhteiskuntaamme ja henkilöstön hyvinvointi vaikuttaa suoraan lasten saamaan hoivaan, kasvuun ja kehitykseen. Varhaiskasvatuksella on suuri rooli lapsuudessa koska se luo pohjan lasten hyvinvoinnille tulevaisuudessa. Työhyvinvointi on tärkeä myös sosiaalialanopiskelijoille, sillä oman työhyvinvoinnin ylläpitäminen takaa sen, että asiakkaille tarjottava tuki on laadukasta.

Opinnäytetyö perustui kvalitatiiviseen tutkimukseen, jonka avulla saatiin syvällistä tietoa työhyvinvointia koskevista kokemuksista ja näkemyksistä. Aineisto kerättiin työhyvinvointikyselyn avulla, johon vastasi 9 varhaiskasvatuksen työntekijää. Opinnäytetyössä käytettiin laadullista sisällönanalyysiä ja tulosten analysoinnissa välineenä koodaamista. Tulokset osoittivat, että työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, kuten kiire, melutaso ja riittämättömyyden tunne. Lisäksi sijaisten saatavuus koettiin haasteena. Toisaalta hyviä käytäntöjä kuten tiimityön kehittäminen ja ammatillinen tuki koettiin työhyvinvointia edistävinä. Vastajaat kokivat, että johtamisella on merkittävä rooli työntekijöiden jaksamisessa ja työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että työhyvinvointia voidaan kehittää ennaltaehkäisemällä työuupumusta ja tukemalla työn ja vapaa-ajan tasapainoa. Erityisesti avoimuus, joustavuus ja hyvä yhteishenki olivat tekijöitä, jotka tukivat työhyvinvointia. Tutkimuksen tulosten ja työntekijöiden ideoiden perusteella tehtiin juliste työyhteisölle jaettavaksi, jossa keinoja työhyvinvoinnin parantamiseen. Juliste toimii muistutuksena ja saa koko organisaation pohtimaan omaa työhyvinvointiaan.

Jatkotutkimusaiheena voisi olla miten varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointiin vaikuttaa oppimisen tuen uudistus, joka astuu voimaan elokuussa 2025. Tämä uudistus tuo mukanaan uusia haasteita, jotka voivat vaikuttaa työntekijöiden kuormittuneisuuteen ja työhyvinvointiin. Opinnäytetyön jälkeen olisi hyvä seurata miten juliste on vaikuttanut työhyvinvointiin. Työntekijöiden palautetta voi kerätä arvioimaan, onko julisteen viesti ollut onnistunut ja miten työhyvinvointia on voitu parantaa käytännössä.

Avainsanat: varhaiskasvatus, työhyvinvointi, työkyky, työnimu, työn mielekkyys, työssä jaksaminen

Abstract

Author(s): Jenna Räsänen
Title: Well-being at work of early childhood education staff
Number of Pages: 34 pages + 3 appendices
Date: April 2025
Degree: Bachelor of Social Services
Degree Programme: Social Services
Specialisation option: Social Services
Instructor(s): Markus Neuvonen, Part-time Lecturer
Miia Ojala, Senior Lecturer

The aim of this thesis was to investigate the well-being at work and work engagement of early childhood education (ECE) staff. Another goal was to encourage the staff to reflect on their own well-being and provide ideas for its improvement. The research questions were: 1) How do employees currently perceive their well-being at work? 2) What factors promote well-being at work? 3) How can it be developed?

The topic is important because ECE is a central part of our society, and the well-being of its staff directly affects care, growth, and development of children. ECE plays a significant role in childhood as it forms the foundation for children's well-being in the future. Well-being at work is also important for social services students, as maintaining their own well-being ensures that the support provided to clients is of high quality.

This thesis was based on qualitative research, which provided in-depth information about experiences and views related to well-being at work. The data was collected through a survey, with responses from nine ECE employees. Qualitative content analysis was used in the thesis, and coding was employed to analyze the results. The findings showed that many factors, such as time pressure, noise levels, and feelings of inadequacy, influence the workplace well-being of ECE employees. Additionally, the availability of substitute teachers was perceived as a challenge. On the other hand, good practices such as developing teamwork and providing professional support were seen as factors promoting well-being. The respondents also felt that leadership plays a significant role in employees' work engagement and the development of well-being at work.

The results of the study indicate that workplace well-being can be improved by preventing burnout and supporting work-life balance. Specifically, openness, flexibility, and good team spirit were factors that supported well-being. Based on the results and the employees' ideas, a poster was created for the staff, presenting ways to improve their well-being. The poster serves as a reminder and encourages the entire organization to reflect on their own well-being at work.

A potential topic for future research could be how this year's reform of learning support affects the workplace well-being of ECE staff. The reform may affect perceived stress and workplace well-being. After the thesis, it would be beneficial to monitor how the poster has impacted work well-being. Employee feedback can be collected to assess whether the poster's message was successful and how well-being has been improved in practice.

Keywords: early childhood education, well-being at work, work capacity, work engagement, meaning of work, endurance at work

Sisällys

1	Johdanto	3
2	Työelämäkumppani	6
3	Varhaiskasvatus	6
	3.1. Varhaiskasvatuksen tehtävä	7
	3.2. Varhaiskasvatussuunnitelma	7
	3.3. Lapsen tuki	8
	3.4. Pedagogiikka	8
4	Työhyvinvointi	9
	4.1. Työkyky	12
	4.2. Työn mielekkyys	14
	4.3. Työn imu	15
	4.4. Työssä jaksaminen	17
	4.5. Keinoja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen	18
5	Kehittämistehtävän esittely	20
6	Opinnäytetyön toteutus	21
	6.1. Konkreettinen tuotos tuloksista	23
	6.2. Eettisyys opinnäytetyössä	23
7	Tutkimustulokset	24
	7.1. Varhaiskasvatuksen henkilöstön taustatiedot	25
	7.2. Varhaiskasvatuksen tehtävä ja tavoitteet	25
	7.3. Työssä jaksaminen ja siihen vaikuttavat tekijät	26
	7.4. Työyhteisö	27
	7.5. Johtaminen	29
8	Johtopäätökset	30
9	Pohdinta	32
	9.1. Itsearviointia	35
	9.2. Jatkotutkimusaihe	35

	2
Lähteet	37
Liitteet	1
Saatekirje	1
Haastattelukysymykset	2
Juliste	4

1 Johdanto

Opinnäytetyön aiheeksi olen valinnut työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa. Koen, että työhyvinvoinnissa on iso aukko kehitettävänä vähän joka alalla, mutta varsinkin varhaiskasvatuksessa, siihen tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Sillä se, mikä vaikuttaa aikuisiin peilautuu suoraan lapsiin ja heidän käytökseensä. Lapset ovat herkkiä altistumaan ympäristön olosuhteille. Lapsille on taattava parhaat mahdolliset edellytykset kasvulle ja kehitykselle. (THL, 2020). Työhyvinvoinnilla on kauaskantoiset vaikutukset, se mikä stressaa ja uuvuttaa nyt voi myöhemmin olla liian kuormittavaa ja haitata jopa mielenterveyttä. Suomalaisen työn liiton kehittämän tutkimuksen mukaan työhyvinvoinnin tärkein tekijä on ilmapiiri. (Suomalaisen työn liitto 2017.) Työhyvinvointi on todella merkittävä asia nykypäivän yhteiskunnassa. Varsinkin näinä erityisaikoina työhyvinvointiin ja muuhunkin hyvinvointiin on panostettava. Koronatilanne on varmasti vaikuttanut lähes jokaisella työhyvinvointiin. (Työterveyslaitos, 2020). Käytämme viikostamme n. 40 tuntia työskentelyyn, joten miksi emme huolehtisi siitä, että voimme mahdollisimman hyvin myös tuona aikana? Työstä voi nauttia ja se voi olla myös mielekästä, kunhan puitteet työnteolle on kunnossa.

Tarve opinnäytetyöhön lähti yhteistyökumppanilta päiväkotiketjun omistajalta. Päiväkodinjohtajalta tullut toive, että tutkittava kohde olisi työssäjaksaminen ja siihen vaikuttavat tekijät. Työ varhaiskasvatuksen opettajana on stressaavaa päivittäin. Lapsiryhmät ovat suurehkoja ja osalla lapsista voi olla erityisentuen tarpeita. Työhyvinvointiin vaikuttaa varmasti myös koulutustausta. Epävarmuus ja kokemattomuus ovat kuormittavia tekijöitä ja vaikuttavat työhyvinvointiin. Lisäksi sekä lapset että vanhemmat ovat aika vaativia varhaiskasvatuksen suhteen ja yhteistyö vanhempien ja varhaiskasvatuksen välillä on kasvanut. Varhaiskasvatuksen keskeisin ja vaikein haaste on työvoimapula. (Työeläke, 2023.)

Asiakkaan, eli lasten ja vanhempien näkökulmasta työhyvinvointi näkyy siinä, miten lapset reagoivat tilanteisiin ja toisaalta myös siinä miten tyytyväisiä vanhemmat ja lapset ovat varhaiskasvatukseen. Lasten on helpompi tulla päiväkotiin, kun he viihtyvät ja kokevat itsensä ja olonsa turvalliseksi. Ja vanhemmilla taas on

turvallinen olo jättää lapset päiväkotiin. Lapset näyttävät herkästi tunteensa ja heistä voi hyvin aistia sen, onko päiväkotiin jääminen heidän mielestään kiva juttu vai ei.

Organisaation näkökulmasta työhyvinvoinnilla on se merkitys, että hyvinvoivat työntekijät ovat yritykselle ”edullisempia” siten ettei pitkiä poissaoloja synny. He panostavat työhön enemmän ja ovat sitoutuneita, näin ollen tuovat yritykselle voittoa. Tästä tuloksena tyytyväiset asiakkaat.

Työhyvinvointia ei korjata pelkästään kerran vuodessa pidettävillä tyky-päivillä, vaan työhyvinvointi koostuu arjessa tehtävistä pienistä asioista, jotka helpottavat kaikkien työtaakkaa ja luo positiivista ilmapiiriä. Rekrytointi tuo varhaiskasvatukseen omat haasteensa, kun pätevää henkilökuntaa ei ole saatavilla voi sekin vaikuttaa työhyvinvointiin negatiivisesti. Myös tämän hetken globaalinen tilanne vaikuttaa työntekijöiden jaksamiseen negatiivisesti. Työvälineillä on suuri merkitys työhyvinvoinnin edistämisessä.

Työhyvinvointiin voi panostaa käyttämällä vapaa-ajan rentoutumiseen, liikuntaan ja pitämällä huolta terveellisestä ruokavaliosta. Työpaikalla kannattaa pyrkiä avoimeen vuorovaikutukseen sekä työyhteisön, että asiakkaiden kanssa. Työtä kun tehdään omalla persoonallaan voi positiivisesta asenteesta, varmasti olla hyötyä tässä asiassa.

Puutteelliseen työhyvinvointiin on käytetty rahaa vuosittain suuria määriä ja vain pieni määrä työhyvinvoinnin ylläpitoon. Työhyvinvointiin panostavat toimenpiteet ovat taloudellisesti hyvin kannattavia. Työhyvinvointi ei kuitenkaan synny itsestään, vaan se on monien asioiden yhteisvaikutus.

Suomalaisen työn liiton tekemän tutkimuksen mukaan työhyvinvoinnin tärkein tekijä on ilmapiiri 52 %, toisena motivoiva työ 37 % ja kolmantena mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön ja toimenkuvaan 29 %. (Suomalaisen työn liitto, 2017.)

Työ- ja elinkeinoministeriö toteuttaa joka vuosi laajan työelämänlaatua koskevan tutkimuksen. Työelämän laadun käsitteessä on neljä ulottuvuutta: tasapainoinen kohtelu, työpaikan varmuus, kannattavuus, innostavuus ja keskinäinen luottamus sekä voimavarat suhteessa vaatimustasoon. (Työ- ja elinkeinoministeriö).

Tässä opinnäytetyössäni perehdyn työhyvinvointiin vaikuttaviin asioihin, työssä jaksamiseen, työn imuun sekä työhyvinvoinnin kehittämiseen. Valitsin juuri nämä aiheet opinnäytetyön tutkimuksen kohteeksi, koska nämä ovat tärkeitä sekä yksilöiden että organisaatioiden kannalta. Hyvinvoivat työntekijät ovat tuottavampia ja motivoituneempia, ja työhyvinvointi on yhteydessä organisaatioiden menestykseen. Nykyisin työelämässä esiintyvä stressi ja paineet tekevät työhyvinvoinnin tutkimisesta ajankohtaisen ja tärkeän aiheen. Lisäksi työn imu, joka edistää motivaatiota ja sitoutumista työhön, on keskeinen osa hyvinvointia. Työhyvinvoinnin kehittäminen on yhteiskunnallisesti merkittävä haaste ja tutkimus tarjoaa ratkaisuja, jotka voivat parantaa työntekijöiden hyvinvointia sekä organisaatioiden tuottavuutta ja kilpailukykyä.

Tutkimuksen tekemisen jälkeen on tarkoitus visualisoida konkreettinen tuotos vastaajien ideoista, joka auttaa työyhteisöä muistamaan miten työhyvinvointia voi parantaa omalla työpaikallaan.

2 Työelämäkumppani

Työelämäkumppaniksi valitsin yksityisen varhaiskasvatusketjun, joka toimii kahdella eri paikkakunnalla Pohjois-Pohjanmaalla. Varhaiskasvatussyksiköitä on kolme ja päiväkodeissa on yhteensä n. 23 työntekijää. Lapsiryhmiä kussakin yksikössä on 1–3. Lasten ikäjakauma on 1–6 vuotta. Lisäksi yhdessä yksikössä toimii esiopetusryhmä.

Varhaiskasvatussyksiköistä kaksi on luonto painotteisia ja yksi on musiikkipainotteinen. Musiikkipainotteisessa yksikössä lapset saavat monipuolista aktiviteettia ja rentoa, yhdessä oloa, jossa musiikki näkyy laulujen, soiton ja tanssimisen muodossa. Erilaiset laululeikit ovat osa toimintaa mutta myös retkillä ja käydään säännöllisesti, sekä harjoitellaan ikätasoisia kädentaitoja. Leikkiä unohtamatta. Lisäksi tässä yksikössä toimii esiopetusryhmä. Luontopäiväkodeissa tarjotaan luonto- ja ympäristö kasvatusta sekä ulkoillaan iästä ja säästä riippumatta.

3 Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatuksen tehtävällä, varhaiskasvatussuunnitelmalla, lapsen tuella ja pedagogiikalla on tärkeä yhteys työhyvinvointiin, sillä ne luovat pohjan henkilöstön työskentelylle ja vaikuttavat suoraan jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen. Selkeät tehtävät, ammattitaito ja riittävä tuki, auttavat vähentämään epävarmuutta ja stressiä, mikä parantaa työhyvinvointia. Hyvin suunniteltu pedagogiikka tukee työntekijöiden ammatillista kehittymistä ja vähentää turhaa kuormitusta, nämä lisäävät työtyytyväisyyttä ja jaksamista. Varhaiskasvatus on tavoitteellista työtä ja työntekijän on pystyttävä tarjoamaan lapsille turvallinen ympäristö, hyvälle kasvulle ja kehitykselle. Seuraavassa avaan mitä nämä käsitteen pitää sisällään.

3.1. Varhaiskasvatuksen tehtävä

Varhaiskasvatuksen tärkeimpänä tehtävänä on tukea lapsen kasvua kehitystä ja oppimista. Lisäksi varhaiskasvatuksessa korostuu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäiseminen. Varhaiskasvatus mahdollistaa sen, että huoltajat pystyvät osallistumaan työelämään ja opiskeluun. Lapset oppivat varhaiskasvatuksessa tärkeitä tietoja ja taitoja, jotka vahvistavat lasten osallisuutta ja kiinnittymistä yhteiskuntaan. Suomessa varhaiskasvatusta järjestävät sekä julkinen että yksityinen taho. Varhaiskasvatus toimii päiväkotitoimintana, perhepäivähoitona ja avoimena varhaiskasvatuksena. Varhaiskasvatus on suunnitelmallista ja tavoitteellista. Varhaiskasvatuksessa yhdistyy kasvatus, opetus ja hoidon kokonaisuus, joka perustuu pedagogiikkaan. (Opetushallitus, 2024.) Varhaiskasvatuksella on suuri rooli lapsuudessa koska se luo pohjan lasten hyvinvoinnille tulevaisuudessa. Varhaiskasvatus tukee myös huoltajia vanhemmuudessa.

Varhaiskasvatusta säätelevät ja ohjaavat muun muassa varhaiskasvatuslaki (540/2018), lastensuojelulaki (417/2007), perustuslaki (628/1998), valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta (753/2018), lastensuojelulaki (417/2007) sekä kansainvälinen YK:n lastenoikeuksien sopimus. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2024).

3.2. Varhaiskasvatussuunnitelma

Varhaiskasvatussuunnitelma muodostuu kolmesta eri tasosta: valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma sekä jokaiselle lapselle laadittava henkilökohtainen suunnitelma. Varhaiskasvatuksen suunnittelua, toteutusta ja kehittämistä ohjataan valtakunnallisilla varhaiskasvatussuunnitelman perusteilla. Ne edistävät myös laadukasta ja yhdenvertaista varhaiskasvatusta. Nykyiset opetushallituksen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on otettu käyttöön 2022 vuoden alussa ja paikalliset varhaiskasvatussuunnitelman perusteet elokuussa 2022. (Opetushallitus, 2024).

Varhaiskasvatussuunnitelma antaa erinomaisen pohjan laadukkaalle varhaiskasvatukselle, mutta toisaalta sen vaikutus riippuu siitä, miten se arjessa toteutetaan. Onnistunut varhaiskasvatussuunnitelma vaatii osaavaa henkilöstöä, riittäviä resursseja ja yhteistä pedagogista keskustelua.

Lapsen oma varhaiskasvatussuunnitelma eli vasu, tehdään jokaiselle varhaiskasvatuksessa olevalle lapselle. Vasun tekemiseen osallistuvat huoltajat ja varhaiskasvatushenkilöstö yhdessä. Vasu sisältää lapsen yksilölliset tavoitteet ja sitä arvioidaan säännöllisesti lapsen tarpeiden mukaan. (Opetushallitus, 2024).

3.3. Lapsen tuki

Kun lapsella ilmenee tuen tarvetta varhaiskasvatuksessa, hänellä on oikeus saada omien tarpeidensa mukaista tukea. Tuki voi olla joko yleistä, tehostettua tai erityistä tukea. On tärkeää, että tuen saanti on oikea-aikaista ja lapselle yksilöllisesti kohdennettua. Tällä edistetään lapsen vahvuuksia, oppimista ja kehitystä sekä hyvinvointia. Tuen tarpeeseen käytetään esimerkiksi pedagogisia, rakenteellisia ja hoidollisia tuen muotoja. Tuen taso määräytyy sen mukaan, kuinka paljon ja kuinka intensiivistä tukea tarvitaan. Tuen tarve voi muuttua, joten sitä arvioidaan aina tapauskohtaisesti ja tuen tasoa voidaan muuttaa joustavasti. (Opetusministeriö, 2024). Toisaalta, jotta tuki olisi aidosti vaikuttavaa, tarvitaan lisää aikaa, resursseja ja tukea myös henkilöstön hyvinvoinnille. Syksyllä 2025 voimaan astuva oppimisen tuen uudistus vaikuttaa esikouluikäisten lasten tukeen varhaiskasvatuksessa.

3.4. Pedagogiikka

Varhaiskasvatuksen pedagogisen toiminnalla pyritään edistämään lapsen oppimista ja hyvinvointia sekä tukemaan laaja-alaista osaamista. Se on kokonaisvaltaista toimintaa, jossa yhdistyy kasvatus, opetus ja hoito. Pedagogiikkaa suunnitellaan, ideoidaan ja toteutetaan varhaiskasvatuksessa yhdessä lasten ja varhaiskasvattajien kanssa. (Opetushallitus, 2024). Lapset kokevat osallisuuden tunnetta, kun he pääsevät itse aktiivisesti osallistumaan oman ryhmänsä toiminnan ideointiin ja päätöksentekoon varhaiskasvatuksessa.

Työhyvinvoinnin kannalta henkilöstön on tärkeää osata varhaiskasvatuksen teoriaa, koska se luo pohjan työntekijöiden ammattitaidolle, selkeyttää työtehtäviä ja tukee päivittäistä työskentelyä. Varhaiskasvatuksen teorian tuntemus auttaa työntekijöitä ymmärtämään lapsen kehitystä ja oppimista sekä tarjoamaan tukea heidän omien tarpeidensa mukaan. Kun työntekijät tuntevat teorian, he voivat työskennellä tavoitteellisemmin ja organisoidummin, mikä vähentää epäselvyyksiä ja turhaa stressiä.

Varhaiskasvatuksessa stressiä aiheuttavat useat tekijät, kuten resurssien puute, suuret lapsiryhmät, sekä aikapaineet hallinnollisista tehtävistä. Vanhempien odotukset ja vuorovaikutus voivat tuoda omat lisäpaineensa henkilöstölle. Lisäksi työntekijät voivat kokea emotionaalista kuormitusta tukiessaan lasten kehitystä. Erityisesti jos lapsella on haasteita tai vaikeita perhesuhteita. Kun varhaiskasvatushenkilöstö voi hyvin, stressi on hallinnassa ja he voivat tarjota lapsille mahdollisimman laadukasta varhaiskasvatusta.

Teoriatieto tarjoaa myös tukea työssä jaksamiseen, sillä se auttaa ymmärtämään omaa roolia ja tehtäviä varhaiskasvatuksessa. Teoriatietämys vähentää työntekijöiden kuormitusta ja edistää heidän hyvinvointiaan. Teoria luo myös pohjan, johon työntekijät voivat tukeutua, ja parantaa heidän kykyään kohdata työn haasteita.

Seuraavassa avaan työhyvinvointiin liittyvää teoriaa, jonka olen rajannut työkykyyn, työn mielekkyyteen, työn imuun, työssä jaksamiseen sekä pohdin keinoja työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi.

4 Työhyvinvointi

Työelämä on monelle yhä kiireisempää ja epävarmempaa. Työpaikoilla tapahtuvat muutokset ja epävarmuus ovat arkipäivää. Työelämäkeskustelu on usein kynnistä ja keskittyy epäkohtiin. (Hakanen, 2011). Toisaalta monilla työpaikoilla pyritään kehittämään parempia työkäytäntöjä ja esimerkiksi tukemaan työkavereita.

Työn Suomi -tutkimus selvittää työssäkäyvien suomalaisten työoloja, työhyvinvointia ja eroja väestöryhmien välillä. Tutkimus pohjautuu Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen Terve Suomi -tutkimukseen, ja siihen osallistui 7107 henkilöä. Tutkimus paljastaa eroja työn fyysisessä, psyykkisessä ja kognitiivisessa kuormituksessa eri ammattiryhmien välillä. Toisaalta työntekijöistä, erityisesti naiset, kokevat enemmän fyysistä kuormitusta. Kun taas ylemmät toimihenkilöt kokevat enemmän psyykkistä kuormitusta. Yrittäjät ja ylemmät toimihenkilöt kokevat työnsä usein itsenäiseksi ja merkitykselliseksi, kun taas kuntasektorilla työskentelevät kokevat enemmän resurssipulaa ja henkistä väkivaltaa. Nuoremmat työntekijät, erityisesti alle 35-vuotiaat naiset, kokevat työuupumusta enemmän kuin vanhemmat ikäryhmät. (Työterveyslaitos, 2024) Tutkimuksesta selviää, mihin suuntaan suomalaista työelämää tulisi kehittää. Erityisesti naisvaltaisten alojen, kuntatyön ja nuorten työhyvinvoinnin haasteet vaativat huomiota. Mukaan lukien varhaiskasvatuksessa työhyvinvointiin tulee panostaa.

Työterveyslaitoksen (2020) mukaan työhyvinvointi koostuu turvallisesta, terveellisestä ja tuottavasta työympäristöstä. Siihen liittyy hyvin johdettu organisaatio sekä ammattitaitoiset työntekijät. (Työterveyslaitos, 2020). Monesti ajatellaan, että työhyvinvointi on työnantajan vastuulla, mutta todellisuudessa se kuuluu koko työyhteisölle, sillä jokainen voi vaikuttaa omaan työnhyvinvointiinsa. Tätä toteutetaan yhdessä johtajien, esimiesten sekä työntekijöiden kanssa. Myös luottamushenkilöillä, työsuojeluhenkilöstöllä ja työterveyshuollolla on myös tärkeä rooli työhyvinvoinnin edistämiseksi. (Työterveyslaitos, 2020). Marja-Liisa Manka on työhyvinvoinnin johtamisen dosentti, yrittäjä, FT, YM, jonka mallin mukaan työhyvinvointi koostuu viidestä eri osa-alueesta. Nämä ovat organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työ sekä yksilön oma hyvinvointi. Mankan mukaan työhyvinvointiin vaikuttavat muun muassa työyhteisön ilmapiiri, työn hallinnan kokemus ja työntekijän oma suhtautuminen työhön ja itseensä. (Manka, 2011).

Työhyvinvointi ei vaikuta pelkästään yksittäiseen työntekijään, vaan se vaikuttaa myös organisaation menestykseen. Se parantaa taloudellista tulosta ja organisaation mainetta. On tutkittu, että työhyvinvoinnilla on positiivinen vaikutus työn

tuloksiin. Kuten tuottavuuteen, parempaan asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, alhaisempiin sairauspoissaoloihin ja työtapa-turmiin. (Työterveyslaitos, 2020). Myös asianmukaisilla ja toimivilla työvälineillä on merkitys työhyvinvoinnin edistämisessä. Työhyvinvointiin kannattaa panos-taa, koska se tulee organisaatioille edullisemmaksi. On parempi huolehtia työn-tekijöidensä työhyvinvoinnista, kuin jättää se huomiotta. Työhyvinvointiin panos-tamalla voidaan ehkäistä suuria kustannuksia, jotka koituvat yrityksille vuosittain.

Työhyvinvointi liittyy organisaation tuloksellisuuteen, tätä voidaan kutsua strate-giseksi hyvinvoinniksi. Julkisella sektorilla tämä näkyy erityisesti työn tuottavuu-den ja vaikuttavuuden parantumisena. Sen rinnalla painottuu työkyvyn paranta-minen ja työkyvyttömyyden ennalta ehkäisy. Tärkeimpiä tekijöitä ovat työntekijöi-den osaaminen, motivointi ja työkyvyn vahvistaminen. Strateginen johtaminen, esihenkilötyö, työterveyshuollon toimenpiteet ja henkilöstöjohtodon tuki edistää työhyvinvointia. (Aura & Ahonen & Hussi & Ilmarinen 2016). Kun nämä osa-alu-eet ovat kunnossa ne heijastuvat suoraan myös lapsiryhmien arkeen varhaiskas-vatuksessa. Tämä näkyy rauhallisempana ilmapiirinä, parempana vuorovaikutuk-sena ja yksilöllisempänä huomiona lapsen tarpeisiin.

Hyvinvoivaan työyhteisöön voidaan vaikuttaa monin tavoin. Avoin vuorovaikutus, keskinäinen luottamus, innostava ilmapiiri, kannustava asenne ja toimiva yhteis-työ ovat tärkeitä kriteerejä hyvinvoivassa työyhteisössä. Myönteisen palautteen antaminen, kohtuus työmäärässä ja toimintakyvyn säilyttäminen haastavissa ti-lanteissa, takaavat hyvinvoivan työyhteisön. Hyvinvoiva työntekijä on usein moti-voitunut, ottaa vastuuta työstään sekä toimii itsenäisesti. On tärkeää saada hyö-dyntää vahvuuksiaan ja osaamistaan sekä tuntea itsensä tarpeelliseksi ja tietää työnsä tavoitteet, tällöin on helppo innostua työstään ja kokea työn imua. (Haka-nen, 2011), (Työterveyslaitos).

Kuten jo aikaisemmin on käynyt ilmi, työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät. Esimerkiksi organisaation rakenteet, johtamistapa, työyhteisön ilmapiiri sekä työn laatu. Manka (2012) nostaa esille, myös työntekijän roolin tärkeyttä omaan tulkin-taan työyhteisöstään. Lisäksi asiakassuhteet, yksilön persoona ja kotiolot voivat

merkittävästi vaikuttaa työhyvinvoinnin kokemukseen. Työhyvinvointi rakentuu yhteistyössä työntekijän, työpaikan ja koko työyhteisön välillä. (Manka, 2012). Työntekijöiden omien voimavarojen tila vaikuttaa suoraan työhyvinvointiin. On tärkeää oppia tunnistamaan omien voimavarojensa riittävyys.

Manka (2012) korostaa työyhteisöissä voimavaralähtöistä työhyvinvointi -ajattelua, jonka mukaan hyvinvointia voidaan edistää kehittämällä voimavaroja. Samalla työpahoinvointia voidaan ehkäistä huolehtimalla, että työn vaatimukset pysyvät kohtuullisina. Tätä kutsutaan tasapainomalliksi, jossa työhyvinvointi toteutuu silloin, kun työn positiiviset piirteet ylittävät kuormittavuuden. (Manka, 2012).

Työn voimavaroihin kuuluvat muun muassa kannustava ja osallistava johtaminen, työhön vaikuttamisen mahdollisuudet sekä yhteisön tarjoama tuki ja ryhmän hyvä toimivuus. (Manka, 2012). Johtaminen ei ole vallankäyttöä, vaan vastuun kantamista ihmisistä. Johtaja osaa kuunnella aidosti ja olla inhimillinen työntekijöitä kohtaan. Yksilön omia voimavaroja puolestaan edustavat psykologinen pääoma, johon kuuluvat itseluottamus, toiveikkaus, optimismi ja sitkeys. Näiden lisäksi osaaminen, terveys ja fyysinen kunto ovat hyvinvointia tukevia asioita. (Manka, 2012). Työntekijänä on kuitenkin tärkeää tiedostaa omat rajansa ja tarvittaessa osata vetää omat rajansa. On hyvä oppia kuuntelemaan omaa kehoaan ja olla armollinen itseään kohtaan sekä huolehtia itsestään ja hyvinvoinnistaan.

Työhyvinvointi syntyy yksilön, työpaikan, esimiesten ja työtovereiden positiivisesta ja aktiivisesta vuorovaikutuksesta. Hyvinvoivat työntekijät ovat motivoituneita kehittämään sekä itseään että työyhteisöään. Hyvä työilmapiiri tukee luovuutta ja houkuttelee ammattitaitoisia työntekijöitä. Työhyvinvointi on saavutettu, kun työntekijä kokee työnsä mielekkääksi ja hänellä on mahdollisuus saavuttaa hyviä tuloksia. (Manka, 2012). Nämä asiat lisäävät työtyytyväisyyttä ja motivaatiota.

4.1. Työkyky

Professori Juhani Ilmarinen kuvaa työkykyä talon muodossa. Talomalli perustuu tutkimuksiin työkykyyn vaikuttavista tekijöistä. Työkykytalo on rakennettu neljästä

eri kerroksesta. Ylin kerros edustaa työtä, työoloja ja johtamista, kun taas kolme alinta kerrosta edustaa työntekijän voimavaroja mm. arvoja ja asenteita, motivaatiota ja osaamista, sekä terveyttä ja toimintakykyä. Jotta talo pysyy vakaana, kaikkia kerroksia on kehitettävä jatkuvasti. (Työterveyslaitos). Työkykytalo on hyvä malli, koska se konkretisoi hyvin sen, kuinka moniulotteinen työkyky on ja kuinka tärkeää on, että kaikki osa-alueet ovat tasapainossa. Ylimpään kerrokseen voi vaikuttaa johtamalla ja muihin kerroksiin yksilö voi vaikuttaa mm. omalla asenteella ja valinnoilla.

Työkyvyn perustana on fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys. Toisen kerroksen osaamisella tarkoitetaan sekä peruskoulutusta, että ammatillista tietoa ja taitoa. Osaamisen merkitys on kasvanut, kun vaatimukset ja osaamisenalueet ovat kehittyneet. Elinikäinen oppiminen ja itsensä kehittäminen ovat siksi entistä tärkeimpiä. Arvot, asenteet ja motivaatio -kerros on paikka, jossa työelämä ja muu elämä kohtaavat. Näiden yhteensovittaminen on joskus haastavaa mutta tärkeää. Työkykyä vahvistaa työn mielekkyys ja sopivan haasteellisuus. Kun taas työkykyä heikentää se, jos työ tuntuu pakolliselta eikä vastaa odotuksia. Neljänteen kerrokseen kuuluvat johtaminen, työyhteisö ja työolot. Johtajien tehtävä työpaikoilla on kehittää ja organisoida toimintaa, joka tukee työkykyä. (Työterveyslaitos). Omalla asenteella voi siis hyvin vaikuttaa omaan ja muiden työhyvinvointiin. Tärkeää löytää työn ja muun elämän tasapaino.

Työkykytalo pysyy pystyssä, jos kaikki kerrokset tukevat toisiaan. Työkykyä voidaan parantaa huolehtimalla työntekijän voimavaroista ja työn tasapanosta. Alemmissa kerroksissa tapahtuu iän myötä muutoksia, kun taas ylin kerros voi muuttua nopeastikin. Jos ylin kerros käy liian raskaaksi se voi painaa alas alempia kerroksia ja seuraukset voivat olla huonoja. Kun kaikkia kerroksia kehitetään jatkuvasti työkyky säilyy. Työntekijä voi olla aktiivisesti mukana oman työnsä kehittämisessä ja työnantaja voi tukea työntekijän voimavaroja. Molemmilla on siis omat roolit työkyvyn ylläpitämisessä. (Työterveyslaitos).

Lääkärilehdessä olevan tutkimuksen (2020) mukaan, työntekijän koetulla työkyvyllä oli yhteyttä sairauspoissaoloja ja työterveyshuollon kustannuksia. Tutkimukseen osallistui 12 662 henkilöä. Tulokset osoittavat että 70 % koki työkykynsä hyväksi, 20 % alentuneeksi ja 10 % heikoksi. Tutkimuksesta kävi ilmi, että heikentynyt työkyky oli yhteydessä lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin ja kustannuksiin. Koetun työkyvyn arvio on edullinen ja helppo työkalu työkykyriskien tunnistamiseen sosiaali- ja terveydenhuollossa. (Hynninen, Voltti, Pohjonen, Tuovinen, Leskelä, 2020).

Työkyvyn edistäminen vaatii siis ennakoivaa ja strategista johtamista, jossa huomioidaan niin yksilön kuin organisaation tilanne, tavoitteet ja työskentelytavat. Vaikuttava työkyvyn johtaminen perustuu sujuvaan yhteistyöhön eri toimijoiden, kuten työpaikan ja työterveyshuollon välillä. Keskeistä on ennakoida työkyvyn haasteet, vahvistaa työn mielekkyyttä ja hallinnan tunnetta sekä tukea yksilön voimavaroja. (Airila & Schaupp, 2020). Työkyvyn ylläpito ei siis ole vain esihenkilöiden vastuulla, vaan se vaatii yhteistä kehittämistä ja keskustelua organisaation kaikilta tasoilta.

4.2. Työn mielekkyys

Carlsson ja Järvinen (2012) kuvaavat kirjassaan mielekkään työn edellytyksiä. Mielekkään työn tunnistaa innostuksesta, omien vahvuuksien käytöstä ja halusta panostaa siihen. Kun rakentaa uraa vahvuuksien ja mieltymysten pohjalta, on paljon todennäköisempää, että on tyytyväinen pitkään valitsemaansa työhön. (Carlsson, Järvinen, 2012).

Kirjassa käsitellään myös suomalaisten työelämän asenteita. He toteavat suomalaisille työn olevan raatamista ja selviämistäistelua. Arvostamme ahkeruutta sisua ja sinnikkyyttä. Toisaalta työn kuuluu tuottaa iloa ja siitä tiedämmekin tekevämme mielekästä työtä. (Carlsson, Järvinen, 2012). On siis tärkeää ymmärtää, että voimme pyrkiä työn mielekkyyteen. Tämä onnistuu muun muassa sillä, että vältämme puhumasta työstä negatiiviseen sävyyn. Työstä nauttiminen ja sen esiin tuominen voi joillekin tuntua vieraalta.

Työn mielekkyyteen vaikuttaa työntekijän kokemus siitä, että hän on merkityksellinen. Työstä etsitään yhä enemmän tarkoitusta. Jokaisen työ on tyydyttävämpää, kun hyödyntää omia vahvuuksiaan ja muokkaa niitä tarpeen mukaan. Erityisesti merkityksellisyyttä lisää se, että koetaan hyödyttävän tai auttavan muita. Merkityksellisyyttä lisää myös se, jos työ koetaan kutsumukseksi, eli koetaan erityistä vetoa tiettyä työtä kohtaan. Kutsumus työtä tehdään, vaikka siitä ei saisikaan palkkaa tai sitä saadaan vähän. (Carlsson, Järvinen, 2012). Eli työtä tehdään sen tuottavan mielihyvän vuoksi, ei mm. palkan tai muiden etujen vuoksi.

Frank Martela ja Karoliina Jarenko ovat kirjoittaneet kirjan (2014) aiheesta sisäinen motivaatio ja sen merkitys työssä. Kirjassa käsitellään sisäisen motivaation lisäksi ulkoista motivaatiota. Sisäinen motivaatio kuvataan kirjassa innostuksena työtä kohtaan. Sisäinen motivaatio johtaa tutkimusten mukaan parempaan työpanokseen, kuin ulkoinen motivaatio. Ulkoinen motivaatio keskittyy palkintoihin tai rangaistuksiin. Työtyytyväisyyttä pidetään heidän mukaansa, enemmän passiivisena, kun taas innostusta pidetään enemmän aktiivisena olotilana. Martela ja Jarenko korostavat, että innostuneet työntekijät voivat yleensä paremmin, ovat luovempia ja saavuttavat parempia tuloksia. Innostus on erityisen tärkeää esim. luovuutta ja hyvää asiakaspalvelua vaativissa rooleissa. (Martela, Jarenko, 2014). Varhaiskasvatustyö on hyvä erimerkki innostusta ja luovuutta vaativasta työstä, sillä se edellyttää jatkuvaa ideointia, läsnäoloa ja kykyä vastata lasten yksilöllisiin tarpeisiin.

4.3. Työn imu

Jari Hakanen kuvaa kirjassaan että, työn imu on parasta työhyvinvointia. Työstä voimme saada eudaimonista hyvinvointia. Se tarkoittaa, että työntekijä panostaa täysillä työhön ja kokee työnsä merkitykselliseksi ja mielekkääksi. Eudaimonista työhyvinvoinnin tilaa kutsutaan työn imuksi. (Hakanen, 2011).

Työn imu on positiivinen tunne, se on innostusta ja merkityksellisyyden kokemusta. Työn imun kokemisella on suora yhteys työntekijän terveyteen, hyvään

työsuoritukseen sekä yrityksen menestymiseen. Työn imua kokeva työntekijä lähtee aamulla mielellään töihin sekä nauttii työstään. Työn imuun sisältyvät tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuudella tarkoitetaan työntekijän halua panostaa työhönsä. Omistautuminen on kokemus merkityksellisyydestä, inspiraatiosta, innostuksesta ja ylpeydestä omaa työtä kohtaan. Uppoutumisella taas tarkoitetaan keskittymistä ja paneutumista työhön, työssä ajan kulua ei huomaa ja irtautuminen työstä voi olla vaikeaa. Työn imua voi kokea kaikilla aloilla ja ammateissa. (Hakanen, 2011), (Työterveyslaitos, 2024). Työterveyslaitoksen tekemän tutkimuksen mukaan suomalaisista kaksi kolmesta kokee vähintään kerran viikossa tarmokkuutta, omistautumista tai uppoutumista. Toisessa työterveyslaitoksen teettämässä tutkimuksessa: 87 työpaikassa, 11 500 työntekijällä on havaittu, että kolme tärkeintä työn imuun vaikuttavaa voimavaraa ovat: työnkehittävyys, välitön palaute ja voimaannuttava tiimissä työskentely. (Työterveyslaitos, 2024).

Työn imua edistävät asiat ovat työn palkitsevuus, kehittävyys ja monipuolisuus. Näiden lisäksi vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, työroolien ja tavoitteiden selkeys sekä työaikojen joustavuus edistävät työn imua. Myös esimiehen ja työyhteisön tuki, oikeudenmukaisuus ja johtamisen selkeät käytännöt, huomaavaisuus, ystävällisyys, palaute ja arvostus sekä muiden työntekijöiden kokema työn imu. Lisäksi tärkeää on työn ja muun elämän yhteensovittavuus ja työyhteisön ilmapiiri. Joskus työn ja muun elämän yhteensovittavuus voi olla haastavaa, varsinkin silloin kun työ on stressaavaa ja työasiat eivät jää vain työpaikalle, vaan pyörivät mielessä vielä vapaa-ajallakin. Tärkeää on saada ajatukset pois kokonaan työstä vapaa-ajalla ja tehdä asioita, jotka edesauttavat irtaantumista työstä. Esimerkiksi, mieluisilla harrastuksilla. Jokainen voi vahvistaa omaa työn imuaan muokkaamalla työtään itselleen sopivaksi. Työn imusta on hyötyä niin työntekijälle itselleen ja muulle elämälle kuin organisaatiollekin. (Hakanen, 2011), (Työterveyslaitos, 2024.)

Työn imun kokeminen voi vähentää työuupumuksen riskiä ja parantaa työyhteisön ilmapiiriä, mikä on todella tärkeä varhaiskasvatuksessa, jossa vuorovaikutus

on tärkeässä roolissa. Tutkimuksen mukaan työn imua koetaan varsinkin ihmis-suhdeammateissa. Opetusalalta 71 % ja 68 % sosiaali-alan työntekijöistä kokee korkeaa työn imua. (Hakanen, 2023). Varhaiskasvatuksessa työn imu voi ilmetä monella tapaa. Varhaiskasvattajat kokevat, että heidän tekemällään työllä on suuri merkitys lasten kehitykseen ja hyvinvointiin. Varhaiskasvattajat voivat hyödyntää omia vahvuuksiaan ja osaamistaan, kuten luovuutta ja vuorovaikutustaitoja, he voivat kokea työnsä innostavaksi ja palkitsevaksi. Varhaiskasvatuksessa työn imua voi kokea, kun saa palautetta ja kiitosta. Vanhemmilta, huoltajilta, esihenkilöiltä, työkavereilta ja jopa lapsilta voi saada arvostusta omasta työstään. Varhaiskasvattajilla voivat kehittää omaa osaamistaan, joka voi tuoda työhön lisää energiaa ja innostusta.

4.4. Työssä jaksaminen

Suuri osa valveillaoloajastamme kuluu työntekoon. Työ on monelle elinehto mutta se voi olla myös osa identiteettiä. Kun työ on palkitsevaa ja antoisaa se voi olla myös tärkeä hyvinvoinnin lähde. (Hintsan, Hintsanen 2011).

Työolot ovat muuttuneet enimmäkseen myönteiseen suuntaan, koulutustason nousun ja kouluttautumismahdollisuuksien lisääntymisen vuoksi. Kielteisiä muutoksia ovat muun muassa lisääntynyt kiire työssä. Työntekijöistä noin kolmasosa pitää työtään henkisesti rasittavana. (Hintsan, Hintsanen 2011). Tänä päivänä työ vaatii työntekijöiltä enemmän sopeutumista ja joustoa. Tästä aiheutuu työntekijälle stressiä, joka taas aiheuttaa moninaisia terveysongelmia.

Työssä jaksamisesta on tullut yhä tärkeämpää työurien pidentyessä. Työ on parhaimmillaan kiinnostavaa ja riittävän haastavaa mutta, pahimmillaan se uuvuttaa, lisää sairauslomia sekä työkyvyttömyyttä. Työssä jaksamista tukevat positiivinen asenne ja terveelliset elämäntavat, kuten liikunta, päihteettömyys, ravinto ja lepo. Työntekijöiden oma kokemus ja näkemys työstä, ovat tärkeitä jaksamiselle ja mielenterveydelle. (Hirvensalo, Yang, Telama, 2011). Suomessa unettomuus on lisääntynyt työikäisillä ihmisillä. Yleisimmät syyt unettomuuteen työikäisillä liittyvät nimenomaan työhön. Unen puute on haitallista terveydelle ja toimintakyvyille.

(Härmä, Hublin, Kukkonen-Harjula, Kronholm, Paunio, Puttonen, Stenberg, 2011). Työssä jaksamista pitää seurata, siitä täytyy keskustella työpaikoilla ja siihen pitää reagoida. Kuormitus ei näy aina ulospäin. Ihminen, joka uupuu ei aina osaa itse pyytää apua ajoissa.

Varhaiskasvatuksessa työssäjaksaminen vaikuttaa suoraan työntekijän hyvinvointiin, ammattitaitoon sekä lasten saamaan hoitoon ja kasvatukseen. Varhaiskasvatustyö on usein fyysisesti ja emotionaalisesti kuormittavaa, sillä työntekijöiden täytyy huolehtia jatkuvasti lasten tarpeista ja olla heille läsnä. Työntekijöillä täytyy olla riittävästi tukea ja mahdollisuuksia palautumiseen. Varhaiskasvatustyössä lasten kasvatusta ja perheiden auttaminen voivat lisätä työssä viihtymistä ja jaksamista, koska auttaessa työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi. Kun työntekijät voivat hyvin, se heijastuu suoraan työn laatuun ja lasten saamaan hoivaan, kasvuun ja kehitykseen.

4.5. Keinoja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen

OAJ tekemän vuosittaisen työolobarometrin mukaan, tärkeiksi teemoiksi työhyvinvoinnin parantamiseksi, ovat johtaminen ja esihenkilötyö. Näihin tehtäviin kuuluvat muun muassa lainsäädännön tuntemus ja sen noudattaminen. Omasta työhyvinvoinnistaan on myös esihenkilöiden huolehdittava, jotta he itse jaksaisivat omassa tehtävässään ja muiden tukemisessa. (OAJ, 2023). Esihenkilön tulisi myös olla helposti lähestyttävä, tukea työntekijöitään ja huolehtia siitä, että työssä on sopiva tasapaino.

Työajan seuranta ja työajan noudattamista tulisi parantaa, jotta työhyvinvointi säilyy. Lisäksi esihenkilöt voisivat kehittää itsensä johtamista. Sekä työntekijän että esihenkilön on varmistettava, että heillä on riittävästi lepoa ja aikaa työstä palautumiseen. (OAJ, 2023). Lisäksi työntekijöille on mahdollistettava esimerkiksi osa-aikatyö sekä joustavat loma-ajanjärjestelyt. Tällöin työntekijä pystyy yhdistämään työn ja henkilökohtaisen elämän paremmin. Tärkeä asia työajan noudattamisessa on myös työn rajaaminen.

Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän varalle, työpaikoilla on oltava ajantasaiset ohjeet, miten tilanteissa menetellään. Ohjeita on noudatettava ja niitä tulee myös kehittää tarvittaessa. Esihenkilöiden vastuulla on puuttua epäasialliseen käytökseen. (OAJ, 2023). Mahdollisten väkivaltatilanteiden sattuessa työpaikalla on oltava mahdollisuus hälyttää apua sekä väkivallan torjumiseen tarvittavat turvallisuusjärjestelyt ja -laitteet. Laitteet tulee tarkistaa säännöllisesti. Työnantaja tekee tarvittavat selvitykset työolojen turvallisuuteen ja terveellisyyteen. Väkivaltatilanteet on aina raportoitava. Turvallisuuden varmistamiseksi työpaikoilla ennakointi, suunnittelu, perehdytys sekä harjoittelu ovat tärkeässä roolissa. (OAJ, 2023). Lisäksi riittävä henkilöstömäärä takaa turvallisen työympäristön. Varhaiskasvatuksessa suuret lapsiryhmät ja liian vähäinen henkilöstö tuottavat haasteita ja työkuormitusta.

Työkuormitus, turvallisuus, työyhteisön toiminta, työn arvostus, oman työn hallinta ja vaikutusmahdollisuudet ovat työyhteisön rakenteita, joita on kehitettävä ja niiden toimivuuteen on kiinnitettävä huomiota. Työtyytyväisyyden takaamisen pohjalla täytyy olla työsuojelun toimintaohjelma, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Nämä ovat hyvä olla yhteistyössä luotoja, käytettyjä ja niitä on tarvittaessa kehitettävä. (OAJ, 2023).

Tärkeä osa työhyvinvointia on toimivat työterveyshuolto- ja palvelut. Ne ehkäisevät työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia. Työterveyshuollon tehtävänä on myös tukea työyhteisön toimintaa. (OAJ, 2023). Lisäksi työntekijöiden koulutus ja jatkuva ammatillinen kehittyminen tukevat työhyvinvointia. Käytännön vinkit helpottavat työntekijöiden työkuormaa. Näitä ovat mm. konkreettiset pedagogiset keinot arjen haasteisiin, joilla ratkaista ongelmia.

Työstressiin ja työkykyyn voidaan vaikuttaa positiivisesti muun muassa kehityskeskusteluilla. Kehityskeskustelut tulevat olla sisällöltään laadukkaita. Kehityskeskusteluja on hyvä pitää säännöllisesti ja niiden vaikuttavuuteen ja työn arvostukseen on kiinnitettävä huomiota. (OAJ, 2023). Säännöllinen rakentava palaute ja työntekijöiden arvostaminen voivat parantaa motivaatiota ja työhyvinvointia. On tärkeää, että työntekijät kokevat, että heidän työtään arvostetaan ja että he

saavat tunnustusta hyvästä työstä. Kannustava ja avoin ilmapiiri, jossa työntekijät voivat jakaa ajatuksiaan ja tukea toisiaan, parantaa työssä jaksamista.

5. Kehittämistehtävän esittely

Työhyvinvoinnin kehittäminen on tärkeää, koska se vaikuttaa suoraan työntekijöiden fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen, motivaatioon, tuottavuuteen ja yleiseen elämänlaatuun. Sosionomin työssä tehdään asiakastyötä, jossa hyvinvointi on tärkeässä roolissa. Työhyvinvoinnin mittaaminen on tärkeä työkalu sosionomille, jotta voidaan ennaltaehkäistä uupumusta ja parantaa työssä jaksamista, mikä lopulta tukee myös asiakastyön laatua. Työhyvinvointi on tärkeä myös sosiaalialanopiskelijoille, sillä oman työhyvinvoinnin ylläpitäminen takaa sen, että asiakkaille tarjottava tuki on laadukasta.

Tarve työhyvinvointikyselyyn lähti yksikön johtajalta. Yksikön johtaja kertoi, että päiväkotiyksiköihin on tehty vuosittain koko ketjun yhteisiä työyhteisökyselyitä, jossa osa-alueena työhyvinvointi. Kysely tehtiin viimeksi marraskuussa 2023. Näissä kyselyissä nousivat esiin henkilöstön työssä jaksaminen ja työstä palautumisen haasteet. Työhyvinvointikyselyn tulosten avulla, henkilöstöhallinto saa eväitä työhyvinvoinnin kehittämiseksi organisaatiossaan. Haastattelukysymykset muodostuvat työhön, työyhteisöön, esimiestyöhön ja organisaatioon, sekä omaan hyvinvointiin liittyvistä kysymyksistä ja tulosten analysoinnissa huomioidaan näiden kokonaisuus. Lisäksi lomakkeessa on tilaa avoimeen palautteeseen, joka liittyy työhyvinvoinnin kehittämiseen. Haastattelukysymykset ovat rakentuneet Mankan -mallin mukaan.

Tutkimukseen otetaan mukaan koko työyhteisö, n. 23 työntekijää. Määrä on mielestäni juuri sopiva tutkimukseen, enkä ole lähtenyt sitä mitenkään rajaamaan, koska kaikkien työhyvinvointi vaikuttaa koko organisaation työhyvinvointiin.

6. Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyöni tarkoituksena on tutkia varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointia. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää henkilöstön työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja henkilöstön kokemuksia. Tavoitteena saada työntekijät pohtimaan omaa työhyvinvointiaan ja panostamaan siihen. Lisäksi tulokset tullaan viemään varhaiskasvatuksen hyödynnettäväksi ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksinä ovat:

1. Miten työntekijät kokevat työhyvinvointinsa tällä hetkellä?
2. Mitkä asiat koetaan työhyvinvointia edistävänä?
3. Miten työhyvinvointia voidaan kehittää?

Opinnäytetyössäni käytetään kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää, jonka avulla tarkastellaan työhyvinvointia varhaiskasvatuksessa. Aineisto kerätään hyvinvointikyselylomakkeella, joka jaetaan päiväkodin kaikille työntekijöille, mukaan lukien erityisopettajat, päiväkodinjohtaja, avustajat, varhaiskasvatuksen opettajat sekä varhaiskasvatuksen lastenhoitajat. Laadullisella tutkimuksella voidaan syvällisesti tutkia vastaajien mielipiteitä, asenteita ja näkemyksiä, ei vain mitata ilmiöitä numeerisesti. Laadullisessa tutkimuksessa ei keskitytä luku- ja tilastotietoihin, vaan pyritään ymmärtämään, miksi tiettyjä asioita koetaan tietyllä tavalla. (Heikkilä, 2014).

Opinnäytetyössäni hyödynnetään teoriaa työhyvinvoinnista, työn imun ja mielekkyyden käsitteistä, joiden pohjalta rakennetaan tutkimuksen viitekehys. Laadullinen tutkimus on empiiristä, eli se perustuu kerättyyn aineistoon, mutta se ei sulje pois teoreettista pohjaa. (Tietoarkisto, 2024). Tämä tutkimusmenetelmä mahdollistaa syvällisemmän ymmärryksen saamiseksi varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnista. Täytyy kuitenkin huomioda että, analysointi voi olla haastavampaa kuin määrällisessä tutkimuksessa.

Laadullisen tutkimuksen yhdistäminen induktiiviseen lähestymistapaan, jossa teoria muodostuu aineistosta, antaa joustavan ja avoimen lähestymistavan tutkittavaan aiheeseen. (Tietoarkisto, 2020). Tämän vuoksi kvalitatiivinen tutkimus sopii hyvin työhyvinvoinnin syvälliseen tarkasteluun varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnista.

Käytin tätä tutkimusmenetelmää opinnäytetyössäni, koska se antaa mahdollisuuden tutkia työhyvinvointia varhaiskasvatuksessa syvällisemmin ja yksityiskohtaisemmin. Laadullinen tutkimus mahdollistaa sen, että näkökulmat ja kokemukset ovat henkilökohtaisia, jotka eivät ilmene pelkästään määrällisestä datasta.

Opinnäytetyön validiuden eli pätevyuden ja reliabiliuden eli luotettavuuden varmistukseksi, otan huomioon, että lomakkeen kysymykset mittaavat oikeita asioita ja kattavat koko tutkimusongelman kysymykset. Lisäksi huomioin, että otos opinnäytetyöhöni on edustava eli tässä tapauksessa kyselyyn vastaa koko henkilökunta ja vastausprosentti on korkea. Tulosten käsittely on myös oltava huolellista ja virheetöntä. (Heikkilä, 2014).

Kyselylomakkeen laatimisessa otan huomioon, että lomake on selkeä, siisti ja teksti ja kysymykset on hyvin aseteltu. On tärkeää, että kysymykset etenevät loogisesti ja kysytään vain yhtä asiaa kerrallaan. Samaa aihetta koskevat kysymykset on ryhmitelty kokonaisuuksiksi ja lomakkeen alussa on helppoja kysymyksiä. (Heikkilä, 2014). Vastaajilla on mahdollisuus kirjoittaa avointa palautetta ja kehittämissuhteita omaan työnhyvinvointiinsa liittyvissä asioissa. Kysely tehdään Outlook sähköpostin Microsoft Forms -työkalun avulla, joten vastaaminen onnistuu anonymisti.

Opinnäytetyössä käytetään laadullista eli kvalitatiivista analyysia, koska sen tavoitteena on jäsentää kokonaisvaltaisesti tutkimuksen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä. (Koppa, 2021).

6.1. Konkreettinen tuotos tuloksista

Tutkimuksesta kerättyjen tietojen perusteella suunnittelen julisteen, jossa työntekijöiden itse kertomia ehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi. Juliste suunnitellaan visuaalisesti houkuttelevaksi ja selkeäksi, jotta se tavoittaisi työntekijät ja kannustaisi heitä parantamaan työhyvinvointia omalla työpaikallaan. Juliste herättää kiinnostusta, on nopeasti omaksuttavissa sekä jää mieleen toisin kuin esimerkiksi pitkä kirjallinen raportti, joka voi jäädä helposti lukematta arjen kiireessä. Juliste viedään yksiköihin kaikkien nähtäville, ja sen tarkoituksena on jakaa työntekijöiden itse esittämiä ideoita koko henkilöstölle. Juliste toimii samalla muistutuksena siitä, kuinka tärkeää työhyvinvointi on ja kuinka tärkeää on kuunnella työntekijöiden mielipiteitä ja toiveita. Koska juliste pohjautuu työntekijöiden itsensä antamiin ideoihin, sen sisältö on aidosti henkilöstön näköinen.

Tutkimuksen jälkeen olisi hyvä seurata, kuinka juliste vaikuttaa työhyvinvointiin ja mitkä ideat ovat saaneet kannatusta. Työntekijöiden palautetta voi kerätä, jotta voidaan arvioida, onko julisteen viesti ollut onnistunut ja miten työhyvinvointia on voitu parantaa käytännössä. Päädyin tekemään julisteen, koska visuaalisesti houkutteleva viesti vaikuttaa yleisöön tehokkaimmin. Juliste liitteenä.

6.2. Eettisyys opinnäytetyössä

Opinnäytetyön eettiset periaatteet soveltuvat laajasti ymmärtäen ihmistä ja inhimillistä toimintaa koskevaan tutkimukseen. (TENK, 2019). Opinnäytetyössäni varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnista noudatan eettisiä periaatteita, eli kunnioitan ja turvaan heidän oikeuksiaan. Huolehdin siitä, että henkilöstön näkemykset ja kokemukset otetaan vakavasti ja heitä kuullaan tasavertaisesti, ilman pelkoa negatiivisista seurauksista. Suojaan osallistujien yksityisyyden ja varmistan, että heidän henkilökohtaisia tietojaan käsitellään luottamuksellisesti, säilyttäen aineistot turvallisesti ja anonyymeinä. Huolehdin, että aineisto myös hävitetään asianmukaisesti, ettei tietosuojariskiä synny.

Varmistan myös, että tutkimukseen osallistuvat henkilöt antavat suostumuksensa tietoisesti ja vapaaehtoisesti, ja heillä on mahdollisuus kieltäytyä osallistumisesta ilman seuraamuksia. (TENK, 2019). Olen rehellinen ja läpinäkyvä koko tutkimusprosessin ajan, esittäen selkeästi tutkimuksen tavoitteet, menetelmät ja mahdolliset rajoitteet. Pyrin siihen, ettei tutkimus aiheuta haittaa tai epämukavuutta osallistujille, vaan tukee heitä työhyvinvointinsa arvioinnissa.

Kaikkien osallistujien tulee saada tasapuolinen mahdollisuus osallistua tutkimukseen ilman syrjintää, ja analysoin sekä esittelen tulokset objektiivisesti. Lisäksi tutkimukseni tavoitteena on tuottaa hyödyllistä tietoa, joka voi parantaa työhyvinvointia varhaiskasvatuksessa ja olla ammatillisesti sekä yhteiskunnallisesti relevanttia. Noudattamalla näitä eettisiä periaatteita varmistan, että tutkimukseni on kestävä ja kunnioittaa niin osallistujia kuin tutkittavaa aihetta. Opinnäytetyön tekijänä olen vastuussa noudattaa lainsäädäntöä ja tietosuojaohjeita. (TENK, 2019). Yksityisyyden suoja opinnäytetyöjulkaisussa on huomioitu niin ettei henkilönimiä eikä organisaation nimeä ole julkaistu. Opinnäytetyöstä ei kuitenkaan voida antaa täyttä tunnistamattomuutta.

7. Tutkimustulokset

Seuraavaksi avaan tutkimustulokset, jotka olen jakanut aihepiireittäin: varhaiskasvatuksen henkilöstön taustatiedot, varhaiskasvatuksen tehtävät ja tavoitteet, työssä jaksaminen ja siihen vaikuttavat tekijät, työyhteisö sekä johtaminen. Tulosten avaamiseksi käytän myös suoria sitaatteja tutkimuksen vastauksista koska, sitaattien käyttäminen tukee tutkimuksen syvyyttä. Sitaatit antavat konkreettisia esimerkkejä ja asiantuntevia näkemyksiä. Lisäksi ne kuvaavat parhaiten vastausten sisältöä.

7.1. Varhaiskasvatuksen henkilöstön taustatiedot

Kyselyyn vastasi 9 päiväkodin työntekijää. Vastaajista kaikki olivat naisia. Vastaajien ikäjakauma oli yli puolella vastaajista 31–40 vuotta. 4 vastaajista oli suorittaneet ammattikorkeakoulu tutkinnon ja 5 sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon. Vastaajista 4 työskentelivät varhaiskasvatuksen opettajana, 3 vastaajista varhaiskasvatuksen lastenhoitajana, yksi päiväkodinjohtaja ja yksi henkilökohtaisena avustajana. Vastaajista kaikki työskentelivät n. 38 tuntia viikossa.

7.2. Varhaiskasvatuksen tehtävä ja tavoitteet

Varhaiskasvatuksen tehtävää ja tavoitteita kuvattiin seuraavin tavoin. Varhaiskasvatuksessa toteutetaan laadukasta pedagogista toimintaa lapsille. Sen tehtävänä on edistää lapsen kasvua ja kehitystä yhteistyössä vanhempien ja huoltajien kanssa. Tehtäväksi mainittiin myös lapsen opettaminen, hoitaminen ja kasvattaminen lempeydellä ja lapsen perhettä arvostamalla. Lapselle luodaan turvallinen sekä virikkeellinen oppimisympäristö, joka tukee lapsen kasvua ja kehitystä turvallisessa ja sosiaalisessa ympäristössä. Tehtävänä on mahdollistaa lapsille ympäristö, jossa voi oppia uusia asioita ja taitoja, sekä leikkiä turvallisesti. Lapsen kokonaisvaltainen hyvinvointi sekä yksilöllisyys tulee huomioida.

”Koen että meillä varhaiskasvatuksen ammattilaisilla on merkittävä rooli lapsen elämässä ja toivon, että he jätämme lapsen kasvun polulle lempeän jäljen meistä.”

”Tavoitteena luoda hyvä päivä joka päivä.”

”Tehtävänä on tukea, ohjata, opettaa ja kannustaa lasta.”

Varhaiskasvatuksen tehtävien ja tavoitteiden toteutumista mitattiin mm. sillä, että lasten henkilökohtaisten varhaiskasvatussuunnitelmien mukaista, monipuolista toimintaa nostetaan päiväkotiarjessa esille. Haasteeksi tehtävien ja tavoitteiden toteutumiselle koettiin resurssipula ja aika, sekä vaatimusten taso. Kun aikaa ja käsipareja ei työssä ole tarpeeksi tehtävien ja tavoitteiden toteuttaminen on haastavaa. Lisäksi koettiin, että vaatimuksia ja työn suhteen on paljon ja

tulee koko ajan lisää. Tämä vie aikaa pois lasten kanssa olemisesta. Työntekijät kokivat, että tehtävät ja tavoitteet kuitenkin toteutuvat pääsääntöisesti hyvin. Tärkeää on huomioida jokainen lapsi yksilöllisesti ja olla lapsille läsnä oleva ja turvallinen aikuinen. Laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamiseksi järjestetään sen mukaiset mahdollisuudet ja työmenetelmät. Lisäksi kohdataan työyhteisö ja lapset päivittäin.

7.3. Työssä jaksaminen ja siihen vaikuttavat tekijät

Mitkä asiat sitten kuormittavat työssä varhaiskasvatuksessa. Vastaajista 1/3 mainitsi kuormittavammaksi asiaksi melun. Riittämättömyyden tunne, huoli omasta ja työkaverin jaksamisesta. Yli puolet oli sitä mieltä, että kiire, riittämättömyys ja vaatimukset saavat aikaan kuormitusta. Lasten erityisen tuen tarpeet ja riittämättömät resurssit vastata niihin. Talouteen liittyvä paine mm. säästöt kuormittavat. Lapsiryhmien koko ja tuen tarpeet suhteessa työntekijä määrään eivät aina vastaa todellisuutta, vaikka lapsiluvut vastaisivatkin.

”Melu, kiire ja henkilökunnan vajaamitoitus sekä avustajien puute.”

”Suuret lapsiryhmät, melutaso, riittämättömyyden tunne.”

Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että henkilöstön työhyvinvointi vaikuttaa suoraan lapsiin. Jos aikuiset voivat hyvin, myös lapset voivat hyvin. Lempeydellä, iloisuudella, joustavuudella ja armollisuudella voi vaikuttaa positiivisesti lasten ja myös työyhteisön hyvinvointiin. Kun lapset ja työntekijät voivat hyvin, kaikki osallistuvat mielellään suunnitteluun ja toimintaan. Levottomuus tarttuu lapsiin ja lapset aistivat, jos aikuiset ovat stressaantuneita tai väsyneitä. Silloin lasten käytös muuttuu levottomaksi ja he kokeilevat rajoja vanhemmin. Lapset ovat herkkiä muutoksille. Jos siis päiväkodissa on paljon sijaisia, jotka oudompia lapsille voi lasten käytös muuttua normaalista poikkeavaan. Laadukasta varhaiskasvatusta toteutetaan hyvinvoivalla henkilöstöllä.

”Mielestäni se on asia, mikä heijastuu suoraan lapsiin, olipa henkilöstön työhyvinvointi millainen tahansa. Se, että meillä työyhteisössä on rakenteet kaikilla tavoilla kunnossa, heijastuu lasten kanssa tehtävään työhön suoraan. Hymy kertoo, että sydän on kotona.”

Vastaajat kertoivat, että huolehtivat omasta hyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta mm. monipuolisella liikunnalla, mielekkäällä tekemisellä perheen ja ystävien kanssa sekä panostamalla riittävään lepoon ja hyvään uneen. Rentoutuminen, lukeminen ja ulkoilu nousivat tärkeiksi tehtäviksi hyvinvoinnista huolehtimiseen. Myös työn rajaaminen ja lyhennetty työaika vaikuttivat vastaajien hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen positiivisesti.

”Omin rakkain harrastuksin!”

”Monipuolinen liikunta ja fyysisestä hyvinvoinnista huolehtiminen, rentoutuminen kirjoja lukien.”

7.4. Työyhteisö

Vastaajat kertoivat työhyvinvointia edistävästä työkaluista ja menetelmistä seuraavaa: Työhyvinvoinnin ylläpitämiseen on saatavilla vuodessa 100 euroa kulttuuri/liikuntarahaa, joka on vähentynyt edellisvuosista ja osan vastaajien mielestä sitä on liian vähän. Työyhteisölle on tarjolla työhyvinvointiraha, joka mahdollistaa työyhteisön yhteisen mukavan tekemisen. Työntekijöille on käytössä kattavat työterveyspalvelut. Lisäksi Mielen Sparri -palvelu, johon voi olla matalalla kynnyksellä yhteydessä kaikissa työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen liittyvissä asioissa. Työntekijöille on tarvittaessa tarjolla myös työnohjausta. Vastaajista kaikki mainitsevat, että hyvä, avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri ovat avainasemassa työhyvinvointia edistävinä työkaluina. Vastaajista osa mainitsi tärkeiksi asioiksi hyviä työystäviä ja joustavaa työnantajaa.

”Avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri.”

”Yhteisiä illanistujaisia.”

Vastaajien omaa mielipidettä kysyttäessä, aiheesta työhyvinvointia tukevista asioista työyhteisössä oli avoimuus ja hyvä yhteishenki. Kaikkien vastaajien mielestä turvallinen, avoin ja ystävällinen ilmapiiri vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin. Joustavuus ja hyvät työkaverit mainittiin myös. Toimiva tiimi ja riittävä tuki, ovat asioita, jotka tukevat työhyvinvointia.

”Hyvä henki koko talossa. Toimiva tiimi. Kuuntelevat johtajat.”

Työhyvinvointia heikentäviä asioita osalla vastaajista oli luottamusongelmat ja huono ilmapiiri. Selän takana puhuminen ja kuppikuntaisuus olivat 20 % vastaajien mielestä negatiivisesti työhyvinvointiin vaikuttavia asioita. Tätä kuitenkin vastaajien mielestä aika vähän.

”Joskus sellainen, että esim. vaikeita asioita ei uskalleta tuoda yhteiseen keskusteluun.”

Vastaajilta kysyttiin, miten he voisivat, omalta osaltaan vaikuttaa työyhteisön työhyvinvointiin. Positiivinen asenne, toisten tukeminen ja ystävällisyys olivat seikkoja, joita osa piti tärkeässä roolissa. Mainittiin myös, että auttamalla toisia, kuuntelemalla ja olemalla läsnä. Pitämällä kiinni sovituista ja miettimällä yhdessä ratkaisuja haastaviin tilanteisiin. Ideoimalla ja innostumalla sekä tuomalla oman panoksen työhön.

”Oma asenne, heittäytyminen, luotettavuus.”

”Positiivisella asenteella.”

Kyselyssä kysyttiin myös, että tukeeko työympäristö työssä jaksamista? Miten? Vastaajista yksi oli sitä mieltä, että ei, yksi ei osannut sanoa ja loput vastaajista oli sitä mieltä, että kyllä tukee. Hyvät uudet tilat ja rauhallinen sekä levollinen ympäristö tukevat työssä jaksamista. Yksi vastaajista oli sitä mieltä, että tällä hetkellä työympäristö on kuormittava.

”Kyllä. Fyysinen työympäristö luo turvaa, kun tilat ja välineet ovat asianmukaiset tehdä tätä työtä. Hyvä työilmapiiri taas luo hyvän pohjan psyykkiselle turvallisuudelle.”

”Kyllä. Saa purkaa itseänsä työkavereille, johtajille ja toisinpäin.”

7.5. Johtaminen

Johtamisen rooli työhyvinvoinnissa pidettiin tärkeänä. Hyvän johtajan ominaispiirteeksi lueteltiin hyvät kuuntelutaidot ja joustavuus sekä työntekijöiden aito kohtaaminen. Vastaajien mielestä hyvän johtamisen seuraus on jaksavat ja sitoutuvat työntekijät. Johtajan tuki työntekijöiden jaksamisessa ja päinvastoin. Johtamisella voidaan vaikuttaa myös työyhteisön ilmapiiriin. Johtajan täytyy jakaa työntekijöiden roolit ja antaa rakentavaa palautetta. Johtajan on hyvä puuttua ajoissa, jos työntekijät kokevat liikaa kuormitusta. Johtaja voi kannustaa henkilöstöä pitämään huolta omasta työhyvinvoinnistaan. Johtaja asettaa pelisäännöt ja on tarvittaessa läsnä ja tiedottaa ajankohtaisista asioista.

”Kyllä se on tärkeä. Huonosta johtamisesta kärsii kaikki. Se että työtä johdetaan hyvin, saa työntekijät sitoutumaan ja jaksamaan työssä.”

”Kertoa selvästi mitä työntekijältä odotetaan. Rakentavan palautteen antaminen.”

Miten johtaja voi tukea työhyvinvointia? Olemalla avoin ja läsnä. Kuuntelemalla ja keskustelemalla. Välittämällä työntekijöistään, kannustaa käyttämään työterveyspalveluita. Kehityskeskusteluilla ja viemällä eteenpäin sieltä esille tulleet asiat.

”Kuuntelemalla, hakemalla keinoja ongelmiin.”

Vastaajista n. 30 % oli sitä mieltä, että saa riittävästi tukea työhyvinvointiin työyhteisöltä. Osa ei osannut sanoa ja osa toivoi, että voisi saada enemmänkin.

Loppuun vastaajat saivat esittää ideoita työhyvinvoinnin parantamiseksi. Säännöllistä työhönohjausta korostettiin. Vastaajat toivoivat enemmän kulttuuri/liikuntarahaa. Yhteistä tekemistä töiden ulkopuolella. Avointa kommunikointia ja myös haastavien asioiden läpi käymistä yhdessä pidettiin tärkeänä. Sijaisten parempi saatavuus nousi vastauksista tärkeimmäksi pointiksi.

8. Johtopäätökset

Työntekijät kokevat työhyvinvointinsa kaksijakoisesti. Toisaalta he nostavat esiin merkityksellisyyden tunteen työssä, vahvan ammattietiikan ja halun tukea lasten kasvua. Tämä tuo työhön mielekkyyttä ja motivaatiota. Toisaalta he kokevat työsään kuormitusta, erityisesti melun, kiireen, resurssipulan ja riittämättömyyden tunteen vuoksi.

Tuloksista käy ilmi, että kaikki vastaajat ovat naisia, noin puolet varhaiskasvatuksen opettajia ja puolet varhaiskasvatuksen lastenhoitajia sekä yksi vastaajista päiväkodin johtaja. Koulutustaso jakautuu lähes tasaisesti ammattikorkeakoulun ja perustutkinnon välillä. Kaikki vastaajat työskentelevät täysipäiväisesti päiväkodissa.

Varhaiskasvatuksen tehtävästä ja tavoitteista ollaan yhtä mieltä siitä, että se on lapsen kasvua ja kehitystä tukevaa pedagogista toimintaa lapsille. Lisäksi se on hoivaa ja huolenpitoa ja lapset yksilöllisesti huomioon ottavaa toimintaa. Tavoitteiden toteutumisessa ollaan yhtä mieltä siitä, että pääsääntöisesti ne toteutuvat hyvin. Resurssit ja aika koetaan haasteiksi tavoitteiden toteutumiselle. Suuri osa vastaajista kokee, että melu ja riittämättömyyden tunne sekä kiire ovat kuormittavia asioita varhaiskasvatuksessa. Henkilöstön hyvinvointi peilautuu suoraan lapsiin ja heidän käyttäytymiseensä. Omasta hyvinvoinnistaan vastaajat huolehtivat mielekkäällä tekemisellä ja harrastuksilla vapaa-ajalla sekä liikkumalla ja

huolehtimalla riittävästä levosta. Avoimuus, joustavuus ja hyvä yhteishenki koetaan heidän oman työyhteisönsä työhyvinvointia tukeviksi asioiksi. Ja heikentäviksi asioiksi selän takana puhuminen ja luottamusongelmat.

Työhyvinvointia edistävät ennen kaikkea hyvä työyhteisö, avoin ilmapiiri ja toimiva tiimityö. Myös toimiva ja läsnä oleva johtaminen, joustavuus, työterveyspalvelut ja vapaa-ajan tukeminen (kulttuuri/liikuntaraha) mainittiin keskeisiksi.

Kehittämissuhteet keskittyvät resurssien vahvistamiseen, yhteisöllisyyden lisäämiseen ja avoimeen viestintään. Tärkeäksi koetaan myös työn kuormittavuuden vähentäminen ja henkilöstön kuunteleminen aidosti. Sijaisjärjestelyiden parantaminen sekä säännöllinen työnohjaus nousivat toistuvasti esiin.

Tuloksista käy ilmi että, hyvä työilmapiiri, jossa on avoin ja arvostava viestintä, tukee työntekijöiden jaksamista ja motivaatiota. Työkavereilta saatu tuki ja yhteinen tekeminen luovat yhteisöllisyyttä. Työaikojen joustavuus ja kohtuullinen työkuorma ovat tärkeitä. Liiallinen kuormitus voi johtaa työuupumukseen, mikä heikentää työhyvinvointia ja vaikuttaa myös lasten hoitoon ja kasvatukseen. Työntekijöiden ammatillinen kehittäminen ja täydennyskoulutus vahvistavat osaamista ja lisäävät työntekijöiden itseluottamusta. Kun varhaiskasvattajat tuntevat itsensä päteviksi ja osaaviksi se vaikuttaa suoraan työtyytyväisyyteen. Hyvä esimiestyö ja tuki työarjessa ovat keskeisiä. Esimiehen tuki ja palautteen antaminen luovat turvallisuuden tunnetta ja auttavat työntekijöitä kehittämään itseään. Työn arvostaminen, sekä tunnustaminen, että pienten onnistumisten huomioiminen, lisää työn mielekkyyttä. Palkitseminen voi olla esimerkiksi kiitosta ja positiivista palautetta.

9. Pohdinta

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää miten varhaiskasvatuksen henkilöstö voi ja jaksaa työssään ja mitkä asiat kuormittavat työssä sekä mitkä asiat edistävät työssä jaksamista. Toisena tavoitteenani oli saada henkilöstö pohtimaan omaa työhyvinvointiaan ja antaa ideoita työhyvinvoinnin parantamiseksi. Tuloksia voidaan käyttää varhaiskasvatuksessa työhyvinvoinnin kehittämiseen. Tutkimuskysymyksinä oli 1. Miten työntekijät kokevat työhyvinvointinsa tällä hetkellä? 2. Mitkä asiat koetaan työhyvinvointia edistävänä? 3. Miten työhyvinvointia voidaan kehittää?

Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa on tärkeä osa sekä työntekijöiden hyvinvointia että lasten laadukasta kasvatusta. Hyvinvoivat varhaiskasvattajat pystyvät tarjoamaan lasten tarpeita ja kehitystä tukevan ympäristön. Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat muun muassa: työilmapiiri, työajan ja -kuorman hallinta, koulutus ja osaaminen, johtaminen ja tuki sekä arvostus ja palkitseminen.

Aiheeni, varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi, liittyy sosionomin tutkimukseen monin tavoin. Sosionomi työskentelee eri sosiaali- ja terveysalan tehtävissä, joissa ihmisten hyvinvointi ja elämänlaatu ovat tärkeässä roolissa. Sosionomit tekevät työtä eri-ikäisten ja -taustaisten ihmisten kanssa, ja sosionomin työn tavoite on edistää ihmisten hyvinvointia ja tukea heidän elämäntilanteensa. (Metropolia, 2025). Työhyvinvointi on keskeinen osa myös sosionomin työtä, sillä hyvinvoivat työntekijät pystyvät tarjoamaan parempaa tukea asiakkailleen. Jos varhaiskasvatuksen henkilöstö ei voi hyvin, se voi heikentää palvelujen laatua ja vaikuttaa lasten kehitykseen ja hyvinvointiin.

Opinnäytetyöni käsittelee varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia, joka on yhteiskunnallisesti erittäin ajankohtainen ja tärkeä aihe. Varhaiskasvatus on keskeinen osa yhteiskuntaamme. Tämän vuoksi työhyvinvointi on tärkeä tekijä niin työntekijöiden jaksamisen kuin lasten kehityksen ja hyvinvoinnin kannalta. Viime vuosina varhaiskasvatuksessa on kohonnut työkuorma ja haasteet, kuten suuret lapsiryhmät ja monet byrokraattiset tehtävät, jotka ovat kuormittaneet

työntekijöitä. Tämä on osaltaan vaikuttanut työtyytyväisyyteen ja jaksamiseen. Toisaalta on myös tunnistettu hyviä käytäntöjä ja tukitoimia työhyvinvointiin, kuten tiimityön kehittäminen ja ammatillisen tuen tarjoaminen.

Työhyvinvointi ei ole vain yksilön kokemus, vaan se on myös yhteisön ja organisaation vastuulla. Hyvinvoiva työyhteisö luo pohjan lapsen turvalliselle kasvu- ja kehitysympäristölle. Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi on tärkeää, paitsi työntekijöiden itsensä, myös lasten kannalta. Hyvinvoivat työntekijät pystyvät tarjoamaan parempaa tukea lapsille, mikä puolestaan tukee heidän kehitystään ja oppimistaan. Tutkimukseni tulokset, jotka käsittelevät muun muassa työssä jaksamista, kuormittavia tekijöitä ja työhyvinvointia edistäviä tekijöitä, voivat toimia pohjana työhyvinvoinnin kehittämiseksi varhaiskasvatuksessa. Tällöin voidaan luoda entistä parempia olosuhteita niin työntekijöille kuin lapsille, mikä edistää koko yhteiskunnan hyvinvointia.

Opinnäytetyössäni käytin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta, koska vastaajien joukko oli määrällisesti pieni. Kvalitatiivisella tutkimuksella saatiin selville mielipiteitä, näkemyksiä sekä ominaisuuksia, joten tähän tutkimukseen se sopi paremmin kuin määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus. Laadullisella tutkimuksella saatiin kuvattua työhyvinvointia. (Heikkilä, 2014.) Laadullisen tutkimuksen avulla aiheeseen päästiin syvällisemmin kiinni. Aineisto kerättiin työhyvinvointikyselylomakkeen avulla.

Kysely lähetettiin sähköpostitse 23 varhaiskasvatuksen työntekijälle ja vastauksia kyselyyn tuli 9 kappaletta. Tulosten analysointiin käytettiin laadullista analyysia. Analysointia hieman vaikeutti se, että vastaukset olivat syvällisempiä kuin määrällisessä tutkimuksessa. (Heikkilä, 2014.) Koska henkilöstöstä alle puolet vastasi kyselyyn, ei tulokset kerro koko totuutta varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnista. Opinnäytetyön teoriapohjana käytettiin työhyvinvointiin ja varhaiskasvatukseen liittyvää teoriaa kuten mm. varhaiskasvatuksen tehtävä ja tavoitteet, työhyvinvointi, työkyky ja työnimu. Rajasin työhyvinvoinnin tarkastelun kohteeksi työssä jaksaminen ja siihen vaikuttavat tekijät.

Opinnäytetyön validiuden varmistamiseksi tein kyselyn kysymykset aiheen rajauksen perusteella sekä Mankan mallia käyttäen. Kysymykset kattoivat laajasti koko aihepiirin. Jos kysymyksiä olisi ollut vähemmän, olisi se voinut vaikuttaa vastaajien määrään niin että vastaajia olisi voinut olla enemmän. Toisaalta vastausaika kysymyksiin oli keskiarvoltaan n. 14 minuuttia, joka ei ole paljon ajateltuna aiheen laajuutta ja sitä että kysymyksiin saa syvällisempiä vastauksia. Kyselylomake oli siisti ja selkeä. Kysymykset etenivät loogisessa järjestyksessä. Lopussa vastaajilla oli mahdollisuus antaa ideoita työhyvinvoinnin kehittämiseen. Kyselyyn vastattiin Microsoft Outlook sähköpostin Forms-työkalun avulla täysin anonymisti.

Opinnäytetyössäni käytin laadullista sisällönanalyysiä, jossa tarkastelin aineistoa analyttisesti ja tulkitsin havaintoja (Günther, Hasanen, Juhila, 2021). Aineisto kerättiin haastatteluilla, jotka litteroitiin eli kirjoitettiin puhtaaksi, jotta se oli helpposti käsiteltävissä ja analysoitavissa. Litteroinnin jälkeen siirryin koodausvaiheeseen, jossa poimin merkityksellisiä sanoja, lauseita ja ilmauksia, kuten työhyvinvointi, ja liitin niille koodit, jotka kuvasivat niiden sisältöä (Tuomi & Sarajärvi, 2009). Koodaus auttoi yksinkertaistamaan aineistoa ja luokittelemaan sen alaluokkiin; työssä jaksaminen, työilmapiiri ja työhyvinvoinnin kehittäminen.

Koodauksen jälkeen jaoin koodatut osat aiheisiin; työn kuormittavuus, työyhteisön tuki, ja muodostin näistä laajempia teemoja. Esihenkilön tuki ja hyvä työilmapiiri nousivat keskeisiksi tekijöiksi työhyvinvointiin. Teemoittelun avulla pystyin tunnistamaan toistuvia merkityksiä ja tarkastelemaan, miten ne liittyivät toisiinsa. Tämä prosessi auttoi tunnistamaan, mitkä tekijät olivat erityisen tärkeitä työhyvinvointiin, kuten hyvä työilmapiiri ja riittävä tuki, sekä mitkä olivat työhyvinvointia estäviä tekijöitä, kuten työkuormitus ja stressi.

Koodaaminen oli keskeinen osa tutkimusprosessia, sillä se mahdollisti aineiston selkeyttämisen ja syvällisen analysoinnin. Koodauksen ja teemoittelun avulla pystyin tekemään luotettavia johtopäätöksiä työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä. (Weselius, 2016).

9.1. Itsearviointia

Opinnäytetyön tekeminen on opettanut minulle pitkäjänteisyyttä, tiedonhakutaitoja ja kriittistä ajattelua. Olen oppinut suunnittelemaan ja aikatauluttamaan työskentelyäni sekä käsittelemään ja analysoimaan tutkimusaineistoa. Olen myös kehittänyt kirjoittajana ja oppinut ilmaisemaan itseäni selkeämmin.

Tutkiessani varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia olen oppinut monia tärkeitä asioita siitä, miten työhyvinvointi vaikuttaa sekä työntekijöiden jaksamiseen että lasten saamaan hoivaan ja opetukseen. Olen huomannut, että työhyvinvointi ei ole vain yksilön henkilökohtainen kokemus vaan siihen vaikuttavat myös työyhteisön ilmapiiri organisaation tuki, resurssit ja johtamisen laatu. Työhyvinvointi muodostuu monista tekijöistä. Työhyvinvointia kannattaa edistää ennakkoivasti ja ennaltaehkäistä ongelmia, kuten työuupumusta, ennen kuin ne ehtivät kasvaa isommiksi. Työntekijöiden on saatava riittävästi lepoa ja mahdollisuus palautua työpäivän jälkeen, jotta he voivat tehdä työtään tehokkaasti ja hyvin. Tasapaino työn ja henkilökohtaisen elämän välillä on tärkeää työhyvinvoinnin kannalta.

Haasteena opinnäytetyön tekemiselle oli aluksi aiheen valinta, aihe täytyi olla itselle mielenkiintoinen, jotta motivaatio säilyy loppuun asti. Haasteena olivat myös aikataulun hallinta, koska työn tekeminen kesti kauan erinäisistä syistä. Itselle haastavaa oli myös se, että työskentely oli niin itsenäistä. Tutkimusmenetelmien valinta oli vaikeaa, koska menetelmiä on paljon. Haastavaa oli löytää tutkimuksellista tietoa aiheesta. Palautteen vastaanottaminen oli vaikeaa. Koin myös painetta työnlaadusta.

9.2. Jatkotutkimusaihe

Jatkotutkimusaiheena voisi olla tutkimus siitä, miten oppimisen tuen uudistus vaikuttaa varhaiskasvatuksen henkilökunnan työhyvinvointiin. Varhaiskasvatuksessa uudistus vaikuttaa esiopetuksen varhaiskasvattajiin. Uudistus astuu voimaan elokuussa 2025. Uudistuksen tavoitteena on madallata tuen kynnyksiä ja

karsia kirjaamistyötä. Uudistuksen tarkoituksena siirtää painopistettä ennaltaehkäisevään tukeen. Esimerkiksi esiopetuksessa se tarkoittaa sitä, että ensisijainen tukimuoto on erityisopettajan antama opetus muun opetuksen yhteydessä. Uudistus tuo mukanaan varmasti uusia haasteita sekä kuormittavuutta työntekijöille uuden opettelu edessä. Osaltaan asiaa hankaloittaa myös se, että pätevistä erityisopettajista on pulaa. Erityisopettajat ovat yleensä kiertäviä tai ostopalveluna hankittuja.

Lisäksi olisi hyvä arvioida miten tutkimustulosten perusteella tehty juliste on vaikuttanut työyhteisön työhyvinvointiin. Työntekijöiltä voisi kerätä palautetta, jotta voidaan arvioida, onko julisteen viesti ollut onnistunut ja miten työhyvinvointia on voitu parantaa käytännössä.

Lähteet

Airila, Auli. Schaupp, Marika. 2020. Tietoa työkyvystä. Työn murros ja työkyky – näkökulmia ja välineitä työkykyjohtamisen tueksi. Saatavissa: www.varma.fi/content-sets/04eb6af24a254ad2aae3cbf97ccd2fc4/tietoa-tyokyvysta-tyon-murros-ja-tyokyky. Viitattu: 2.4.2025

Aura, Ossi., Ahonen, Guy., Hussi, Tomi. & Ilmarinen, Juhani. (2016). *Strateginen hyvinvointi*. SH/2016. Tutkimusraportti. s. 5. Ossi Aura Consulting Oy. Helsinki 2016. Saatavissa: https://www.ossi-aura.com/uploads/1/6/5/4/16543464/strateginen_hyvinvointi_2016_www.pdf. Viitattu: 5.11.2020

Carlsson, Maria & Järvinen, Kati. (2012). *Mielekäs työ*. Uuden ajan uraopas. S. 11–33. Sanoma Pro Oy 1. painos, 2012. Viitattu: 16.2.2025

Günther, Kirsi & Hasanen, Kirsi & Juhila, Kirsi. (2021). *Johdanto: analyysi ja tulkinta*. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavissa: www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/analyysi-ja-tulkinta/. Viitattu: 16.2.2025

Heikkilä, Tarja. (2014). *Tilastollinen tutkimus*. 9. uud.p. Edita Publishing Oy, Helsinki 2014. Saatavissa: <http://tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUS-TUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>. Viitattu: 10.10.2020

Hirvensalo, Mirja., Xiaolin, Yang., Telama, Risto. (2011). *Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus*. Työssä terveenä s. 69–70. Pietikäinen Petteri (toim.) Gaudeamus Helsinki University Press OY Yliopistokustannus, HYY Yhtymä. Viitattu: 16.2.2025

Hakanen, Jari. (2011). *Työn imu*. Työterveyslaitos. Tammerprint Oy, Tampere 2011. S.38–39. Viitattu: 5.2.2025

Hakanen, Jari. (2023). *Työn imua eniten ihmissuhdeammateissa ja hallinnollisessa johtamistyössä*. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyon-imua-eniten-ihmissuhdeammateissa-ja-hallinnollisessa-johtamistyossa>. Viitattu: 16.2.2025

Hintsa, Taina., Hintsanen, Mirka. (2011). *Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus*. Työssä terveenä s. 45–46. Pietikäinen Petteri (toim.) Gaudeamus Helsinki University Press OY Yliopistokustannus, HYY Yhtymä. Viitattu: 16.2.2025

Hynninen, Yrjänä. Voltti, Samuli. Pohjonen, Tiina. Tuovinen, Eevamaija. Leskelä, Riikka-Leena. (2020). Lääkärilehti, 2020. Työntekijän koettu työkyky ennustaa sairauspoissaoloja ja työterveyshuollon kustannuksia. Saatavissa: www.laakarilehti.fi/tieteessa/alkuperaistutkimukset/tyontekijan-koettu-tyokyky-ennustaa-sairauspoissaoloja-ja-tyoterveyshuollon-kustannuksia/. Viitattu: 31.3.2025

Härmä, Mikko., Hublin, Christer., Kukkonen-Harjula, Katriina., Kronholm, Erkki., Paunio, Tiina., Puttonen, Sampsa., Stenberg, Tarja. (2011). *Työstä, ei jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus*. Työssä terveenä s. 79. Pietikäinen Petteri (toim.) Gaudeamus Helsinki University Press OY Yliopistokustannus, HYY Yhtymä. Viitattu: 16.2.2025

Juhila, Kirsi. (2021). *Koodaaminen*. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietokanto. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/koodaaminen/>. Viitattu: 16.2.2025

Koppa. (2021). *Jyväskylän yliopisto. Laadullinen analyysi*. Saatavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/laadullinen-analyysi>. Viitattu: 4.3.2024

Manka, Marja-Liisa. (2011). Marja-Liisa Manka. Saatavissa: <https://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat>. Viitattu: 24.3.2024.

Manka, Marja-Liisa., Heikkilä-Tammi, Kirsi., Vauhkonen, Anne. (2012). *Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa*. Tammerprint Oy, Tampere 2012. Saatavissa: <https://research.tuni.fi/uploads/2019/09/6c87d269-tyohyvinvointi-ja-tuloksellisuus>. Viitattu: 24.3.2025

Martela, Frank. Jarenko, Karoliina. 2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Saatavissa: www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_3+2014.pdf Viitattu: 24.3.2025

Metropolia. (2025). Sosionomi (amk). Sosiaaliohjaus. Saatavissa: www.metropolia.fi/fi/opiskelu-metropoliassa/amk-tutkinnot/sosionomi-sosiaaliohjaus. Viitattu: 9.4.2025

Suomalaisen työn liitto. (2017). *Tutkimus: työhyvinvoinnin tärkein tekijä on ilmapiiri*. Saatavissa: <https://suomalaintyo.fi/2017/10/23/tutkimus-tyoilma-ppiiri-tyohyvinvoinnin-tarkein-tekija/>. Viitattu: 10.11.2020

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. (2020). *Hyvinvointi ja terveyserot. Lapset ja perheet*. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/elamankulku/lapset-ja-perheet>. Viitattu: 10.11.2020

Tietoarkisto. (2020). *Laadullinen tutkimus ja teoria*. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullinen-tutkimus-ja-teoria/>. Viitattu: 3.12.2023

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi*. Kustannusosakeyhtiö Tammi, 2009. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä 2009. Viitattu: 16.2.2025

Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK. (2019). *Ihmistieteiden eettinen ennakkoarviointi*. Saatavissa: https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakkoarvioinnin_ohje_2019.pdf. Viitattu: 8.10.2020

Työeläke lehti. 2023. Työvoimapula kiristää päiväkotien rahkeita. Saatavissa: www.tyoelakelehti.fi/2023/03/tyovoimapula-paivakodissa/. Viitattu: 20.4.2025

Työ- ja elinkeinoministeriö. *Työolobarometri mittaa työelämän muutoksia*. Saatavissa: <https://tem.fi/tyoolobarometri>. Viitattu: 5.11.2020

Työterveyslaitos. (2020). *Korona ja työ. Ohje henkisen hyvinvoinnin tueksi*. Saatavissa: <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-henkisen-hyvinvoinnin-tueksi>. Viitattu: 10.11.2020

Työterveyslaitos. (2024). *Työn imu*. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>. Viitattu: 7.1.2024

Työterveyslaitos. *Työkyky*. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>. Viitattu: 22.2.2024

Työterveyslaitos. (2024). Väänänen Ari, Toivanen Minna, Selander Kirsikka, Joensuu Matti ja Airaksinen Jaakko (toim.) Työn Suomi. Työolot, työkyky ja työhyvinvointi. Terve Suomi -tutkimuksessa. Saatavissa: www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/148689/TTL-978-952-391-157-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu: 26.3.2025

Weselius, Hanna. (2016). *Sisällön analyysi ja laadullisen aineiston koodaaminen*. Tutkimusmenetelmät. Saatavissa: <https://docplayer.fi/25404527-Sisallön-analyysi-ja-laadullisen-aineiston-koodaaminen-tutkimusmenetelmät-hanna-weselius-2016.html>. Viitattu: 16.2.2025

Liitteet

Saatekirje

Hei varhaiskasvattaja!

Opiskelen varhaiskasvatuksen opettajaksi Helsingin Metropoliaassa. Teen opin-
näytetyönäni työhyvinvointikyselyn päiväkodin työntekijöille. Tavoitteena selvit-
tää miten varhaiskasvatuksen henkilöstö jaksaa työssään ja mitkä keinot edes-
auttavat työssä jaksamista.

Vastaaminen on vapaaehtoista ja vastaaminen tapahtuu täysin anonyymisti. Vas-
taaminen kestää n. 10-15 minuuttia. Sinun vastauksesi on arvokasta tietoa tutki-
muksen kannalta. Tavoitteena saada kehittämisideoita työhyvinvoinnin paranta-
miseksi.

Vastaamalla tähän kyselyyn annat suostumuksen käyttää tuloksia osana opin-
näytetyötä. Vastausaikaa 12.2.2024 saakka. Vastaaminen tapahtuu tämän linkin
kautta: [https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=h-03mHizSU-
g0ftI5n2gE4MGgFcq-FhElid_1Ge_AwpUOUhaUDJIT-
jVMNIhLV0pHRUI2TEZCNlg0VS4u](https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=h-03mHizSU-g0ftI5n2gE4MGgFcq-FhElid_1Ge_AwpUOUhaUDJIT-jVMNIhLV0pHRUI2TEZCNlg0VS4u)

Vastauksista kiittäen,

Jenna Räsänen

Sosionomin tutkinto-ohjelma

Metropolia

Haastattelukysymykset

Työhyvinvointikysely:

Nainen/Mies

Ikä:

Työtehtävä:

Koulutustaso:

Kuinka kauan olet työskennellyt tässä yrityksessä?

Onko työsuhteesi vakituinen vai määräaikainen?

Oletko esihenkilö asemassa?

Kuinka monta tuntia työskentelet viikossa?

Varhaiskasvatus:

Miten kuvailisit varhaiskasvatuksen tehtävää ja tavoitteita?

Toteutuvatko tavoitteet työssäsi? Miten?

Mitkä asiat kuormittavat työssä varhaiskasvatuksessa?

Näkyykö henkilöstön työhyvinvointi lasten hyvinvoinnissa? Miten?

Työhyvinvointi:

Miten huolehdit omasta hyvinvoinnistasi ja työssä jaksamisestasi?

Millaisia työkaluja tai menetelmiä työyhteisössäsi on, jotka edistävät työhyvinvointia?

Mitkä asiat mielestäsi tukevat työhyvinvointia työyhteisössäsi?

Mitkä heikentävät?

Miten voit itse vaikuttaa työyhteisön työhyvinvointiin?

Onko työympäristössäsi asioita, jotka tukevat työssä jaksamista?

Johtaminen:

Onko mielestäsi johtamisella roolia työhyvinvoinnissa?

Millä tavoilla johtaja voisi tukea työhyvinvointia?

Saatko työssäsi riittävästi tukea työhyvinvointiin työyhteisöltäsi?

Ideoita työhyvinvoinnin parantamiseksi:

Kiitos vastauksestasi!

Juliste

Esihenkilön tuki ja ymmärrys

Sijaisten parempi saatavuus

Yhteistyö ja avoin kommunikointi

Työhyvinvoinnin parantamiseen:

Säännölliset tiimipalaverit

Vaikeiden asioiden käsittely yhdessä

Yhteistä tekemistä

Säännöllinen työnojaus

Enemmän kulttuuri- ja liikuntarahaa

