

Melina Salonen

**VARHAISKASVATUSHENKILÖSTÖN
TYÖHYVINVOINTI**
työn vaatimukset ja voimavarat

Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta
Pro gradu -tutkielma
Marraskuu 2021

TIIVISTELMÄ

Melina Salonen: Varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointi, työn vaatimukset ja voimavarat
Pro gradu -tutkielma
Tampereen yliopisto
Kasvatuksen ja yhteiskunnan tutkimuksen maisteriohjelma
Marraskuu 2021

Tämän tutkimuksen aiheena oli tarkastella varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointia, työn vaatimuksia ja voimavaroja. Tutkimuksen tarkoituksena oli saada tietoa varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvoinnin tilanteesta. Työhyvinvointi on ajankohtainen aihe työelämässä ja vaikuttaa paljon eri ammattiryhmissä. Siksi oli tärkeää selvittää, miten erityisesti varhaiskasvatushenkilöstö kokee työhyvinvointinsa tällä hetkellä. Tavoitteena oli tarkastella myös työn vaatimusten ja voimavarojen kokemista varhaiskasvatuksessa sekä niiden yhteyttä työhyvinvointiin. Vaikka aiemmissa tutkimuksissa työntekijöiden työhyvinvointi on näyttäytynyt pääosin hyvänä, myös työssä viihtyvyyden vähenemistä on havaittu. Työhyvinvointi vaikuttaa työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin sekä lapsiryhmässä toteutetun pedagogiikan laatuun. Sen vuoksi työhyvinvoinnin tukeminen on tärkeää.

Tämä tutkimus on tehty kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla. Aineistonhankintamenetelmänä on käytetty teemahaastattelua, koska haluttiin tietää mitä varhaiskasvatushenkilöstö ajattelee työhyvinvoinnista, työn vaatimuksista ja voimavaroista. Pienen kunnan varhaiskasvatuksen työntekijät (N=10) valittiin harkinnanvaraisen otannan menetelmällä. Kaikilla haastateltavilla oli kokemusta varhaiskasvatuksen kentällä työskentelystä. Aineisto analysoitiin kvalitatiivisin menetelmin sisällönanalyysilla. Sisällönanalyysin avulla haastattelun tuloksia pyrittiin analysoimaan mahdollisimman objektiivisesti ja systemaattisesti. Varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvoinnista ilmiönä pyrittiin saamaan tiivistetyssä ja yleisessä muodossa oleva kuvaus.

Tutkimustuloksista selvisi, että varhaiskasvatuksen työntekijät kokivat tämänhetkisen työhyvinvointinsa pääosin hyväksi. Kuormitusta kuitenkin ilmeni ja työntekijät kokivat myös työvihtyvyyden hieman laskeneen. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden voimavaratekijöiksi tutkimuksessa nousivat työkaverit ja työyhteisön tuki, tukeva ja kannustava esimiestyö sekä työn hallinta ja vaikutusmahdollisuudet. Suurimmiksi työn vaatimustekijöiksi tutkimuksessa nousivat työyhteisön merkitys ja esimiehen tuen puute, epäergonomiset työasennot sekä haastavat lapset. Samat tekijät vaikuttivat osittain siis sekä työhyvinvointia lisäävinä tekijöinä että työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä.

Tässä tutkimuksessa esiin tulleet työn voimavarat olivat myönteisesti yhteydessä työhyvinvointiin. Työn vaatimustekijät taas olivat yhteydessä työssä viihtyvyyteen ja työstä palautumiseen.

Avainsanat: työhyvinvointi, varhaiskasvatus, työn vaatimukset ja voimavarat

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

ABSTRACT

Melina Salonen: Occupational well-being of early childhood education staff, job requirements and resources

Master's thesis

University of Tampere

Master's Program in Education and Social Research

November 2021

The subject of this study was to look at the well-being, job requirements, and resources of early childhood education staff. The purpose of the study was to obtain information on the well-being situation of early childhood education staff. The well-being at work is a topical issue in working life and affects many different professional groups. Therefore, it was important to find out how early childhood education staff in particular experience their well-being at work at the moment. The aim was also to examine the experience of work requirements and resources in early childhood education and their connection to well-being at work. Although the well-being of employees at work has been mainly good in previous studies, a decrease in job satisfaction has also been observed. Well-being at work affects the overall well-being of the employee. It also has an influence on the quality of pedagogy implemented in a group of children. That is why it is important to support well-being at work.

This study has been conducted using a qualitative research method. A thematic interview was used as the data acquisition method in order to understand what the early childhood education staff think about well-being at work, work requirements and resources. Early childhood education workers in a small municipality (N = 10) were selected using the discretionary sampling method. All interviewees had experience working in the field of early childhood education. The material was analyzed by qualitative methods with content analysis. The aim of the content analysis was to analyze the results of the interview as objectively and systematically as possible. The aim was to obtain a concise and general description of the well-being of early childhood education staff as a phenomenon.

The results of the study showed that early childhood education workers mainly felt that their current well-being at work was good. However, some workload was pointed out and the employees also felt a slight decrease in job satisfaction. Coworkers and the support of the work community, supportive and encouraging supervisory work, and work management and opportunities for influence became the resource factors for early childhood education employees in the study. The biggest demanding factors in the study were the importance of the work community and the lack of support from the supervisor, unergonomic working positions and challenging children. Thus, the same factors partly affected both factors that increase well-being at work and factors that weaken well-being at work. The work resources identified in this study were positively related to well-being at work. The requirements of the work, on the other hand, were related to well-being at work and recovery from work.

Keywords: well-being at work, early childhood education, job requirements and resources

The authenticity of this publication has been verified using Turnit's OriginalityCheck.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TEOREETTINEN VIITEKEHYS	7
2.1	Työhyvinvointi	7
2.1.1	<i>Työn vaatimukset ja voimavarat</i>	10
2.1.2	<i>Palautuminen</i>	14
2.2	Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa.....	16
2.2.1	<i>Varhaiskasvatus</i>	16
2.2.2	<i>Varhaiskasvatusta ohjaavat asiakirjat</i>	17
2.2.3	<i>Varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointi</i>	19
3	TUTKIMUKSET METODOLOGISET VALINNAT	23
3.1	Tutkimuksen tieteenfilosofiset lähtökohdat	23
3.2	Aineiston hankinta.....	24
3.3	Aineiston analysointi	28
4	TULOKSET	32
4.1	Työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista	32
4.2	Työn vaatimus- ja voimavaratekijät.....	34
4.2.1	<i>Työkaverit ja työyhteisön tuki</i>	34
4.2.2	<i>Tukeva ja kannustava esimiestyö</i>	38
4.3	Työn hallinta ja vaikutusmahdollisuudet	40
4.3.1	<i>Haastavat lapset</i>	43
4.3.2	<i>Työpaikan fyysiset työtilat ja ergonomia</i>	44
4.3.3	<i>Työstä palautuminen</i>	45
5	POHDINTA JA PÄÄTELMÄT	46
5.1	Tulosten tarkastelua.....	46
5.2	Päätelmät ja jatkotutkimusaiheet	51
5.3	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	52
	LÄHTEET	55

LIITTEET:

LIITE 1. Tutkimuslupahakemus

LIITE 2. Haastattelukysymykset

LIITE 3. Tiedote tutkittavalle

LIITE 4. Haastattelukysymykset

KUVA 1. Työn vaatimusten – työn voimavarojen malli

KUVA 2. Aineiston redusointi eli pelkistäminen

TAULUKKO 1. Teemahaastattelujen aiheet

TAULUKKO 2. Esimerkki sisällönanalyysistä

1 JOHDANTO

Työterveyslaitoksen (2021) mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan ammattitaitoisten työntekijöiden ja työyhteisöjen tekemää turvallista ja terveellistä työtä, jota tehdään hyvin johdetussa organisaatiossa. Mielekäs ja palkitseva työ tukevat työntekijän elämänhallintaa. Vastuu työhyvinvoinnista on sekä työnantajan että työntekijän vastuulla. Työhyvinvointia ylläpidetään yhteistyönä johtajien, esimiesten ja työntekijöiden kesken. Työhyvinvointi koostuu monista tekijöistä työntekijän arjessa. Se on pitkäjänteistä arjen toimintaa, joka hyvin suunniteltuna maksaa itsensä moninkertaisena takaisin. Avoin ilmapiiri auttaa hyvinvoivan työyhteisön syntyemisessä. Kannustavassa työyhteisössä vallitsee luottavainen ilmapiiri, jossa annetaan positiivista palautetta kuin myös uskalletaan puhua vaikeistakin asioista. Työmäärä on kohtuullinen ja toimintakyky säilyy myös muutostilanteissa. Palautteen saaminen on tärkeää hyvinvoivassa työyhteisössä. Työntekijän tulisi päästä hyödyntämään vahvuuksiaan ja osaamistaan. Hänen tulee kokea itsenäisyyttä sekä yhteenkuuluvuutta työkavereiden ja työyhteisön kanssa. Hän kokee onnistumista ja innostumista työstään.

Yhteiskunnalliset ja kulttuuriset muutostekijät näkyvät vahvasti työelämässä. Organisaatiot miettivät uusia toimintatapoja, miten toimia joustavammin, nopeammin ja innovatiivisemmin. Työvoiman rakenne muuttuu, työtä tehdään paljon osa-aikaisesti. (Manka & Manka 2018, 13–17.) Työtä ei koeta enää niin mielekkääksi ja se koetaan henkisesti raskaaksi. Henkilökunnan vähäisyys aiheuttaa kiirettä ja se osaltaan kuormittaa työntekijöitä. Työn hallinnan tunne koetaan myös merkityksellisenä työhyvinvoinnin kannalta. Työnhallinnalla tarkoitetaan sitä, missä määrin työntekijä

pystyy vaikuttamaan työtahtiinsa tai työtehtäviinsä. (Manka & Manka 2018, 26–28.) Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen mukaan suurin osa työntekijöistä kokee kuitenkin työnimua viikoittain, lähes puolet jopa päivittäin. Työn imulla tarkoitetaan tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista työhön. Työyhteisöissä olisi tärkeää keskittyä luomaan mahdollisuuksia työntekijöiden innostuksen synnyttämiseen. Työhyvinvointiin panostaminen maksaa itsensä takaisin, kun työntekijät ovat tehokkaita ja energisiä. (Manka & Manka 2018, 41.)

Puroilan & Kinnusen (2017) tutkimuksen mukaan varhaiskasvatustalouden uudistuminen (Varhaiskasvatustaloudslaki 540/2018) on vaikuttanut ristiriitaisesti varhaiskasvatustalouden kentällä. Pedagogiikan painottaminen, suunnitelmallisuuden lisääminen ja monipuolisuus ovat edistäneet laadukasta varhaiskasvatusta. Lasten oikeudet, etu ja osallisuus on nostettu keskiöön. Osassa kuntia lapsiryhmien kokoonpanot ovat moninaiset. Ryhmissä esiintyy lasten vaihtuvuutta ja lasten määrä ryhmissä on kasvanut. Työntekijät ovat kokeneet, että he eivät kykene enää huomioimaan lapsia niin yksilökohtaisesti kuin ennen. He ovat kokeneet myös, että levottomuus, melu, tilojen ahtaus ja vaaratilanteet ovat lisääntyneet päiväkodeissa.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia varhaiskasvatustalouden työhyvinvoinnin tilaa tällä hetkellä. Tavoitteena on myös tarkastella työn vaatimusten ja voimavarojen kokemista varhaiskasvatustaloudessa sekä niiden yhteyttä työhyvinvointiin. Työhyvinvointi on ajankohtainen aihe työelämässä ja vaikuttaa paljon eri ammattiryhmissä. Tutkimuskysymyksinä ovat:

1. Millaiseksi varhaiskasvatustalouden henkilöstö kokee työhyvinvointinsa?
2. Millä tavoin varhaiskasvatustalouden henkilöstö kokee työn vaatimukset?
3. Millä tavoin varhaiskasvatustalouden henkilöstö kokee työn voimavarat työssään?
4. Miten varhaiskasvatustalouden henkilöstö kokee työssään jaksamisen tulevaisuudessa?

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Ensimmäisessä alaluvussa tarkastellaan työhyvinvoinnin käsitettä, työn vaatimukset ja voimavarat -mallia (JD-R-malli) ja palautumiseen liittyvää käsitettä ja sen merkitystä työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta. Toisessa alaluvussa tarkastellaan varhaiskasvatuksen käsitettä, perehdytään varhaiskasvatusta ohjaaviin asiakirjoihin ja tarkastellaan työhyvinvointia varhaiskasvatuksen kontekstissa, varhaiskasvatustyössä esiintyviä työn vaatimuksia ja voimavaroja.

2.1 Työhyvinvointi

Mäkikangas ja Hakanen (2017) kuvaavat työhyvinvointia käsitteenä laajana ja moniulotteisena. Usein sillä tarkoitetaan työssä viihtymistä tai jaksamista. Heidän mukaansa työntekijä kuvaa työhyvinvointiaan usein peilaamalla sitä omiin kokemuksiinsa esimerkiksi terveydestä, ergonomiasta ja työpaikan ilmapiiristä. Työhyvinvointi on työhön liittyvä hyvinvoinnin kokemus. (Danna & Griffin 1999). Työhyvinvointiin liittyviä ilmentymiä ovat esimerkiksi työn imu, työstressi, työhön leipääntyminen, työriippuvuus ja työtyytyväisyys. Työhyvinvoinnilla on positiivisia vaikutuksia. Se parantaa tuottavuutta, luovuutta ja sitoutumista organisaatioon. Työpahoinvointi taas johtaa haluun vaihtaa työpaikkaa, sairaspöissaoloihin, presenteeismiin (on paikalla, mutta ei läsnä) sekä ennenaikaiseen eläköitymiseen. (Bakker & Oerlemans 2010.) Marjalan (2009) mukaan työhyvinvointi on kokonaisvaltaista, dynaamista ja yksilöllistä. Työhyvinvoinnin edistämiseksi tarvitaan yhteistoimintaa, jolloin omat tavoitteet ja vastualueet tiedostetaan. Koska

työhyvinvointi on kokemuksellinen ilmiö, alkaa sen edistäminen ihmisen kuuntelemisesta ja ymmärtämisestä.

Marjalan (2009) tutkimuksessa työhyvinvointia on tarkasteltu ihmisten omien kokemusten, merkitysten antamisen ja käsitysten näkökulmasta. Hänen tavoitteenaan oli ymmärtää työhyvinvoinnin ilmiötä syvällisemmin sekä kasvattaa ymmärrystä ja tietoa työhyvinvoinnista yksilöllisesti koettuna ja kerrottuna ilmiönä. Tutkimusaineiston Marjala oli kerännyt narratiivisen metodin avulla ja perustellut sen siten, että ihmiselämä tulee näkyväksi elettyjen, koettujen ja kerrottujen kertomusten verkostona, kertomuksella ihminen pystyy välittämään parhaiten tunnetta ja kokemusta. Tutkimustuloksissa työhyvinvointi muodostui yksilöllisestä, kokonaisvaltaisesti koetusta hyvinvoinnin tilasta. Työsitoutuneisuus, kokonaiselämän hyvinvointi ja vastuullisuus itsestä olivat tekijöitä, jotka muodostivat työhyvinvoinnin. Työhyvinvointiin vaikuttivat myös dialoginen yhteisöllisyys, työn haasteellisuus, arvostava esimiestyö, ilon ja arvostuksen tunne, sekä osaaminen.

Warrin affektiivisen eli tunnepitoisen työhyvinvoinnin mallin mukaan, työntekijä voi kokea työssään korkeaa virittyneisyyttä tai matalaa virittyneisyyttä. Korkea virittyneisyys voi positiivisesta näkökulmasta katsottuna johtaa työn imuun, jolloin työntekijä on innostunut, energinen, iloinen ja tyytyväinen työhönsä. Henkilö, joka kokee korkeaa virittyneisyyttä, on korkea motivaatio ja haasteet hän kokee myönteisinä. Negatiivisesta näkökulmasta katsottuna korkea virittyneisyys voi johtaa työstressiin ja sitä kautta työhölmismiin, jolloin hänen on vaikea päästä työstä irti. Henkilö on tällöin levoton, vihamielinen, jännittynyt ja ärtynyt. Hänellä on pakkomielteinen tarve tehdä työnsä täydellisesti ja epäonnistumisen pelko on suuri. Matala virittyneisyys voi positiivisesta näkökulmasta katsottuna johtaa työtyytyväisyyteen, jolloin työntekijä on tyytyväinen, rentoutunut ja rauhallinen. Hän ei välttämättä halua muuttaa mitään, vaan on tyytyväinen tilanteeseen sellaisena kuin se sillä hetkellä on. Työ ei näyttäydä hänelle unelmatyönä. Negatiivisesta näkökulmasta katsottuna matala virittyneisyys voi johtaa työuupumukseen, kun siihen yhdistyy

mielipaha. Henkilö on silloin alakuloinen, uupunut, vetämätön, masentunut ja surullinen. Työhön tarttuminen vaatii suuria ponnistuksia. Työhön on silloin leipääntynyt, tylsistynyt ja innoton. Emootiot eli erilaiset tunnetilat vaihtelevat päivän mittaan. Kuitenkin ilmentymät ovat pysyvämpiä ja pitempiaikaisempia. (Bakker & Oerlemans 2010; Virolainen 2012.) Työhyvinvoinnin ilmentymillä tarkoitetaan työntekijän omaa kokemusta työhyvinvoinnista. Positiivisia ilmentymiä ovat esimerkiksi työn imu ja työtyytyväisyys. Kielteisiä ilmentymiä ovat esimerkiksi työhön leipääntyminen, stressi ja uupumus. (Työhyvinvointi 2021.)

Mankan (2016, 13–15) mukaan työelämään liittyy muutospaineita, jotka osaltaan kuormittavat työntekijöitä. Globalisoituminen on lisännyt ihmisten ja tavaroiden liikkuvuutta. Osaamisella on tällöin tärkeä rooli ja se onkin yksilön tärkein pääoma. Oman osaamisen kehittäminen on kytköksissä työelämässä pysymiseen ja pärjäämiseen. Samoin digitalisoituminen on vienyt kehitystä vauhdikkaasti eteenpäin. Tulevaisuudessa elämme aina vain tiiviimmin koneiden kanssa vuorovaikutuksessa. Muutokset työelämässä vaativatkin myös työntekijältä sopeutumiskykyä. Itseohjautuvuus on lisääntynyt, jolloin työntekijä voi itse vaikuttaa siihen, miten kokee tietyt tilanteet, eikä hänelle vain tapahdu ikäviä tai hyviä asioita.

Mankan (2016, 150) mukaan psykologinen pääoma liittyy työtyytyväisyyteen ja työyhteisötaitoihin. Työntekijällä, jolla on psykologista pääomaa, löytyy itseluottamusta, toiveikkuutta, optimismia ja sitkeyttä kohdata muutokset. Myös aika- ja paikka riippumattomuus haastavat työkuulttuurin muuttumaan. Työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän työyhteisötaitoja, jolloin tulisi olla aktiivinen, itseohjautuva ja kriittinen. Pitäisi olla valmis jatkuvasti oppimaan uutta. Johtajuus on myös muuttunut, aiemmasta autoritäärisestä johtamisesta jaettuun johtajuuteen. (Manka 2016, 16–17.)

Mankan (2016) mukaan työssä stressiä aiheuttavat kiire ja epävarmuus. Tiettyyn pisteeseen asti se voi olla positiivista, mutta tietyn rajan ylitettyään negatiiviset seuraukset lisääntyvät, esimerkiksi kyynisyys, sairastaminen ja masentuneisuus. Samoin työyhteisötaidot korostuvat, henkilöstön pitäisi olla itseohjautuvaa ja aktiivista.

Kiire on lisääntynyt varhaiskasvatustyössä valtakunnallisestikin katsottuna. Työhyvinvoinnin merkitys on korostunut myös pienten lasten parissa työskentelevien ammattilaisten keskuudessa.

2.1.1 Työn vaatimukset ja voimavarat

JD-R-malli (Kuva 1.) on työn vaatimusten- ja voimavarojen malli (Job Demands-Resources). Työpäivä sisältää tehtäviä ja tilanteita, jotka voidaan JD-R-mallin mukaan jakaa työn vaatimuksiin ja voimavaroihin. Tässä tutkimuksessa työn vaatimusten- ja voimavarojen malli toimii teoreettisena viitekehyksenä. Työn voimavarat eli työhyvinvointia lisäävät tekijät ovat tärkeitä henkilökohtaisen kasvun, oppimisen ja kehittymisen kannalta. Voimavarat innostavat ja synnyttävät työn imua eli työhön liittyvää myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa. Työn vaatimukset eli työhyvinvointia heikentävät tekijät ovat työn ja työympäristön piirteitä ja olosuhteita, jotka edellyttävät fyysisiä tai psyykkisiä ponnisteluja. (Bakker & Demerouti 2017.)

Työn vaatimuksiin ja voimavaroihin liittyy Vahteran & Pentin (1999) mukaan työn hallinta. Manka (2006, 188–189) tarkoittaa työn hallinnalla mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön, se on työn itsenäisyyttä. Työ koetaan mielekkääksi, se tarjoaa vapautta ja valtaa päättää esimerkiksi aikatauluista ja menettelytavoista. Motivaatioon liittyvät myös vastuullisuus ja työstä saatu palaute. Kuinka nopeasti työtä pitää tehdä tai onko siihen riittävästi aikaa. Jos työn vaatimukset hallinnan osalta ovat korkeat, ihminen kokee stressiä. Työntekijällä tulisi olla mahdollisuus käyttää työssään osaamistaan. Hänellä tulisi olla mahdollisuus vaikuttaa työtehtävien sisältöön, työjärjestykseen ja työtahtiin. Osallistumismahdollisuuksilla työntekijä voi vaikuttaa muutoksiin jo suunnitteluvaiheessa. Työroolin selkeydellä tarkoitetaan tavoitteiden selkeyttä ja työkokonaisuuden tuntemusta. Hyvä työnhallinta yhdistettynä työn vaatimuksiin, johtavat työhön sitoutumiseen ja vähäisempiin poissaoloihin. (Vahtera & Pentti, 1999.) Vaikuttamismahdollisuudet ja palaute työstä lisäävät työn voimavaroja, kuten myös

työstä saatu arvostus ja työpaikan varmuus. Työn suunnittelun tulisi tapahtua siten, että kaikki ymmärtävät työn tavoitteen, mihin tällä työllä pyritään. Työyhteisön tuki on tärkeää, samoin positiivisen palautteen saaminen ja antaminen. Työn iloa voidaan lisätä tarjoamalla haasteellisempia tehtäviä sekä luomalla mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä yhtenä tiimin jäsenenä. Mäkikankaan, Maunon & Feldtin (2017) mukaan työn voimavaroja ja vaatimuksia esiintyy kaikissa töissä.

Demeroutin ym., (2001) mukaan työn vaatimukset voivat olla fyysisiä, psyykkisiä tai organisaatioon liittyviä kuormittavia tekijöitä. Jotta työntekijä selviää työn vaatimuksista, ne vaativat häneltä jatkuvia fyysisiä ja henkisiä ponnistuksia. Tällaisia tekijöitä ovat muun muassa melu, työn määrä, puutteellinen urakehitys tai työyhteisön ristiriidat. Mäkikankaan (2017) mukaan työn vaatimuksia voivat olla esimerkiksi huono ergonomia, hankalat asiakastilanteet ja ristiriitaiset odotukset. Vaatimukset voivat muuttua kielteisiksi, jolloin työntekijän voimavarat eivät enää riitä, vaan hän joutuu ponnistelemaan yli voimavarojensa. Jos työn vaatimukset ovat pitkäkestoisia, niin ne aiheuttavat erilaisia fyysisiä ja psyykkisiä ongelmia työntekijälle. Ne voivat johtaa työuupumukseen, joka taas johtaa kokonaisvaltaiseen terveyden heikkenemiseen. (Schaufeli & Bakker, 2004.)

Työuupumuksella Manka (2011, 146–147) tarkoittaa tilaa, jossa työ ei tarjoa enää tyydytystä tai ammatillista kehittymistä. Vaikka työhön olisi käyttänyt paljon aikaa ja taitoa, mutta ne eivät tuota vastinetta. Uupumus kehittyy, kun tämä ristiriita on jatkunut pitkään. Väsymys, kyyninen asenne sekä työhön että työkavereihin kielivät uupumuksesta. Ammatillinen itsetunto heikkenee työuupumuksessa. Uupumusasteisella väsymyksellä tarkoitetaan tilaa, jossa työtä ei jaksakaan tehdä enää niin hyvin kuin haluaisi. Silloin perhe ja harrastukset kärsivät ja henkilö kokee fyysisiä oireita kuten vatsavaivat, hartiakivut, sydämen syke ja korkea verenpaine. Kun työntekijä kokee työuupumusta, niin hän helposti kyynistyy työhönsä. Hän haluaa ottaa etäisyyttä työhön tai asiakkaisiin ja kokee, että millään ei ole mitään väliä. Kyynistyessään henkilön olo muuttuu kireäksi, muisti saattaa pätkiä ja hänellä esiintyy

keskittymisvaikeuksia. Työuupumus aiheuttaa myös itsetunnon heikkenemistä. Voi tulla tunne, että muut saavat enemmän aikaan. Pitkittyessään se voi aiheuttaa mielenterveyshäiriöitä. (Maslach, Schaufeli & Leiter 2001.)

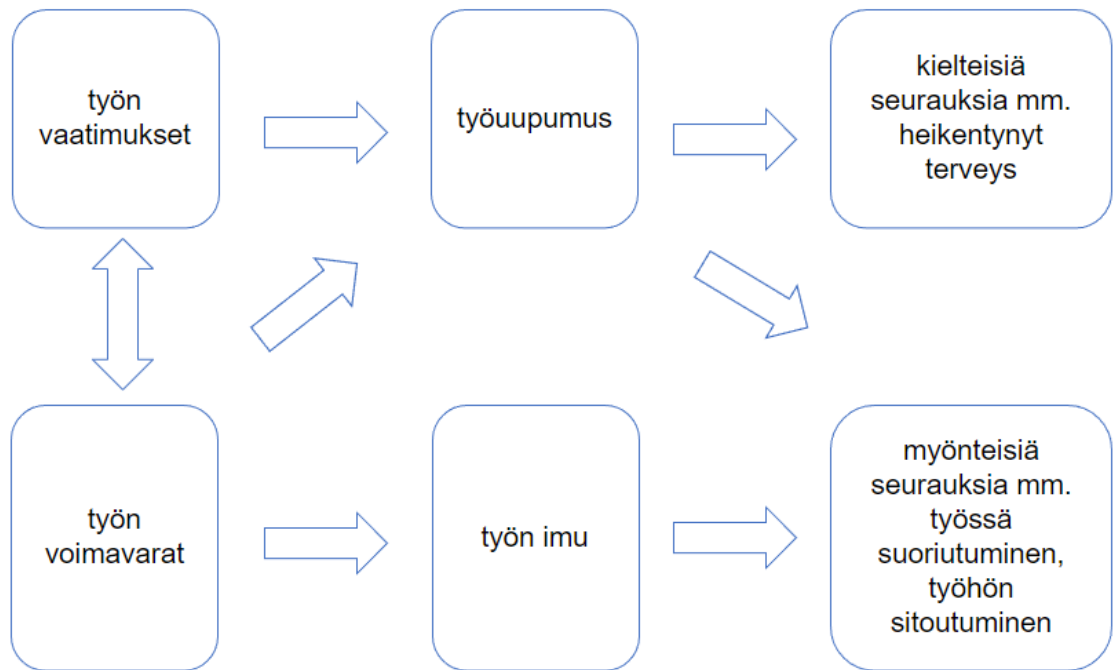
Seppälän & Hakasen (2017, 150–152) mukaan työn vaatimukset voidaan jakaa vielä estevaatimuksiin ja haastevaatimuksiin. Estevaatimukset voivat olla esteenä työn imulle ja voimavarojen puuttuessa aiheuttaa kuormittumista työssä. Esimerkkinä estevaatimuksista ovat työrooleihin liittyvät ristiriidat. Työn haastevaatimukset taas lisäävät työn imua ja voivat ehkäistä työssä tylsistymistä. Haastevaatimuksia voivat olla esimerkiksi vastuullisuus tai oppimisvaatimukset. Jos voimavaroja ei ole riittävästi, voivat haastevaatimuksetkin johtaa kuormittumiseen ja sitä kautta työuupumiseen.

Bakker & Demerouti (2017) määrittelevät työn voimavaroiksi tekijöitä, jotka liittyvät tavoitteiden saavuttamiseen. Ne voivat olla fyysisiä, psyykkisiä tai organisaatioon liittyviä tekijöitä. Voimavarat myös vähentävät työn kuormittavuutta. Voimavaratekijöitä ovat muun muassa hyvä esimiestyö, työroolien selkeys, työyhteisön tuki ja työstä saatu palaute. Seppälän & Hakasen (2017, 149–153) mukaan työn voimavaroja ovat esimerkiksi työtilat, jotka mahdollistavat erilaiset työasennot, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, työkavereiden tai esimiehen tuki. Työn voimavarat mahdollistavat henkilökohtaisen kasvun, oppimisen ja kehittymisen. Voimavarat innostavat ja synnyttävät työn imua ja sitä kautta myös vahvistavat sitoutumista organisaatioon, jossa työskentelee. Henkilö, joka kokee työnimua, menee mielellään töihin, kokee työnsä tärkeäksi ja pystyy syventymään työhönsä. Christensenin ym. (2008) mukaan työn voimavaroissa korostuvat esimerkiksi innovatiivinen ilmapiiri ja esimiehen antama sosiaalinen tuki. Työn voimavaroiksi nousevat hänen mukaansa myös työn hallinta ja vaikutusmahdollisuudet työhön. Ryhmän voimavaroja lisäävät tiimin keskinäinen yhtenäisyys ja autonomia. Yksilöllisiä voimavaroja ovat tehokkuuskokemukset, optimismi ja toiveikkuus. Kun työntekijä on innostunut työstään, hän kokee työn imua ja sitoutuu organisaatioon paremmin. (Mäkikangas, Mauno & Feldt 2017.)

Työn imulla Hakanen (2014) tarkoittaa myönteistä ja melko pysyvää tunne- ja motivaatiotilaa, se on työnhyvintia kuvaava myönteinen tila. Kun Virolaisen (2012, 90) mukaan työntekijällä on riittävä määrä erilaisia työn voimavaroja, kohtuullisen korkea määrä työn haasteita sekä vähäinen määrä työn tekemistä haittaavia esteitä, syntyy työn imua ja ehkäistään samalla työssä uupumista. Nämä tekijät ovat merkittävässä positiivisessa yhteydessä organisaatioon ja yksilöön. Esimerkiksi uudistushakuiset toimintatavat, sopeutuminen muutoksiin ja terveyteen.

Terävä & Mäkelä-Pusa (2011, 9) toteavat, että nykyään johtaminen ajatellaan ihmisten johtamisena, kun taas ennen esimiehen tehtävät liittyivät työn organisointiin ja asioiden johtamiseen. Kaikkitietävän esimiehen rooli ei nykypäivänä enää toimi, vaan esimiehen tehtävänä on antaa alaisilleen valmiuksia toimia työssään mahdollisimman hyvin. Johtajuuteen kuuluu henkinen tuki ja valmennus, esimerkillisyys, luotettavuus, työntekijöistä huolehtiminen ja innostaminen tavoitteiden saamiseksi. Johtajan tulee kannustaa alaisiaan luovaan ajatteluun ja omien ajattelutapojen kyseenalaistamiseen. Mankan (2011, 146) mukaan esimiehen tuki työyhteisössä on merkittävä työn voimavarojen kannalta. Wang (2012) korostaa, että esimiehen osoittama yksilöllinen huomio ja tuki työntekijälle edistää heidän välillään olevaa vuorovaikutusta. Fonsénin (2014, 193) mukaan esimiehen tehtävänä on tukea työyhteisön kehittymistä oppivaksi yhteisöksi. Oppivassa yhteisössä jokaisen osaamista kehitetään ja jaetaan. Työntekijä ottaa vastuuta oman työnsä suunnittelusta ja toteutuksesta sekä osaa hyödyntää omaa osaamistaan. Esimies luo rakenteita, jotta ammatillinen keskustelu mahdollistuu. Hän rohkaisee työntekijöitä kehittämään toimintaa. Manka (2010) ja Keskinen (2005) toteavat, että mikäli esimies voi onnistua työssään luodessaan hyvää esimies-alaissuhdetta, tulee myös työntekijöiden olla aktiivisia ja työyhteisötaitoisia. Työyhteisötaitoihin kuuluvat auttaminen ja tukeminen, yhteistyö työkalvereiden ja esimiehen kanssa, mielipiteen ilmaiseminen sekä aktiivinen osallistuminen työpaikan toimintaan.

Kuva 1. mukailien Työn vaatimusten - työn voimavarojen mallia (Schaufeli ja Bakker 2004, Hakanen 2004, Hakanen ym. 2008)



2.1.2 Palautuminen

Palautumisella tarkoitetaan tilaa, joka tapahtuu kuormittumisen jälkeen, jolloin kuormittava tekijä ei enää vaikuta. (Kinnunen & Feldt 2009; Sonnentag & Geurts 2009). Kinnunen (2017, 128) tarkoittaa työstä palautumisella prosessia, jonka avulla stressioireet poistuvat tai vähenevät. Fysiologiset ja psykologiset stressioireet syntyvät, kun työssä koetaan vaatimuksia ja kuormittavia tilanteita. Väsymys ja stressihormoni voivat lisääntyä. Palautumisen tarkoituksena on korjata tällaiset elimistön kokemat kielteiset vaikutukset ja palautua kuormitusta edeltävälle tasolle. Manka & Manka (2018, 181) kutsuvat palautumista elpymisprosessiksi. Ihmisen

kuormittuminen on automaattista, mutta myös palautumiseen on mekanismi, jonka avulla voidaan saavuttaa työssä menetetyt voimat takaisin. Elimistö palautuu stressitilasta lepotilaan. Lepotilan aikana työssä kulutetut voimavarat palaavat.

Kinnusen (2017, 127–132) mukaan työn rajattomuus nykyteknologian myötä on johtanut siihen, että työn haasteista ja vaatimuksista palautuminen koetaan haastavammaksi kuin ennen. Yksilön tulisikin itse kyetä rajaamaan työtään, koska työtä voidaan tehdä missä ja milloin vain. Palautumiseen työpäivän aikana riittävät muutaman minuutinkin mittaiset tauot, ne auttavat jaksamaan paremmin.

Siltaloppi & Kinnunen (2007, 30) tarkoittavat psykologisella irrottautumisella työasioiden poissulkemista mielestä. Palautumista edistää psykologinen irrottautuminen työstä vapaa-ajalla. Lisäksi palautumista edistävät taidon hallintakokemus ja kontrollintunne. Jos palautuminen syystä tai toisesta estyy, voi sillä olla pitkäkestoiset vaikutukset ihmisen hyvinvointiin, se voi johtaa jopa uupumiseen.

Siltalopin & Kinnusen (2007, 32–33) mukaan palautuminen auttaa myös kohtaamaan uusia haasteita ja vaatimuksia. Stressitilanteessa virittyneisyys tason nousu on tärkeää selviytymisen kannalta, mutta palautumisen avulla sen tulisi laskea aktivoitumista edeltävälle perustasolle. Jos elimistö on jatkuvassa aktivoitumisen tilassa, johtaa se liialliseen kuormitukseen ja sitä kautta terveysongelmiin. Ihminen on palautumisen tarpeessa, jos hän kokee olevansa ylikuormittunut. Hän on silloin ärtynyt, ja hänellä on tarve vetäytyä sosiaalisesta vuorovaikutuksesta. Ihminen kokee silloin myös energian puutetta. Kun ihminen ponnistelee kovasti työnsä eteen, kokee hän luonnollisesti väsymystä. Stressioireet taas vievät pidemmän ajan kehittyäkseen. Kun palautuu riittävästi vapaa-ajalla, hän kokee silloin paremmin työn imua seuraavana päivänä ja asettaa itselleen helpommin uusia oppimistavoitteita työssä.

Manka & Manka (2018) toteavat, että pienet elpymis- ja virkistymishetket työn lomassa auttavat työntekijää palautumaan jo työpäivän aikana. Palautumisen kannalta kaikista tärkeimmäksi tekijäksi he mainitsevat yön unen merkityksen. Unen tulisi olla riittävän pitkä ja unen laadun tulisi olla hyvää, syvä uni palauttaa. Voimavarojen

säilyttämisteorian mukaan palautumista tapahtuu uusien voimavarojen hankkimisella, uhattujen voimavarojen turvaamisella ja menetettyjen voimavarojen palauttamisella. Meierin ym. (2016) mukaan positiiviset ajatukset työstä illalla ovat yhteydessä myönteiseen mielialaan aamulla. Positiivinen ajattelu työstä vapaa-ajalla toimii myös palautumiskokemuksena. Negatiiviset ajatukset työstä illalla taas johtavat kielteiseen mielialaan.

2.2 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa

2.2.1 Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan Karilan (2016, 9) mukaan toimintaa, jossa alle kouluikäiset lapset osallistuvat ryhmämuotoiseen kasvatukseen, jota ohjaavat varhaiskasvatuksen ammattilaiset. Tätä toimintaa säädellään varhaiskasvatuslain (Varhaiskasvatuslaki 540/2018) ja varhaiskasvatussuunnitelmien (Opetushallitus 2021) avulla. Varhaiskasvatus on osa kasvatus- ja koulutusjärjestelmää, se toimii ensimmäisenä askeleena elinikäisen oppimisen polulla. Varhaiskasvatuksen tarkoituksena on tukea kodin kasvatustehtävää sekä vastata omalta osaltaan myös lapsen hyvinvoinnista. (Opetushallitus 2018, 7.) Varhaiskasvatusta voidaan toteuttaa esimerkiksi päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa. Päiväkodeissa toimitaan ryhmissä, jotka voidaan koostaa monin eri tavoin esimerkiksi lasten iän tai tuen tarpeen mukaan. Ryhmiä laadittaessa otetaan huomioon henkilöstön mitoitus ja ryhmiä määrittelevät enimmäiskoot. Päiväkodeissa on tärkeää ottaa kaikkien ammattiryhmien osaaminen käyttöön, se on tärkeä osa laadukasta varhaiskasvatusta. Henkilökunnan osaaminen, vastuut ja tehtävät tulee toteuttaa määritetyllä tavalla, jotta ryhmien toiminta on pedagogisesti tarkoituksenmukaista. (Opetushallitus 2018, 18.)

Koivulan, Siippaisen & Eerola-Pennanen (2017) mukaan varhaiskasvatus on Suomessa lapsen oikeus. Se tarjoaa lapselle osallisuuden, vaikuttamisen ja yhteisöllisyyden kokemuksia. Varhaiskasvatus kuuluu monen lapsen arkeen ja sillä on merkittävä rooli lapsen oppimisen ja hyvinvoinnin kannalta. Varhaiskasvatuksella on lapsen kannalta pitkälle ulottuvia vaikutuksia. Se luo pohjan lapsen oppimiselle. Varhaiskasvatuksessa jokaisen lapsen yksilöllistä kehittymistä tuetaan ja myöskin tasoitetaan kotitaustoista johtuvia eroja. Eerola-Pennanen, Vuorisalo & Raittila (2017) kuvailevat, että laadukkaan varhaiskasvatuksen perustana on korkeasti koulutettu henkilökunta ja varhaiskasvatuksen sitominen vahvasti koko elinikäisen oppimisen polulle. Poliittiset ja taloudelliset tilanteet vaikuttavat siihen, miten lapsi nähdään yhteiskunnan voimavarana.

Varhaiskasvatusta määrittelevät Opetushallituksen (2021) mukaan suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus. Varhaiskasvatus on kokonaisuus, johon liittyvät kasvatus, opetus ja hoito. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on tukea lapsen kasvua ja kehitystä, sekä hänen hyvinvointiaan. Pedagogiikka painottuu vahvasti varhaiskasvatuksessa. Pedagogiikalla tarkoitetaan Hellströmin (2008, 296) mukaan tapaa, jolla opetus järjestetään.

2.2.2 Varhaiskasvatusta ohjaavat asiakirjat

”Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on laatukäsikirja, joka määrittelee raamit kaikille yhtenäisen ja tasa-arvoisen varhaiskasvatuksen toteuttamiselle. Sen mukaisesti toimimalla varmistetaan jokaisen lapsen oikeus saada tasalaatuista varhaiskasvatusta asuinpaikastaan riippumatta.” (Opetushallitus 2021.)
Varhaiskasvatussuunnitelma on oikeudellisesti velvoittava asiakirja, jossa määritellään keskeiset tavoitteet ja sisällöt varhaiskasvatuksen toteuttamiselle. Suunnitelmassa määritellään myös yhteistyö lapsen huoltajien kanssa, monialainen yhteistyö ja lapsen varhaiskasvatussuunnitelman sisältö. (Opetushallitus 2018, 8.)

Varhaiskasvatussuunnitelman laadinnassa ovat varhaiskasvatuksen edustajien lisäksi mukana sekä esiopetuksen että perusopetuksen ammattilaisia, jotta eheys ja jatkuvuus lapsen opinpolulla säilyisi mahdollisimman hyvänä. (Kinos, Rosqvist, Alho-Kivi & Korhonen 2021, 33.) Opetushallitus on laatinut uudet varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, ja ne ovat astuneet voimaan vuoden 2019 alussa. (Opetushallitus 2021).

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ovat tuoneet mukanaan muutoksia päivittäiseen varhaiskasvatushenkilöstön arkeen. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet uudistettiin vastaamaan uutta varhaiskasvatustilaa (540/2018). Ajattelu- ja toimintatapoja on täytynyt muuttaa ja päivittää nykypäivään. (Opetushallitus 2021.) Laki yhtenäisti varhaiskasvatuksessa käytettyjä tehtävänimikkeitä. Tarkoitus oli painottaa päiväkodin sisäistä moniammatillisuutta ja tuoda esille koulutukseen pohjautuvaa osaamista. Jokaisella ammattiryhmällä varhaiskasvatuksessa tulisi olla oma vastuullinen rooli kasvatuksen, opetuksen ja hoidon toteuttamisessa. (Kuntatyönantajat 2021.) Karila (2016, 38) kuvaakin moniammatillisuutta ja korkeasti koulutettua henkilöstöä varhaiskasvatuksessa yhdeksi sen ominaispiirteeksi. Nämä ominaispiirteet näyttäytyvät usein myös ongelmallisina tilanteina suomalaisessa varhaiskasvatuksessa, koulutusta ja moniammatillisuutta ei osata hyödyntää työssä. Moniammatillisuus on toisinaan tulkittu harhaanjohtavasti siten, että kaikkien oletetaan tekevän kaikkea. Työnkuvat eri ammattiryhmien välillä ovat tutkimuksen mukaan hämärtyneet.

Karilan & Nummenmaan (2001) mukaan varhaiskasvatushenkilöstön ammattikuvat ovat epäselvät, samoin vastuut ja velvoitteet. Ammattirakenteet ovat muuttuneet, eikä työtehtäviä liitetäkään enää ammatilliseen koulutukseen tai osaamiseen. Vastuut ja velvoitteet liittyvät tiettyyn työvuoroon. Oma ja työkaverin ammattiosaamista on vaikea hahmottaa tällaisessa työkuultuurissa. Moniammatillinen työskentely ei hyödy, kun omaa ammatillisuutta ei tiedosteta. (Karila & Kupila 2010.) Karilan & Kupilan (2010) tutkimuksen mukaan varhaiskasvatuksen työntekijöiden

tilanne on muuttunut laajentuneiden työalueiden ja heikentyneen talouden vuoksi. Henkilökuntaresursseja on supistettu taloudelliseen tiukkuuteen vedoten. Tutkimuksessa havaittiin, että varhaiskasvatushenkilöstö on toisaalta innostunut uusista työtehtävistään, toisaalta taas jaksaminen on heikentynyt, myös kiireen koettiin aiheuttavan kuormitusta henkilöstön työhyvinvoinnissa.

Ylen uutisten (2021) mukaan elokuun alussa 2018 voimaan astuneessa varhaiskasvatuslaissa edellytetään, että jokaista lasta kohden on riittävästi kasvatus- ja opetushenkilökuntaa joka päivä. Esimerkiksi Mikkelissä on pulaa erityisesti kelpoisten varhaiskasvatuksen erityisopettajien, varhaiskasvatuksen opettajien ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajien tehtäviin. Henkilöstöpula on haaste lähes jokaisessa Suomen kunnassa. (Liukkonen 2021.)

2.2.3 Varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointi

Nislin (2016) on tutkinut suomalaisten varhaiskasvattajien työhyvinvoinnin, stressinsäätelyn ja pedagogiikan laadun yhteyttä työn vaatimusten ja voimavarojen näkökulmasta. Tutkimuksen mukaan työskentely varhaiskasvatuksessa tuottaa työntekijöille mielihyvää ja iloa. Työn vaatimukset, jotka näyttäytyvät negatiivisina varhaiskasvattajien työssä, näyttäisivät olevan vain osa työn kokonaisuutta. Varhaiskasvattajat ovat motivoituneita ja omistautuneita lasten kanssa työskentelyyn. Todennäköisesti silloin työntekijät pystyvät kohtaamaan haasteet rakentavasti.

Nislinin (2016, 45) mukaan työn vaatimukset ja voimavarat ovat yhteydessä pedagogiikan laatuun. Riittävän korkeat voimavarat ovat yhteydessä parempaan laatuun pedagogiikassa. Kun taas heikommat voimavarat ovat yhteydessä pedagogiikan huonompaan laatuun. Emotionaalisesti kuormittuneet työntekijät eivät pysty suorittamaan työtään parhaalla mahdollisella tavalla, jolloin varhaiskasvatuksen pedagogiikan laatu kärsii. Varhaiskasvatuslaissa (540/2018) määritellään tavoitteet ja velvoitteet, jotka otetaan huomioon lapsen edun huomioimisessa toiminnassa.

Varhaiskasvatus on siis tavoitteellista toimintaa, joka suunnitellaan lapsen kehitys ja oppiminen huomioon ottaen. Varhaiskasvatuksella on todettu olevan positiivisia vaikutuksia niin lapsen kuin yhteiskunnankin kannalta. Laadukas varhaiskasvatus tuottaa toivottuja tuloksia. Laadukkaan ja vaikuttavan varhaiskasvatuksen tunnusmerkkejä ovat sensitiivinen vuorovaikutus, lasten mielenkiinnon kohteiden huomioiminen, oppimisympäristöjen rakentaminen yhdessä lasten kanssa, välittävä huolenpito sekä leikin ja oppimisen mahdollistaminen. (Opetushallitus 2021.)

Vennisen (2007) tutkimuksessa varhaiskasvatuksessa työn vaatimustekijöitä ovat myös epäselvät tehtäväkuvat. Samoin vastuut kasvatustyössä ja kiire aiheuttavat hänen mukaansa kuormitusta varhaiskasvatushenkilöstöllä. Vähäiset resurssit sekä vanhempien odotukset ja vaatimukset koskien lasten kasvatusta kuormittavat myös varhaiskasvatushenkilöstöä. Kun työ kuormittaa työntekijää liikaa, saattaa se Suutarisen (2010) mukaan näkyä fyysisinä terveysongelmina, esimerkiksi työuupumuksena, tuki- ja liikuntaelinsairauksina, stressinä, lisääntyneinä sairaspöissaoloina tai vähentyneenä motivaationa.

Oulasmaan & Riihosen (2013, 84–85) mukaan erilaisuus työyhteisössä saattaa myös olla varhaiskasvatushenkilöstöä kuormittava tekijä. Työntekijöillä on erilaiset työskentelytavat ja yksilölliset temperamentit. Toisia tietynlaiset piirteet ärsyttävät, toisia taas ei niinkään. Toisen työntekijän tapa toimia, ei välttämättä tunnu riittävän ammattitaitoiselta ja silloin palautteen antaminen rakentavasti on haasteellista. Näkemuserot ja kilpailutilanne aiheuttavat työpaikoilla työpahoinvointia, kilpaillaan kenen näkemykset ovat oikeita. Huono työilmapiiri aiheuttaa yleisesti muitakin haasteita työpaikoilla. Itse voi myös vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin ja omalta osaltaan vaikuttaa positiivisesti työyhteisön tunnelmaan. Kannustava ja kiittävä puhe työkavereita kohtaan edesauttaa myönteisen ilmapiirin luomisessa ja auttaa voimavarojen lisäämisessä työpaikalla.

Mankan (2011, 146) mukaan organisaation rakenteelliset tekijät voivat johtaa myös työyhteisössä syntyviin ongelmiin. Tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi johtaminen

tai töiden organisoiminen. Samoin myös tehtävämäärittelyihin liittyvät ongelmat kuin myös tasa-arvoiseen kohteluun liittyvät tekijät voivat aiheuttaa työyhteisön toimintakyvyssä ongelmia.

Oulasmaan & Riihosen (2013, 81–84) mukaan esimiehellä on merkittävä rooli työilmapiirin luomisessa varhaiskasvatuksen kentällä, mutta silti jokainen työntekijä on omalta osaltaan vastuussa työpaikan positiivisen ilmapiirin luomisessa. Työyhteisö voi olla voimavaratekijä niin työpaikan kuin yksilön näkökulmasta katsottuna. Erilaiset koulutustaustat vaikuttavat myös siihen, millaista arvostusta kokee työstä saavansa. Nislinin (2016, 44) mukaan tuki, jota työntekijä saa esimieheltään ja työkavereiltaan, aiheuttaa pienempää emotionaalista kuormitusta ja lapsiryhmässä tehtävä pedagoginen työ on tällöin myös laadukkaampaa.

Kiire ja työpaineet johtavat Oulasmaan & Riihosen (2013, 80–81) mukaan työilmapiirin heikkenemiseen. Ne aiheuttavat ärtymystä, pahaa mieltä ja kateutta. Kun on kiire, niin vaikeita tunteita ei ehditä käsitellä esimiehen tai työkavereiden kanssa. Sairaspoissaolot ja sijaisten puute kuormittavat työntekijöitä, jolloin henkilökunta uupuu ja se heijastuu myös lapsiin. Karilan (2016, 39–40) mukaan varhaiskasvatushenkilöstö kuormittuu kiireen vaikutuksesta, samoin jatkuvien muutosten vuoksi. Oulasmaan & Riihosen (2013, 68–70) mukaan henkilöstövaje johtaa toiminnan uudelleen suunnitteluun, pitkäjänteinen ja tavoitteellinen kasvatustyö keskeytyy. Vajaa miehitys johtaa myös uupumiseen, väsyneenäkin tulisi säilyttää ammatillisuus, olisi jaksettava kuunnella ja joustaa. Omat tunteet täytyy hallita ja hyväksyä tilanne sellaisena kuin se on. Epäpätevä sijainen koetaan myös kuormittavana tekijänä, varsinkin erityisryhmässä. Perehdyttäminen yhtä päivää varten koetaan työlääksi. Toisesta päiväkodista varahoitoon tulevat lapset kuormittavat varhaiskasvatuksen henkilöstöä, vaikka kaikki työntekijät olisivatkin paikalla.

Resurssipulan koetaan heikentävän kasvatuskumppanuutta ammattilaisten ja vanhempien välillä. Työntekijät kokevat, etteivät ehdi kohdata vanhempia riittävästi arjessa, jolloin tärkeidenkin lapsen liittyvien asioiden kuuleminen saattaa jäädä

resurssipulan jalkoihin. Esimerkiksi jos aamuvuorolainen on yksin ja lapsia tulee samalla ovenavauksella useita, niin työntekijä ei pysty kohtaamaan jokaista perhettä yksilöllisesti. (Oulasmaa & Riihonen 2013, 72–73.) Karilan (2016, 39–40) mukaan resurssipula johtuu myös kuntatalouden heikentymisestä, jolloin sijaisia ei saada.

Oulasmaan & Riihosen (2013, 31–32) mukaan jatkuvasti huomiota hakevat lapset vievät varhaiskasvatuksessa runsaasti työntekijän voimavaroja. Työntekijät kokevat, että lapsen peilinä ja itsetunnon mittarina on raskasta toimia koko päivä. Lapset hakevat huomiota varhaiskasvatuksen työntekijöiltä, koska heidän elämänsä on mahdollisesti turvatonta tai epävakaata, jolloin varhaiskasvatuksen työntekijä saattaa olla ainoa pysyvä ihmissuhde lapsen elämässä. Toisaalta syynä saattaa olla, että lapsi ei ole sosiaalisesti vielä riittävän taitava toimimaan vuorovaikutustilanteissa. Kaskelan & Kekkosen (2006, 47) mukaan erityistä tukea tarvitsevat lapset haastavat varhaiskasvatushenkilöstöä. Henkilöstön tulisi toimia siten, että luottamus vanhempien välillä säilyy ja vahvistuu. Vanhempien tulee luottaa henkilöstöön, että heillä on tahtoa ja kykyä auttaa lasta ja perhettä.

Oulasmaan & Riihosen (2013, 36) mukaan hälinä ja melu kuormittavat myös työpaikalla. Kuormitus koskee sekä aikuisia että lapsia. Työntekijät turhautuvat ja kokevat jopa suuttumusta jatkuvan melun keskellä. Toisaalta heitä harmittaa vaimentaa lasten luontaisia ääniä kielloilla ja käskyillä.

3 TUTKIMUKSET METODOLOGISET VALINNAT

3.1 Tutkimuksen tieteenfilosofiset lähtökohdat

Ymmärtävän ihmistieteen perinnettä kutsutaan dualistiseksi näkökulmaksi. Menetelmä on silloin tulkitseva ja ymmärtävä. Tutkittava on inhimillinen henkilö, jota tutkitaan hänen omasta näkökulmastaan ja jonka tarkoituksena on ymmärtää tutkimuskohdetta. (Raatikainen 2005, 8.) Ihmistiede pyrkii kuvaamaan ja selittämään tutkimuskohteen todellisuutta, joka sisältää aina tulkintaa. Selittävinä tekijöinä ihmistieteissä ovat tutkittavien inhimillinen toiminta ja omat tulkinnat todellisuudesta. Tutkimuskohteen puolueeton kuvaaminen ja selittäminen ovat ihmistieteissä mahdollista hyvän tieteen periaatteiden mukaisesti. (Raatikainen 2005, 22.)

Tämä tutkimus on tehty mukaillen fenomenologis-hermeneuttista perinnettä, jota kutsutaan myös tulkinnalliseksi tutkimukseksi. Tulkinta on laadullisen tutkimuksen menetelmä, jonka tarkoituksena on tutkia yksittäisen ihmisen kokemusmaailmaa. Ihminen on silloin tutkimuksen kohteena ja tutkijana. Tutkimuksen tarkoituksena oli käsitteellistää tutkittava ilmiö eli kokemuksen merkitys. Tässä tutkimuksessa tutkittava ilmiö oli varhaiskasvatustyöntekijän työhyvinvointi. Samalla perehdyttiin tutkittavan omaan kokemusmaailmaan työn vaatimuksista ja voimavaroista. Lopuksi tutkittiin vielä, miten tutkittava koki työssä jaksamisen tulevaisuudessa ja millaiset keinot hän koki työssään auttavan palautumista ja työhyvinvoinnista huolehtimista. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 34–35.)

3.2 Aineiston hankinta

Tätä tutkimusta varten haastateltiin kymmentä pienen kunnan varhaiskasvatuksen työntekijää, joilla kaikilla oli kokemusta työskentelystä varhaiskasvatuksessa. Haastateltavia ei tässä tutkimuksessa rajattu koskemaan jotakin tiettyä ammattiryhmää, vaan otanta koostui läpileikkauksesta koko varhaiskasvatuksen kentällä työskentelevistä työntekijöistä. Koska tutkimus toteutettiin pienessä kunnassa, niin rajaaminen ei olisi siitäkään johtuen ollut tarkoituksenmukaista.

Tutkimuslupa tätä tutkimusta varten hyväksyttiin huhtikuussa 2021 (Liite 1), jonka jälkeen kymmenen varhaiskasvatuksen työntekijää valittiin haastateltaviksi tutkimukseen harkinnanvaraisen otannan avulla, koska tutkimuksessa haluttiin ymmärtää työhyvinvointia syvällisemmin. Suostumus haastatteluun perustui vapaaehtoisuuteen ja tutkittavalla oli mahdollisuus kieltäytyä myös kesken haastattelun osallistumasta tutkimukseen. Tutkimuksessa haluttiin saada paikallisesti lisää tietoa työhyvinvoinnista ilmiönä ja mahdollisesti saada uusia teoreettisia näkökulmia tähän tapahtumaan. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 58–59.) Valinnan jälkeen tutkittaville lähetettiin sähköpostitse kutsu tutkimukseen. Heille lähetettiin myös tiedote tutkimuksesta (Liite 3). Tutkittavat saivat myös tietosuojailmoituksen (Liite 2). Tietosuojailmoituksesta selvisi henkilötietojen käsittelyyn ja rekisteriin liittyvät asiat ja oikeudet. Tutkittavia pyydettiin sähköpostitse ilmoittamaan suostumuksestaan tutkimukseen. Eettisiä periaatteita tässä tutkimuksessa olivat muun muassa informointiin perustuva suostumus, luottamuksellisuus, seuraukset ja yksityisyys. Ne olivat tärkeitä, koska tutkimus kohdistui ihmiseen. Informoinnin pohjalta tutkittava antoi suostumuksensa ja hänen tuli voida hyväksyä tutkimus tai kieltäytyä osallistumasta siihen. Tutkittavalla oli oikeus päästä omiin henkilötietoihinsa ja mahdollisesti oikaista tai poistaa tietoja. Tutkittava sai myös rajoittaa ja vastustaa henkilötietojen käsittelyä. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 19–20.)

Tämä tutkimus tehtiin kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla ja tiedonkeruuna käytettiin teemahaastattelua, koska tässä tutkimuksessa haluttiin tietää mitä varhaiskasvatushenkilöstö ajattelee työhyvinvoinnista, työn vaatimuksista ja työn voimavaroista. Teemahaastattelussa aihepiirit ja teema-alueet määriteltiin etukäteen, mutta kysymyksillä ei ollut tarkkaa muotoa eikä järjestystä. (Eskola & Vastamäki 2015, 27–32.) Tässä tutkimuksessa keskeisiin teemoihin (Taulukko 1.) päädyttiin sekä aineistosta nousseiden aiheiden että työn vaatimukset ja voimavarat -mallin avulla (Bakker & Demerouti 2017; Demerouti ym. 2001.), joka on keskeinen työstressi- ja motivaatioteoria. Teorian avulla voitiin tunnistaa työn kuormittavat vaatimukset kuin myös voimavarat, sekä niiden vaikutus työhyvinvointiin. (Seppälä & Hakanen 2017.) Tämä tutkimus noudatti puolistrukturoitua haastattelua, jossa kysymykset olivat kaikille tutkittaville samat, mutta kysymysten järjestys saattoi vaihdella. Vastausvaihtoehtoja ei myöskään ollut valmiina, vaan haastateltava sai vastata kysymyksiin omin sanoin. Haastattelussa edettiin tiettyjen teemojen mukaan. Haastateltavan ääni saatiin silloin paremmin kuuluviin, ihmisten tulkinnat asioista ja vuorovaikutuksessa syntyvät merkitykset. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47–48.) Ihmisten tulkinnat asioista korostuivat teemahaastattelussa. Tarkoituksena oli löytää oikeanlaisia vastauksia tutkimusongelman mukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 74–75.) Tässä tutkimuksessa haastattelun etuna oli joustavuus, koska kysymykset oli mahdollista toistaa tai selventää haastattelun aikana. Myös väärinkäsitysten oikaiseminen ja haastateltavan havainnointi eli miten haastateltava kysymyksiin vastasi, olivat haastattelun etuja tässä tutkimuksessa. Tätä tutkimusta varten tehtiin haastattelurunko, jonka mukaan haastattelu eteni. Haastattelukysymykset laadittiin teemoittain tutkimusongelmaa silmällä pitäen.

Taulukko 1. Teemahaastattelujen aiheet

Keskeiset teemat	Aihealueet yleisellä tasolla
työyhteisö ja työympäristö	työergonomia työyhteisön jäsenet ja heiltä saatu tuki työnkuva työn varmuus
työhyvinvoinnin käsite	kokemus työhyvinvoinnista työhyvinvoinnin merkitys oma työssä jaksaminen voimavarojen ja vaatimusten tasapaino
työhyvinvointia lisäävät tekijät	tekijät, jotka auttavat työssä jaksamisessa omaa työhyvinvointia lisäävät tekijät työn imun kokeminen vaikutusmahdollisuudet
työhyvinvointia heikentävät tekijät	tekijät, jotka heikentävät työssä jaksamista omaa työhyvinvointia heikentävät tekijät asiakastilanteet
työhyvinvoinnin edistäminen	keinoja jaksaa tulevaisuudessa työssä paremmin oman työssä jaksamisen edistäminen

Haastateltaville lähetettiin haastattelun teemat etukäteen heidän niin halutessaan, yksi haastateltava halusi teemat ennen haastattelua. Haastattelutavasta ja ajankohdasta sovittiin haastateltavan kanssa sähköpostin välityksellä. Haastatteluluvasta sovittiin henkilökohtaisesti haastateltavan kanssa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 72–74.) Tässä tutkimuksessa kaksi haastateltavaa kieltäytyi osallistumasta tutkimukseen, joten sen jälkeen suoritettiin uusi valinta harkinnanvaraisen otannan menetelmällä ja saatiinkin kymmenen haastateltavaa kokoon. Tämän tutkimuksen haastattelut tehtiin touko-kesäkuussa 2021 Teams-sovelluksen avulla.

Ennen varsinaisia haastatteluja tehtiin koehaastattelu, jonka avulla varmistettiin haastattelurungon ja tekniikan toimivuus. Haastattelun aikana haastattelija oli aktiivinen kuuntelija, koska sillä koettiin olevan suurempi merkitys kuin pelkällä kysymysten esittämisellä. Tässä tutkimuksessa jouduttiin selventämään tiettyjä käsitteitä haastateltaville, mitä tarkoitetaan esimerkiksi työn kuormittavuudella. Kysymysten järjestys ei myöskään kaikkien haastateltavien osalta edennyt samalla tavalla, vaan joihinkin kysymyksiin haastateltava oli antanut vastauksen jo aiemman kysymyksen kohdalla. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 102–104.)

Aikaa haastatteluun yhden haastateltavan osalta meni puolesta tunnista tuntiin. Teams-haastattelut mahdollistivat joustavan aikataulun, yksi haastattelu tehtiin myöhään illalla haastateltavan kiireiden vuoksi. Kolmen haastattelun aikana koettiin tietotekniikkaan liittyviä ongelmia, yhteys katkesi niin, että haastattelu piti keskeyttää ja luoda uudestaan Teams-yhteys haastateltavaan. Teamsin välityksellä tehdyssä haastattelussa ei pystytty niin helposti tulkitsemaan haastateltavan ilmeitä ja eleitä, jotka kasvokkain tehdyssä haastattelussa olisivat mahdollistuneet. Kysymykset piti myös esittää rauhallisesti ja selkeästi.

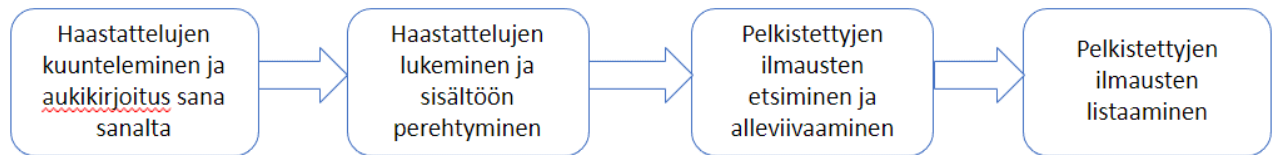
Haastatteluaineisto siirrettiin heti haastattelun jälkeen käyttäjätunnuksen ja salasanan takana olevaan Tampereen yliopiston pilvipalveluun, OneDriveen. Aineiston litteroinnin jälkeen nauhoitukset hävitettiin. Opinnäytetyön valmistuttua aineisto ja henkilötiedot hävitettiin välittömästi. Haastateltavalla oli mahdollisuus keskeyttää osallistumisensa tutkimukseen koska tahansa. Osallistuminen tutkimukseen oli myös vapaaehtoista. Haastattelutilanteessakin haastateltavalla oli mahdollisuus olla vastaamatta kysymyksiin, joihin hän ei jostain syystä olisi halunnut vastata. (Kuula 2006, 106–108.)

3.3 Aineiston analysointi

Koska tämä tutkimus oli laadullinen tutkimus, niin siinä pyrittiin kuvaamaan työhyvinvointia ilmiönä varhaiskasvatuksen kentällä. Tutkimuksen tarkoituksena oli pyrkiä ymmärtämään varhaiskasvatushenkilöstön kokemia työn vaatimuksia ja voimavaroja. Tiedonantajien eli haastateltavien tuli tietää tutkittavasta asiasta mielellään mahdollisimman paljon, joten siksi tutkittavien tiedonantajien valinta kohdistui varhaiskasvatuksen työntekijöihin, joilla oli kokemusta varhaiskasvatuksen kentällä työskentelemisestä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85–86.)

Tutkimus tehtiin empiirisenä eli kokemusperäisenä tutkimuksena. Empiirinen tutkimus perustui varhaiskasvatustyöntekijöiden havainnointiin ja mittaamiseen. Tutkimustulokset saatiin tekemällä konkreettisia havaintoja tutkimuskohteesta, analysoimalla ja mittaamalla. Konkreettinen ja koottu tutkimusaineisto oli tutkimuksen keskiössä ja toimi näin tutkimuksen tekemisen lähtökohtana. Aineiston analysoinnissa käytettiin sisällönanalyysimenetelmää. Aineiston redusoinnissa eli pelkistämisessä (Kuva 2.) analysoitava haastatteluaineisto aukikirjoitettiin. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Aineiston käsittely ja luokittelu oli helpompaa, kun koko haastatteluaineisto oli litteroitu eli puhtaaksi kirjoitettu. Puhtaaksi kirjoitettua aineistoa kertyi käsin kirjoitettuna 63 sivua. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 138.) Kun koko tutkimusaineisto oli saatu käsiteltävään muotoon ja siihen oli tutustuttu perusteellisesti, lisäsi se samalla tutkimustuloksen luotettavuutta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 147.)

Kuva 2. Aineiston redusointi eli pelkistäminen (Tuomi & Sarajärvi, 2018)



Tutkimuksen analysoinnissa edettiin siten, että aluksi työhyvinvoinnin ja työn vaatimuksia ja voimavaroja koskevat sitaatit raakakoodattiin. Koodaaminen helpotti aineiston käsittelyä ja tekstikohdat löytyivät aineistosta helpommin. Seuraavaksi etsittiin ilmauksista avainsanat, jotka kuvasivat niitä parhaiten. Kun aineisto oli luettu useaan kertaan ja koodattu, niin aineistoa lähdettiin ryhmittelemään eli klusteroimaan. Klusteroinnin tarkoituksena oli tiivistää aineisto ja erotella tutkimuksen kannalta oleellinen tieto ja siten muodostaa teoreettisia käsitteitä. Luokittelu (Taulukko 2.) auttoi tutkittavan ilmiön jäsentämisessä, kun aineiston eri osia vertailtiin toisiinsa. Luokittelun avulla teoriaa kehiteltiin ja nimettiin abstraktilla tasolla aineiston tärkeimmät sekä keskeisimmät asiat. Pääluokat muodostuivat yhdistämällä ala- ja yläluokkia. Aineistosta nousevat ilmiöt nimettiin ilmiötä kuvaavan aiheen mukaan ja yhdistettiin luokaksi, joka oli yhteydessä tutkimustehtävään. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123, 126–127.)

Taulukko 2. Esimerkki sisällönanalyysistä

Sitaatti	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Yhdistävä luokka
"Fyysiset työtilat on mun mielestä kohtuu hyvät." (h4)	Työtilat	Fyysiset piirteet	Työn voimavarat	Työhyvin vointi
"Koen, että aika paljon pystyn vaikuttamaan, miten me tätä työllä täällä tehdään, suunnittelemaan." (h3)	Vaikutusmahdollisuudet	Psyykkiset piirteet		
"Työkavereilta saa aina tukea. Työkaverit on tän työn suola." (h6)	Työkavereiden ja esimiehen tuki	Sosiaaliset piirteet		
"En usko, että tulee työt loppumaan." (h9)	Työn varmuus	Organisatoriset piirteet		
"En pysty toimimaan ergonomisesti, matalat tuolit ja pöydät." (h2)	Ergonomia	Fyysiset piirteet	Työn vaatimukset	
"Olen kokenu haastavia tilanteita. Mahdottomuuksia toivovat vanhemmat." (h8)	Hankalat asiakastilanteet	Psyykkiset piirteet		
"En aina tiedä, mikä mulle kuuluu." (h10)	Ristiriitaiset odotukset	Sosiaaliset piirteet		
"Oon ihminen, joka tarvii mutustelua, sen asian mutustelua." (h5)	Organisaatiomuutostilanteet	Organisatoriset piirteet		

Sisällönanalyysin avulla haastattelun tuloksia pyrittiin analysoimaan mahdollisimman objektiivisesti ja systemaattisesti. Tutkittavasta ilmiöstä pyrittiin saamaan tiivistetyssä ja yleisessä muodossa oleva kuvaus. Sisällönanalyysillä voitiin kuvata dokumenttia sanallisesti. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.)

4 TULOKSET

Tässä luvussa tarkastellaan tämän tutkimuksen tuloksia. Ensin tarkastellaan varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemaa työhyvinvoinnin tämänhetkistä tilaa. Sen jälkeen tarkastellaan varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemia työn vaatimuksia ja työn voimavaroja. Lopuksi tarkastellaan millaiset tekijät vaikuttavat työstä palautumiseen.

4.1 Työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista

Kaikki haastateltavat pitivät työhyvinvoinnin merkitystä erittäin tärkeänä asiana työssä jaksamisen ja työssä viihtyvyyden kannalta. Varhaiskasvatuksen työntekijät kokivat tämänhetkisen työhyvinvointinsa pääosin hyväksi, kuormittumista kuitenkin ilmeni ja työntekijät kokivat myös työviihtyvyyden hieman laskeneen. He kokivat työhyvinvoinnin koostuvan monenlaisista tekijöistä, joihin kuuluivat organisaatio, työn hallinta, yksilö, työyhteisö ja johtaminen. Merkittävimmäksi tekijäksi työhyvinvoinnin kokemuksesta tutkimuksessa nousi työyhteisön merkitys. Myös tukeva ja kannustava esimiestyö nähtiin merkittäväksi tekijäksi työhyvinvoinnin kannalta tässä tutkimuksessa. Työn hallinnalla ja vaikutusmahdollisuuksilla tehdä omaa työtään oli myös tärkeä merkitys työntekijän kokemassa työhyvinvoinnissa. Samat tekijät vaikuttivat osittain sekä työhyvinvointia lisäävinä tekijöinä että työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä. Esimerkiksi työyhteisön merkitys, jos työpaikalla oli ongelmia vuorovaikutussuhteissa, niin työyhteisön tuen puute nähtiin silloin työn vaatimustekijänä. Toisaalta, jos

työntekijä koki saavansa työkavereilta ja työyhteisöltä tukea, niin työ nähtiin silloin voimavarana ja työhyvinvointia lisäävänä tekijänä.

Työhyvinvoinnin kokemus näyttäytyi siten, että töihin menee mielellään ja voi töissä hyvin. Haastateltavien mukaan työhyvinvointi on sitä, että menee töihin tekemään sitä työtä, mitä heidän siellä kuuluukin tehdä. Kun työstä nauttii ja saa siitä tyydytystä, niin työhyvinvointi nähtiin haastateltavien mukaan hyväksi. Tyydytys siitä, että kokee saaneensa työpäivän aikana jotain aikaiseksi sekä tuntee olevansa tarpeellinen ja tärkeä.

”--on kiva mennä töihin.” (h1)

”--jaksaa ja menee ilolla sinne töihin.” (h6)

Työhyvinvointia pidettiin isona osana elämää. Pahoinvointi töissä vaikutti haastateltavien mukaan jaksamiseen ja siihen, että ei pysty työskentelemään täydellä teholla. Työpahoinvointi näkyi haastateltavien mukaan sekä psyykkisinä että fyysisinä oireina, esimerkiksi vatsan toiminnassa, ihon kunnossa tai unettomuutena ja palautumisen haasteena. Työhyvinvointi vaikutti myös vapaa-ajalla, jos töissä ei ole hyvä olla, niin asiat pyörivät mielessä myös vapaa-ajalla. Haastateltavat toivat esille, että jos kaikki energia menee töissä jaksamiseen, niin silloin on väärässä työpaikassa tai työnkuva on vääränlainen. Haastateltavat painottivat, että työ on kuitenkin vain työ, eikä se saa olla pääasia elämässä, vaikka sitä suurella sydämellä tehdäänkin.

”Hankalat päivät jää päälle ja vaikuttaa uniin.” (h10)

Yleinen ilmapiiri työpaikalla vaikutti haastateltavien mukaan työhyvinvointiin. Työpaikan ilmapiiriin kuuluivat työympäristö, työkaverit ja työ itsessään. Kun ilmapiiri töissä oli hyvä, niin haastateltavien mukaan myös töissä jaksaminen oli parempaa. Jos pelkää tai jännittää töihin mennessään jotakin, niin haastateltavat kokivat, että töissä

ei pysty silloin heittäytymään työn edellyttämällä tavalla. Haastateltavat kokivat, että mitä paremmin työntekijä voi työpaikalla, niin sitä enemmän hän pystyy vaikuttamaan ja tekemään hyviä ratkaisuja sekä toimimaan vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Joskus myös työn ulkopuoliset asiat vaikuttivat jaksamiseen työpaikalla. Työ tuo haastateltavien mukaan myös taloudellisen turvallisuuden, joka osaltaan myös lisää työhyvinvointia.

”Välillä ei haluais aamulla mennä töihin.” (h10)

”Meen täytyy pystyä heittäytyyn, etkä sää pysty, jos oot ihan jäykkänä, pelkää tai jännität.” (h5)

4.2 Työn vaatimus- ja voimavaratekijät

Jokaisessa työssä on sekä voimavara- että vaatimustekijöitä. Voimavaratekijät auttavat selviämään työn haasteista. Tässä tutkimuksessa varhaiskasvatuksen työntekijät kokivat työssään sekä voimavara- että vaatimustekijöitä. Voimavaratekijöiksi tutkimuksessa nousivat työkaverit ja työyhteisön tuki, tukeva ja kannustava esimiestyö sekä työn hallinta ja vaikutusmahdollisuudet. Tässä tutkimuksessa suurimmiksi työn vaatimustekijöiksi nousivat työyhteisön merkitys ja esimiehen tuen puute, epäergonomiset työasennot sekä haastavat lapset.

4.2.1 Työkaverit ja työyhteisön tuki

Kaikki haastateltavat näkivät työyhteisön merkityksen erittäin tärkeäksi työhyvinvoinnin kannalta. Jos työntekijä koki työssään kuormitusta, niin kannatteleva työyhteisö tutkittavien mukaan auttoi jaksamaan kuormituksen tai haastavan tilanteen yli.

”Työkavereilta saan tukea ja on hyvä tiimi.” (h2)

Työympäristön ilmapiiri yleensäkin vaikutti, miten töissä viihtyy ja kuinka paljon tuntee motivaatiota tehdä työtä. Avoin ilmapiiri lisäsi haastateltavien mukaan myös viihtyvyyttä työssä. Avoimuus lisäsi rohkeutta kertoa esimerkiksi huolensa jostakin lapsesta. Yhdessä työkavereiden kanssa asiasta selvittää ja mietitään ratkaisua. Asioita ei tarvitse jäädä pohtimaan yksin. Avoimuus näkyi haastateltavien mukaan myös rohkeutena, että uskaltaa kertoa omia mielipiteitään ja ajatuksiaan. Toisen kehuminen ja kiittäminen koettiin voimavaratekijäksi työyhteisössä. Palautteen antaminen ja saaminen koettiin tärkeäksi tekijäksi työyhteisössä. Palautteen antamisella ei ollut tarkoitus arvostella työkaveria, vaan arvioida työn tekemistä.

”Meillä on aika avoin ilmapiiri kollegojen kans, et kehuaan ja kiitetään toinen toisiamme, liian vähän, ku suomalaisia ollaan.” (h4)

”Mulla on paras tiimi, mitä mulla on koskaan ollu.” (h5)

”Yksi parhaimmista kollegiaalisista työsuhteista, mitä on ollut.” (h1)

Kolme haastateltavaa koki, että he ovat tällä hetkellä erittäin toimivassa työyhteisössä, jossa kaikkien vahvuudet otetaan huomioon ja töissä voi toimia omana itsenään. He tunsivat saavansa työyhteisöltään ja työkavereiltaan tukea. Heistä oli mukava mennä aamuisin töihin, koska vastassa olivat mukavat työkaverit. Haastateltavien mukaan työpaikalla voi ja saa olla kivaa. Työ ei heidän mukaansa ole pelkkää työtä vaan siihen liittyy myös sosiaalisia suhteita työkavereiden kanssa.

”Työpaikalla saa olla kivaa.” (h1)

”Työkaverit on tän työn suola.” (h6)

Seitsemän haastateltavaa koki, että työyhteisössä oli juuri haastatteluhetkellä tai on aikaisemmin ollut hankaluuksia, jotka olivat kuormittaneet työntekijää. Työyhteisön

haasteet liittyivät haastateltavien mukaan erilaisiin henkilökemioihin työntekijöiden välillä. Erilaiset temperamenttieroit hankaloittivat vuorovaikutusta työntekijöiden välillä. Haastateltavat toivat esille, että jos henkilökemiat eivät toimineet työkavereiden välillä, niin kuormitus koettiin silloin suureksi. Jos henkilökemiat taas toimivat, niin työ koettiin keveämmäksi ja silloin jaksoi paremmin ja pystyi jakamaan esimerkiksi vastuuta helpommin.

”...henkilökemiat tiimin sisällä ja työyhteisössä, nousut esiin, kuinka tärkeitä ne, et tiimi ja henkilökemiat toimii.” (h9)

”Lytäämistä ollu, välillä en osaa mitään, kukaan ei osaa. Vältän konflikteja töissä, yrittäny laittaa toisesta korvasta sisään ja toisesta ulos.” (h10)

Joustavuus näkyi tutkimuksen mukaan työyhteisöissä, joissa työkavereiden tuki oli hyvää. Haastateltavien mukaan voitiin vaihtaa esimerkiksi työvuoroja, jos itsellä oli jotakin menoa. Haastateltavat tunsivat, että töiden jakaminen onnistui työyhteisössä, jossa joustavuus määritteli osaltaan työyhteisön toimintaa. Haastateltavien mukaan kemiat työntekijöiden välillä toimi työn voimavarana.

”...jos aikuisten henkilökemiat pelaa, ni sillen jaksat, kun voit jakaa vastuuta.” (h1)

”Mulla ei oo liikaa, me pystytään niin paljon jakamaan asioita, ei meen tarvii väentää mistään.” (h5)

Haastateltavien mukaan hyvä ja toimiva tiimi lisäsi työn voimavaroja. Yhteen puhaltavassa tiimissä oli helppo tuoda esille omia ajatuksiaan ja näkemyksiään. Haastateltavat tunsivat, että hyvässä tiimissä voi toimia omana itsenään, omalla persoonallaan.

”Saan tehdä sillä persoonalla, mikä olen.” (h9)

”Vakaväki on tietynlainen rotu, et jaksetaan sekä lapsii, että niitä vanhempia kuraeteisessä, keitä ei oo aina ihan herkullista kohdata.” (h4)

Työhyvinvoinnin voimavaroiksi haastateltavat toivat esille myös työpaikan ulkopuolella tapahtuvat asiat työkavereiden kanssa, esimerkiksi koulutukset ja tyky-toiminta. Heidän mukaansa työn ulkopuolella oli mukava nähdä muita työntekijöitä, jotka työskentelivät samalla alalla, mutta eri yksiköissä. Kohtaamiset olivat tärkeitä vertaistuen vuoksi, vertaiskohtaamisista he mainitsivat muun muassa pedakahvilan. Pedagogisen kahvilan tarkoituksena on nostaa esiin teemoja, joiden avulla asiantuntijuus opetuksesta ja oppimisesta kehittyy. Kahvilassa on mahdollisuus jakaa osaamista, syventää yhteistyötä ja verkostoitua. (Humanistinen tiedekunta, 2021.)

”Pedakahvilat oli ihan älyttömän hyviä.” (h2)

”Hyvinvointi-illat joskus, vaikka kahden päiväkodin aikuiset sais mennä, ne ketkä haluaa. Vois rentoutuu, vaik keskel viikkoo.” (h6)

Myös tiimin väliset kohtaamiset vapaa-ajalla olivat tärkeitä työn voimavarojen kannalta. Se auttoi haastateltavien mukaan tuntemaan työkavereita paremmin kuin vain pelkän työroolin kautta. Ihmiset olivat usein erilaisia työpaikalla kuin vapaa-ajalla.

”...työpaikan ulkopuolellaki tiimit on, ei tarvi olla kavereita, mut ihanaa, jos olis kavereita...” (h4)

Keskustelu, asioiden pohtiminen ja ongelmien ratkominen koettiin olevan hyvin toimivassa tiimissä helpompaa. Kollegiaalinen tuki näyttäytyi sekä työn voimavaratekijänä että työn vaatimustekijänä. Vaatimustekijänä lähinnä silloin, kun työntekijöiden työnkuvat eivät olleet riittävän selkeät. Työnkuvien epäselvyys aiheutti hämmennystä ja epäselvyyttä siinä, mikä kuuluu kenenkin työtehtäviin. Toiset

kuormittuivat liiasta työmäärästä, toiset taas kokivat, etteivät saaneet vaikuttaa työhönsä riittävästi. Vastoin paikallisen varhaiskasvatussuunnitelman arvojen mukaan toimiminen koettiin vaatimustekijäksi työyhteisössä. Jos kaikki eivät toimineet työyhteisössä yhteisten arvojen mukaisesti, aiheutti se ristiriitaa työntekijöiden välillä.

”Toinen ei näe sitä niin sanottua virhettä. Ei sama, ku meidän kunnan vasun arvot tai mitä meidän vasussa sanotaan, miten pitäis toimii, ni se oli älyttömän raskasta.” (h2)

”Osalta saa koko tuen ja hyvää tukea ja kannustusta, mutta ei kaikilta.” (h7)

”Liian erilaiset näkemykset siitä, mitä töissä pitää tehdä. Et mitä tekee ope, mitä tekee lastenhoitaja, mitä tekee ryhmäavustaja. Ja ne aiheuttaa ristiriitaa, jos jokainen ei oo valmis ottamaan vastuuta siitä omasta työtehtävästään.” (h4)

4.2.2 Tukeva ja kannustava esimiestyö

Neljä haastateltavaa koki esimiehen tuen hyväksi työssä viihtyvyyden ja työssä jaksamisen kannalta. Heidän mukaansa esimiehelle oli helppo mennä puhumaan henkilökohtaisistakin asioista. Esimies oli aina valmiina kuuntelemaan ja auttamaan tarpeen vaatiessa.

”Saan tukea esimieheltä aina, ku on jotain kysyttävää.” (h6)

”...me on saatu aina hyvin tukee, ku sitä on tarvittu. Ja jos mulla on jotain mitä en tiedä, ni kyl hän aina kertoo ja on tukena.” (h3)

”On helppo mennä puhumaan asioista, ku esimies on talossa.” (h5)

Kuusi haastateltavaa koki esimiehen tuen heikoksi. He eivät tulleet kuulluiksi tai arvostetuiksi. Esimies ei riittävästi kysynyt heidän vointiaan tai miten heillä yleisesti meni.

”Tuki esimieheltä on hyvin vähäistä.” (h4)

”Tukea saa, mutta melko harvoin. Kaipais enemmän yhteisiä jutteluja, sitä kautta vois tulla positiivistaki tunnetta siihen. Kuulee aika harvoin, et hyvin meni, vaikka itekki niin ajattelee. Enemmän puhetta ja tukea toivois välillä.” (h7)

Taitava esimies ei haastateltavien mukaan vähättele alaisensa huolta tai ammattitaitoa. Hän arvostaa jokaisen alaisensa työpanosta. Esimiehen tuki näyttäytyi tutkimuksen mukaan erityisesti tilanteissa, kun työntekijällä esiintyi työhön tai henkilökohtaiseen elämään liittyvää huolta tai murhetta. Haastateltavien mukaan kuuleminen ja läsnäolo ovat tärkeitä tekijöitä työhyvinvoinnin kannalta. Haastateltavat toivat esille, että esimiehen tulisi tietää oikea tilanne, mikä työntekijällä on työpaikallaan. He kokivat kuormittavana tilanteen, jossa esimies ei ole tietoinen, miten heillä oikeasti menee.

”Jos on jotain murhetta, mikä ei liittys edes töihinkää, ni esimieheltä saa hyvin tukee ja uskaltaa sanoo, jos on jottai mielenpäällä.” (h3)

”Se merkkää paljon, ku esimies tietää sen ihan oikeen tilanteen, eikä vähättele. Sitä kaipaa eniten.” (h5)

Hyvään esimiestaitoon liittyi haastateltavien mukaan kannustus. Se, että työntekijää kuunneltiin ja hänen huolensa otettiin tosissaan. Empatiatuki nousi myös haastateltavien vastauksista. Vaikka esimies ei voisikaan asialle mitään tehdä, niin haastateltavat toivoivat silti ymmärrystä esimiehen taholta.

”Semmonen niin sanottu empatiatuki, mikä ei tee siihen tilanteeseen mitään, mut se saa itselle hyvän mielen jossain tilanteessa. (h5)

Palautteen saaminen esimieheltä osoitti haastateltavien mukaan myös arvostusta heidän ammattitaitoaan ja työtään kohtaan. Arvostuksen puute koettiin kuormittavana

tekijänä viiden haastateltavan kesken. Arvostus nousi sekä esimiehen että työkavereiden taholta. Haastateltavien mukaan heidän työpanostaan ei arvostettu ja se näkyi esimerkiksi palautteen saamisen vähyytenä, palkan määränä sekä esimiehen läsnäolon puutteena.

”Kun kaikki ei arvosta mun työtä tai työkavereiden työtä. Se on isoin kuormitus. Kuormittavinta on, kun omaa osaamista tai työtä ei arvosteta.” (h7)

”Arvostuksen täytyy olla jokapäiväistä.” (h5)

”Rahaa lisää.” (h6)

4.3 Työn hallinta ja vaikutusmahdollisuudet

Seitsemän haastateltavaa koki, että hyvällä työn hallinnalla ja vaikutusmahdollisuuksilla tehdä omaa työtään, oli suotuisia vaikutuksia työhyvinvoinnin kannalta. Kolme haastateltavaa toi esille, että heillä ei ollut riittävää hallinnan tunnetta tai vaikutusmahdollisuuksia tehdä työtään.

”Välillä on saanu enemmän vaikuttaa ja välillä ei lainka.” (h7)

Niukat vaikutusmahdollisuudet liittyivät tutkimuksen mukaan siihen, miten työntekijä pystyi vaikuttamaan esimerkiksi tiimin toimintaan. Haastateltavan mukaan hän sai kyllä tuoda ajatuksiaan ja mielipiteitään julki tiimin toiminnassa suunnitteluvaiheessa, mutta toteutusvaiheessa vaikutusmahdollisuudet eivät enää toimineet.

”Suunnitteluvaiheessa on kuunneltu, toteutusvaiheessa ei toimi.” (h10)

Pienryhmissä toimiessaan haastateltavat tunsivat, että pystyivät parhaiten vaikuttamaan työnsä toteuttamiseen lasten parissa.

”Pienryhmissä saanu tehdä omalla tavallaan.” (h10)

Viiden haastateltavan mukaan työnkuvan tulisi olla selkeämpi. He pitivät työnkuvaansa epäselvänä, joka johti työyhteisössä hämmennykseen ja epätasapainoon. Toisella oli enemmän työtä kuin toisella. Epäselvyyttä aiheutti työtehtävien epätasainen jakautuminen eri ammattiryhmien välillä. Viisi haastateltavaa ei kokenut työnkuvan olevan epäselvä.

”Et olis selkeet tehtäväkuvat. Koulutustaustan ja voimavarojen, et ne olis selkeet. Et kaikki tietää, mitä ne ninku tekee. Ettei jollekki tuu liikaa, ettei olis epätasapainossa.” (h1)

”...on ehkä selkee, mut mulle ei oo selkeitä. Open ja hoitajan hommat, mikä kuuluu kenellekin.” (h10)

”Mulle kasaantuu hommia ihan älyttömästi, ku ei riitä aika kaikkeen. Siihen haluaisin selkeemmät ohjeistukset, niihin mun vastuualueisiin ja työtehtäviin.” (h2)

Haastateltavien vastauksista nousi myös ryhmävasun tekeminen työn voimavaroja lisäävänä tekijänä. Ryhmän varhaiskasvatussuunnitelma (ryhmävasu) on varhaiskasvatustyöntekijöiden työväline, jonka avulla lapsiryhmän pedagogisen toiminnan toteutumista arvioidaan säännöllisesti tiimipalavereissa. Ryhmävasuun kirjataan muun muassa, mitkä ovat kenenkin työtehtävät. Haastateltavat kokivat, että asioiden käyminen yhdessä läpi ja kirjaaminen ryhmävasuun sitouttivat kaikki työntekijät noudattamaan sitä.

”Joka talon ryhmävasut on hyvät, se on hirveen kätevä työkalu, se edesauttaa työhyvinvointia.” (h2)

Varhaiskasvatustyöntekijöiden eri ammattiryhmien välillä työn hallinnassa ja vaikutusmahdollisuuksissa tutkimuksessa ilmeni eroja, millaisiin asioihin kukin pystyi vaikuttamaan. Koska tässä tutkimuksessa ei tehty eroa eri ammattiryhmien välillä, niin sen vuoksi näitä eroja ei tässä luvussa tarkemmin eritellä. Vaikutusmahdollisuudet vaihtelivat kuitenkin siirtymätilanteiden hoidosta työaikojen joustomahdollisuuksiin. Haastateltavat kokivat melko hyvää työn hallintaa. He tunsivat pystyvänsä vaikuttamaan työhönsä. Haastateltavat kokivat tiimin pääasiassa suunnittelevan yhdessä, ja kaikkien oli mahdollista osallistua suunnitteluun. Varhaiskasvatuksen työntekijät tunsivat, että heillä oli mahdollisuus tehdä työtä omana itsenään, omalla persoonallaan.

”Pedagoginen vastuu on mulla..mulla ei oo suunnittelu-aikaa ja kaikki tehdään kaikkee.” (h2)

”Päivän rungon pystyn suunnitteleen ite.” (h8)

”Hoitajana voin vaikuttaa esimerkiksi siirtymätilanteisiin ja miten ne hoidetaan. Vapaaseen leikkiin mukaan menot, niissähän saa vaikuttaa, miten sitä tilannetta ite ohjaa.” (h6)

Mahdollisuudet osallistua muutosten valmisteluun helpotti varhaiskasvatushenkilöstön työssä viihtymistä. He tulivat silloin kuulluiksi ja heidän ammattitaitoaan arvostettiin.

”Kaikille muutoksille ei voi mitään. Osa pääsee valmisteleen itse tai olenki päässy. Aina helpottaa, ku työntekijänä pääsee mukaan muutokseen.” (h9)

4.3.1 Haastavat lapset

Kuusi haastateltavaa koki, että haastavat lapset ovat kuormittava tekijä päivittäisessä varhaiskasvatustyössä. Haastateltavat toivat esille, että haastavien lasten määrä on lisääntynyt viimeisten vuosien aikana.

”Erityistä tukea tarvitsevien lasten määrä on kasvanu. Kun on niin monta vuotta tehny töitä, ni kyl huomaa, et kymmenen vuoden aikana on muuttunu todella paljon.” (h5)

”Satsaan lapseen, joka tarvii enemmän tukea ja otan sen ajan jostain muusta pois.” (h8)

Kuormitukseen liittyivät tilanteet, joissa yksi lapsi vaati täyden huomion ja muut lapset jäivät silloin huomiosta paitsi. Haastateltavat tunsivat silloin riittämättömyyden tunnetta, joka on työn vaatimustekijä. Neljä haastateltavaa ei maininnut haastavia lapsia kuormittavana tekijänä varhaiskasvatuksessa.

”Yks lapsi voi viedä sen kaiken, huono omatunto, että muut jää paitsi. (h2)

”...on haastavia lapsia tai haastavia aikuisia, täytyy ajatella, miten sanot, koska ne lapset on niitten vanhempien kaikkein kalleimpia aarteita. (h9)

”Jatkuvat konfliktit kuormittaa, se on semmosta pienten tulipalojen sammuttamista. Erotuomarina olo väsyttää ja uhmaikäisten jatkuva huuto ja itkupotkuraivarit. (h10)

4.3.2 Työpaikan fyysiset työtilat ja ergonomia

Kuuden haastateltavan mukaan ergonomia työpaikalla oli heikko. Neljän haastateltavan mukaan ergonomia oli työpaikalla hyvä. Useimmissa paikoissa pöydät ja tuolit oli muutettu korkeiksi nimenomaan ergonomiiaa ajatellen.

”...korkeat pöydät ja tuolit, ni seki helpottaa ja meil on tuoleja ja penkkejä laitettu niin, että pääsee itse istumaan, jos haluaa. Tilaa sais olla vähän enemmän, ni se olis helpompaa, varsinki tos eteisessä.” (h5)

Haastateltavat kokivat kuitenkin, että työasennot olivat haastavia ja heidän tulisi itsekin kiinnittää enemmän huomiota ergonomiaan.

”Itestäki se lähtee, pitäis kiinnittää enemmän ergonomiaan huomioo. Helposti unohtuu, ku on vauhdikas ryhmä.” (h7)

Eteistilat ja wc-tilat olivat vastaajien mielestä heikoimpia ergonomian kannalta. Pienten lasten peppujen pesu koettiin esimerkiksi hankalaksi, koska tiloja ei ollut suunniteltu pienille lapsille. Samoin eteistilat olivat vastaajien mielestä hieman epäkäytännöllisiä tai liian pieniä.

”Eteises vois olla parempi järjestely, miten puetaan, joku koroke lapsil, mis ne on.” (h3)

”Pystyn toimimaan ergonomisesti, varsinki ku siel on nyt lapsille korkeemmat kalusteet.” (h6)

”...haastavia paikkoja on aika paljonki, pepun pesut ja muut. Korkeet pöydät ja tuolit auttaa.” (h7)

4.3.3 Työstä palautuminen

Palautuminen koettiin kaikkien haastateltavien kesken tärkeäksi työssä jaksamisen kannalta. Yhdeksän haastateltavan mukaan oli tärkeää erottaa työ- ja vapaa-aika.

”...ku perjantaina laittaa oven kiinni, et jes, nyt on viikonloppu. Ja pääset viikonloppumoodiin.” (h5)

”Oon opetellu lähteen ajoissa töistä pois, melkein silloin kun pitää.” (h4)

Viiden haastateltavan mukaan sekä fyysisen- että psyykkisen kunnon ylläpitäminen olivat tärkeitä palautumisen kannalta.

”Fyysisen kunnon ylläpitäminen auttaa psyykkiseen jaksamiseen.” (h2)

Liikunta, rentoutuminen, ystävien tapaaminen, luonnossa liikkuminen ja elämästä nauttiminen auttoivat haastateltavia palautumisessa.

”--ystävät, niistä saan voimaa.” (h5)

”Liikunta parantaa työhyvinvointia, myös henkisellä puolella.” (h10)

Kahden haastateltavan mukaan ikä toi haasteita palautumiseen, palautuminen ei tapahtunut enää niin nopeasti kuin ennen.

”Mitä enemmän tulee ikää, sitä enemmän siihen kiinnittää huomio. Fyysinen hyvinvointi heikkenee, ni se aiheuttaa myös psyykkistä kuormaa.” (h8)

”--työn jälkeen, ettei vaan jäis makaamaan sohvalle, vaikka se olis houkuttelevaa.” (h2)

5 POHDINTA JA PÄÄTELMÄT

5.1 Tulosten tarkastelua

Tässä luvussa tarkastellaan tämän tutkimuksen tuloksia suhteessa tutkimuskysymyksiin ja aiempiin tutkimustuloksiin. Ensin tarkastellaan varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnin tämänhetkistä tilaa. Sen jälkeen tarkastellaan varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemia työn vaatimuksia ja voimavaroja. Lopuksi tarkastellaan varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemaa palautumista.

Tässä tutkimuksessa varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvoinnin tila näyttäytyi kokonaisuudessaan melko hyvänä. Tuukkasen (2014) ja Nislin (2016) aikaisemmissa tutkimuksissa varhaiskasvatuksen työntekijät ovat pitäneet työhyvinvointiaan myös melko hyvänä. He ovat kokeneet, että työ on palkitsevaa. Työympäristöään he ovat myös pitäneet innoittavana. Tässä tutkimuksessa tuli kuitenkin ilmi myös asioita, joiden johdosta varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointi ei välttämättä olekaan niin hyvä kuin se ensisilmäyksellä näyttää. Haastateltavat kokivat työn vaatimuksina työkavereiden ja työyhteisön tuen puutteen, esimiehen tuen puutteen ja haastavat lapset. Toisaalta samat tekijät näyttäytyivät myös työn voimavaroina. Kupilan & Karilan (2010) sekä Vennisen (2007) aiemmissa tutkimuksissa työn vaatimustekijöiksi ovat nousseet muun muassa kiire varhaiskasvatustyössä, epäselvät työnkuvat ja vähäiset resurssit.

Tässä tutkimuksessa varhaiskasvatuksen työntekijät kokivat työnsä palkitsevana ja he olivat motivoituneita ja innostuneita työskentelemään lasten kanssa. He kokivat, että työssä lasten parissa parasta ovat itse lapset, joiden kanssa työskennellään ja joiden kehitystä ja oppimista tuetaan ja autetaan heitä kasvamaan. Oulasmaa & Riihonen (2013, 89) ovat todenneet, että varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat lasten kanssa työskentelyn mielekkääksi ja ovat siksi hakeutuneetkin alalle. Myös Tuukkanen (2013, 19) ja Nislin (2016, 43) toteavat, että varhaiskasvatuksen työntekijät ovat motivoituneita ja omistautuneita työlleen lasten parissa. Toisaalta haastavat lapset nousivat tässä tutkimuksessa myös työn vaatimustekijöiksi ja koettiin, että kuormitus siltä osin on kasvanut muutaman viime vuoden aikana. Varhaiskasvatuksen työntekijät kokivat, että toisinaan yksi lapsi saattaa vaatia niin paljon huomiota, että toiset jäävät paitsi. Työntekijä kokee silloin riittämättömyyden tunnetta, koska ei voi jakaa huomiota tasaisesti kaikille lapsille. Myös Oulasmaan & Riihosen (2013, 31–32) mukaan jatkuvasti huomiota hakevat lapset vievät varhaiskasvatuksessa työntekijän voimavaroja runsaasti. Heidän mukaansa työntekijät kokevat, että lapsen peilinä ja itsetunnon mittarina on raskasta toimia koko päivä.

Tässä tutkimuksessa suurimmaksi työhyvinvointia tukevaksi ja voimavaroja tuovaksi tekijäksi nousivat työkaverit ja työyhteisön tuki. Osa työntekijöistä koki olevansa hyvässä tiimissä, jossa jokainen voi toimia omien voimavarojensa mukaan. Hyvä työilmapiiri lisäsi työssä viihtyvyyttä ja työntekijät kokivat, että töihin oli mukava mennä, kun voi työskennellä avoimessa ja työhyvinvointia tukevassa työyhteisössä. Työyhteisössä, jossa jokainen voi toimia omalla persoonallaan. Tutkimuksessa todettiin, että yhteen hiileen puhaltamalla saadaan viihtyisä, kaikkia työntekijöitä tukeva työympäristö. Myös Nakarin (2003, 196) mukaan tärkeää työhyvinvoinnin kannalta on, että työntekijät tukevat toisiaan ja ottavat vastuuta työilmapiirin luomisesta. Hyvän työilmapiirin luominen edistää työhyvinvointia. Nislinin (2016, 43–44) mukaan työkavereiden tuki ja arvostus ovat keskeisiä työn voimavaroja lisääviä tekijöitä. Työilmapiirillä on merkitystä sekä yksilön että yhteisön tasolla. Sosiaalisen

tuen lisääminen ja yhteishengen luominen ovat (Schaufelin & Bakkerin 2004, 311) mukaan merkittäviä tekijöitä, kun halutaan lisätä työyhteisön työhyvinvointia.

Tässä tutkimuksessa tuli esiin myös seikkoja, jotka voivat tai ovat jo johtaneet huonoon työilmapiiriin. Keskustelujen ei aina koettu olevan avoimia ja vaikka oman mielipiteensä saikin tuoda julki, niin sillä ei välttämättä koettu olevan vaikutusta toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa. Varhaiskasvatuksen työntekijät kokivat, että jos työyhteisöstä ei saa tukea, niin työhyvinvointi huononee ja työntekijä kokee kuormitusta. Töihin ei ole silloin mukava mennä ja asiat pyörivät mielessä vielä illallakin nukkumaan mennessä. Huono työilmapiiri voi Oulasmaan ja Saloheimon (2013, 82) mukaan johtua avoimen keskustelukulttuurin uupumisesta sekä arvostuksen puutteesta. Selän takana puhuminen ja juoruilu ovat nousseet aiemmissa (Oulasmaa & Saloheimo 2013, 82) tutkimuksissa vaatimustekijöiksi työyhteisössä. Vaikeista asioista koettiin, että on hankala puhua. Palautteen antaminen on koettu hankalaksi ja vaikeaksi asiaksi. Tässä tutkimuksessa tällaiset seikat eivät kuitenkaan tulleet ilmi puhuttaessa työyhteisön vuorovaikutuksen haasteista. Oulasmaa & Saloheimo (2013, 84) yhtyvät kuitenkin tässä tutkimuksessa tulleeeseen näkemykseen, jonka mukaan kaikilla työyhteisön jäsenillä on vastuu siitä, millaiseksi työpaikan ilmapiiri muodostuu. Hyvän työilmapiirin luominen ei ole vain yksittäisen työntekijän tehtävä, vaan se on kaikkien yhteinen tehtävä.

Vaikutusmahdollisuudet nousivat tutkimuksessa myös tärkeäksi työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Varhaiskasvatuksen työntekijät kokivat, että mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön tekee työnteosta mielekkäämpää. Työntekijät kokivat, että oman tiimin toiminnan suunnitteluun osallistuminen lisää työhyvinvointia. Myös osallistuminen oman työyhteisön toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen oman ammattitaidon mukaan koettiin tärkeäksi työhyvinvoinnin kannalta. Nakarin (2003) tutkimuksessa työhyvinvointia edistävänä tekijänä on noussut myös vaikutusmahdollisuudet työssä. Myös Nislin (2016, 44–45) yhtyy näkemykseen, jonka mukaan parempaan tiimityöskentelyyn ja pedagogiseen laatuun lapsiryhmässä

vaikuttavat työntekijän kokemat vaikutusmahdollisuudet työssään. Oman osaamisen hyödyntäminen työssä johtaa positiiviseen työhyvinvoinnin kokemiseen. Tällöin emotionaalinen kuormitus vähenee. Myös Karila & Nummenmaa (2001, 147) yhtyvät näkemykseen, jonka mukaan työyhteisön jäsenten työhyvinvointiin vaikuttavat toiminnan suunnittelu yhdessä tiimiläisten kanssa sekä jokaisen vahvuuksien hyödyntäminen toiminnassa. Nakari (2003, 196) toteaa, että jokaisen osaamisen hyödyntäminen lisää työntekijän halua oppia ja kehittyä sekä kehittää omaa työtään. Tässä tutkimuksessa oman osaamisen kehittäminen ei noussut merkittäväksi tekijäksi työhyvinvoinnin kannalta. Myös Oulasmaa ja Saloheimo (2013, 80) toteavat, että työntekijällä täytyy olla työyhteisössä kokemus, että hänen ammattitaitoonsa luotetaan ja että hän on kykenevä tekemään päätöksiä osaavana ammattilaisena. Avey (2014) toteaa, että jos työntekijään ja hänen onnistumiseensa uskotaan organisaatiossa, niin todennäköisesti henkilö uskoo myös itse omaan onnistumiseensa ja toimii aktiivisesti päästäkseen tavoitteisiinsa. Karila & Kupila (2010, 25) toteavat, että asioiden lähestyminen työyhteisössä eri näkökulmista rikastaa työyhteisön toimintaa. Samalla omaa osaamista voidaan laajentaa ja täydentää. Oman mielipiteen ilmaiseminen sekä aktiivinen osallistuminen työyhteisössä liittyvät alaistaitoihin, jotka liittyvät työyhteisön kehittämiseen. (Vesterinen 2010, 112; Rehnback & Keskinen 2005, 7).

Varsinaisesti moniammatillisuus ei tässä tutkimuksessa noussut työn vaatimustekijäksi. Haastateltavat kokivat tärkeänä, että jokainen saisi osallistua omien voimavarojensa ja taitojensa mukaan yhteiseen toimintaan. Varhaiskasvatuksen työntekijät pitivät tärkeänä, että työyhteisössä jokainen tietäisi ja tunnistaisi oman työn kuvansa, mitä kenenkin töihin kuuluu. Osa työntekijöistä koki, että heidän työn kuvansa on selvä ja he tietävät mitä heidän työtehtäviinsä kuuluu. He kokivat myös arvostusta niin esimieheltä kuin työkavereiltakin. Toisaalta osa haastateltavista koki, etteivät saa riittävästi arvostusta työkavereilta tai esimieheltä. Kaikille työntekijöille työnkuva ei ollut selvä, he eivät tieneet, mitä kuuluu esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettajan ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajan työtehtäviin. Karila ja Nummenmaa (2001, 52–53,

80–81, 88, 147) toteavat, että eri ammattiryhmien arvostaminen varhaiskasvatuksessa luovat perustan koko toiminnalle. Jokaista ammattiryhmää ja yksilöä tulee kunnioittaa ja arvostaa. Moniammatillisuus vaatii yhteistä suunnittelua ja tiimityötä, yhteinen osaaminen syntyy yhdessä oppimalla ja tekemällä. Työyhteisössä on tärkeää hyvät yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot sekä avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri. Työyhteisössä voi kehittyä kateuden ja sulkeutuneisuuden ilmapiiri, jos työntekijä ei koe tulleen arvostetuksi työyhteisössä. Se toimii silloin esteenä toimivan työyhteisön syntymisessä.

Esimiehen tuen puute näyttäytyi tutkimuksessa siten, että työntekijät kokivat, etteivät aina tule kuulluksi. Toisaalta esimies koettiin helposti lähestyttäväksi, hänelle oli helppo mennä puhumaan niin työhön kuin henkilökohtaiseen elämään liittyvistä asioista. Vesterinen (2010, 111–113) toteaa, että hyvät esimiestaidot liittyvät positiivisesti työhyvinvointiin. Korkealaatuisen pedagogiikan saavuttamiseen tarvitaan Nislinin (2016, 44–45) mukaan esimiehen tukea. Esimiehen tehtävänä on tukea alaisia. Hänen tulee kuunnella alaisia, jotta he voivat vaikuttaa siten työympäristöönsä. Tasapuolinen ja oikeudenmukainen asenne työntekijöitä kohtaan auttaa työhyvinvoinnissa.

Palautuminen koettiin myös tärkeäksi tekijäksi työssä jaksamisen kannalta. Tässä tutkimuksessa palautumisen kokemukset liittyivät luonnossa liikkumiseen, puutarhatöiden tekemiseen, liikunnan harrastamiseen ja ystävien tapaamiseen. Osa työntekijöistä koki, että palautuminen on hankalampaa iän karttuessa. Koettiin, että viikonloppu on liian lyhyt aika työviikosta palautumiseen. Myös Sonnentagin & Geurtsin (2009) mukaan palautumista tapahtuu ympäristön puitteissa, erityisesti luonnossa. Luonto elvyttää, sen avulla voi irrottautua arjen vaatimuksista ja kiinnittää tarkkaavuuden tahattomasti luontoon. Palautumista tapahtuu heidän mukaansa myös ajallisina eli työpäivän aikaisina taukoina, viikonloppuina ja lomina.

Osa varhaiskasvatuksen työntekijöistä koki palautumisen olevan työpäivän jälkeen hankalaa, koska asiat jäivät pyörimään mielessä ja sen vuoksi työasioista

koettiin olevan vaikea irrottautua vapaa-ajalla. Osalla työasioiden pyörittely illalla vaikutti myös nukahtamiseen. Meierin ym. (2016) mukaan positiiviset ajatukset työstä illalla ovat yhteydessä myönteiseen mielialaan aamulla. Positiivinen ajattelu työstä vapaa-ajalla toimii myös palautumiskokemuksena. Negatiiviset ajatukset työstä illalla taas johtavat kielteiseen mielialaan. DeBloom, Kinnunen & Korpela (2015) toteavat, että jopa muutaman minuutin mittaiset tauot työpäivän aikana voivat edistää työssä jaksamista. Kun keskittyy itselle mieleisiin tehtäviin, asettaa uusia työtavoitteita tai auttaa toisia, antavat ne uutta energiaa työssä jaksamiseen. Työpäivän aikaiset tauot eivät tässä tutkimuksessa tulleet esille.

5.2 Päätelmät ja jatkotutkimusaiheet

Tämä tutkimus tuotti uutta tietoa varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvoinnin tilasta ja siihen liittyvistä työn vaatimuksista ja voimavaroista. Tutkimustulosten mukaan työhyvinvoinnilla on tärkeä merkitys työntekijöiden jaksamisen ja työviihtyvyyden kannalta. Työhyvinvointiin liittyy tutkimuksen mukaan työssä esiintyviä työn vaatimuksia ja voimavaroja. Työyhteisön merkitys nousi merkittävimmäksi tekijäksi työhyvinvoinnin näkökulmasta. Myös tukeva ja kannustava esimiestyö nousi tutkimuksessa esille työhyvinvointia lisäävänä tekijänä.

Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää, kun mietitään, miten varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointia voitaisiin jatkossa tukea. Miten varhaiskasvatushenkilöstön työssä jaksamista voidaan edistää? Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista selvittää millaisia ennaltaehkäiseviä keinoja olisi, jotta työn vaatimuksia saataisiin pienemmiksi. Työn voimavarat ovat myös arvokkaita, mutta niiden suora vaikutus esimerkiksi työssä uupumiseen on melko pieni. (Schaufeli & Bakker 2004, 311.)

5.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Eettinen näkökulma kulki koko tutkimusprosessin teon mukana, ihan alun tutkimuskohteen valinnasta aina tutkimuksen arkistointiin asti. Tässä tutkimuksessa tutkittavalla oli itsemääräämisoikeus, jolloin tutkittava itse määrittä rajat, mitä hän halusi antaa itsestään ja ajatuksistaan tutkimuksen käyttöön. Henkilötietojen käsittely tutkimuksen teossa tarkoitti muun muassa henkilötietojen keräämistä, tallettamista ja säilyttämistä. Teamsin välityksellä tehdyt haastattelut tallennettiin, eikä tallennuksen laadulla ollut vaikutusta litterointiin tai tutkimuksen luotettavuuteen. Tutkimusaineistossa tunnistetiedot voitiin jakaa suoriin ja epäsuoriin tunnistetietoihin. Suoria tunnistetietoja tutkimuksessa olivat ääni ja kuva, jotka Teams-sovelluksella toteutettavassa haastattelussa tulivat esille. (Kuula 2006, 80–83.)

Pseudonymisoinnilla tutkimuksessa tarkoitettiin tunnistetietojen poistamista tai muuttamista siten, että tutkittava ei ollut tutkimuksesta tunnistettavissa. Tässä tutkimuksessa suorat tunnistetiedot poistettiin heti, kun aineiston toimivuus oli tarkistettu. Arkaluontoiset tiedot tuli myös poistaa tai muuttaa käyttäen harkintaa. Taustatiedot luokiteltiin anonymisoinnissa kategorioiksi. Erisnimet muutettiin aineistossa peitenimiksi eli pseudonyymeiksi. Tässä tutkimuksessa haastattelut merkattiin käyttämällä koodeja h1, h2...h10. Yksityisyyden suoja sisälsi luottamuksellisuuden, vaikka tutkijalla olisikin ollut tieto tutkittavan henkilöllisyydestä, tuli se pitää salassa. (Cohen ym. 2018, 128–130.)

Tutkittavalta tuli saada tietoon perustuva eettinen suostumus osallistua tähän tutkimukseen. Häneltä pyydettiin lupa itseään koskevien tietojen käyttöön, koska haastatteluun liittyi tutkimusvuorovaikutusta. Jotta tutkittava pystyi antamaan suostumuksensa osallistua tutkimukseen, tuli hänen saada riittävästi tietoa tutkimuksesta ja omista oikeuksistaan tutkittavana. Hänen tuli saada tietää tutkimusentekijä ja taustaorganisaatio, miten henkilötietoja käsiteltiin tutkimuksessa

ja mitä tutkimukseen osallistuminen tarkoitti tutkittavalle konkreettisesti. (Kuula-Luumi, 2021.)

Tutkimuksen teossa luotettavuuden toinen puoli oli eettinen kestävyys. Samoin eettisyys näkyi tutkimuksen laatuna. Tutkimussuunnitelman tuli olla laadukas, tutkimusasetelman sopiva ja raportointi hyvin tehty. Yhdysvaltalaisen perinteen mukaan tutkimuseetiikkaan liittyivät ongelmat, jotka olivat yhteydessä tutkimustoimintaan, aineiston keräämiseen ja analysoinnissa käytettävien menetelmien luotettavuuteen sekä anonymiteettiin ja tutkimustulosten esittämistapaan. Kyselytutkimukseen verrattuna tässä tutkimuksessa käytetyn haastattelumenetelmän heikkous saattoi näkyä siten, että haastateltavat eivät mahdollisesti uskaltaneet antaa itsestään kaikkea tutkimukseen. Syynä saattoi myös olla se, että tutkija työskenteli samassa organisaatiossa haastateltavien kanssa. Kyselytutkimukseen olisi saattanut olla tällöin helpompi vastata. Myös otanta olisi ollut mahdollisesti laajempi kyselytutkimuksessa. Tässä tutkimuksessa haastateltiin kuitenkin kymmentä varhaiskasvatuksen työntekijää. Toisaalta haastattelun vahvuutena voitiin pitää sitä, että tutkija oli kontaktissa haastateltavaan, haastattelu oli siten intiimimpi kuin kyselytutkimus. Tutkimuksen tekijällä oli vastuu siitä, että tutkimuksen teossa käytettiin hyvää tieteellistä käytäntöä ja toimittiin rehellisesti sekä vilpittömästi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 125–129.)

Tutkimuksessa yksityisyyden kunnioittaminen oli tärkeää. Tutkittavalla oli oikeus itse päättää, mitä tietoja hän itsestään tutkimuskäyttöön antoi. Yksityiset tutkittavat eivät saaneet olla tunnistettavissa tutkimuksessa. Tutkittavan täytyi voida luottaa siihen, että aineistoa käytettiin, käsiteltiin ja säilytettiin kuten oli sovittu. Tietosuojalla tarkoitettiin ihmisen yksityisyyden suojaamista ja kunnioittamista oikeudellisin periaattein. Tätä tutkimusta varten tutkimuslupa haettiin organisaatiosta, josta tutkittavat rekrytoitiin tutkimukseen. Toimitettaviin asiakirjoihin kuuluivat siis lausuntopyyntö(lupa)lomake täytettynä sekä tutkimussuunnitelma. Myös tutkittavan

tiedote ja suostumusasiakirja tuli toimittaa lupahakemuksen mukana. (Kuula-Luumi, 2021.)

Tämän tutkimuksen haastattelut ja litteroinnin teki tutkija itse, samoin aineiston analyysin. Ennen haastattelujen toteuttamista haastattelurunko tehtiin huolellisesti ja testattiin sen toimivuutta koehaastateltavalla. Haastattelun aikana huolehdittiin, että tekninen välineistö oli kunnossa, tosin silti kahden viimeisen haastattelun kohdalla internet yhteys ei toiminut ja haastattelut piti keskeyttää hetkeksi, jotta saatiin yhteydet jälleen toimimaan. Litterointi tehtiin heti kunkin haastattelun jälkeen. Nopea aineiston litterointi paransi tutkimuksen laatua, koska haastattelutilanteet olivat vielä tuoreessa muistissa.

Kvalitatiivisen tutkimuksen laatuun vaikutti haastatteluaineiston laatu. Hyvä haastattelurunko, koehaastattelu ja tekninen välineistö paransivat tutkimuksen laatua. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 184–185.) Eskolan & Suorannan (1999, 211–213) mukaan kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden lähtökohtana ovat tutkija itse ja koko tutkimusprosessi. Uskottavuus luotettavuuden kriteerinä tässä tutkimuksessa tarkoitti, että tutkijan käsitteellisyys ja tulkinta vastasivat tutkittavien käsityksiä. Tulkinnat saivat tukea toisista tutkimuksista, jotka olivat tarkastelleet samaa ilmiötä. (Eskola & Suoranta 1999, 211–213.)

LÄHTEET

Avey, J.B. (2014). The Left Side of Psychological Capital: New Evidence on the Antecedents of PsyCap. *Journal of Leadership ja Organizational Studies* 21 (2), 141– 149.

Bakker, A. B. & Oerlemans, W. G. M. (2010). Subjective well-being in organizations. *Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford University Press.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 273-285.

Christensen, M. (toim.), Lindström, K., Vivoll Straume, L., Hofslett Kopperud, K., Borg, V., Clausen, T., Hakanen, J., Aronsson, G. & Gustafsson, K. (2008). *Positive Factors at Work*. Copenhagen: Ekspressen Tryk & Kopicenter.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research Methods in Education*. Routledge

Danna, K. & Griffin, R. (1999). Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. *Journal of management*, 1999, Vol.25 (3), 357- 384.

- DeBloom, J., Kinnunen, U. & Korpela, K. (2015). Recovery Processes During and After work. *Journal of occupational and environmental medicine*, Vol 57(7), 732-742.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, Friedhelm, Schaufeli & Wilmar B. (2001). *The job demands-resources model of burnout*. *Journal of Applied Psychology*, Vol 86(3), 499-512.
- Eerola-Pennanen, P., Vuorisalo, M. & Raittila, R. (2017). Johdanto: Varhaiskasvatus valloittaa. Teoksessa toim. Eerola-Pennanen, P. Valloittava varhaiskasvatus. Oppimista, osallisuutta ja hyvinvointia. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1999). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Eskola, J. & Vastamäki, J. (2015). Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa toim. Valli, R. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle, 27–44. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Fonsén, E. (2014). Pedagoginen johtajuus varhaiskasvatuksessa. Tampere: Tampere University Press.
- Hakanen, J. (2014). Onnellisena työssä? 81/2 kysymystä työn imusta. Teoksessa L. Uusitalo-Malmivaara (toim.), *Positiivisen psykologian voima*, 340–365. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hellström, M. (2008). Sata sanaa opetuksesta - Keskeisten käsitteiden käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2008). Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Humanistinen tiedekunta, Helsinki. <https://matskut.helsinki.fi/handle/123456789/318>, haettu 23.10.2021

Karila, K. (2016). Vaikuttava varhaiskasvatus, tilannekatsaus toukokuu 2016. Verkkojulkaisu.

Karila, K. & Kupila, P. (2010). Varhaiskasvatuksen työidentiteettien muotoutuminen eri ammattisukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisissa. Työsuojelurahaston hanke 108267 Loppuraportti. Tampereen Yliopisto.

Karila, K. & Nummenmaa, A. R. & Nummenmaa R. (2001). Matkalla moniammatillisuuteen: kuvauskohteena päiväkoti. Helsinki: WSOY.

Kaskela, M. & Kekkonen, M. (2006). Kasvatuskumppanuus kannattelee lasta. Opas varhaiskasvatuksen kehittämiseen. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.

Keskinen, S. (2005). Alaistaito: luottamus, sitoutuminen ja sopimus. Helsinki: Kunnallisan alan kehittämissäätiö, KAKS.

Kinnunen, U., & Feldt, T. (2009). Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma. Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.) Irtiottoja työstä:

työkuormituksesta palautumisen psykologia (30–41). Tampere: Tampereen yliopisto, psykologian laitos.

Kinnunen, U., Feldt, T., Korpela, K., Mauno, S. & Sianoja, M. (2017).

Uupumusasteisen väsymyksen pysyvyys kahden vuoden aikana: yhteydet työstä palautumiseen vapaa-ajalla. *Psykologia* 52 (04), 2017.

Kinos, J., Rosqvist L., Alho-Kivi H. & Korhonen, R. (2021). Suomalaisen varhaiskasvatuksen työ- ja toimintatavat opetussuunnitelmissa. *Kasvatus ja aika*-artikkeli.

Koivula, M., Siippainen, A. & Eerola-Pennanen, P. (2017). Valloittava varhaiskasvatus. Oppimista, osallisuutta ja hyvinvointia. Tampere: Vastapaino.

Kuntatyönantajat (2021). Viitattu 05.05.2021.

Kuula, A. (2006). Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kuula-Luumi, A. Tutkimuslupa, suostumus, informaatio ja tietosuojat. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <<https://www.fsd.tuni.fi/palvelut/menetelmaopetus/>>. Viitattu 06.03.2021.

Liukkonen, J. (2021). <https://yle.fi/uutiset/3-12104347>. Viitattu 10.10.2021.

Manka, M-L. (2006). Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.

Manka, M-L. (2010). Vastavuoroisuus ja toiveikkuus johtotähdiksi v. 2010. Työ-terveyshoitaja 1/2010.

Manka, M-L. (2011). Työnilo. Helsinki: WSOY.

Manka, M-L. (2016). Työhyvinvointi-murroksesta selviytymisen keino. osviitta1/2016.

Manka, M-L. & Manka, M. (2018). Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent

Marjala, P. (2009). Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina - narratiivinen arviointitutkimus.

Maslach, CH., W.B. Schaufeli & M.P. Leiter (2001). Job burnout. Annual Review Psychol, 52, 397-422.

Meier, L. L., Cho, E. & Dumani, S. (2016). The effect of positive work reflection during leisure time on affective well-being: results from three diary studies. Journal of Organizational Behavior, 37(2), 255– 278.

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

Mäkikangas, A. M. & Hakanen, J. (2017). Työhyvinvointi ja sitä tukevat voimavarat. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno S. & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Nakari, M-L. (2003). Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylä: University Printing House.
<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/13357/9513915484.pdf?s> Haettu 16.9.2021

Nislin, M. (2016). Nerve-wracking or rewarding? A multidisciplinary approach to investigating work-related well-being, stress regulation and quality of pedagogical work among early childhood professionals. Helsinki: Yliopistopaino Unigrafia.

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

Oulasmaa, M. & Riihonen, R. (toim.) (2013). Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Väestöliitto.

Opetushallitus. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatus>, haettu 2.9.2021.

Opetushallitus. (2018). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018. Helsinki: PunaMusta Oy.

Puroila, A-M. & Kinnunen, S. (2017). Selvitys varhaiskasvatuksen lainsäädännön muutosten vaikutuksista. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta. Oulun yliopisto. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 78/2017.

Raatikainen, P. (2005). Filosofinen pohdinta tutkimuksessa, ihmistieteet-tiedettä vai tulkintaa? Teoksessa A. M.-S. (toim.), Ihmistieteet tänään.

Rehnback, K. & Keskinen, S. (2005). Työhyvinvointia alaistaidoilla ja esimiestyön hallinnalla. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus.

Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004.) Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. Volume 25, Issue 3. Journal of Organizational Behavior.

Seppälä, P. & Hakanen, J. (2017.) Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Siltaloppi, M. & Kinnunen, U. (2007). Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma palautumiseen. Työterveyslaitos Työ ja ihminen 21 (2007) 1: 30–41. Tampere: Yliopistopaino Oy-Juvenes Print

Sonnentag, S., & Geurts, S. A. (2009). Methodological issues in recovery research. In Current perspectives on job-stress recovery (1-36). Bingley: EmeraldGroup Publishing Limited.

Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. Journal of Occupational Health Psychology 35(3-4).

Terävä, K. & Mäkelä-Pusa, P. (2011). Esimies työhyvinvointia rakentamassa. Tampere: Tammerprint Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuukkanen, K. (2013). Ilon kokemukset varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Oulasmaa M. & Riihonen R. (toim.). Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Väestöliitto.

Työhyvinvointi. Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä, Tampereen yliopisto.
<https://www.tyohyvinvointi.fi/>

Työterveyslaitos (2021) ttl.fi

Vahtera, J. & Pentti, J. (1999). Työntekijät talouden ristiaallokossa-psykososiaalisten työolojen kehitys vuosina 1990–97. Helsinki: Työterveyslaitos ja Työsuojeluhallinto.

Varhaiskasvatuslaki. Finlex 540/2018, 2021

Vesterinen, P-L. (2010). Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava.

Virolainen, H. (2012). Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Wang, Y., Chang, Y., Fu, J., ja Wang, L. (2012). Work-family conflict and burnout among chinese female nurses: The mediating effect of psychological capital. BMC Public Health, 12, 915–2458–12–915.

LIITTEET

LIITE 1. Tutkimuslupahakemus

Kohdeorganisaatio, johon tutkimuslupaa haetaan	XXX kunta
Tutkimuksen nimi	Varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointi -työn vaatimukset ja voimavarat
Tutkimuksen toteuttaja ja yhteystiedot (opiskelija)	Melina Salonen Kasvatuksen ja yhteiskunnan tutkimuksen maisterikoulutus, varhaiskasvatus Tampereen yliopisto
Tutkimuksen ohjaaja/oppilaitos	Tomi Jaakkola Tampereen yliopisto
Tutkimuksen nimi ja aihe (lyhyt kuvaus)	Varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointi -työn vaatimukset ja voimavarat. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointia ja siihen liittyviä työn vaatimuksia ja voimavaroja. Tekijöitä, jotka saavat aikaan työn imua ja tekijöitä, jotka voivat johtaa työuupumukseen.
Suoritettava tutkinto/arvioitu valmistumisaika	Kasvatustieteen maisteri Arvioitu valmistumisaika 12/2021
Tutkimusmenetelmät	Aineiston keruumenetelmänä on yksilöllinen teemahaastattelu. Haastatteluun varataan noin tunti aikaa. Aineiston analyysimenetelmänä käytetään teorialähtöistä sisällönanalyysia.
Aineiston suunniteltu keruu-aika	Touko-kesäkuu 2021
Muita tietoja tutkimuksesta	Tutkimusaineisto ja -tulokset suojataan tutkimuksen aikana, säilytetään tutkimuksen loputtua ja raportoidaan ilman tunnistetietoja siten, että tutkimukseen osallistuneiden yksittäisten henkilöiden tiedot eivät käy ilmi. Tutkimuksessa ei kerätä henkilörekisteriä.

LIITE 2. Tietosuojailmoitus

Rekisterin nimi	Varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointi -työn vaatimukset ja voimavarat progradu -tutkielma
Päiväys	10.03.2021
Rekisterinpitäjä(t)	Melina Salonen
Ohjaaja tai oppilaitoksen yhteyshenkilö	Tomi Jaakkola
Henkilötietojen käsittelytarkoitus ja käsittelyperuste	<p>Henkilötietojasi käsitellään varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointiin liittyvässä opinnäytetutkimuksessa. Opinnäytetyön tarkoitus on tutkia varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointia ja siihen liittyviä työn voimavaroja ja työn vaatimuksia.</p> <p>Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Henkilötietojen käsittelyperusteena on:</p> <p>a) suostumus. Suostumuksen voi peruuttaa milloin tahansa ilmoittamalla tästä rekisterinpitäjälle. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta ennen suostumuksen peruuttamista suoritetun käsittelyn lainmukaisuuteen.</p> <p>Opinnäytetutkimuksen ohjaajalla voi olla pääsy aineistoon opinnäytetyön ohjaamista ja tarkastamista varten. Tällöin rekisterinpitäjänä on Tampereen yliopisto ja käsittelyperusteena yleisen edun mukainen opetustehtävä.</p>
Henkilötietojen säilytysaika	Opinnäytteen/opinnäytteiden valmistuttua aineisto ja henkilötiedot tuhoetaan. Siltä osin kuin ohjaajalla on pääsy aineistoon opinnäytetyön ohjaamista ja tarkastamista varten, ohjaajat ja tarkastajat käsittelevät henkilötietoja ainoastaan niin kauan kuin on tarpeellista työn hyväksymistä varten.
Rekisterin tietosisältöjä tietolähteet	Tässä henkilötietorekisterissä kerätään suoriksi luokiteltavia henkilötietoja: nimi ja koulutustausta sekä epäsuoriksi luokiteltavia henkilötietoja, haastateltavan ääni ja haastattelussa mahdollisesti muita esiin nousevia henkilötietoja.
Rekisteröidyn oikeudet	Tietosuojalainsäädännön mukaisesti sinulle kuuluu oikeus saada pääsy tietoihin, oikaista tietoja, oikeus tietojen poistamiseen (oikeus tulla unohdetuksi), rajoittaa tietojen käsittelyä ja vastustaa henkilötietojen käsittelyä. Jos haluat käyttää jotain oikeuttasi, ota yhteys rekisterinpitäjään.
Oikeus valittaa viranomaiselle	Sinulla on oikeus tehdä valitus henkilötietojen käsittelyä valvovalle viranomaiselle, jos epäilet henkilötietojasi käsiteltävän vastoin tietosuojalainsäädäntöä: tietosuoja.fi, puh: 0295666700, sähköposti: tietosuoja@om.fi
Henkilötietojen vastaanottajat	Henkilötietojasi ei luovuteta ulkopuolisille.
Rekisterin suojausten periaatteet	Manuaalinen aineisto säilytetään lukitussa tilassa/kaapissa. Digitaalinen aineisto suojataan käyttäjätunnuksella ja salasanalla tai kaksivaiheisella käyttäjän tunnistuksella (MFA). Aineistosta poistetaan suorat tunnistetiedot. Haastatteluiden Teams-kokoustallenteet tallennetaan käyttäjätunnuksen ja salasanan takana olevaan Tampereen yliopiston One Driveen. Äänitallenteisiin ei pääse käsiksi muut kuin tutkija.

LIITE 3. Tiedote tutkittavalle

**TAMPEREEN YLIOPISTO
TAMPEREEN ALUEEN IHMISTIETEIDEN
EETTINEN TOIMIKUNTA**

Tutkimus – varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointi, työn vaatimukset ja voimavarat

Hyvä vastaanottaja,

Pyydämme Sinua osallistumaan tähän tutkimukseen, jossa tutkitaan varhaiskasvatushenkilöstön kokemaa työhyvinvointia ja siihen liittyviä työn voimavaroja ja työn vaatimuksia. Millaiset työpäivään sisältyvät tehtävät ja tilanteet turhauttavat, vievät voimia ja aiheuttavat väsymystä henkilöstöllä. Millaiset tehtävät ja tilanteet taas innostavat ja inspiroivat henkilöstöä heidän työssään.

Perehdyttyänne tähän tiedotteeseen teillä on mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta, minkä jälkeen teiltä pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kerätä tietoja varhaiskasvatushenkilöstön kokemasta työhyvinvoinnin tilasta. Saada selvyyttä siihen, miten henkilöstö kokee työn vaatimukset ja voimavarat omassa työssään varhaiskasvatuksessa.

Tutkimus aloitetaan kevään 2021 aikana ja tutkimusaineisto kerätään kevään/kesän 2021 aikana. Tutkimukseen osallistuminen tarkoittaa käytännössä 30–60 minuutin mittaiseen etähaastatteluun osallistumista. Tutkimukseen osallistumisesta ei makseta palkkiota. Tutkimusaineisto kerätään puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla, jotka toteutetaan etänä, Teams-sovelluksella. Haastattelu tallennetaan ja litteroidaan eli muutetaan tekstiksi. Äänitallenne tuhotaan heti litteroinnin jälkeen. Tutkimuksen tuloksia hyödynnetään Melina Salosen opinnäytetyössä, jossa tutkitaan varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksessa käytettäviin menetelmiin ei liity terveydellisiä, sosiaalisia eikä taloudellisia käsittelyyn liittyviä riskejä.

Teistä kerättyjä tietoja käsitellään luottamuksellisesti EU:n tietosuojasetuksen ja Suomen tietosuojalain edellyttämällä tavalla. Henkilötietojasi (koulutustausta) käsitellään ainoastaan varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointia tutkivassa opinnäytetyössä. Sekä henkilötiedot että tutkimuksen haastatteluaineisto hävitetään heti opinnäytetyön valmistuttua. Tutkimusaineistosta ei voida tunnistaa yksittäisiä tutkittavia. Tietoja ei anneta tutkimuksen ulkopuolisille henkilöille. Tutkimuksessa käytetyt tiedot kerätään tutkittavilta itseltään. Tarkemmat tiedot henkilötietojen käsittelystä löydät tietosuojailmoituksesta.

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja voitte perua osallistumisenne tutkimukseen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Tutkimuksen keskeyttämisestä ei koidu teille haittaa. Tutkimukseen osallistumisen peruuttaminen ei estä siihen asti kerättyjen tietojen käyttämistä tutkimuksessa edelleen. Valmis opinnäytetyö julkaistaan Tampereen yliopiston julkaisuarkistossa osoitteessa Trepo.fi opinnäytetyön valmistuttua.

Kysymyksiä tutkimuksesta voi esittää opinnäytetyön tekijälle Melina Saloselle.

Melina Salonen
Tampereen yliopisto
Kasvatuksen ja kulttuurin tiedekunta

Ohjaaja
Tomi Jaakkola
Tampereen yliopisto
Kasvatuksen ja kulttuurin
tiedekunta

LIITE 4. Haastattelukysymykset

HAASTATELTAVAN TAUSTATIEDOT:

Milloin olet valmistunut ja millainen koulutustausta sinulla on? Kuinka kauan olet työskennellyt varhaiskasvatuksessa?

TÄMÄNHETKINEN TYÖYHTEISÖ JA -YMPÄRISTÖ:

Millainen on ryhmä, jossa työskentelet tällä hetkellä?

Millaisiksi koet työpaikkasi fyysiset työtilat? Pystytkö toimimaan ergonomisesti? Onko sinulla vaikutusmahdollisuuksia työhösi?

Koetko hankalia asiakastilanteita työssäsi? Lapset? Vanhemmat? Millaisia? Saatko työssäsi mielestäsi esimieheltä tukea? Entä työkavereilta?

Millaiseksi koet työnkuvasi? Koetko odotukset työtäsi kohtaan selkeinä vai ristiriitaisina? Miten?

Työn varmuus? Organisaatiomuutokset?

TYÖHYVINVOINNIN KÄSITE:

Mitä sinun mielestäsi on työhyvinvointi? Mitä työhyvinvointi merkitsee sinulle?

Millaiseksi koet oman työhyvinvointisi tällä hetkellä?

Millaiseksi koet voimavarojen ja vaatimusten tasapainon työssäsi tällä hetkellä?

TYÖHYVINVOINTIA LISÄÄVÄT TEKIJÄT:

Mitkä tekijät mielestäsi auttavat varhaiskasvatushenkilöstön työssä jaksamista? Työn imun kokeminen?

Mitkä tekijät auttavat eniten sinun työssä jaksamistasi?

TYÖHYVINVOINTIA HEIKENTÄVÄT TEKIJÄT:

Mitkä tekijät mielestäsi aiheuttavat kuormitusta tai uupumista varhaiskasvatuksessa?

Mitkä tekijät kuormittavat sinua omassa työssäsi eniten?

TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN:

Mitä muuttaisit työssäsi varhaiskasvatuksessa, että jaksaisit työssäsi paremmin?

Millaisia keinoja sinulla on oman työssä jaksamisesi edistämiseksi?