Tampereen yliopisto

Elina Hellstén-Suominen

# Y-SUKUPOLVEN VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJIEN TYÖHYVINVOINNIN TEKIJÄT

Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta
Pro gradu tutkielma
Huhtikuu 2022

# TIIVISTELMÄ

Elina Hellstén-Suominen: Y-sukupolven varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin tekijät
Pro gradu tutkielma
Tampereen yliopisto
Kasvatuksen ja yhteiskunnan tutkimuksen maisteriohjelma
Huhtikuu 2022

---

Y-sukupolvi muodostaa tämän päivän työelämässä suurimman sukupolven. Samaan aikaan varhaiskasvatuksen kentällä haastaa työvoimapula; päteviä varhaiskasvatuksen opettajia on vaikea saada ja alanvaihtoon liittyvät ajatukset ovat ammattilaisten kesken yleisiä. Työhyvinvointiin ja sen tekijöihin keskittyminen on yksi keskeisimmistä keinoista lisätä varhaiskasvatusalan houkuttelevuutta sekä pitää huolta varhaiskasvatuksessa jo työskentelevistä ammattilaisista.

Tämä tutkimus keskittyy tarkastelemaan Y-sukupolven varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä niin työn voimavarojen kuin vaatimustenkin kautta. Lisäksi tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita Y-sukupolven varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksista työhyvinvoinnin merkitykseen liittyen. Tutkimuksessa selvitetään myös varhaiskasvatuksen opettajien alanvaihtoon liittyviä ajatuksia. Tutkimus on laadullinen tutkimus, jonka aineisto on kerätty haastattelemalla kahdeksaa saman kaupungin varhaiskasvatusorganisaatiossa työskentelevää varhaiskasvatuksen opettajaa. Aineisto on analysoitu teoriasidonnaista sisältöanalyysiä käyttäen.

Tutkimuksen aineiston analyysissa merkittävimmiksi nousseet työhyvinvoinnin voimavara- ja vaatimustekijät on luokiteltu työn fyysisiin-, psykologisiin-, sosiaalisiin ja organisatorisiin piirteisiin. Tuloksia tarkastellessa huomataan tiimin, työyhteisön ja johtamisen nousevan keskeisimmiksi varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Nämä asiat voivat olla varhaiskasvatuksen opettajan työssä niin voimavaroja kuin vaatimuksiakin. Lisäksi keskeiseksi vaatimustekijäksi varhaiskasvatuksen opettajien vastauksissa nousee henkilökunnan poissaoloihin liittyvä sijaisten saatavuus ongelmat. Näihin tekijöihin tulee siis varhaiskasvatusorganisaatioiden työyhteisöissä keskittyä. Tutkimuksen tulosten analyysi osoittaa myös, että työhyvinvointi on jokaiselle Y-sukupolven varhaiskasvatuksen opettajalle merkittävä tekijä heidän elämässään. Tutkimuksesta käy ilmi myös, että varhaiskasvatuksen opettajien keskuudessa alanvaihtoon ja lisäkouluttautumiseen liittyvät ajatukset ovat yleisiä; suurin osa haastatelluista varhaiskasvatuksen opettajista pohtii tulevaisuudessa tekevänsä mahdollisesti muita tehtäviä varhaiskasvatusalalla tai vaihtavansa kokonaan alaa. Myös itsensä kehittäminen ja lisäkouluttautuminen kiinnostavat osaa varhaiskasvatuksen opettajista.

Näiden tulosten pohjalta on tarpeellista tutkia jatkossa keinoja, kuinka varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin voimavaratekijöitä voitaisiin varhaiskasvatuksessa kehittää parhaalla mahdollisella tavalla. Myös muihin sukupolviin kuuluvien ja varhaiskasvatuksen kentällä työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin kokemusten tutkimusta on tarpeellista jatkossa toteuttaa.

Avainsanat: Työhyvinvointi, varhaiskasvatuksen opettaja, Y-sukupolvi

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

# SISÄLLYSLUETTELO

**1 JOHDANTO** ..... **5**

**2 TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS** ..... **7**

2.1 TYÖHYVINVOINTI ..... 7

*2.1.1 Työhyvinvoinnin tekijät ja työhyvinvoinnin vahvistaminen* ..... *10*

*2.1.2 Työhyvinvoinnin ilmentymät ja ilmentymien seuraukset* ..... *14*

*2.1.3 Työn vaatimusten ja voimavarojen malli* ..... *18*

2.2 VARHAISKASVATUS VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJIEN TYÖKENTTÄNÄ ..... 20

2.3 VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJIEN TYÖHYVINVOINTI ..... 22

2.4 Y-SUKUPOLVI VARHAISKASVATUKSEN AMMATTISUKUPOLVIEN JOUKOSSA ..... 25

**3 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET** ..... **28**

**4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS** ..... **29**

4.1 TUTKIMUKSEN TIETEENFILOSOFINEN TAUSTA ..... 29

4.2 TUTKIMUSAINEISTO JA SEN HANKINTA ..... 30

*4.2.1 Haastattelu tutkimuksessa aineiston hankinta menetelmänä* ..... *31*

*4.2.2 Y-sukupolven varhaiskasvatuksen opettajat tutkimuksen kohderyhmänä* ..... *33*

*4.2.3 Teoriasidonnainen aineiston sisältöanalyysi* ..... *34*

**5 TUTKIMUSTULOKSET** ..... **36**

5.1 VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJIEN MÄÄRITELMÄ TYÖHYVINVOINNISTA ..... 36

5.2 VOIMAVARATEKIJÄT VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJAN TYÖSSÄ ..... 38

*5.2.1 Fyysiset voimavaratekijät* ..... *38*

*5.2.2 Psykologiset voimavaratekijät* ..... *39*

*5.2.3 Sosiaaliset voimavaratekijät* ..... *40*

*5.2.4 Organisatoriset voimavaratekijät* ..... *42*

5.3 VAATIMUKSET VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJAN TYÖSSÄ ..... 43

*5.3.1 Fyysiset vaatimukset* ..... *43*

*5.3.2 Psykologiset vaatimukset* ..... *44*

*5.3.3 Sosiaaliset kuormitustekijät* ..... *45*

*5.3.4 Organisatoriset vaatimukset* ..... *46*

*5.3.5 Alanvaihtoon liittyvät ajatukset* ..... *47*

5.4 TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJAN TYÖSSÄ ..... 47

*5.4.1 Varhaiskasvatuksen opettajan henkilökohtainen panos omaan työhyvinvointiin* ..... *47*

*5.4.2 Organisaation tuki varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvoinnille* ..... *49*

**6 YHTEENVETO JA POHDINTA ..... 51**

6.1 TUTKIMUSTULOSTEN TARKASTELU ..... 51

6.2 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS ..... 55

6.3 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSAIHEET ..... 57

**LÄHTEET ..... 62**

**LIITTEET ..... 70**

# 1 JOHDANTO

Työhyvinvointi ja sen eri ulottuvuudet ovat olleet monella alalla keskustelujen keskiössä viime vuosina. Näin on ollut myös varhaiskasvatuksessa. Vuonna 2017 varhaiskasvatuksen opettajista 39 % harkitsi alanvaihtoa (Eskelinen & Hjelt 2017, 40) Vuonna 2021 luku oli jo paljon suurempi – tuolloin Opetusalan Ammattijärjestön (OAJ) kyselyyn vastanneista varhaiskasvatuksen opettajista jopa 63 % oli harkinnut alanvaihtoa. Kyselyn perusteella ilmenee kuormittavuuden olevan yleisin syy alanvaihdon harkitsemiselle. (OAJ 2021) Suunta alanvaihtoa harkitsevien varhaiskasvatuksen opettajien kesken on siis valitettavasti kasvava. Varhaiskasvatuksen opettajat ovat yksi laadukkaan varhaiskasvatuksen keskeisistä tekijöistä. Koska laadukkaalla varhaiskasvatuksella on selkeitä myönteisiä vaikutuksia lasten hyvinvointiin ja oppimiseen tarvitsemme varhaiskasvatuksen kentälle hyviä ja päteviä varhaiskasvatuksen opettajia, jotka myös pysyvät työssään. Jotta varhaiskasvatuksen opettajat saadaan pysymään työssään, on heidän hyvinvointiaan tuettava. On siis erittäin merkityksellistä, että varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin kokemuksia tutkitaan.

Samaan aikaan kun työhyvinvointi eri ulottuvuuksineen puhututtaa yhteiskunnassamme, myös työikäisten ihmisten ikärakenne on murroksessa suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle. Jo vuonna 2010 Alasoini toi esille raportissaan Y-sukupolven eli millenniaalien nousun yhteiskunnallisten muutosten vuoksi 2010-luvun aikana työelämässä suurimmaksi sukupolveksi. (Alasoini 2010) Koko Y-sukupolven ollessa iso osa tulevien vuosikymmenten työvoimaa, on myös yhteiskunnan näkökulmasta merkittävää ymmärtää näiden työntekijöiden työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Tämän tutkimuksen kohderyhmää onkin haluttu rajata iältään nuoriin, vain vähän aikaa työelämässä olleisiin noin 25–40- vuotiaisiin, varhaiskasvatuksen opettajiin. Nämä varhaiskasvatuksen

opettajat kuuluvat Y-sukupolveen, jolla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa vuosina 1980–1995 syntyneitä henkilöitä.

Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia on tutkittu Suomessa suhteellisen vähän, vaikka työhyvinvoinnin tutkimusta onkin tehty paljon. Työ on aina ollut ihmisille yksi merkittävimmistä asioista elämässä. Kuitenkin sen merkitys yksilöille riippuu yhteiskunnallisesta kontekstista, jossa ihminen elää. Onkin todettu työn arvostuksen tulevan 2000-luvulla todennäköisesti muuttumaan ja olevan enemmän tilanne – ja kulttuurisidonnaista. (Virtanen & Sinokki 2014, 22–23) Y-sukupolven piirteisiin kuuluu vahva oppimisen jano ja näyttääkin siltä, että kouluttautuminen on heillä jatkuva prosessi, joka ei lopu valmistumiseen. (Syrjä 2014, 258)

Työhyvinvointi on subjektiivisesti koettu hyvinvoinnin tila, johon vaikuttavat työntekijän persoonallisuus, työkyky, terveys, työympäristö, työpaikan ihmissuhteet, johtaminen sekä työnantajapolitiikka (Robertson & Cooper 2011, 78–92). Tässä tutkimuksessa varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin tekijöiden tutkimisessa hyödynnetään työn vaatimusten ja voimavarojen mallia. Tämän mallin mukaan jokaiseen työhön liittyy vaatimuksia ja voimavaroja. Työhyvinvoinnin kannalta merkitykselliseksi nousee näiden vaatimusten ja voimavarojen tasapaino. (Demerouti ym. 2001, 501; Hakanen 2004, 254)

Tutkimuksessa johdannon jälkeen toisessa luvussa keskitytään tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen. Kolmannessa luvussa esitellään tutkimuksen tehtävää ja tutkimuskysymyksiä. Neljännessä luvussa keskitytään tutkimuksen metodologisiin valintoihin. Tämän jälkeen viidennessä luvussa esitellään tutkimuksen keskeisimmät tulokset. Tutkimuksen viimeisessä luvussa keskitytään tutkimustulosten tarkasteluun suhteessa muihin varhaiskasvatuksen - ja työhyvinvoinnin tutkimuksiin, pohditaan tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä sekä valotetaan mahdollisia jatkotutkimusehdotuksia.

# 2 TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Tässä luvussa tarkastellaan tämän tutkimuksen teoreettista viitekehystä. Ensimmäisessä kappaleessa kuvataan työhyvinvointia sekä siihen liittyviä tämän tutkimuksen kannalta olennaisia tekijöitä. Toisessa ja kolmannessa kappaleessa avataan varhaiskasvatusta sekä varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia. Viimeisessä kappaleessa kuvataan Y-sukupolvea, joka toimii tutkimuksen kohdejoukon rajauksena.

## *2.1 Työhyvinvointi*

Työhyvinvoinnin nykyinen käsite on muotoutunut vasta 2000- luvulla. Sen sisältö itsessään voidaan kuitenkin ulottaa jo paljon pidemmälle. Työhyvinvoinnin historian Suomessa voidaan nähdä ulottuvan työntekijöiden järjestelmällisen suojelun alkaessa jo 1800-luvun teollistumisen yhteydessä. (Kauhanen 2016, 21–22) Työsuojelulainsäädäntö on kehittynyt Suomessa 1900-luvun alussa ja 1930-luvulla säädettiin ammattitauti- sekä työturvallisuuslaki. Työterveyslaitos, joka on puolueeton asiantuntijaorganisaatio, puolestaan perustettiin vuonna 1945. Alkuun työterveyshuollon pääpaino oli sairaanhoidossa mutta vähitellen alettiin kiinnittää huomiota myös sairauksien ehkäisyyn. (Virtanen & Sinokki 2014, 65–81) Nykyisin työterveyshuolto on lakisääteistä toimintaa, jonka tavoitteena on työn ja työympäristön terveyden ja turvallisuuden edistäminen. Lisäksi työterveyshuollon toimintaan kuuluvat sekä työntekijöiden toimintakyvyn että työhyvinvoinnin tukeminen työuran eri vaiheissa. (Rantala & Hätinen 2017, 195) Työsuojeluhallitus, joka myöhemmin muutettiin sosiaali- ja

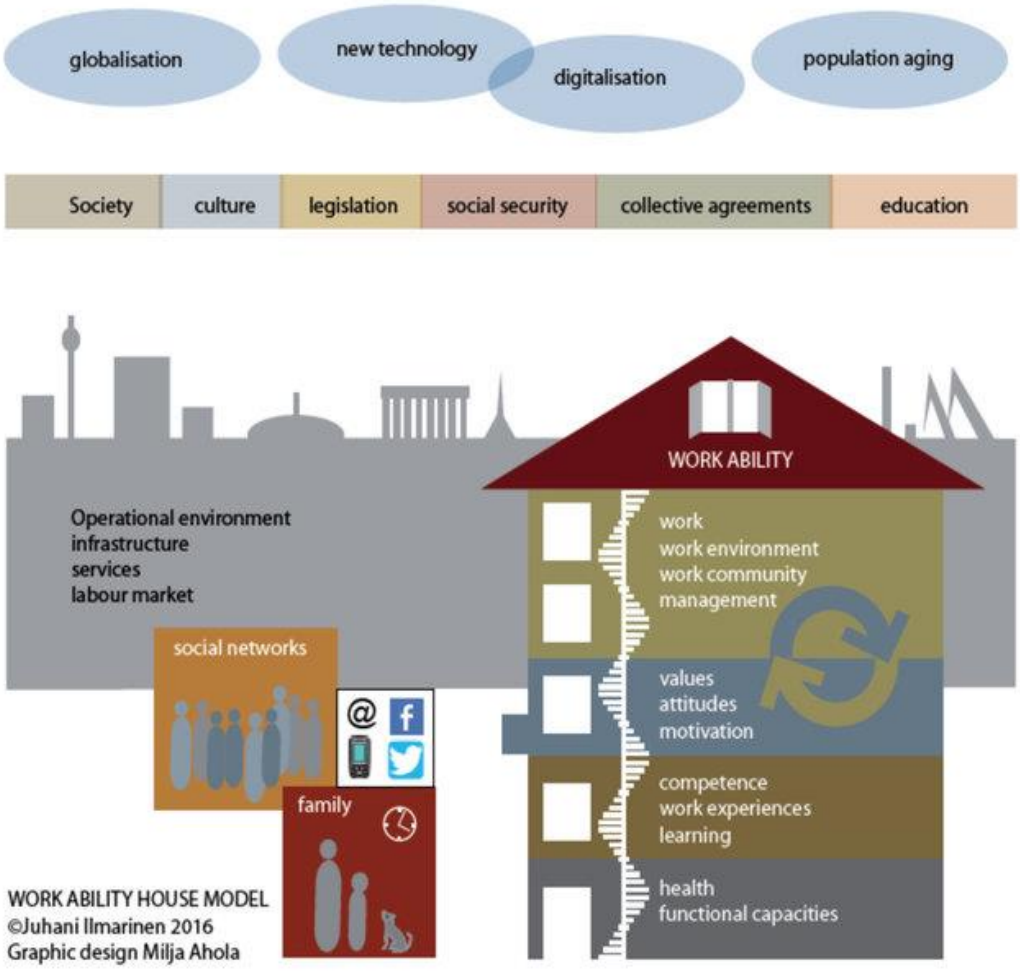
terveysministeriön osastoksi, on perustettu 1970- luvulla. Vuonna 1985 työnantajalle tuli pakolliseksi ottaa työntekijöilleen tapaturmavakuutus osaksi työsopimusta. Suomessa syntyi 1980-luvun lopulla käsite työkyky ja työkykyä yllä pitävä toiminta (tyky), jonka myötä alettiin kiinnittää huomiota työntekijän työkyvyn ylläpitoon ja parantamiseen. Tällöin näkemys oli enemmän fyysisessä kunnossa. (Kauhanen, 2016, 21–22)

2000-luvulla työelämän ja työhyvinvoinnin painopisteet ovat inhimillisten arvojen lisäksi työn tuottavuudessa ja tehokkuudessa. Myös työelämän laatuun ja työntekijöiden hyvinvointiin on alettu kiinnittää enenemässä määrin huomiota 2000-luvulla. Nykyinen työterveyshuoltolaki (2002) sekä työturvallisuuslaki (2003) pitävät sisällään sekä fyysisen että psyykkisen työsuojelun. Lait korostavat työntekijöiden ja työnantajan yhteistoiminnan sekä työyhteisön kehittämisen merkitystä. 2010- luvulta alkaen hyvinvoivat työntekijät on nähty yrityksen menestystekijänä. Huomion painopistealueet ovat nykyisin eri-ikäisten johtamisessa, työurien pidentämisessä, nuorten sitouttamisessa sekä työvoiman kilpailussa. (Virtanen & Sinokki 2014, 91–93)

Nykytiedon mukaan työhyvinvointi siis nähdään laajana kokonaisuutena, johon vaikuttavat useat eri tekijät. Työstä ja hyvinvoinnista on useita eri määritteitä eikä työhyvinvointikaan käsitteenä ole aivan yksiselitteinen. Työhyvinvoinnin käsitettä määriteltäessä on myös huomioitava sen yhteys aikaan ja kulttuuriin sekä se, että työtä tehdään pääsääntöisesti aina jossain organisaatiossa tai jollekin organisaatiolle. (Virtanen & Sinokki 2014, 28–47) Työhyvinvointi voidaan nähdä subjektiivisesti koetuksi hyvinvoinnintilaksi, johon vaikuttavat persoonallisuutemme, työkykymme ja terveytemme. Lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat työ ja työympäristö sekä työpaikan ihmissuhteet, johtaminen ja työnantajapolitiikka. (Robertson & Cooper 2011, 78–92) Guestin (2017) mukaan työhyvinvointiin liitetään kolme pääkohtaa, joita ovat ihmisen psykologinen -, fyysinen- ja sosiaalinen toiminta. Psykologinen toiminta pitää sisällään tyytyväisyyden tai tyytymättömyyden tunteen, innostuksen tai lamaannuksen tunteen sekä mukavuus ja ahdistus tunteen. Fyysinen toiminta puolestaan pitää sisällään psyykkisen ja fyysisen terveyden työpaikalla sekä subjektiiviset kokemukset esimerkiksi energisyydestä tai stressistä. Sosiaalinen toiminta näyttäytyy työhyvinvoinnissa esimerkiksi ihmissuhteissa työyhteisössä,

sosiaalisen tuen tasossa sekä koetussa luottamuksessa ja oikeudenmukaisuudessa työpaikalla. (Guest 2017, 26–27)

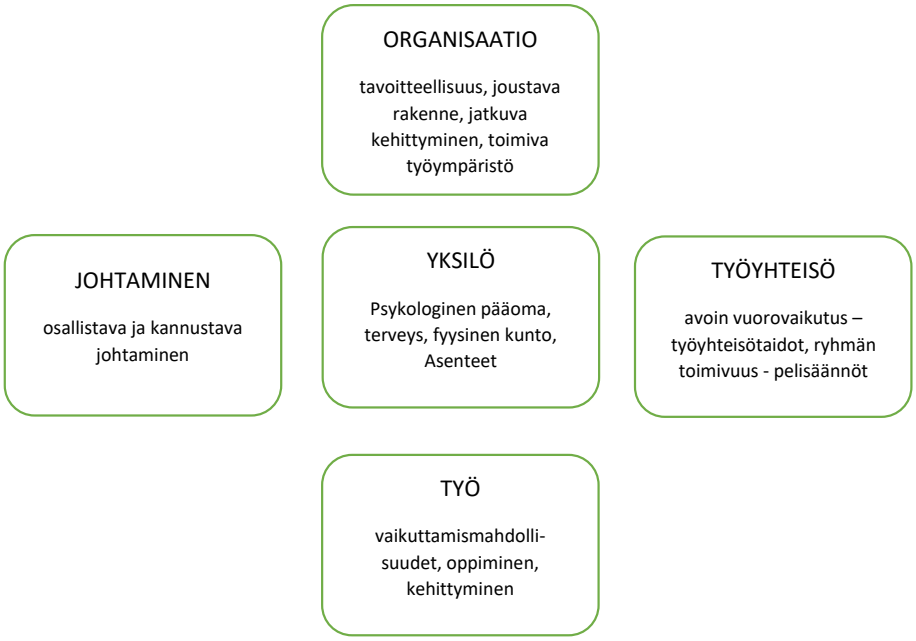
Ilmarisen (2019) työkykytalo (Kuva 1) kuvaa ihmisen työhyvinvointia työkyvyn kautta (Ilmarinen 2019, 2). Työkyky muodostuu koko työuran ajan muovautuvasta työn ja henkilökohtaisten voimavarojen tasapainosta. Työkyky sisältää terveyden ja toimintakyvyn sekä osaamisen ja motivaation ulottuvuudet. Lisäksi työkykyyn sisältyvät keskeisesti johtaminen, työyhteisö ja työolot. Työkyky syntyy aina toimintaympäristössä ja se on sidonnainen ihmisen lähiyhteisöön, elinympäristöön ja perheeseen. Työkykyyn vaikuttavat tekijät ovat jatkuvan muutoksen alla. Esimerkkinä muutoksesta ovat iän myötä muuttuvat ihmisen henkilökohtaiset resurssit, kun taas työn luonne muuttuu esimerkiksi globalisaation ja uuden teknologian myötä. (Ilmarinen 2009, 1–4)




**KUVIO 1.** Työkykytalon malli (Ilmarinen 2019, 2)

### 2.1.1 Työhyvinvoinnin tekijät ja työhyvinvoinnin vahvistaminen

Tässä tutkimuksessa työhyvinvoinnin määrittelyssä hyödynnetään Mankan (2012) kokonaisvaltaista työhyvinvoinnin mallia, jossa yhdistyvät psykologian -, organisaatioteoreettisen -, kasvatustieteellisen -, talous- ja terveystieteellisen- sekä johtamisen tutkimuksen näkökulmat. Tässä työhyvinvointimallissa tarkastelun kohteena ovat hyvinvoivan työyhteisön voimaannuttavat elementit, joita ovat organisaation -, työyhteisön -, työn -, johtamisen - ja yksilön piirteet. Nämä piirteet mahdollistavat työhyvinvoinnin siten, että tuloksena on menestyksekäs työpaikka ja samanaikaisesti hyvinvoiva, terve ja työniloa kokeva työntekijä. (Manka, 2012, 75–77) Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena ovat juuri Y-sukupolven varhaiskasvatuksen opettajien kokemat voimaannuttavat elementit eli voimavarat työssään. Kiinnostuksen kohteena ovat myös varhaiskasvatuksen opettajien työssään kokemat mahdolliset kuormitustekijät. Kuviossa 2 on esitelty työhyvinvointiin keskeisesti vaikuttavat tekijät. Näitä tekijöitä esitellään tarkemmin tässä alaluvussa.




**KUVIO 2.** Työhyvinvoinnin tekijät (soveltaen Manka 2012, 76)

*Organisaatio*, jossa yksilö työskentelee, on yksi keskeinen työhyvinvoinnin tekijä. Perustana työhyvinvoinnin käytännöille organisaatiossa ovat työnantajan lakisääteiset velvoitteet kuten esimerkiksi terveellisen ja turvallisen työpaikan mahdollistaminen sekä työterveys- ja työsuojelutoiminta. Työhyvinvoinnin tulisi olla osana organisaation strategista johtamista ja kehittämistä. Työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa myös hyvinvointia ja sen edellytyksiä edistämällä, esimerkiksi työntekijän yksilölliset tarpeet huomioiden. On myös erittäin tärkeää, että organisaatiossa hoidetaan työhyvinvointiin liittyvät haasteet riittävän ajoissa esimerkiksi työterveyshuollon ja työkykyjohtamisen keinoin. (Larjovuori 2021, videoluento, 13.5.2021) Henkilöstöhallinnon tutkimuksessa ja politiikassa työntekijöiden hyvinvointi tulisi asettaa etusijalle. Hyvinvoiva työntekijä on aina myös organisaation etu, sillä hyvinvointi työssä parantaa työntekijän suoriutumista työtehtävissään, vähentää sairauspoissaoloja sekä lisää työntekijän sitoutuneisuutta työnantajaansa. Näin myös organisaation suorituskyky vahvistuu. Työhyvinvointiin panostaminen on myös eettisesti perusteltua sillä hyvinvointi tulisi nähdä jokaisen perusoikeutena. On myös tutkittu, että yksilöiden kokemat ulkoiset uhat lieventyvät hyvillä henkilöstöhallinnon keinoilla. (Guest 2017, 26–27)

Mankan (2012) mukaan hyvinvoivan organisaation piirteisiin kuuluu selkeä tavoitteellisuus. Tavoitteellisuuteen kuuluvat selkeät visiot, strategiat ja arvot. Hyvinvoivassa organisaatiossa on myös joustavat rakenteet, jolloin jokainen voi tehdä päätöksiä itsenäisesti. Tämä lisää avointa tiedonkulkua ja aloitteellisuutta organisaatiossa. On myös tärkeää, että organisaatio kehittää jatkuvasti työntekijöidensä osaamista ja näin myös koko organisaation tasolla tapahtuu kehittymistä. Lisäksi hyvinvoivan organisaation piirteisiin kuuluu fyysisen työympäristön toimivuus. (Manka 2012, 78–94) Myös työntekijöiden osallistaminen esimerkiksi autonomisella työnsuunnittelulla, tiedon jakamisella, palautteen annolla ja omien taitojen hyödyntämisellä on työhyvinvoinnin kannalta erittäin tärkeää (Guest 2017, 26–27).

*Johtaminen* on yksi keskeisimmistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Työhyvinvointi ei synny itsestään organisaatiossa vaan sen syntyyn tarvitaan järjestelmällistä johtamista. Johtamisen suorina työhyvinvoinnin keinoina ovat esimerkiksi strategian suunnittelu, toimet henkilöstön voimavarojen lisäämiselle sekä työhyvinvointitoiminnan jatkuva arviointi. (Manka 2012, 80–81) Yksilön

työhyvinvoinnin kannalta keskeinen vaikutus työssä viihtymiseen on myös johtajatyöntekijä suhteella. Onnistunut johtaminen on myös osa tuloksen tekoa organisaatiossa. (Robertson & Cooper 2011, 90–92) Kannustavan ja luottamuksellisen johtamisilmapiirin syntyminen edistää luottamuksellista ja innostavaa ilmapiiriä koko työyhteisössä ja organisaatiossa (Virtanen & Sinokki 2014, 120).

Henkilöstöjohtamisen keinoin on mahdollista vaikuttaa monin eri tavoin henkilöstön työhyvinvointiin. Työntekijöiden hyvinvointia lisääviä henkilöstöjohtamisen keinoja ovat investoinnit työntekijöihin esimerkiksi rekrytoinneilla, koulutuksilla, kehittämisellä ja mentoroinneilla. Työhyvinvointia voidaan edistää myös mukaansatempaavalla työllä, jossa työntekijöitä osallistetaan työnsä suunnitteluun ja kehittämiseen. On myös tärkeää kuulla henkilöstön mielipiteitä päätöksiä tehdessä ja olla aidosti kiinnostunut henkilöstön hyvinvoinnin tilasta. Työympäristön tulisi olla psyykkisesti ja sosiaalisesti positiivinen eikä esimerkiksi työpaikka kiusaamista tule hyväksyä. On myös erittäin tärkeää, että esimies ja koko organisaatio tukevat työn ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittamista erilaisin keinoin. (Guest 2017) Mankan (2012) mukaan työhyvinvoinnin johtamisessa keskeistä on voimaannuttavan ja jaetun johtajuuden periaatteiden noudattaminen. Johtajan tulee olla oikeudenmukainen ja vastavuoroinen sekä antaa sosiaalista ja emotionaalista tukea ja vahvistaa optimismia. On myös tärkeää huomioida, että jokainen on vastuussa omasta hyvinvoinnistaan eikä yksilön hyvinvoinnin vastuuta voi jättää yksin johtajan vastuulle. Työhyvinvoinnin johtamisen painopistealueet tulisivatkin olla ennaltaehkäisyssä. (Manka 2012, 80–81)

*Työyhteisön* merkitys yksilön työhyvinvoinnin kannalta on myös hyvin keskeinen. Koko työyhteisön hyvinvoinnin edellytyksenä voidaan nähdä olevan työyhteisön selkeä perustehtävä. (Virtanen & Sinokki 2014, 163) Mankan (2012) mukaan, vastuu työyhteisön hyvinvoinnista on sen jokaisella jäsenellä ja mitä useampi työyhteisön jäsen tuntee itsensä hyvinvoivaksi, sitä vahvemmin se vaikuttaa koko työyhteisön hyvinvointiin. Työyhteisön hyvinvoinnin lähtökohdat ovat organisaation rakenteellisiin piirteisiin kuten esimerkiksi johtamiseen, töiden organisointiin, perehdyttämiseen tai ihmisten tasa-arvoiseen kohteluun liittyviä. Toimivan työyhteisön jäsenten välillä vallitsee luottamus ja yhteisöllinen henki. Toimivassa työyhteisössä vuorovaikutus työyhteisön jäsenten kesken on avointa

ja positiivista sekä ryhmän toimivuus on yhteisten pelisääntöjen kautta hyvää. (Manka 2012, 115–138, 146)

*Työn* merkitys työhyvinvoinnin kannalta on keskeinen. Jokainen työ sisältää laajan joukon erilaisia vaatimusten ja voimavarojen piirteitä. Merkityksellisintä työhyvinvoinnin kannalta on näiden vaatimusten ja voimavarojen tasapaino. (Hakanen 2004, 254–255) Työn vaatimuksia ovat esimerkiksi työn määrällinen tai fyysinen kuormittavuus sekä vaikeus ja vastuullisuus. Myös epävarmuus työn jatkumisesta, rooliristiriidat ja tunteita haastava vuorovaikutus työssä ovat kuormittavia tekijöitä. Myös työn ja muun elämän ristiriita on työn vaatimuksiin kuuluva piirre. Työn voimavaroja puolestaan ovat esimerkiksi työssä koettu arvostus, varmuus työstä ja vaikuttamismahdollisuudet työssä. Työn tulee myös olla palkitsevaa, kehittävää ja innovatiivista sekä myönteisiä kokemuksia herättävää, jotta se voidaan nähdä voimavarana. Esimiehen tuki ja hyvä henki työyhteisössä kuuluvat myös työn voimavaroihin. Jotta työ olisi mielekästä, tulisi työssä ilmeneviä voimavaroja ja vaatimuksia aina tarkastella yhdessä. (Manka 2012, 145–146)

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä tarkastellessa *yksilön* itsensä vaikutus työhyvinvointiin on myös hyvin keskeinen. Hyvinvoinnin kokemus on aina yksilöllinen ja tulkinta perustuu henkilökohtaisiin asenteisiin. Täysin samoissa työtehtävissä samassa organisaatiossa työskentelevät saattavat siis tulkita hyvinvointiaan hyvin monella tapaa. (Robertson & Cooper 2011, 71–72) Yksilöä työhyvinvoinnin näkökulmasta tarkastellessa esiin nousevat yksilölliset voimavarat kuten persoona, asenteet ja muut ominaisuudet kuten terveys ja fyysinen kunto. Lisäksi se sisältää yksilön psykologisen pääoman, joka ilmenee yksilötasolla esimerkiksi myönteisinä tunteina, oma-aloitteisuutena, sopeutumiskykynä, vastuuntuntona ja toimeliaisuutena. (Manka 2012, 146–200) Seppälä ja Hakanen (2017) toteavat yksilöllisten voimavarojen edistävän työnimua joko suoraan tai välillisesti vaikuttamalla siihen, kuinka yksilö työolonsa kokee tai kuinka työn haasteista selviää (Seppälä & Hakanen, 2017). Yksilön psykologiseen tilaan, motivaatioon ja työssä suoriutumiseen vaikuttavat siis keskeisesti kokemukset tehtävän merkityksellisyydestä sekä vaihtelevuudesta ja autonomia omassa työssään. Myös tehtäväidentiteetti ja työstä saatu palaute ovat ensisijaisen tärkeää yksilön työssä suoriutumisen kannalta. Työntekijän työhyvinvoinnin kannalta on myös tärkeää, että työntekijä tietää, mitä häneltä

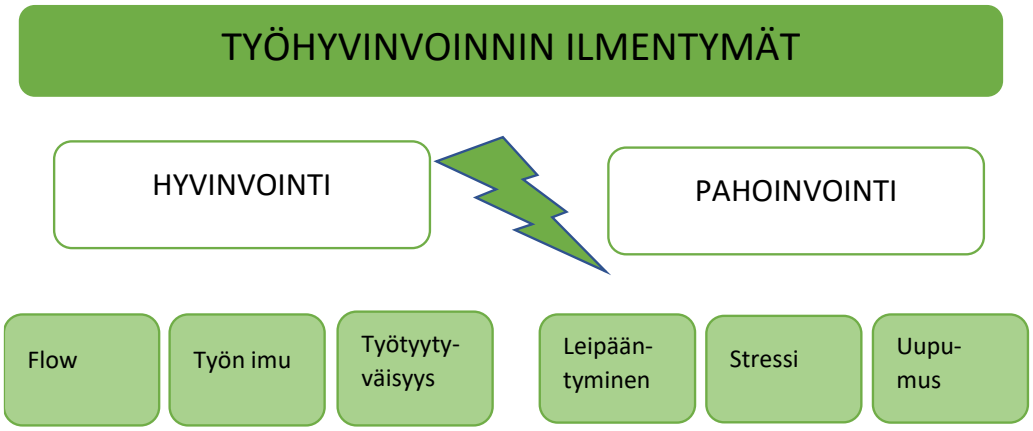
työssään odotetaan. Tavoitteet, jotka ovat haastavia ja rajattuja, mutta kuitenkin saavutettavissa olevia, johtavat tutkimusten mukaan parempaan työsuoriutumiseen. (Robertson & Cooper 2011, 82–84) On myös tärkeää huomata, että työstä saatu palkka on yksilölle aina välitön motiivi työlle. Työhön liittyy myös itsensä toteuttamisen liittyviä tekijöitä. (Virtanen & Sinokki, 2014, 101) Mankan (2016) mukaan yksilön hyvinvointiin liittyy psykologista pääomaa eli sitkeyttä, optimismia, toiveikkuutta ja itseluottamusta. Vaikka psykologinen pääoma on osittain perimään, kasvatukseen sekä koulutustasoon liittyvää, on sitä mahdollista myös oppia. (Manka 2016, 158–159)

Nykypäivän työ on yleisesti jatkuvassa muutoksessa esimerkiksi väestörakenteen muutosten, globalisaation, ilmastomuutoksen ja digitalisaation vuoksi. Työntekijöiden kykyä pysyä työelämässä tulee parantaa sekä työuria pidentää, jotta näihin työelämän muutoksiin kyetään vastaamaan. Työhyvinvoinnin edistäminen on keskeisessä roolissa työntekijän parempaa työkykyä sekä laadukkaampaa työtä tavoiteltaessa. (Lindholm 2022, 140) Työhyvinvoinnin tukeminen niin varhaiskasvatuksessa kuin missä tahansa muussakin organisaatiossa onkin ensi arvoisen tärkeää. Mankan (2012) mukaan keskeisimpiä keinoja työntekijöidensä työhyvinvoinnin tukemiseen organisaatioissa, ovat juuri edellä kuvattujen organisaation, työyhteisön, työn, johtamisen ja yksilön piirteiden vahvistaminen ja tukeminen niin, että tuloksena on mahdollisimman hyvinvoiva yksilö (Manka 2012, 75). Työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämisessä tulee kiinnittää huomiota erilaisten työssä ilmenevien kuormitustekijöiden, haasteiden sekä vaatimusten ennaltaehkäisyyn ja puuttumiseen riittävän varhaisessa vaiheessa ja tehokkaasti. Työhyvinvointia voidaan edistää myös ottamalla työhyvinvoinnin näkökulma osaksi strategista henkilöstöjohtamista ja kehittämistä. (Larjovuori 2021, videoluento, 13.5.2021)

### 2.1.2 Työhyvinvoinnin ilmentymät ja ilmentymien seuraukset

Työhön liittyviä tunnetiloja voidaan jaotella työhön liittyviin myönteisiin ja työhön liittyviin kielteisiin tunnetiloihin. Mäkikangas ja Hakanen (2017) toteavat näiden tunnetilojen eli työhyvinvoinnin ilmentymien ja kuvaajien olevan moninaisia. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 103–106) Heikkilä-Tammen (2022) mukaan kokonaisvaltaiseen työhyvinvoinnin tarkasteluun kuuluvat myös työhyvinvoinnin

ilmentymät eli työntekijöiden omat kokemukset työhyvinvoinnistaan. Kuviossa 3 on esitelty työhyvinvoinnin keskeisimpiä ilmentymiä. Työhön liitetyistä tunnetiloista myönteisinä nähdään flow, työn imu sekä työtyytyväisyys ja kielteisinä tunnetiloina leipääntyminen, stressi ja uupumus.




**KUVIO 3.** Työhyvinvoinnin ilmentymät (soveltaen Heikkilä-Tammi 2022)

*Flow* on hetkellinen ja erityiseen tilanteeseen sidottu huippukokemus, jossa työntekijän taidot sekä toiminnan tai käsillä olevan tehtävän haasteellisuus ovat tasapainossa. Flow-tilassa työntekoon uppoudutaan ja työskennellessä koetaan erityistä virittyneisyyttä. (Heikkilä-Tammi 2022)

*Työtyytyväisyys* kuvaa yleisellä tasolla työntekijöiden myönteisyyttä ja myönteisiä tunteita työtään kohtaan. Työtyytymättömyys puolestaan kuvaa työhön kohdistuvia negatiivisia tunteita. Vaikka työtyytyväisyys on yksi vanhimmista työhyvinvoinnin kuvaajista, johon liittyy myös eniten tutkimustietoa, sen käsite ei ole vakiintunut. Nykyisin työtyytyväisyyttä määritellään lähinnä myönteiseksi asenteeksi, joka kohdistuu työhön (Mäkikangas & Hakanen 2017, 113–114).

*Työn imu* kuvaa tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaa, joka kertoo työtoiminnan mielekkyydestä. Työn imua luonnehtivat työssä koettu tarmokkuus, työlle omistautuminen ja työhön uppoutuminen. (Schaufeli ym. 2002, 73–74) Se sisältää myös riittävän energiatason ja halun ponnistella, jotta työssä voidaan

saavuttaa hyviä tuloksia. Työn imua kokevat työntekijät ovat terveempiä, sitoutuvat työhönsä ja työpaikkaansa ja ovat työssään tuottavia. He myös kokevat työn rikastuttavan muun elämänsä laatua. (Hakanen 2011, 19–41) Työssä ilmenevien voimavaratekijöiden, kuten esimerkiksi esimiehen tuen, koetun arvostuksen sekä työn kehittävyyden, on koettu olevan yhteydessä työn imuun (Hakanen 2004, 28). Työn imun nähdään olevan pysyvämpi ja kaikkialle levittäytyvä tila, joka siis voi myös tarttua työ yhteisössä. On tärkeää huomioida, että työnimua kannattaa vahvistaa, jotta se saadaan pysymään pidempään. (Hakanen 2011, 49)

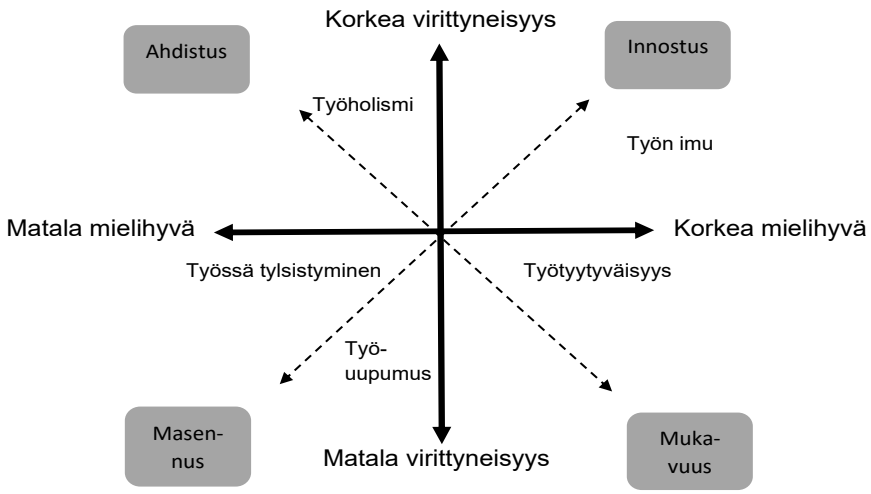
Työn imun tila on tärkeää erottaa *työholismista*, johon kuuluvat pakkomielteinen suhtautuminen työhön sekä vaikeus lopettaa työskentelyä. Merkittävä erottavatekijä työn imussa ja työholismissa on toiminnan syissä – työholisti ei yleensä nauti paljosta tekemisestä vaan työskentelee pakonomaisesti ja kokee syyllisyyttä, mikäli ei työskentele. (Hakanen 2011, 112–116) Työholismissa työntekijällä on kielteinen mieliala mutta virittyneisyys työssä on työn imun lailla korkea. Työholismia luonnehtivat myös suorituskeskeisyys, perfektionismi ja ylenpalttinen työskentely. (Scott ym. 1997, 289)

*Leipääntyminen ja työssä tylsistyminen* ovat työpahoinvoinnin tiloja ja työn imun vastakohtia. Niissä työ koetaan tylsäksi ja liian rutiininomaiseksi. Työn tekijä ei myöskään koe käyttävänsä vahvuuksiaan tässä tilassa vaan turhautuu ja kokee huonoa työmotivaatiota. Vaikka yksitoikkoinen työ lisää leipääntymisen riskiä se ei automaattisesti johda työssä tylsistymiseen vaan missä tahansa työssä voi leipääntyä. Leipääntymistä voivat aiheuttaa esimerkiksi töiden huono suunnittelu, epäreilu johtaminen tai vaikkapa työpaikan kielteinen ilmapiiri. (Hakanen 2011, 118–121) Työssä tylsistymisessä koetut merkityksettömyyden ja matalan vireystilan kokemukset yhdistävät tätä työhyvinvoinnin ilmentymää työuupumukseen. Työssä tylsistyminen erottuu kuitenkin työuupumuksesta olemalla lievempiasteista ja kestoltaan usein lyhyempää. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 110–111)

*Työstressi* on kestoltaan hetkellistä ja ohimenevää. Se kuitenkin saattaa aiheuttaa hyvinvointi- ja terveysongelmia. Työstressin heikentää työntekijöiden työssä suoriutumista ja sen nähdään näin aiheuttavan myös taloudellisia menetyksiä organisaatioille ja yhteiskunnalle. (Feldt ym. 2017, 39) *Työuupumus* puolestaan on tila, jonka nähdään syntyvän pitkittyneen stressin seurauksena.

Mäkikangas ja Hakanen (2017) määrittelevät työuupumukseen liittyvän runsaasti ja samanaikaisesti uupumusasteisen väsymyksen, kyynisyyden sekä ammatillisen itsetunnon laskun piirteitä (Mäkikangas & Hakanen 2017, 106–108).

Edellä kuvattujen työhyvinvoinnin ilmentymien voidaan kaikkien ajatella olevan subjektiivisia hyvinvoinnin tiloja, johon liittyy tunneperäisiä kokemuksia. Warrin (1990) luoman tunneperäisen työhyvinvoinnin mallin mukaan subjektiivista hyvinvoinnin tilaa voidaan kuvata sekä siihen liittyvän virittyneisyyden että sitä koskevan mielihyvän tunteen mukaan. Subjektiivisen työhyvinvoinnin kokemuksen keskiössä on affektiivinen eli tunneperäinen kokemus sekä niissä koettuja ulottuvuudet. Tämän näkemyksen mukaan esimerkiksi työuupumusta luonnehtii matala virittyneisyys sekä mielipaha. Työssä viihtymistä työtyytyväisyyttä puolestaan luonnehtivat matala virittyneisyys mutta korkea mielihyvä. Työstressiin ja työholismiin liittyvät korkea virittyneisyys sekä matala mielihyvän kokemus. Työn imussa ihminen kokee korkeaa virittymisen tilaa sekä mielihyvän tunteita työssään. Työn ilo ja työtyytyväisyys on puolestaan nähty sijoittuvan työhyvinvoinnin ulottuvuuksien mallissa korkean mielihyvän mutta tasaisen virittyneisyyden kohtaan. (Warr 1990, Mäkikangas & Hakanen 2017 103–116)




**KUVIO 4.** Työhyvinvoinnin erilaiset tilat (soveltaen Warr 1990; Mäkikangas & Hakanen 2017, 105)

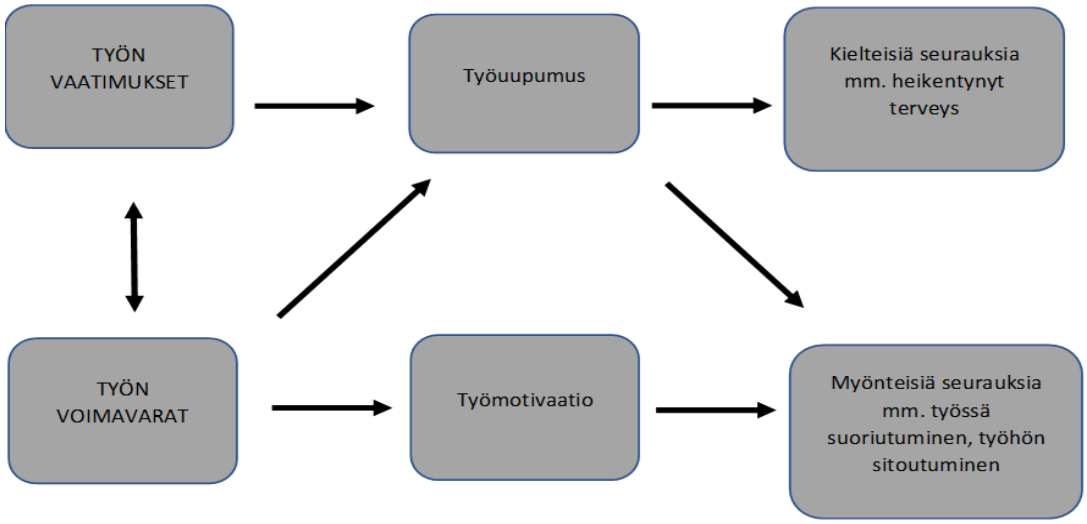
On tärkeää huomata, että erilaiset työhyvinvoinnin ilmentymät ja niiden seuraukset näkyvät sekä yksilö- että organisaatiotasoilla. Työhyvinvoinnin ilmentymien seuraukset voivat olla kestoltaan sekä lyhyt että pitkäkestoisia. On selvää, että työhyvinvoinnin myönteisistä ilmentymistä seuraa positiivisia vaikutuksia, kun taas työhyvinvoinnin kielteisissä tiloissa seuraukset ovat negatiivisia. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 117–120)

Yksilön tasolla hyvinvoiva työntekijä näyttäytyy tuotteliaana ja tuloksellisena tapana tehdä työtä. Hyvinvoiva työntekijä on sitoutunut, motivoitunut ja usein myös terveempi yksilö. Mikäli yksilö kokee työssään hyvinvointia hän myös vaikuttaa muihin työntekijöihin edistämällä työyhteisön toimivuutta ja ilmapiiriä. (Robertson & Cooper 2011, 85–86)

Organisaation kannalta hyvinvoivilla työntekijöillä on suuri merkitys koska työntekijöiden hyvinvoinnin vaikutukset ilmenevät koko organisaation tasolla tuottavuuden ja tuloksellisuuden lisäksi vähemmällä vaihtuvuudella ja vähemmillä sairauspoissaoloilla. Yksilöiden työhyvinvointi näkyy myös asiakkaille ja edistää onnistuneita asiakaskokemuksia. Työhyvinvoinnin taso vaikuttaa myös suoraan organisaation imagoon, joten se lisää kiinnostusta organisaatiota kohtaan työnantajana. (Nielsen ym. 2017, 1–2) Mäkikangas ja Hakanen (2017, 120) toteavat työn imun olevan erityisesti työhyvinvoinnin ilmentymistä se, jota työpaikoilla ja organisaatioissa tulisi tavoitella.

### 2.1.3 Työn vaatimusten ja voimavarojen malli

Tässä tutkimuksessa varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia ja sen ilmentymiä tarkastellaan myös työn vaatimusten ja voimavarojen mallia (Kuvio 5) hyödyntäen. Tämä malli on kehitetty Karasekin (1979) luoman vaatimusten ja hallinnan mallin pohjalta. Keskeisenä ajatuksena mallissa on, että jokaisessa työssä on erotettavissa kaksi suurta työn piirteiden luokkaa – työn vaatimusten ja voimavarojen piirteet. (Karasek 1979, 285–308, Demerouti ym. 2001, 499; Hakanen 2004, 254–255; Hakanen 2011, 51, 105)




**KUVIO 5.** Työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli (soveltaen Hakanen 2011, 105)

Työn vaatimukset eli kuormitustekijät voivat olla työhön liittyviä fyysisiä -, psykologisia -, sosiaalisia - tai organisatorisia piirteitä. Nämä piirteet edellyttävät työntekijältä erityistä fyysistä ja/tai psyykkistä ponnistelua. (Karasek 1979, 285–308; Demerouti ym. 2001, 499; Hakanen 2011, 103–105) Työn vaatimukset vähentävät työmotivaatiota ja kuluttavat energiaa. Ne myös vaikeuttavat työn tavoitteiden saavuttamista. Työn kuormitustekijät jakautuvat haastevaatimuksiin ja estevaatimuksiin. Haastevaatimukset, kuten esimerkiksi työn vastuullisuus ja aikapaineet, ovat samanaikaisesti kuormittavia mutta myös motivoivia haasteita. Estevaatimukset, kuten vaikkapa rooliristiriidat ja keskeytykset työssä, puolestaan ovat ainoastaan kuormittavia. (Nurminen 2021, videoluento, 15.5.2021)

Työn voimavarat liitetään myönteisiin puoliin liitettyihin työn fyysisiin -, psykologisiin -, sosiaalisiin - tai organisatorisiin tekijöihin. Työssä koetut voimavarat ovat myös tarkoituksen mukaisia työn tavoitteiden saavuttamisen näkökulmasta sekä vähentävät työssä koettua kuormitusta. On myös tärkeää huomata, että työssä koetut voimavarat voivat virittää henkilökohtaiseen kasvuun, oppimiseen ja kehittymiseen työssä. Voimavarana työssä voi olla esimerkiksi työn vaihtelevuus, monipuolisuus, sosiaalinen tuki taikka vaikutusmahdollisuudet. (Karasek 1979, 285–308; Demerouti ym. 2001, 499;

Hakanen 2004, 254–255) Vaikka kaikissa ammateissa on erityisiä tiettyyn ammattiin tai työhön kuuluvia erityisiä voimavaroja ja vaatimuksia, voidaan yleisten työn vaatimusten piirteitä ja voimavarojen piirteitä löytää kaikista töistä (Hakanen 2011, 51).

Hakasen (2004; 2011) mukaan työn vaatimukset ja voimavarat voivat johtaa kahteen osittain rinnasteiseen mutta toisistaan erilliseen hyvinvointiprosessiin. Toisessa prosessissa työn liian korkeat vaatimukset johtavat työuupumukseen ja sitä kautta heikentyneeseen terveyteen ja työkykyyn. Toisen prosessin mukaan puolestaan työn voimavaratekijät johdattavat motivaatiopolkuun, joka ilmenee työn imun kokemuksina ja vähäisempinä alanvaihto aikomuksina. Merkityksellisintä työhyvinvoinnin näkökulmasta on siis työn vaatimusten ja voimavarojen tasapaino. (Hakanen 2004, 255; 2011, 105) Työn kuormitus- ja voimavaratekijät ovat myös vuorovaikutuksessa keskenään. Työn voimavaratekijät suojaavat vaatimusten kielteisiltä vaikutuksilta, kun taas korkeat vaatimukset uhkaavat työhyvinvointia. Kun työn haastevaatimukset yhdistetään sopivassa määrin työn voimavaratekijöihin, saattaa työntekijä kokea työssään työn imua. Kuitenkin liialliset työn haastevaatimukset ilman voimavaratekijöitä työssä ovat yhteydessä työuupumukseen. Työhyvinvoinnin kannalta suurimmaksi riskiksi nousee tilanne, jossa työn vaatimukset ovat liian korkeat ja työhön käytettävät voimavarat liian pienet. (Bakker & Demerouti 2007) Tässä tutkimuksessa varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin tekijöitä lähestytään tarkastelemalla juuri varhaiskasvatuksen opettajan työssä ilmeneviä fyysisiä-, psykologisia-, sosiaalisia- ja organisatorisia vaatimuksia ja voimavaroja.

## *2.2 Varhaiskasvatus varhaiskasvatuksen opettajien työkenttänä*

Opetushallituksen (2022) mukaan varhaiskasvatus on 0–6-vuotiaiden lasten suunnitelmallisen ja tavoitteellisen kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostama kokonaisuus, jonka toiminnassa painottuu pedagogiikka. Varhaiskasvatuksen tehtävänä on tukea lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista sekä edistää lasten hyvinvointia, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Lisäksi varhaiskasvatuksen tehtävänä on ehkäistä lasten syrjäytymistä ja tukea huoltajia heidän kasvatustyössään sekä mahdollistaa lasten huoltajille työelämään tai opiskeluun osallistuminen. (Opetushallitus 2022) Kunnilla on velvollisuus

järjestää varhaiskasvatusta, mutta osallistuminen varhaiskasvatukseen on vapaaehtoista. Varhaiskasvatusta järjestetään päiväkodissa, perhepäivähoidossa tai avoimena varhaiskasvatustoimintana. Toimintamuodot voivat olla kunnallisia tai yksityisiä, kuitenkin niin, että yksityisen palveluntuottajan ohjauksesta, neuvonnasta ja valvonnasta vastaa kunta. Varhaiskasvatuksen järjestämistä ohjaavat velvoitteet perustuvat Suomen perustuslakiin, varhaiskasvatuslakiin ja varhaiskasvatuksesta annettuun valtioneuvoston asetukseen. (Vasu 2018, 14–15) Varhaiskasvatuksen toimintaa määrittelee lain lisäksi varhaiskasvatussuunnitelmakokonaisuus, joka muodostuu opetushallituksen antamasta valtakunnallisesta varhaiskasvatussuunnitelman perusteista (lyhennetty nimellä Vasu), paikallisista varhaiskasvatussuunnitelmista sekä lasten varhaiskasvatussuunnitelmista. Nämä asiakirjat ovat velvoittavia ja niiden toimintaa tulee arvioida ja kehittää säännöllisesti. (Opetushallitus 2022)

Vuonna 2013 tapahtunut rakenteellinen muutos, jolloin päivähoito siirtyi sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudesta opetusministeriön hallinnon alaisuuteen, on varhaiskasvatuksessa merkittävä. Tuolloin myös siirryttiin puhumaan käsitteellisesti varhaiskasvatuksesta päivähoidon sijaan ja nykyisin varhaiskasvatus Suomessa on osa koko koulutusjärjestelmää. (Ranta ym. 2021, 63–65) Tämän jälkeen varhaiskasvatuksen kentällä voidaan nähdä selkeitä askeleita kohti tavoitteellista, lapsen kehitystä ja oppimista tukevaa opetusta Kinos ym. (2021) toteavat varhaiskasvatuksen itsessään olleen murroksessa 2010 luvun aikana ja koko varhaiskasvatuksen statuksen muuttuneen viime vuosina (Kinos ym. 2021, 33). Vuonna 2015 voimaan astui varhaiskasvatuslaki, jota myöhemmin on päivitetty vuonna 2018 (varhaiskasvatuslaki 540/2018). Nykyisessä laissa näkyvissä ovat keskeisesti varhaiskasvatuksen aseman ja arvostuksen vahvistamisen sekä tieteellisen pohjan lisääminen. Toimenkuvien selkeyttäminen ja pedagogiikan vahvistaminen varhaiskasvatuksessa ovat myös uuden lain keskeisiä tavoitteita. (Ranta ym. 2021, 63–65) Valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden päivitetty versio julkaistiin maaliskuussa 2022 (Opetushallitus 2022). Paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat ovat olleet myös päivityksen alla viime vuosina. Varhaiskasvatusta ohjaavissa asiakirjoissa korostuvat nykyisin entistä enemmän toiminnan pedagogisuus sekä varhaiskasvatuksen opettajan pedagoginen

vastuu (Varhaiskasvatuslaki, 1§540/2018; Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 36–53). Varhaiskasvatuksessa toimintaa ohjaavista asiakirjoista huolimatta, Karilan (2013) mukaan ammattilaisille jää melko paljon valtaa päättää arjen pedagogisista ratkaisuista ja niiden kautta syntyvistä varhaislapsuuden pedagogisista ympäristöistä (Karila 2013, 9).

Viime vuosien muutokset varhaiskasvatuksessa ovat olleet myönteisiä muutoksia, ja tavoitteena onkin suuntaus kohti laadukkaampaa varhaiskasvatusta. On kuitenkin tärkeää huomioida, että vaikka varhaiskasvatuksessa painottuu entistä enemmän lapsen oikeus pedagogisesti ja sisällöllisesti laadukkaaseen varhaiskasvatukseen, on laatu varhaiskasvatuksessa hyvin epätasaista. Varhaiskasvatuksen laatutekijöiden epätasaisuus saattaakin aiheuttaa ristiriitaisia tutkimustuloksia varhaiskasvatuksen myönteisyydestä tai kielteisyydestä lapsen hyvinvoinnille, oppimiselle ja kehitykselle. Hyvälaatuisen varhaiskasvatuksen kautta saadaan aikaan myönteisiä vaikutuksia, kun taas heikkolaatuisessa varhaiskasvatuksessa ainakin osa lapsista voi huonosti. (Ranta ym. 2021, 67; Onnismaa ym. 2014, 6–7)

## *2.3 Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointi*

Suomalaisen varhaiskasvatustyön keskiössä päiväkodeissa on moniammatillisten kasvattajatiimien toiminta. Kasvattajatiimeissä työskentelee varhaiskasvatuksen opettajia, lastenhoitajia ja avustajia. (Karila & Kupila 2010, 25) Tämän tutkimuksen kohdejoukkona ovat varhaiskasvatuksen opettajat. Varhaiskasvatuslain (540/2018) mukaan varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin kelpoisuusvaatimuksena on vähintään kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, johon sisältyy varhaiskasvatuksen tehtäviin ammatillisia valmiuksia antavat opinnot. (Varhaiskasvatuslaki 26§ 540/2018). On kuitenkin huomioitava, että ennen nykyisen varhaiskasvatuslain voimaan tuloa varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin on voinut valmistua seminaari, opisto, yliopisto, maisteri, sosiaalikasvattaja tai sosionomin (amk) koulutuksella (Karila & Kupila 2010, 24). Kaikki lastentarhanopettajaksi 1.9.2018 varhaiskasvatuslain voimaan tullessa kelpoiset henkilöt riippumatta koulutustaustastaan ovat kelpoisia jatkossakin

varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin. (OAJ 2020) Ennen uuden lain voimaan tuloa varhaiskasvatuksen opettajan tehtävänimike oli lastentarhanopettaja.

Varhaiskasvatuksen opettajan keskeisimpiin työtehtäviin kuuluvat lasten kasvun, oppimisen ja osaamisen kehittymisen edistäminen ja tukeminen. Työskentely edellyttää varhaispedagogiikan, kasvatuksen sekä varhaisen kehityksen ja - oppimisen asiantuntemusta. (OAJ 2020) Varhaiskasvatuslaissa korostetaan pedagogiikan merkitystä sekä varhaiskasvatuksen opettajien pedagogista vastuuta. Valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan kokonaisvastuu lapsiryhmien toiminnan suunnittelusta, toiminnan tavoitteellisuuden toteutumisesta sekä toiminnan arvioinnista ja kehittämisestä on varhaiskasvatuksen opettajalla. (Vasu 2018, 18) Varhaiskasvatusalalla viime vuosina tapahtuneet muutokset, perheiden monimuotoisuuden lisääntyminen sekä muuntuva johtajuus varhaiskasvatuksessa tuovat osaltaan muutoksia varhaiskasvatuksen opettajien työhön. Vaikka muutokset olisivatkin myönteisiä saattavat ne myös aiheuttavat haasteita ja velvoitteita työlle. Uusien ja päivitettyjen ohjaavien asiakirjojen sekä lakien lisäksi myös viime vuosien erilaiset poliittiset muutokset, kuten esimerkiksi lapsiryhmien ryhmäkoon muutokset, ovat osaltaan haastaneet työtä varhaiskasvatuksessa. (Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018, 48) Kupilan ym. (2018) tutkimuksessa selviää, että varhaiskasvatuksenopettajan työlle on tullut viime vuosina vaateita esimerkiksi dokumentoinnille. Myös lasten kanssa vietetty aika on viimevuosina vähentynyt ja erityistä huomiota vaativien lasten määrä kasvanut. Osa varhaiskasvatuksen opettajista kokee, ettei saa riittävää tukea työssään tapahtuville muutoksille. (Kupila ym. 2018, 107–109)

Nislinin (2016b) mukaan varhaiskasvatus työtä pidetään haastavana ja toisinaan varhaiskasvatuksen ammattilaisten työssä jaksamista kuormittavat useat eri tekijät. Varhaiskasvatus työ tapahtuu moninaisissa sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa, mikä saattaa kuormittaa varhaiskasvattajia monella tapaa. Odotuksia työlle latautuu niin lasten, huoltajien kuin yhteiskunnankin suunnalta. (Nislin 2016b, 218–222) Useiden erilaisten työhön sisältyvien roolien vuoksi, opettajat saattavatkin kokea työnsä hajanaiseksi ja pirstaleiseksi (Ukkonen-Mikkola & Fonsen 2018, 48). Työ vaatii nopeaa reagointikykyä, ennakointia sekä joustavaa päätöksen tekoa. Laadukas varhaiskasvatus vaatii varhaiskasvatuksen opettajilta myös taitoa toimia pedagogisesti huomioiden

lasten tarpeita yksilöllisesti. Olennaista kuitenkin olisi, että varhaiskasvatuksen opettajilla olisi mahdollisuus laadukkaaseen toimintaan niin, että fyysiset ja psyykkiset työolosuhteet sen mahdollistaisivat. (Nislin 2016b, 218–222)

Haasteista huolimatta pedagogisessa työssä on nähtävissä myös paljon positiivisia, voimaannuttavia ja työhyvinvointia edistäviä piirteitä. Esimerkkinä näistä voimaannuttavista piirteistä varhaiskasvatuksen opettajan työssä voidaan nähdä lapsen kasvun ja kehityksen seuraaminen sekä arjen vuorovaikutustilanteet lasten kanssa. Varhaiskasvatuksen opettajat saavat työssään toimia myös suhteellisen autonomisesti sekä hyödyntää moniammatillista yhteistyötä esimerkiksi tiimin muiden kasvattajien, erityisopettajan ja psykologin kanssa. (Nislin 2016b, 218–222) Varhaiskasvatussuunnitelmat, laadukas oppimisympäristö sekä pedagoginen suunnittelu tukevat myös varhaiskasvatuksen opettajia työssään (Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018, 52).

Tiimityö on varhaiskasvatuksen opettajan työssä keskeistä. Varhaiskasvatuksen opettajan työ eroaakin muista opetusalantehtävistä erityisesti tiimityö painotteisuudellaan. Tiimityö voi parhaimmillaan toimia varhaiskasvatuksen opettajien työssä hyvinvoinnin lähteenä. Kuitenkin toimimaton tiimi saattaa aiheuttaa työhön kohdistuvia negatiivisia tunteita. Kantonen ym. (2020) toteavat tutkimuksessaan tiimityön ongelmallisena kokevien varhaiskasvatuksen opettajien suunnittelevan mahdollisesti varhaiskasvatusalalta pois siirtymistä toivoen itsenäisempää työtä. Tutkimuksessa tiimityön positiivisena ja helpottavana kokevat puolestaan suunnittelevat ammattiin jäämistä. (Kantonen ym. 2020, 284) Varhaiskasvatuksen opettaja työskentelee tiiminsä lisäksi yhteistyössä myös muiden ammattilaisten kanssa. Kupilan ym. (2018) artikkelissa selviää moniammatillisen työskentelyn aiheuttavan joskus epäselvyyksiä ammatillisista vastuista, sillä ammatillisten roolien ja - vastuiden määrittely saattaa vaihdella eri yksiköissä. Joidenkin opettajien mielestä moniammatillisessa tiimissä jokaisen ammatin oma lähestymistapansa työhön aiheuttaa haastetta toteuttaa heidän omaa pedagogista osaamistaan. (Kupila ym. 2018, 109–111)

Tiimityön lisäksi varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin on eri tutkimusten mukaan katsottu vaikuttavan myös toimivan työyhteisön ja johtamisen (Ukkonen-Mikkola & Fonsen 2018, 52). Kantosen ym. (2020)

tutkimuksessa selviää johtamisen merkityksen päiväkodin työilmapiirille ja toimintakulttuurille ja sitä kautta myös varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin kokemuksille olevan ilmeinen (Kantonen ym. 2020, 285).

## *2.4 Y-sukupolvi varhaiskasvatuksen ammattisukupolvien joukossa*

Historiallinen sukupolvi määrittää ryhmän yksilöitä, jotka ovat keskenään suunnilleen samanikäisiä ja jakavat samanlaisia ideologioita, ongelmia ja asenteita sekä samanlaisen historiallisen ajanjakson. Jokaisessa sukupolvessa voidaan nähdä korostuvan erilaisia ominaisuuksia ja heitä yhdistää historialliset tai sosiaaliset kokemukset. (Mellanen & Mellanen 2020, 21–22) Historiallista sukupolvi käsitettä lähellä on myös ammattisukupolvi käsite. Karilan (2013) mukaan ammattisukupolvi käsite kuvaa varhaiskasvatuksen kentällä pedagogisissa kulttuureissa ilmenevää pedagogista kerroksellisuutta, jossa ilmenee eri aikakausilta juontavia tulkintoja päiväkodista, päiväkotityöstä ja varhaispedagogiikasta. Ammattialalle tuloon liittyvät kokemukset rakentavat ja muovaavat ajattelua sekä myöhempiä oppimiskokemuksia, vaikka ammatillinen kehittyminen onkin jatkuva prosessi. (Karila 2013, 10–11) Karila ja Kupila (2010) ovat erotelleet tutkimuksessaan Suomalaisessa varhaiskasvatuksessa työskentelevistä varhaiskasvatuksen ammattilaisista kolme varhaiskasvatuksen pedagogiikan ammattisukupolvea. Näitä ammattisukupolvia määrittelevät eri aikakausiin liittyvät historiallis- ja yhteiskunnalliset tulkinnat päivähoidon ja varhaiskasvatuksen tehtävistä, varhaiskasvatuksen ammatillisten koulutusten tavoitteista ja varhaiskasvatuksen ammatillisuudesta. Lisäksi ammattisukupolvien ajatteluun vaikuttavat eri aikakausien lapsuuden konstruktiot ja muuttuvat lapsikäsitykset sekä eri aikakausien kasvatusta, oppimista ja varhaispedagogiikkaa koskevat ajattelutavat. (Karila & Kupila, 2010, 23–25)

Tässä tutkimuksessa tutkimuksen kohdejoukkoa varhaiskasvatuksen opettajia on rajattu Y-sukupolven varhaiskasvatuksen opettajiin. Kuten muidenkin sukupolvien, myös Y-sukupolven eli millenniaalien, määrittely ei ole aivan yksiselitteinen. Y-sukupolven määritteleminen voi olla jopa epämääräisempää kuin aiempien sukupolvien eikä ole olemassa yleispätevää määritelmää siitä, että tietyn vuoden jälkeen syntyneet olisivat millenniaaleja. (Mellanen & Mellanen, 2020, 21–37: Pyöriä ym. 2017a, 2) Gerhardt ja Hebbalalu (2018, 2) määrittelevät

millenniaalit vuosina 1981–2000 syntyneiksi henkilöiksi. Järvensivu ja Syrjä (2014, 56) puolestaan määrittelevät työelämässä seuraavaksi vaikuttavan Y-sukupolven vuosina 1980–1990 syntyneiksi. Ruspini (2014, 622) määrittelee Y-sukupolven 1980-luvun alusta ja 1990-luvun puoliväliin saakka syntyneiksi henkilöiksi. Tässä tutkimuksessa Y-sukupolvella tarkoitetaan 1980–1995 syntyneitä henkilöitä. Tutkimuksen haastateltavaksi osallistui siis juuri työelämään suuntautuneita 25-vuotiaita sekä jo hiukan pidempään työelämässä olleita 40-vuotiaita varhaiskasvatuksen opettajia.

Karila ja Kupilan (2010) tutkimuksen mukaan yksi varhaiskasvatuksen ammattisukupolvista on erotettavissa 2000-luvulla valmistuneisiin varhaiskasvatuksen ammattilaisiin. Tätä ammattisukupolvea kutsutaan varhaiskasvatuksen sukupolveksi. (Karila & Kupila 2010, 23–25) Tämän tutkimuksen Y-sukupolven varhaiskasvatuksen opettajat kuuluvat siis tähän varhaiskasvatuksen ammattisukupolveen.

Eri sukupolvien väliset erot johtuvat maailman makroympäristön trendeistä ja muutoksista, jotka muodostavat eri sukupolvien välille sukupolvikokemuksia (Mellanen & Mellanen 2020, 22). Y-sukupolven edustajista suurin osa on elänyt varhaislapsuutensa tai lapsuutensa 1990-luvun lamassa. Vuonna 1997 nuorisotyöttömyyden katsottiin päättyneen ja ilmapiiri työmarkkinoiden suhteen oli toiveikas ja odottava. Myös ICT-kehitys vauhdittui tuohon aikaan. Y-sukupolvi onkin ensimmäinen sukupolvi, joka varttui vahvassa digiajassa ja heitä voidaankin kutsua myös diginatiiveiksi. (Järvensivu & Syrjä, 2014, 55–56) Torstin (2012) mukaan vuosina 1985–1994 Suomessa syntyneiden sukupolvikokemuksia jäsentää 1990-luvun talouslama ja yhteiskunnan globalisoituminen. Torsti nimeää Y-sukupolven teknologian, kansainvälisyyden ja terrorismin sukupolveksi. Y-sukupolvelle vierasta on edellisten sukupolvien kokemat puutekokemukset. Heidän elämäänsä vaikuttavat vahvasti kansainvälistyminen sekä informaatio- ja kommunikaatioteknologian kehitys. (Torsti 2012, 68)

Karilan ja Kupilan (2010) mukaan varhaiskasvatuksen ammattisukupolvi korostaa yksilöllisyyttä, oppimisen ohjaamista sekä esiopetus- ja varhaiskasvatussuunnitelmia. Tämän ammattisukupolven ajatuksissa näkyy 2000-luvulla entistä enemmän jalansijaa saaneen varhaiskasvatuksen pedagogisen, kasvatuksellisen ja opetuksellisen ajattelun painotus. Lasten

mielenkiinnon kohteiden ja näkökulmien huomioiminen sekä oppimisen havainnointi ovat vahvasti tämän ammattisukupolven pedagogisen suunnittelun lähtökohtina. (Karila & Kupila 2010, 24; Karila 2013, 27) Karilan (2013) mukaan varhaiskasvatuksen sukupolvi on astunut työelämään aikana, jolloin esillä on ollut keskenään hyvinkin ristiriitaisia käsityksiä varhaiskasvatuksen yhteiskunnallisista tehtävistä. Samaan aikaan kun pedagogiikkaa painotettiin käsitys lapsen oikeudesta varhaiskasvatukseen ei vielä 2010-luvullakaan ollut vakiintunut, vaan subjektiivisen varhaiskasvatusoikeuden rajaamista tuotiin esiin keskusteluissa. Varhaiskasvatuksen sukupolven yhteisissä kokemuksissa esiin nousee myös taloudelliset reunaehdot kuten käyttöprosenttien laskemiset, sijaisten saamisen vaikeudet sekä jatkuvasti muuttuvat lapsiryhmät. (Karila 2013, 23–24)

Mankan (2016) mukaan työelämään kohdistuvat muutospaineet ja uudet työelämän sukupolvet, kuten Y-sukupolvi, haastavat työkulttuuria työpaikoilla. Jotta organisaatiot olisivat houkuttelevia, tulee niiden pyrkiä joustavuuteen, nopeuteen ja innovatiivisuuteen sekä jaettuun ja voimaannuttavaan johtajuuteen. (Manka 2016, 13–18) Kultalahden (2015) tutkimuksen perusteella Y-sukupolvelle merkityksellisintä työelämässä ovat mahdollisuus itsensä kehittämiselle sekä oma osallisuus kuulluksi ja arvostetuksi tulemisen muodoissa. Myös työtehtäviltä Y-sukupolvi odottaa haasteita. Erityisen tärkeänä Y-sukupolvi näkee esihenkilön roolin, ja esihenkilöltään he toivovat tukea sekä valmentavaa johtamista. (Kultalahti 2015, 70–78) Pyöriä ym. (2017b) toteavat Y-sukupolven arvostavan perhe-elämää ja vapaa-aikaa paljon. Y-sukupolven mukaan työn tulee olla yhteiskunnallisesti merkityksellistä sekä omaa arvomaailmaa vastaavaa. He haluavat vaikuttaa työpaikkansa kulttuuriin käytäntöihin ja johtamiseen. Y-sukupolven nähdään olevan myös vähemmän sitoutuneita yhteen työnantajaan sekä arvostavat enemmän mahdollisuuksia jatkuvaan henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen. (Pyöriä ym. 2017b, 88–99) Lapsena ja nuorena koettujen epävarmuustekijöistä, kuten talouslamasta, finanssikriisistä ja terrori-iskuista, huolimatta yleisesti voidaan katsoa Y-sukupolven kokevan tulevaisuutensa valoisaksi ja työelämän sisältävän rajattomasti mahdollisuuksia. Y-sukupolven nähdään elävän hetkessä ja ymmärtävän maailman jatkuvan muutoksen. (Mellanen & Mellanen, 2020, 38, 338–343).

# 3 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tässä pro gradu tutkimuksessa tarkoituksena on tutkia yhden kaupungin Y-sukupolven varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Tarkoituksena on myös selvittää, minkälaisilla voimavaratekijöillä varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiaan voitaisiin tukea ja vastaavasti, millaiset tekijät varhaiskasvatuksen opettajan työssä kuormittavat heidän hyvinvointiaan työssä. Jotta työhyvinvoinnin tekijöistä voidaan muodostaa mahdollisimman laaja kuva, tutkimuksessa tarkastellaan sekä työssä ilmeneviä voimavara- että kuormitustekijöitä.

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä pureudutaan Y-sukupolven varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin määritelmiin ja työhyvinvoinnin tekijöihin. Näitä tekijöitä selvitettiin tutkimuksessa tarkastelemalla työssä ilmeneviä voimavara- ja kuormitustekijöitä. Toinen tutkimuskysymyksistä hakee vastauksia Y-sukupolven varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin tukemiseen ja edistämiseen liittyviin asioihin. Myös tässä kysymyksessä varhaiskasvatuksen opettajan työn voimavarojen ja vaatimusten tasapainon tarkastelu on paikallaan. Tämän kysymyksen kautta halutaan myös selvittää, miten varhaiskasvatuksen opettajat kokevat organisaationsa tukevan työhyvinvointiaan.

Tutkimuksen tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitä tekijöitä Y-sukupolven varhaiskasvatuksen opettajat liittävät työhyvinvointiin?
2. Miten Y-sukupolven varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia voitaisiin tukea?

# 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa esitellään tämän pro gradu tutkimuksen toteutukseen liittyviä asioita. Ensin pohditaan tutkimukseen vaikuttanutta tieteenfilosofista taustaa. Tämän jälkeen kuvaillaan tutkimusaineistoa sekä sen hankintaan liittyviä asioita.

## *4.1 Tutkimuksen tieteenfilosofinen tausta*

Tässä tutkimuksessa tarkoituksena on ymmärtää ja selvittää varhaiskasvatuksen opettajien omia kokemuksia työhyvinvoinnista ja siihen liittyvistä tekijöistä ja ilmiöistä. Tutkimus on laadullinen tutkimus, joka saa vaikutteita fenomenologisesta tieteen filosofisesta taustasta. Tutkimuksessa pyritään Cohenin ym. (2018) tavoin ymmärtämään, selittämään ja kuvailemaan tutkittavien varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia. (Cohen ym. 2018, 523) Fenomenologisessa lähestymistavassa korostuu ajatus ihmisyksilön kokemusten rakentumisesta suhteessa maailmaan ja elämänsä historiaan ja näiden kokemusten kautta he myös maailmaa tulkitsevat. Sukupolvien voidaan nähdä myös rakentuvan tällä tavoin ja tässä tutkimuksessa halutaankin pureutua syvemmin juuri Y-sukupolven edustajien ja varhaiskasvatuksen opettajan työssä työskentelevien työhyvinvoinnin kokemuksiin sekä voimavara- ja vaatimustekijöihin. Fenomenologisen ihmiskäsityksen tapaan myös kokemuksen, merkityksen ja yhteisöllisyyden käsitteet ovat tämän tutkimuksen teon kannalta keskiössä. Fenomenologisessa tutkimuksessa pyrkimyksenä on ymmärtää tutkittavien sen hetkistä merkitysmaailmaa universaalien yleistysten sijaan. (vrt. Laine 2015, 29–33)

Tämän tutkimuksen tieteenfilosofinen näkökulma muodostuu ontologiasta, eli tutkijan oletuksista tutkittavasta ilmiöstä ja sen olemassaolosta. Tutkimuksen tekemiseen innoitti tutkijan kiinnostus Y-sukupolven varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin ja siihen vaikuttaviin tekijöihin. Tutkimuksen taustalla on myös epistemologia, eli käsitykset, joita tutkijan mukaan voidaan muodostaa. Näitä käsityksiä tutkija pyrkii muodostamaan tutkiessaan varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työhyvinvoinnista. (vrt. Tuomi & Sarajärvi 2013, 69)

Fenomenologisessa tutkimusprosessissa deskriptiolla tarkoitetaan tutkimuksen aineiston hankinta vaiheessa esiin tulevaa tutkittavan kuvausta kokemuksestaan. Tässä tutkimuksessa Y-sukupolven varhaiskasvatuksen opettajat saivat haastattelutilanteissa kuvata omin sanoin työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä ja kokemuksia. Deskriptiolla tarkoitetaan myös aineiston analyysivaiheessa esille tulevaa tutkittavan kokemuksen ja tutkijan kuvauksen vastaavuutta. Tässä tutkimuksessa tutkija on pyrkinyt kuvaamaan mahdollisimman tarkasti ja luotettavasti haastateltujen kokemuksia ja merkityksiä. Tutkija on myös aineistoa analysoidessaan pyrkinyt kiinnittämään huomiota tutkittavan ilmiön olennaisuuksiin sekä rajaamaan tietyt epäolennaisuudet ilmiön ulkopuolelle. (vrt. Virtanen 2006, 169)

## *4.2 Tutkimusaineisto ja sen hankinta*

Tämä tutkimus on luonteeltaan laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Laadullinen tutkimus pitää sisällään useita erilaisia lähestymistapoja ja metodeja ja laadullista tutkimusta voi tehdä lukuisilla eri tavoilla. Tässä tutkimuksessa tavoitteena on selvittää tutkimukseen osallistuvien varhaiskasvatuksen opettajien autenttisia kokemuksia sekä näihin kokemuksiin vaikuttavia tekijöitä. Kvalitatiivinen tutkimus sopii tämän tyyppiseen tilanteeseen, jossa ollaan kiinnostuneita tutkittavien ajatuksista, kokemuksista, tunteista ja merkityksistä kyseessä olevasta ilmiöstä. (vrt. Tuomi & Sarajärvi 2013, 165) Seuraavissa alaluvuissa esitellään tämän tutkimuksen aineiston hankinta menetelmää, kohderyhmää sekä aineiston analyysitapaa.

### 4.2.1 Haastattelu tutkimuksessa aineiston hankinta menetelmänä

Yleisesti ottaen tutkimuksessa menetelmien valintaa määrittelee keneltä tai mistä tietoa etsitään sekä minkälaista tietoa haetaan. Tässä tutkimuksessa halutaan selvittää Y-sukupolven varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia heidän työhyvinvointiinsa vaikuttavista tekijöistä. Työhyvinvointi on henkilökohtainen aihe ja luonnolliseksi tavaksi toteuttaa tämä tutkimus valikoitui yksilöhaastattelu, jossa ollaan suorassa vuorovaikutuksessa varhaiskasvatuksen opettajien kanssa. Haastattelussa tarjoutuu myös mahdollisuus arkojenkin aiheiden, kuten työhyvinvoinnin kokemusten, tutkimiseen sekä vastausten syventämiseen. (vrt. Hirsjärvi & Hurme 2014, 35; Hirsjärvi ym. 2003, 171) Tässä tutkimuksessa tavoitteena on korostaa tutkittavan näkemistä tutkimustilanteessa subjektina, joka on tutkimuksessa aktiivinen, merkityksiä luova osapuoli. Haastattelussa tavoitteena on korostaa haastateltavien henkilökohtaisia kokemuksia ja näkemyksiä sekä etsiä mahdollisia toisistaan poikkeavia kokemuksia. Tutkimuksen tavoitteena on myös ymmärtää syvällisemmin työhyvinvoinnin kokemuksen ilmiötä.

Tämän tutkimuksen haastattelukysymykset on muotoiltu etukäteen valmiiksi. Kysymykset ovat kaikille haastateltaville varhaiskasvatuksen opettajille samat, mutta kysymysten ja teemojen järjestys vaihtelee haastattelutilanteesta ja haastattelussa esiin tulleista aiheista riippuen. Haastateltavat voivat antaa vastauksensa omin sanoin eikä valmiita vastausvaihtoehtoja anneta etukäteen. (vrt. Hirsjärvi & Hurme 2014, 47) Tutkimuksen haastattelut toteutettiin keskustellen, kysymyksiä oli mahdollisuus toistaa ja mahdollisesti myös tarkentaa sekä selventää haastattelun aikana. Tämä on tutkimuksen edun mukaista, sillä näin pystyttiin oikaisemaan mahdollisia väärinkäsityksiä haastattelun aikana. Tutkimuksen haastatteluja varten on koostettu haastattelurunko (Taulukko 1), jonka mukaan tutkimus etenee.

| Taustatiedot (syntymävuosi, sukupuoli, koulutus, työkokemus varhaiskasvatuksessa) | |
|---|---|
| **KESKEINEN TEEMA** | **TARKENTAVAT KYSYMYKSET** |
| **TYÖHYVINVOINNIN MÄÄRITELMÄ** | Mitä sinulle tulee mieleen sanasta työhyvinvointi?<br>Mitä työhyvinvointi sinulle itsellesi merkitsee? |
| **TYÖN VOIMAVARAT VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJAN TYÖSSÄ** | Milloin koet, että voit työssäsi parhaiten?<br>Mitkä tekijät työssäsi tukevat työhyvinvointiasi parhaiten?<br>Mitkä konkreettiset käytännöt työpaikallasi tukevat työssä jaksamistasi?<br>Millaisia seurauksia sillä on, että voit työssäsi hyvin? |
| **TYÖN VAATIMUKSET VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJAN TYÖSSÄ** | Milloin koet, että et voi työssäsi hyvin?<br>Mitkä tekijät työssäsi kuormittavat sinua?<br>Mitkä konkreettiset käytännöt työpaikallasi kuormittavat työssä jaksamistasi?<br>Millaisia seurauksia on sillä, että voit työssäsi huonosti?<br>Koetko työhösi liittyvien kuormitustekijöiden muuttuneen työurasi aikana? Miten? |
| **TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN JA EDISTÄMINEN VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJAN TYÖSSÄ** | Miten pidät huolta omasta työssä jaksamisestasi?<br>Mitä voisit tehdä itse paremmin, jotta voisit työssäsi paremmin?<br>Miten organisaatiosi tukee työssä jaksamistasi?<br>Miten organisaatiosi voisi tukea työssä jaksamistasi vielä paremmin? |
| **MUUTA** | Esihenkilön vaikutus työhyvinvointiin<br>Työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin<br>Ajatukset alanvaihtoon liittyen |

**TAULUKKO 1.** Haastatteluruko

Haastattelurunko koostuu haastateltavien taustatiedoista sekä haastattelukysymyksistä. Haastattelukysymykset on laadittu neljän eri teeman alle. Teemassa yksi pohditaan työhyvinvoinnin määritelmää ja merkitystä. Teemassa kaksi ja kolme keskitytään työn voimavaroihin ja vaatimuksiin varhaiskasvatuksen opettajan työssä. Teemassa neljä syvennytään työhyvinvoinnin tukemiseen ja edistämiseen varhaiskasvatuksen opettajan työssä. Lisäksi jokaisessa haastattelussa haastattelun lopussa

varhaiskasvatuksen opettajat tarkentavat näkemyksiään ja ajatuksiaan esihenkilön ja työyhteisön vaikutuksesta työhyvinvointiinsa sekä kertovat mahdollisista alanvaihto ajatuksistaan. Ennen haastattelurungon muodostamista, tutkija on perehtynyt huolellisesti tutkimuksen käsitteellisiin lähtökohtiin sekä teoreettiseen viitekehykseen.

Koronapandemia tilanteesta johtuen haastattelut toteutettiin videoyhteyksin Teams- sovelluksen kautta. Jokainen haastattelutiulanne nauhoitettiin. Nauhoitettua tutkimusaineistoa kertyi noin seisemän tuntia. Haastattelujen jälkeen haastattelut transkriboitiin muuttamalla ne sanatarkasti tekstin muotoon. Litteroitua tekstiä kertyi 31 sivua.

### 4.2.2 Y-sukupolven varhaiskasvatuksen opettajat tutkimuksen kohderyhmänä

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat Y-sukupolveen kuuluvat varhaiskasvatuksen opettajat. Tutkimus lähti käyntiin syksyllä 2021, jolloin lähdettiin hakemaan tutkimuslupaa yhdestä varhaiskasvatus organisaatiosta. Kohdeorganisaation varhaiskasvatuksen suunnittelija hyväksyi tutkimuslupahakemuksen (Liite 1) syyskuussa 2021. Tutkimusluvan myöntämisen jälkeen varhaiskasvatusyksikön johtajat saivat sähköpostit, jotka välittivät yksiköissään työskenteleville varhaiskasvatuksen opettajille. Sähköposteista selvisi tutkimuksen tiedot, sisältö ja luottamuksellisuus. Suostumus tutkimukseen osallistumiseen ja haastatteluun perustui täysin vapaaehtoisuuteen. Haastatteluihin mukaan lähteneet varhaiskasvatuksen opettajat ottivat suoraan yhteyttä tutkimuksen toteuttajaan. Tutkimuksen empiirinen toteutus tapahtui tiiviissä ajassa syys-lokakuussa 2021. Jokainen haastattelu toteutettiin yksilöhaastatteluna.

Tutkimuksen kohderyhmä koostuu kahdeksasta saman kaupungin varhaiskasvatusorganisaatiossa varhaiskasvatuksen opettajan tehtävissä työskentelevästä henkilöstä. Haastattelujoukossa on seitsemän naista ja yksi mies. Työkokemus varhaiskasvatuksen opettajan tehtävissä vaihtelee haastateltavien kesken alle yhdestä vuodesta seitsemään vuoteen. Koulutustaustaltaan haastateltavista viisi on varhaiskasvatuksen kandidaatteja, yksi varhaiskasvatuksen maisteri ja yksi sosionomi (amk). Yksi haastateltavista

on epäpätevä, mutta opiskellut kasvatustieteitä ja toimii haastatteluhetkellä varhaiskasvatuksen opettajan tehtävissä. Osalla haastateltavista on kokemusta myös muista varhaiskasvatuksen kentällä olevista työtehtävistä kuten esimerkiksi varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tai perhepäivähoitajan työtehtävistä. Jotta tutkimus muodostaisi kattavamman otannan varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksistä haastateltavat työskentelivät kolmen eri varhaiskasvatusyksikön johtajan alaisuudessa.

### 4.2.3 Teoriasidonnainen aineiston sisältöanalyysi

Aineiston analyysissä on tässä tutkimuksessa käytetty sisältöanalyysiä, joka voidaan ymmärtää laajana metodisena viitekehyksenä. Tutkimuksen sisältöanalyysissa aineistoa on tarkasteltu väljästi ja sitä on ikään kuin järjestelty johtopäätösten tekoa varten. Aineistoa on myös tiivistetty sekä pelkistetty nostamalla esiin haastatteluista keskeisiä ilmiöitä. (vrt. Puusa & Juuti 2020, 148–149; Tuomi & Sarajärvi 2013, 103) Laadullisessa tutkimuksessa aineiston sisällönanalyysin tapoja ovat aineistolähtöinen, teoriasidonnainen (tai toiselta nimeltään teoriaohjaava) tai teorialähtöinen analyysi. Tässä tutkimuksessa sopivimmaksi analyysitavaksi on valikoitunut teoriasidonnaisen sisällönanalyysitapa, jossa teoria kytkeytyy analyysiin, mutta analyysi ei suoraan nouse teoriasta tai pohjaudu teoriaan. Näin ollen tutkijalla ei ole kaikkea mahdollista tietoa tutkittavasta asiasta, mutta sen perusteella, mitä tutkimuksessa havaitaan, voidaan tehdä teoriaan nojaten aineistosta tulkintoja. (vrt. Eskola 2015, 188; Vilkka 2021, 163–171; Tuomi & Sarajärvi (2013, 96) Tässä tutkimuksessa analyysia ohjaavat teoriat ovat Mankan (2012, 76) näkemys työhyvinvoinnin tekijöistä sekä Demeroutin ym. (2001, 499) työn vaatimusten ja voimavarojen malli (ks. myös Hakanen 2004, 254–255). Aineiston luokittelussa käytettään apuna taulukkoa (taulukko 2), jonka alaluokat muodostetaan aineistolähtöisesti, mutta yläluokat nousevat tutkimuksen taustalla olevasta työhyvinvoinnin teoriasta. Taulukossa 2 kuvataan esimerkein aineiston analyysin etenemistä.

| Alkuperäinen lausuma / ilmaus | Pelkistetty ilmaus (redusointi) | Alaluokka (klusterointi) | Yläluokka (abstrahointi) | Yhdistävä |
|---|---|---|---|---|
| Silloin kun meillä on toimiva tiimi, jonka kanssa tehdä töitä ja tota semmoset avoimet vuorovaikutuksellisesti hyvät välit tehdä töitä. (H2) | Toimiva tiimi, jonka kanssa avoin vuorovaikutus ja yhteistyö | Toimiva tiimiyhteistyö | Työn sosiaaliset voimavarat | Työn voimavarat |
| No heti tulee mieleen sairaspoissaolot, jos on henkilökuntaa pois ja sit no varsinkin, jos ei sijaista saa, niin kyllähän se sitten kuormittaa ihan selkeesti. (H1) | Henkilökunnan poissaolot ja sijaisten saatavuusongelmat | Toimimattomat sijaisjärjestelyt | Työn psykologiset vaatimukset | Työn vaatimukset |

**TAULUKKO 2.** Esimerkki tutkimuksen aineiston analysoinnista (vrt. Tuomi & Sarajärvi 2013, 118)

Tutkimuksen analyysivaihe aloitettiin lukemalla useaan kertaan läpi litteroitu aineisto mahdollisimman tarkasti ja huolella. Tämän jälkeen aloitettiin redusointivaihe, jossa aineistosta alettiin poimia tutkimuskysymysten kannalta oleellisia alkuperäisiä ilmauksia tai lausumia sekä pelkistää eli redusoida lausumia lyhyemmiksi ilmauksiksi. Redusointi vaiheen jälkeen aineistoa alettiin klusteroida eli ryhmitellä pelkistettyjä ilmauksia alaluokiksi. Klusterointi vaiheen jälkeen aineisto käsitteellistettiin eli abstrahoidaan yläluokiksi. (vrt. Tuomi & Sarajärvi 2013, 108–118) Aineistoa pelkistäessä ja luokittelua muodostaessa tutkimuksen alaluokiksi alkoi muodostua tutkimuksen kannalta keskeisiä teema alueita. Teemat nousivat myös tutkimuksen taustalla olevasta teoriasta ja käsitteistöstä eli työn vaatimusten ja voimavarojen mallista (Demerouti ym. 2001, 499; Hakanen 2004, 254–255).

# 5 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen tutkimustuloksia. Ensin kuvaillaan haastateltujen varhaiskasvatuksen opettajien määritelmää työhyvinvoinnista. Tämän jälkeen tarkastellaan varhaiskasvatuksen opettajien työn voimavaroja ja vaatimuksia sekä alanvaihtoon liittyviä ajatuksia. Seuraavaksi keskitytään varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksiin työhyvinvoinnin tukemiseen ja edistämiseen liittyen. Haastattelutilanteissa lopussa keskusteltiin myös jokaisen varhaiskasvatuksen opettajan kanssa työyhteisön ja esihenkilön vaikutuksesta heidän työhyvinvointiinsa. Näissä keskusteluissa ilmenneitä asioita on analyysivaiheessa yhdistetty myös tutkimustuloksiin. Seuraavissa tulosluvuissa haastateltujen lausumien lainauksissa käytetään (-) merkkiä, kun tutkija on poistanut tekstiä lausumista. Haastatellut varhaiskasvatuksen opettajien nimet on muutettu käyttäen lyhenteitä H1, H2, jne.

## *5.1 Varhaiskasvatuksen opettajien määritelmä työhyvinvoinnista*

Tutkimuksen ensimmäisessä teemaosiossa keskitytään varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin määrittelyyn. Haastattelu kysymyksinä tässä osiossa ovat: mitä sinulle tulee ensimmäisenä mieleen sanasta työhyvinvointi sekä mitä työhyvinvointi sinulle itsellesi merkitsee. Tutkimuksen analyysi osoittaa, että työhyvinvointia määritellessään haastatellut varhaiskasvatuksen opettajat korostavat positiivisia tunteita töihin tultaessa, töissä ollessa sekä sieltä lähtiessä. Työhyvinvoinnin määrittelyissään H5, H6 sekä H7 tuovat esiin myös työn ja muun elämän tasapainon merkityksen hyvinvoinnilleen. Yleisen hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin erottaminen on H2 näkemyksen mukaan haastavaa. Haastatteluissa tuli esiin myös työhyvinvoinnin merkityksen kannalta se, kuinka merkitykselliseksi ja arvokkaaksi oman työnsä kokee. Tätä asiaa pohtii seuraavassa H6:

> Ja sitten ylipäänsä se, että viihtyy siinä työssä, tuntee että tekee niinku arvokasta ja merkityksellistä työtä ja tota mitäs nyt muuta. Että ne työskentely olosuhteet on sitten sellaset, että sitä työtään pystyy tekemään mahdollisimman hyvin. (H6)

Haastatteluissa käy myös selväksi, että varhaiskasvatuksen opettajat näkevät työhyvinvoinnin käsitteen laaja-alaisuuden ja moninaisuuden. H2 kuvailee seuraavassa, kuinka moninainen työhyvinvointi voikaan olla:

> No mulle tulee työhyvinvoinnista mieleen sellainen olotila, että aamulla on hyvä lähteä töihin ja iltapäivällä on hyvä palata töistä. Eli että tavallaan semmonen fyysinen ja psyykkinen turvallisuus ja hyväolo täällä työpaikalla niinkun ilmenee. Sit ajattelisin, että jos tavallaan ne asiat ei toteudu niin sitten se työhyvinvointi ei ole välttämättä ihan kohdillaan. Työhyvinvointiin vaikuttaa varmasti siis todella moni asia, se ei mun mielestä ole missään tapauksessa minkään yksittäisen tekijän summa vaan se on aina monen asian yhteenliittymä miksikä sitä voisi sanoa. (H2)

Työpaikan tulisi olla lähtökohtaisesti H3 mielestä tasa-arvoinen ja tasavertainen paikka, jossa olisi hyvät yhteydet esihenkilöitten ja työntekijöiden välillä. H8 kuvailee työhyvinvoinnin määrittelyssään, että töihin lähtiessä tulisi olla positiivinen olotila sekä töissä ollessa jaksaisi hyvin ja töissä oleminen olisi kivaa. Töissä pitäisi viihtyä sekä sitä pitäisi jaksaa tehdä hyvin. Tätä asiaa kuvailee seuraavassa H4:

> No semmonen, että ei ole liikaa stressiä, viihtyy töissä, työ tuntuu mielekkäältä ja semmoselta, että sitä jaksaa tehdä. (H4)

Työhyvinvoinnin käsitettä määritellessään haastateltavat varhaiskasvatuksen opettajat kertovat myös työhyvinvoinnin merkityksestä heille itselleen. Kaikki haastatelluista näkevät työhyvinvoinnin merkityksen erittäin suurena heidän elämässään. Työn ja muun elämän vaikutus toinen toisiinsa näkyy varhaiskasvatuksen opettajien vastauksissa. Työn tulee varhaiskasvatuksen opettajien mielestä tuntua hyvältä ja siellä tulisi saada onnistumisen kokemuksia. H7 määrittelee työhyvinvoinnin merkityksen itselleen seuraavalla tavalla:

> No kyllä se tosi paljon merkitsee. Kyllä mä niinku koen, että jos ois semmonen työpaikka, missä mä kokisin et mä en voi hyvin, tai et se

> työhyvinvointi on jotenkin heikolla tasolla, niin kyl mä mieluusti lähtisin etsimään toista työpaikkaa. Kyl se on sellanen tosi olennnainen juttu. (H7)

## *5.2 Voimavaratekijät varhaiskasvatuksen opettajan työssä*

Tutkimuksen toisessa teema-alueessa keskitytään voimavaratekijöihin varhaiskasvatuksen opettajan työssä. Tähän aiheeseen virittävät seuraavat kysymykset: mitkä tekijät työssäsi tukevat työhyvinvointiasi parhaiten ja mitkä konkreettiset käytännöt työpaikallasi tukevat jaksamistasi. Voimavaratekijöistä keskustellessa haastatteluissa kysytään myös: milloin voit itse työssäsi parhaiten sekä millaisia seurauksia sillä on, että voit työssäsi hyvin. Haastattelun lopussa jokainen varhaiskasvatuksen opettaja kertoo vielä työyhteisön ja esihenkilön merkityksestä omalle työhyvinvoinnilleen. Analyysissä ilmenevät keskeisimmät varhaiskasvatuksen opettajan työn voimavaratekijät on jaoteltu seuraavaksi fyysisiin -, psykologisiin -, sosiaalisiin - ja organisatorisiin voimavaratekijöihin.

### 5.2.1 Fyysiset voimavaratekijät

Analyysivaihe osoittaa, että varhaiskasvatuksen opettajan työssä ei tässä tutkimuksessa noussut paljoa fyysisiä voimavaratekijöitä. Kuitenkin eräs haastatteluista varhaiskasvatuksen opettajista tuo esiin työnsä fyysisistä voimavaratekijöistä tilojen ja työskentelyvälineiden merkityksen seuraavalla tavalla:

> Sit yleisesti niinku se, että kaikki semmoset tilat ja välineet on kunnossa se on toki tärkeetä että, missä työskentelee, että se vastaa niihin tarpeisiin, jota sillä ryhmällä on. (H5)

Fyysisistä voimavaratekijöistä työssään mainitsi eräs varhaiskasvatuksen opettaja myös luottamuksen siihen, ettei satuta itseään töissä fyysisesti.

> Myös fyysinen turvallisuus on mun mielestä myös noussut, et sillon kun sun on niinkun luottamuksellista tulla töihin, et sä tiedät et kukaan ei sua täällä satuta millään tavalla kyl se on ihan semmonen suurin juttu. (H2)

### 5.2.2 Psykologiset voimavaratekijät

Psykologisista voimavaratekijöistä haastateltavat tuovat esiin omaan työhönsä vaikuttamisen merkityksen. Työ tuntuu mielekkäältä, kun aikatauluihin voi vaikuttaa sekä omaa luovuuttaan käyttää pedagogisessa toiminnassa lasten kanssa. H4 pohtii myös suunnitteluajan tuovan työhönsä joustoa:

> Se että voi vaikuttaa ite siihen, mitä siellä ryhmässä tehdään, niinku käyttää omaa luovuutta ja sitten myös ajankäyttöä jonkun verran meillä on se suunnittelu aika osa aika ryhmäajan ulkopuolella, että sitä pystyy sitten aikatauluttaa vähän oman halun mukaan. (H4)

Haastattelussa varhaiskasvatuksen opettajat kokevat myös työnsä kehittämisen esimerkiksi koulutusten kautta tärkeiksi voimavaratekijöiksi työssään. H2 kuvailee asiaa seuraavassa:

> Koulutukset koen, että itsensä kehittäminen on yks iso osa työhyvinvointia, että sä pystyt jatkuvasti kehittää ja tekee sitä työtä sillä tavalla kun haluat. Jokaisen työntekijän yksilölliset taidot sillä tavalla huomioon, että pystyy tekemään työtä sillä tavalla mikä tuntuu itselle hyväksi. Mahdollisuus kehittää itseään ja kehittyä tässä työssä. (H2)

Haastatteluissa useampi varhaiskasvatuksen opettaja mainitsee taukojen merkityksen työlleen tärkeänä psykologisena voimavaratekijänä. H1 ja H4 tähdensivät mahdollisuutta kahvitaukoihin, edelleen H3 ja H8 painottivat taukojen merkitystä, kuten seuraavassa ilmenee:

> Tauot äärimmäisen tärkeitä ja se työrytmitys, että välillä pääsee sinne kahville/teelle/syömään/irti siitä työstä hetkeksi et ne tukee hyvin paljon (H3)

> No ainakin siis toi että koitetaan saada noi tauot pidettyä toki se ei haittaa vaikka se joskus jää mutta kun on myös semmosia paikkoja, missä ei kuulemma pääse niinku oikeesti pitää taukoo ollenkaan. (H8)

H6 kokee ajoittaiset lomat ja niiden pitämisen voimavaratekijäksi työhyvinvoinnilleen. Varhaiskasvatuksen opettajista osa mainitsee myös työn ja vapaa-ajan erottamisen tärkeyden merkityksen voimavarana työssään.

### 5.2.3 Sosiaaliset voimavaratekijät

Varhaiskasvatuksen opettajan työn voimavaratekijöistä sosiaalisia voimavaratekijöitä ilmenee tutkimuksen analyysissa eniten. Tiimityö nousee tutkimuksessa yhdeksi keskeisimmäksi voimavaratekijäksi varhaiskasvatuksen opettajan työssä. Haastatteluissa varhaiskasvatuksen opettajista kaikki mainitsevat toimivan tiimiyhteistyön yhdeksi keskeisimmäksi voimavaraksi työssään. Opettajat näkevät tiimin erityisenä voimavarana silloin, kun vuorovaikutus tiimin jäsenten välillä oli hyvää positiivisen – ja rakentavan palauteen, avoimen keskusteluilmapiirin sekä selkeän työnjaon kautta.

> Ja ehkä ykkös juttu koen, että hyvä toimiva tiimi on mulle se avainsana varsinkin tässä vakaopen työssä on mulle niin tärkeää että tiimi toimii. Niin jotenkin mä koen, että se kumpuaa ja lähtee siitä. (H1)

> Silloin kun meillä on toimiva tiimi, jonka kanssa tehdä töitä ja tota semmoset avoimet vuorovaikutuksellisesti hyvät välit tehdä töitä. (H2)

> Et jos se niinku tiimiyhteistyö toimii siinä hyvin ja saa niinku tukea siltä omalta tiimiltä ja niiltä kollegoilta. (H6)

Osa haastatelluista varhaiskasvatuksen opettajista mainitsee myös erityiseksi voimavaraksi tiimityössä työskentelyn toisen varhaiskasvatuksen opettajan kanssa.

Tutkimuksessa toiseksi keskeiseksi työn voimavaraksi nousee koko työyhteisön merkitys varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvoinnille. Haastatteluissa kaikki varhaiskasvatuksen opettajat korostavat työyhteisön merkitystä työhyvinvoinnilleen erittäin suureksi. Työyhteisöltä saamansa tuen lisäksi, haastateltavista yksi nosti esiin myös varhaiskasvatuksen erityisopettajalta saamansa tuen merkityksen työssään. Erityisenä voimavarana työyhteisössä opettajat näkevät hyvän positiivisen ilmapiirin, jota pidetään yllä työyhteisöissä esimerkiksi toisten auttamisella ja tukemisella sekä huumorilla. Haastatteluissa selviää, että eri työyhteisöissä on erilaisia keinoja positiivisen ilmapiirin ylläpitämiseen. Varhaiskasvatuksen opettajat näkevät nämä keinot hyvin merkityksellisinä yhteishengen kohottajina. H5 ja H7 kuvailevat asiaa seuraavalla tavalla:

> Koko se työyhteisö sillä tavalla sen tiimin lisäksi, että siinä on semmoset arjen asiat kunnossa, että se arki rullaa hyvin ja sillon kun tarvii toisen apua kysellä kokee saavansa vastauksia niihin. (H5)

> Talon sisällä, jos on semmonen henki, että autetaan toisia. Et on semmonen tietää et muista ryhmistä tullaan kyllä auttamaan, jos on semmonen tilanne, että tarvitaan ryhmässä apua. Yleisesti ehkä se ilmapiiri, mikä on talossa, et on semmonen positiivinen on niinku sillei kiva työyhteisö ja semmonen, että tsempataan tosia ja on hauskaa (H7)

Tiimin ja työyhteisön lisäksi varhaiskasvatuksen opettajat nostavat keskeisimmäksi voimavarakasi työssään esimiestyön merkityksen. Varhaiskasvatuksen opettajat kokevat esihenkilön erityiseksi voimavaraksi työssään, mikäli heillä oli hyvät keskusteluyhteydet omaan esihenkilöönsä ja he saivat tukea esihenkilöltä työssään. H1 ja H2 kuvailevat näkemystään seuraavalla tavalla:

> Ja kyllä mä sen esimiestyön haluan nostaa, että se on tosi merkittävää, että on se esimiehen tuki ja läsnäolo, vaikkei fyysisesti niin, että on saatavilla ja sellainen ihmisläheinen esimies (H1)

> Sit kyl mä nään myöskin tavallaan johtajuuden niinkun yhtenä aika hyvin tärkeenä osana työhyvinvointia. Et on tavallaan se esimies, joka kantaa sen viimeisen vastuun ja joka antaa sit tavallaan myös vastuuta meille työskennellä tässä, et kyllä sieltä lähtee hyvinvointiin aika paljon, et millä tasolla tätä hommaa johdetaan. (H2)

Vaikka esihenkilö ei olisi fyysisesti läsnä joka päivä, ei se osalle varhaiskasvatuksen opettajista muodostu kuormitukseksi. Osalle varhaiskasvatuksen opettajille riittää tieto esihenkilön saavutettavuudesta sekä se, että esihenkilö on jollainlailla perillä lapsiryhmien tilanteista. H1 kuvailee kokemustaan seuraavalla tavalla:

> No ainakin tässä talossa on oikein hyvällä mallilla esihenkilön saatavuus, vaikka ei ole joka päivä tässä yksikössä läsnä, on joka päivä puhelimitse tai sähköpostitse saatavilla tietää, että hän on minun tukena oli asia kuin asia. (-) Ja sitten on mielestäni tosi tärkeää, että hän on niinkun kartalla, mitä täällä tapahtuu ja osaa asettua myöskin meidän työntekijöiden asemaan eikä vain ole se esihenkilö tuolla ylhäällä korkeuksissa. Välillä tulee tonne ryhmään ja vähän kattelee ja tiedostaa että minkälaisia lapsia tuolla on ja mikä on se yleinen meininki missäkin ryhmässä. (H1)

Sosiaalisena voimavaratekijänä varhaiskasvatuksen opettajat nostavat työssään myös lasten merkityksen. H8 kuvailee seuraavalla tavalla lasten hänelle aikaansaamia positiivisia tunnetiloja:

> Kyllä se ihan kiva on tulla töihin ja kun näkee, että ne kakskymmentä tulee sieltä hymyillen, halaa ja huutaa sun nimee, niin onhan se vähän niinku hallille saapuis hyvänä pelaajana. (H8)

### 5.2.4 Organisatoriset voimavaratekijät

Haastatelluista varhaiskasvatuksen opettajista H6 ja H7 opettajaa mainitsevat voimavarana työssään sen, jos organisaation sijaisjärjestelyt toimivat ja sijaiset ovat tuttuja. Tutkimuksen analyysi osoittaa, että osa varhaiskasvatuksen opettajista kokee myös palaverit työssään voimavarana. Varhaiskasvatuksen opettajat kokevat erityisesti tiimipalaverin tärkeäksi mutta näkevät merkityksellisiksi myös muut talon palaverit sekä opettajien pedagogisten palaverit. H6 kuvaa palaverien merkitystä työssään seuraavalla tavalla:

> Tietysti tietyllä tavalla ne palaverikäytännnötkin kuormittaa ne sitoo tosi paljon porukkaa mut sitten taas koska ne palaverit on tosi tärkeitä niin sitten ei niitä oikein niinku taas oikein voi kuormittuviks tekijöiks niinku laittaa et ne on sellasia järjestelykysymyksiä. (H6)

Eräs varhaiskasvatuksen opettajista tuo esiin työn kannalta olennaiseen keskittymisen tärkeyden. Palaverirakenteita pohtiessa onkin tärkeää miettiä, mitkä palaverit palvelevat työtä. Hän kuvaa asiaa seuraavalla tavalla:

> Nyt meillä on tosi sellanen esimies, joka niinku paljon pitää esillä sitä, että keskitytään olennaiseen ja ei tarvii niinku kaikkeen kaikkia maailman asioita ei tarvii yrittää saada tehtyä siinä omassa ryhmässä tai meidän päiväkodissa tai muuta ja on myös tota pyritty vähentämään tämmösiä mitään ylimääräsiä palavereja tai kokouksia tai muita, että pystyis oikeesti tekemään sitä työtä. (H4)

## *5.3 Vaatimukset varhaiskasvatuksen opettajan työssä*

Tutkimuksen kolmannessa teemaosiossa selvitetään varkaiskasvatuksen opettajan työssä ilmeneviä vaatimuksia ja kuormitustekijöitä. Tähän aiheeseen johdattelevat seuraavat kysymykset: milloin koet, että et voi työssäsi hyvin, mitkä tekijät työssäsi kuormittavat sinua sekä mitkä työpaikkasi käytännöt kuormittavat sinua. Lisäksi tässä kohtaa tutkimusta kysytään millaisia seurauksia haastateltavat näkevät työpahoinvoinnilla olevan sekä kokevatko he työhönsä liittyvien kuormitustekijöiden jotenkin muuttuneen työuransa aikana. Kuten työn voimavaratekijöitäkin edellä, myös analyysissa nousseita työn vaatimustekijöitä on jaoteltu seuraavaksi työn fyysisiin -, psykologisiin -, sosiaalisiin – ja organisatorisiin vaatimuksiin.

Yleisesti varhaiskasvatuksen opettajan työn vaatimuksista keskustellessa ilmenee haastateltujen opettajien kokevan työssään tällä hetkellä enemmän voimavaratekijöitä kuin vaatimustekijöitä. Vaatimuksia miettiessään lähes useat opettajat tuovat esiin tämänhetkisen olotilansa työssään olevan hyvä tai erinomainen ja pohtivat vaatimuksia lähinnä mahdollisina vaatimuksina eivät niinkään tämänhetkisinä vaatimuksina. Eräs varhaiskasvatuksen opettaja kiteyttää osuvasti varhaiskasvatusalaan liittyvien kuormitustekijöiden olevan alaan liittyviä ominaisuuksia. Näin ollen näistä ei välttämättä kokonaan päästäkään eroon, vaan merkittäväksi nousee juuri työn voimavaroilla vaatimusten puskurointi.

> Ehkä mä koen, että niinku kuormittavimmat asiat tässä työssä on semmosia, mitkä tavallaan ovat tän työn. Ei niistä ehkä koskaan pääse eroon. Just se melu, mitä siinä ryhmässä jonkun verran tulee tai sitten, että on monilla yhtä aikaa tarpeita eihän ne koskaan niinku kokonaan tuu katoamaan tämmösestä ryhmämuotoisesta kasvatuksesta. Tärkeintä on löytää joku semmonen tasapaino tähän, että se ei käy kuitenkaan liian raskaaks se työ. (H4)

### 5.3.1 Fyysiset vaatimukset

Haastatelluista varhaiskasvatuksen opettajista H1, H4 ja H7 mainitsevat päiväkodin fyysiset tilat kuormitustekijäksi työssään. Opettajat mainitsevat erityisesti ahtaiden eteistilojen sekä toimimattomien tavaroiden ja vaatteiden

säilytysjärjestelyiden hankaloittavan arkea. Varhaiskasvatuksen opettajista osa mainitsee myös melun aiheuttavan kuormaa heidän työssään. Opettajat näkevät kuitenkin, että melulle on paljon tehtävissä arjen suunnittelulla ja esimerkiksi pienryhmäpedagogiikalla. Joskus kuitenkin myös fyysiset tilat voivat estää jakautumisen pienempiin ryhmiin. H4 kuvailee melun ja huonojen tilojen vaikutusta toinen toisiinsa seuraavalla tavalla:

> Siis melu on semmoinen, mikä vaikuttaa työhyvinvointiin. Nää tilat on selaset, koska ei oo paljoa niinku tilaa jakautua, niin sitten sitä meluakin täällä riittää usein (H4)

### 5.3.2 Psykologiset vaatimukset

Resurssien riittämättömyys varhaiskasvatuksen opettajan työssä mainitaan ajoittain kuormittavaksi tekijäksi. Resurssit liittyvät haastateltujen mukaan avun saantiin esimerkiksi haastavien lasten kanssa tai sijaisten saatavuuteen poissaolotilanteissa. Mikäli resurssit tehdä työtä ovat riittämättömät, aiheuttaa se henkistä ponnistelun tarvetta työssä.

> Semmoset muuttuvat tilanteet omalla laillansa. Mut toisaalta meillä kyllä hirveen hyvin on nyt tässä hetkessä ainakin tämmösiin nopeisiinkin muutoksiin saatu ratkaisuja ja niinku apuja. (H5)

> No ehkä sillon jos siinä kuormitetaan liikaa kaikella niin sanotusti ylimääräisellä. Esimerkiks oon kuullut, että on ollut sitä, että lapsella on selkeesti tuen tarvetta, mutta sulle ei millään löydetä sitä resurssia ja sitte se on jatkuvaa pientä semmosta ylimäärästä pelkoo siitä, että satuttaako se lapsi muita tai sua tai itteensä ja sitten sä joudut niinku olemaan semmonen periaatteessa ylimääräinen ressitila päällä koko ajan sen takia, että henkilökunta resurssit ei oo täyttynyt. Niin se nyt vois olla semmonen tietysti mikä vaikuttaa (H8)

Myös tietynlainen kiire työssä on osan haastatteluun osallistuneen varhaiskasvatuksen opettajan mielestä kuormitustekijä työssä. Kiirettä koetaan esimerkiksi työhön sisältyvistä velvoitteista kuten arvioinneista ja muista kirjallisista töistä johtuen. H6 pohtii myös tietynlaisen toimintakulttuuriin liittyvän asian aiheuttavan työssään kuormaa seuraavalla tavalla:

> No tulee nyt ihan äkkiseltään mieleen tämmönen suomalainen ulkoilukulttuuri et ko on kyse noista pikku taaperoista ni onko välttämättä aina pedagogisesti perusteltua lähteä ulos säällä kuin säällä. (H6)

Erityistä ponnistelua ja kuormitusta varhaiskasvatuksen opettajan työssä aiheuttavat osalle haastatelluista varhaiskasvatuksen opettajista henkilökunnan poissaolot. Erityisesti jos sijaista ei näissä tilanteissa saada, kokevat varhaiskasvatuksen opettajat työskentelyn ajoittain erittäin hankalaksi. Haastatelluista yksi tuo esiin myös vaihtuvien sijaisten itsessään olevan kuormitustekijä opettajan työssä. Hänen mukaansa sijaisten kanssa työskennellessä helposti ottaa itse kaiken vastuun ryhmän toiminnasta ja näin kuormittaa itseään liiallisella työnteolla. Yksi varhaiskasvatuksen opettaja mainitsee myös työvuorojen nopeat muutokset, jotka liittyvät henkilökunnan äkillisiin poissaoloihin, kuormitustekijäksi työssään.

### 5.3.3 Sosiaaliset kuormitustekijät

Tutkimuksen analyysi osoittaa toimivan tiimin tuovan voimavaroja työhön ja puolestaan toimimattoman tiimin kuormittavan työssä ja tuo vaatimuksia työhön. Lähes kaikki varhaiskasvatuksen opettajat tuovat haastattelussa esiin heidän tämänhetkisen tiiminsä toimivan kuitenkin hyvin.

> Mä en oo silloin voinut mun työssäni hyvin, kun mulla on ollut semmoinen tiimi, jonka kanssa mä en tuu toimeen ja mun kanssa ei tulla toimeen. (H3)

> Tällä hetkellä ei ole semmoisia mutta teoreettisesti voisin ajatella todella erilaiset arvomaailmat tai kemiat työtiimin kanssa niin se vois olla semmonen heikentävä puoli. (H2)

H6 kuvailee tämänhetkisen työyhteisön ilmapiirin merkitystä työhyvinvoinnilleen seuraavalla tavalla:

> Yleinen ilmapiiri, työyhteisö. Kyllä se ilmapiiri tosi paljon vaikuttaa, että miten sitten asioista puhutaan ja mitä asioita siellä nostetaan sitten esille. Et keskitytäänkö niinku hyvään ja positiiviseen. (-) (H6)

Varhaiskasvatuksen opettajat näkevät haastavien tuen lasten kuormittavan heidän työssään silloin kun resurssit ovat riittämättömät. Resursseilla tässä kohtaa varhaiskasvatuksen opettajat tarkoittavat esimerkiksi sitä, etteivät saa tarpeeksi tukea työlleen haastavien lasten kanssa. Myös vanhempien kanssa tehtävä työ kuormittaa osaa haastatteluun osallistuneista varhaiskasvatuksen opettajista. Kuitenkin esimerkiksi esihenkilöltä tuen saaminen näissä haastavissa tilanteissa koetaan merkitykselliseksi.

Tutkimuksessa kaikki haastatellut varhaiskasvatuksen opettajat tuovat esiin esihenkilön merkityksen työhyvinvoinnilleen. Enemmistön vastauksista ilmenee tämänhetkisen esihenkilön olevan voimavara heidän työssään. Kuitenkin yksi haastatelluista tuo esille esihenkilön vähäisen läsnäolon vaikuttavan työssään saamaansa tukeen. Esihenkilön huono saavutettavuus työyksikössä kääntyy varhaiskasvatuksen opettajan työn kuormitustekijäksi.

### 5.3.4 Organisatoriset vaatimukset

Haastatteluissa käy ilmi varhaiskasvatuksen opettajan työn sisältävän myös paljon erilaisia palavereja. Varhaiskasvatuksen opettajista osa näkee palaverien merkityksen työssään keskeisenä ja tärkeänä, kun taas osa kokee myös palaverit osittain kuormittaviksi. Haasteena ja kuormittavana piirteenä palavereissa koetaankin ajan löytyminen arjessa kaikille tärkeille palavereille. H6 kuvailee tätä asiaa seuraavalla tavalla:

> Tietysti tietyllä tavalla ne palaverikäytännötkin kuormittavat; ne sitoo tosi paljon porukkaa mut sitten taas koska ne palaverit on tosi tärkeitä niin sitten ei niitä oikein niinku taas oikein voi kuormittuviks tekijöiks niinku laittaa et ne on sellasia järjestelykysymyksiä (H6)

Eräs haastatelluista varhaiskasvatuksen opettajista kokee myös tiedonkulun haasteet sekä puutteellisen perehdytyksen työssään kuormittavana tekijänä tällä hetkellä. Yksi haastateltu nostaa myös työsuhteen alkuun sijoittuvan liiallisen perehdyttämisen hetkelliseksi kuormitustekijäksi.

### 5.3.5 Alanvaihtoon liittyvät ajatukset

Tutkimuksessa selvitetään myös haastateltujen varhaiskasvatuksen opettajien ajatuksia alan vaihtoon liittyen. Seitsemän varhaiskasvatuksen opettajaa kahdeksasta harkitsee alanvaihtoa jollain tasolla. Jotkut opettajista ovat jo kouluttautumassa lisää, tavoitteenaan vaihtaa kokonaan alaa tai päästäkseen varhaiskasvatusalalla tulevaisuudessa uusiin tehtäviin. Yksi varhaiskasvatuksen opettaja on jo kokeillut muita tehtäviä.

> En missään nimessä ajattele, että jään tästä työstä niinkun eläkkeelle, että kyllä mä koen semmosta jotain uuden kaipuuta sit kuitenkin vielä. (H5)
>
> En ihan niinku täysin alanvaihtoa mutta olen ajatellut, että en näe itseäni sitten joskus tulevaisuudessa sitte tässä varhaiskasvatuksen opettajan työssä. (H6)

Yksi varhaiskasvatuksen opettajista liittää alanvaihtoajatuksensa kulloiseenkin tilanteeseen ja olotilaansa työssä. Näin hän asiaa miettii:

> Kyllä mä viime vuonna enemmän mietin, että mitä mä teen jatkossa, että haluanko mä opiskella vielä jotain muuta. Alkoi miettiä vähän muitakin vaihtoehtoja, että onks tää mun juttu. Mut nyt taas, kun on ollut jotenkin helpompaa, sit aattelee okei tää voi olla näinkin kivaa. Ei oo aatellu niin paljon sit niitä muita vaihtoehtoja, ku on viihtynyt tässä. (H7)

## *5.4 Työhyvinvoinnin tukeminen varhaiskasvatuksen opettajan työssä*

### 5.4.1 Varhaiskasvatuksen opettajan henkilökohtainen panos omaan työhyvinvointiin

Varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksiin työhyvinvoinnin tukemisen ja edistämisen teemaan liittyen perehdytään tutkimuksessa seuraavin kysymyksin; miten pidät huolta omasta työssä jaksamisestasi sekä mitä voisit vielä itse tehdä paremmin, jotta voisit työssäsi paremmin. Tutkimuksessa käy ilmi, että opettajat näkevät oman henkilökohtaisen hyvinvoinnin merkityksen myös työhyvinvoinnin

kannalta merkityksellisenä. Suurin osa varhaiskasvatuksen opettaja korostaakin levon, ravinnon ja liikunnan merkitystä työhyvinvoinnin kannalta oleellisena. Jotkut varhaiskasvatuksen opettajat näkevät oman työhyvinvoinnin ylläpidon keinona myös itsensä kehittäminen koulutusten kautta.

> Opiskelen, kehitän itseäni tavallaan koko ajan ja seuraan sillä tavalla kasvatus- ja ehkä ohjausalan asioita aika paljon et ne kiinnostaa mua ja oikeastaan aikapaljon ehkä sen kautta tulee sitä hyvinvointiakin, kun tähän saa kaikkea uutta ja kivaa sitten sieltä nostettua sieltä oman opiskelun kautta esiin. (H2)

> Yrittää pysyä ajan hermolla tässä työssä niin kyl se lisää sitä, että on niinku semmosessa uudessa ei nyt kaikkeen en nyt se kaikken innokkain kaikkea uutta ole ottamaan mukaan mutta sillätavalla että ei jämähdä käyttää niitä samoja tapoja ja samoja oppeja se on niinku tärkeetä (H5)

Muutama varhaiskasvatuksen opettaja näkee merkityksellisenä työhyvinvointinsa kannalta sen, että käyttäisi vielä enemmän aikaa työnsä suunnitteluun ja lapsiryhmän struktuurin rakentamiseen.

Työpäivän aikana pidettävät tauot näkee H7 tärkeinä. Erityisen tärkeänä keinona työhyvinvoinnin näkökulmasta useampi varhaiskasvatuksen opettaja näkee työn ja vapaa-ajan erottamisen merkityksen. Töitä ei haluta kantaa kotiin ja työajan riittävyydestä on haastateltavien mukaan huolehdittava. Osa varhaiskasvatuksen opettajista myöntää, että voisi vielä tarkemmin rajata työtä ja vapaa-aikaansa. H1 kuvailee asiaa seuraavalla tavalla:

> No ehkä vielä enemmän rajata sitä niinku että työt tehdään työpaikalla ja sitten kotona mietitään ihan muita juttuja. En kyllä siis vello ja vatvo työasioita kotonakaan mutta kun meillä on suunnitteluaikaa kolme tuntia työpaikan ulkopuolella (-) Tällä hetkellä ei kuormita mutta ehkä pidemmän päälle saattaa olla tekijä, joka vaikuttaa. (H1)

Ergonomia asiat puhututtavat osaa varhaiskasvatuksen opettajista. Niihin toivotaan enemmän panostusta, koska työ tapahtuu pienten lasten kanssa hankalissa asennoissa. H1 kuvaa asiaa seuraavalla tavalla:

> Työ ergonomian asennot ja sen huomioiminen arjessa, aina pitäisi muistaa laskeutua lasten tasolle. (H1)

### 5.4.2 Organisaation tuki varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvoinnille

Työhyvinvoinnin tukemisen teema-alueessa perehdytään lisäksi organisaation työhyvinvoinnille tarjoamaan tukeen esittämällä haastatelluille seuraavat kysymykset: miten organisaatiosi tukee työhyvinvointiasi ja miten organisaatiosi voisi tukea vielä enemmän työhyvinvointiasi. Osa haastatelluista varhaiskasvatuksen opettajista näkee työskentely organisaationsa panostavan heidän työhyvinvointiinsa tarjoamalla erilaisia koulutuksia. Varhaiskasvatuksen opettajista H2 kuvailee organisaation tukea työhyvinvoinnilleen mm. seuraavalla tavalla:

> (-) sit kyl mä nään myöskin tavallaan johtajuuden niinkun yhtenä aika hyvin tärkeenä osana työhyvinvointia et on tavallaan se esimies joka kantaa sen viimeisen vastuun ja joka antaa sit tavalaan myös vastuuta meille työskennellä tässä et kyllä sieltä lähtee hyvinvointiin aika paljon et millä tasolla tätä hommaa johdetaan. (H2)

Keskeisenä organisaation tukimuotona työhyvinvoinnilleen varhaiskasvatuksen opettajat näkevät myös kaupungin vuosittain tarjoaman e-passiedun sekä erilaiset liikuntamahdollisuudet kuten esimerkiksi jumpat ja uimahallialennukset.

Haastatelluista varhaiskasvatuksen opettajista muutama ei näe juurikaan organisaation vaikutusta työhyvinvointiinsa. H4 kuvailee asiaa seuraavalla tavalla:

> Hmm.. no enpä tiedä mun mielestä se on aika paljon niinku esimiehen oma-aloitteisuuden vastuulla tai sillä tavalla, että mä en koe niinku että ylemmältä taholta tulis kauheesti mitään tota panostusta tähän työhyvinvointiin. No on meillä joku määräraha tähän tyhypäivään joka on erittäin pieni niin tota vuosittain mutta että sekin sitten järjestetään kyllä itse niinku oman porukan voimin ikäänkun pitää hoitaa ne kaikki varaukset ja muut. Joo meillä on nykyään kyllä se e-passi, no se on tietysti semmonen että siitä se varmaan jossain määrin lisää tätä yleistä hyvinvointia riippuen mihin sitä sitten käyttää (H4)

Haastatelluilla varhaiskasvatuksen opettajilla on erilaisia ajatuksia siitä, kuinka heidän organisaationsa voisi heidän työhyvinvointiaan tukea vielä enemmän. Näitä keinoja ovat esimerkiksi työpäivään sisältyvät hyvinvointihetket sekä työntekijöiden liikunnan tukeminen vieläkin enemmän. Osa varhaiskasvatuksen opettajista mainitsee myös mahdollisen palkankorotuksen työhyvinvointiaan

tukeva keinona. Mentoroinnin tarjoaminen varhaisessa työuran vaiheessa sekä työnkierto mainitaan myös tutkimuksessa keinoiksi, jotka joidenkin varhaiskasvatuksen opettajien mielestä tukisivat heidän hyvinvointiaan. Varhaiskasvatuksen opettajista osa näkee myös tarpeellisena työhyvinvointinsa tukemisen näkökulmasta sen, että heidän organisaationsa tarjoaisi lisää henkilöstöresursseja ryhmiin.

# 6 YHTEENVETO JA POHDINTA

Viimeisessä luvussa syvennytään tutkimuksen tuloksiin verraten niitä aiempiin tutkimustuloksiin. Luvussa tarkastellaan myös tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä. Lopuksi kootaan yhteen johtopäätökset ja tuodaan esiin mahdollisia jatkotutkimusideoita.

## *6.1 Tutkimustulosten tarkastelu*

Varhaiskasvatuksessa viime vuosina tapahtuneet muutokset ovat osa varhaiskasvatuksen opettajien työssään kokemaa hyvinvointia. Varhaiskasvatuksen opettajan työn painopisteen muuttuminen entistä pedagogisempaa suuntaan vaatii varhaiskasvatuksen opettajilta kykyä muuttua ja muuntautua työssään. Kuten Karila (2013) toteaa, varhaiskasvatuksen ammattisukupolveen kuuluvilta vaaditaan kriittistä reflektointia sekä valmiutta kyseenalaistaa omaksumiaan ajattelutapoja jatkuvasti muotoutuvan uuden tutkimustiedon äärellä. Valmiita vastauksia ei löydy aiempien ammattisukupolvien ratkaisuista tai kokemuksista, koska tilanne varhaiskasvatuksessa on monilta osin kaikille uusi ja muuttunut. (Karila 2013, 28) Tutkimukseen osallistuneista varhaiskasvatuksen opettajista osa kokee yhdeksi työnsä voimavaraksi kouluttautumisen ja uuden oppimisen. Valmius ja tahto uuden tiedon omaksumiseen siis tämän tutkimuksen mukaan löytyy. Myös Syrjä (2014, 255) toteaa Y-sukupolven piirteisiin kuuluvan jatkuvan oppimisen janon sekä kyvyn sietää muutoksia työssään.

Tutkimuksessa osa varhaiskasvatuksen opettajista mainitsee lapset ja työn heidän kanssansa voimavaraksi työssään. Myös esimerkiksi Nislin (2016a, 43; 2016b, 220) on tehnyt tutkimuksessaan saman tyyppisiä havaintoja, joiden mukaan vuorovaikutus lasten kanssa nähdään varhaiskasvatustyössä yhtenä

hyvinvointia edistävänä asiana ja varhaiskasvattajat ovat motivoituneita työskentelemään lasten parissa.

Tutkimuksessa varhaiskasvatuksen opettajien työn voimavaratekijöistä yhdeksi keskeisimmäksi nousee tiimityö. Tiimi antaa tutkimukseen osallistuneille varhaiskasvatuksen opettajille parhaimmillaan hyvinvoinnin ja onnistumisen kokemuksia työssä. Minkälainen tiimi tahansa ei kuitenkaan ole työssä voimavara, vaan varhaiskasvatuksen opettajat kuvailevat toimivaa tiimiä avoimien vuorovaikutuksellisten suhteiden kautta. Myös Aho (2011, 191) nimeää tiimityön sekä toimivan avoimen keskustelukulttuurin olevan opettajan työn menestyksen edellytyksiä. Nislinin (2016a, 43–44) tutkimus osoittaa tiimityöskentelyn olevan sekä laadukkaan pedagogisen työn että myös kasvattajien tiimin jäsenten hyvinvoinnin vahvistamisen kannalta merkittävää.

Osa tutkimuksen haastatelluista varhaiskasvatuksen opettajista tuo esiin tiimityöhön liittyvän myös mahdollisia ongelmia ja haasteita. Osan kokemuksissa haasteet eivät kuitenkaan näyttäytyneet tämän hetken tiimissä, vaan suurin osa haastatelluista koki sen hetkisen tiiminsä merkittäväksi voimavaraksi työssään. Standiferin ja Lesterin (2018) tutkimuksessa puolestaan todetaan Y-sukupolvella olevan vähemmän tiimisuuntautuneisuutta kuin aiemmilla sukupolvilla. Heidän tutkimuksessaan korostetaan, että mikäli Y-sukupolven edustajia on tiimityössä, tulisi heidän saada tiimitaidoilleen koulutusta sekä mahdollisuuksien mukaan sijoittua useiden samanikäisten kollegoiden kanssa samaan tiimiin. (Standifer & Lester 2018, 221–222) Tässä tutkimuksessa ei kartoitettu haastateltujen varhaiskasvatuksen opettajien tiimin rakennetta tiimin henkilöiden iän näkökulmasta. Tutkimuksessa kuitenkin ilmeni, että osa tutkimukseen osallistuneista varhaiskasvatuksen opettajista työskentelee toisen varhaiskasvatuksen opettajan kanssa samassa tiimissä. Toisen varhaiskasvatuksen opettajan kanssa työskentely koetaan tämän tutkimuksen mukaan vaikuttavan varhaiskasvatuksen opettajien työssään kokemaan hyvinvointiin positiivisesti. Ranta (2022) pohtii tiimityöhön vaikuttavan aina tiimin henkilökemioiden. Onkin tärkeää keskustella avoimesti tiimin kesken, jos henkilökemioista aiheutuu työhön kuormittavia tunteita. (Ranta 2022, 13)

Oman tiimin lisäksi varhaiskasvatuksen opettajat näkevät koko työyhteisön merkityksen työhyvinvoinnilleen suurena. Varhaiskasvatuksen opettajat korostavat erityisesti työyhteisön positiivista ilmapiiriä voimavarana työssään.

Nislin (2016a, 43–44) on tutkimuksessaan tehnyt myös huomioita, joiden mukaan varhaiskasvatustyön keskeisinä voimavaroina nähdään työkavereiden tuki ja arvostus. Tämän tutkimuksen haastateltujen varhaiskasvatuksen opettajien mukaan erilaiset yhteisölliset hetket työyhteisössä sekä positiivisuus työnteon arjessa työyhteisön kesken ovat voimavaroja heidän työyhteisöissään. Nakari (2003, 196) on tehnyt väitöskirjassaan saman suuntaisia huomioita, joiden mukaan työntekijöiden toisilleen tarjoama tuki ja vastuunkanto työilmapiirin luomisesta, ovat työhyvinvoinnin kannalta merkittäviä. Myös Mankan (2012, 115) mukaan toimivan työyhteisössä vuorovaikutus työyhteisön jäsenten kesken on avointa ja positiivista sekä ryhmän toimivuus on yhteisten pelisääntöjen kautta hyvää.

Tutkimus osoittaa myös esihenkilön suuren merkityksen varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvointia tarkastellessa. Tutkimukseen osallistuneista varhaiskasvatuksen opettajista suurin osa koki tutkimuksen teko hetkellä olevan esihenkilönsä voimavarana työssään. Esihenkilön merkittävästä roolista on tehnyt huomioita myös Nislin ym. (2015), joiden tutkimuksessa ilmenee esihenkilön tuen liittyvän työntekijöiden stressin säätelyyn sekä tiimeissä tehtävän työn pedagogiseen laatuun ja näin ollen olevan erittäin tärkeä voimavara varhaiskasvatuksen henkilöstölle heidän työssään. Ukkonen-Mikkola ja Fonsén (2018, 52) toteavat varhaiskasvatuksen opettajien toivovan johtajaltaan kuulluksi tulemista sekä jaettua johtajuutta. Tämän tutkimuksen haastateltujen varhaiskasvatuksen opettajien huomiot ovat samansuuntaisia; osan mielestä esihenkilön saatavuus ja tavoitettavuus, esimerkiksi puhelimitse tai sähköpostilla, on tärkeää, mutta suurimmalle osalle esihenkilön fyysinen päivittäinen saatavuus ja läsnäolo ei näytellyt niin suurta roolia. Standiferin ja Lesterin (2018) tutkimuksen mukaan Y-sukupolvi toivoo esihenkilöiden delegoivan heille mahdollisimman paljon vastuuta, jotta heidän mielenkiintonsa työtä kohtaan säilyisi. Millenniaalit etsivät suurempaa tukea esihenkilöiltään ja toivovat esihenkilönsä olevan miellyttävä sekä rehellinen henkilö. (Standifer & Lester 2018, 220–222) Myös tämän tyyppiset kuvailut esihenkilöstä nousevat tässä tutkimuksessa esiin.

Tutkimuksessa yhtenä keskeisimpänä kuormittavuustekijänä varhaiskasvatuksen opettajan työssä havaittiin henkilökunnan poissaolot. Kuormittavuutta varhaiskasvatuksen opettajan työssä aiheuttaa haastateltujen

mukaan myös tietynlainen resurssien riittämättömyys esimerkiksi haastavien lasten kanssa työskennellessä. Tämä kuormittavuustekijä tunnustetaan myös esimerkiksi Paanasen ja Tammin (2017, 48–55) tutkimuksessa, jossa selviää henkilökunnan sairauspoissaolojen olevan kuormittavuustekijä varhaiskasvatuksen opettajien työssä.

Tutkimuksen mukaan suurin osa varhaiskasvatuksen opettajista näkee tulevaisuudessa vaihtavansa mahdollisesti alaa. Kantonen ym. (2020, 268) toteavat varhaiskasvatuksen opettajien keskuudessa tapahtuvan ammatin vaihtoa ja liikkuvuutta keskimäärin saman verran kuin muilla lähialoilla. Kuitenkin vuonna 2017 tehdyn selvityksen mukaan varhaiskasvatuksen opettajista jopa 39 % harkitsee varhaiskasvatusalalta pois siirtymistä (Eskelinen & Hjelt 2017, 40). Tässä tutkimuksessa seitsemän varhaiskasvatuksen opettajaa kahdeksasta harkitsee varhaiskasvatuksen opettajan tehtävistä poistumista jossain kohtaa työuraansa. Kuitenkin suurin osa opettajista aikoo jatkaa kasvatusalalla ja osa kouluttautua lisää, jotta voi siirtyä muihin tehtäviin kasvatusalalla. Tilastokeskuksen vuonna 2013 julkaisemasta työolotutkimuksesta käy ilmi, että esihenkilön ja työntekijöiden hyvät sosiaaliset suhteet nousevat vahvimmaksi työpaikkaan sitoutumiseen vaikuttavaksi tekijäksi (Saari & Koivunen 2017, 77). Tässä tutkimuksessa on tehty vastakkaisia huomioita suurin osa työpaikan - tai alanvaihtoa harkinneesta varhaiskasvatuksen opettajasta on tutkijan tulkinnan mukaan esihenkilönsä toimintaan tyytyväinen mutta silti harkitsee alanvaihtoa jossain muodossa. Tutkimuksen tulokset ovat saman suuntaisia kuin Syrjän (2014, 255) huomiot, joiden mukaan Y-sukupolvelle urasuunnittelu tarkoittaa mielekkään kokonaisuuden rakentamista tarvittaessa merkittävinkin muutoksin.

Tutkimuksen perusteella ilmenee työssä koetun hyvinvoinnin merkityksen olevan haastatelluille varhaiskasvatuksen opettajille kiistaton. Haastattelujen perusteella ilmenee varhaiskasvatuksen opettajien arvostavan myös työn ja vapaa-ajan tasapainoa. Vaikka työ itsessään koetaan tärkeäksi, tulee sen haastateltujen mielestä olla mielekästä ja voimavaroja riittää myös muuhun elämään. Pyöriä ym. (2017b, 85–86) toteavat Y-sukupolven arvostavan työtä kaikilla koulutusasteilla yhtä paljon kuin aiemmatkin sukupolvet. Kuitenkin työn itseisarvoinen tärkeys ja palkan merkitys näyttäytyy Y-sukupolvelle vähäisempänä kuin aiemmille sukupolville.

## *6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys*

Tutkimuksen luotettavuutta on arvioitu tässä luvussa tutkimuksen eettisyyden, uskottavuuden, puolueettomuuden, siirrettävyyden sekä yleistettävyyden näkökulmista. (Vilkka 2021, 196–198; Tuomi & Sarajärvi 2013, 134–136) Tutkimuksessa selvitettiin varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin tekijöitä jaottelemalla varhaiskasvatustyöstä löytyviä työn piirteitä voimavaroihin ja vaatimuksiin. Kuten Hakanenkin (2011, 51) toteaa, työn piirteitä voi olla hankala jaotella pelkästään työn voimavaroihin ja vaatimuksiin, koska jaotteluun liittyy aina myös työntekijän omaa tulkintaa ja persoonallisuuden piirteitä. Tämä tulee ottaa huomioon myös tämän tutkimuksen tulosten luotettavuutta tarkastellessa.

Tutkimusetiikka määritellään hyviksi tieteellisiksi käytännöiksi ja toimintatavoiksi, joita tutkija noudattaa pyrkimyksenään kestävän tiedon tuottaminen. Näihin käytäntöihin ja toimintatapoihin sisältyy myös tutkimuksen kohteena olevien ihmisten hyvä kohtelu. Eettisten kysymysten nähdään liittyvän tutkimuksen kaikkiin vaiheisiin laadullisessa tutkimusprosessissa. (Vakimo 2010, 81–82) Tutkimusetiikkaa käsitteenä voidaan Kuulan (2011) mukaan kuvata tutkijoiden ammattietiikaksi, johon kuuluvat tutkijan rooliin kuuluvat eettiset periaatteet sekä normit ja arvot. Se voi myös kuvata tieteen sisäisiä asioita, kuten tutkittavien kohtelua ja tieteen sekä yhteiskunnan välisiä suhteita. (Kuula 2011, 23–25) Tässä tutkimuksessa tutkijan tavoitteena on koko tutkimusprosessin ajan tuottaa mahdollisimman todenmukaista ja luotettavaa tietoa tutkimastaan ilmiöstä.

Tutkimuksessa tutkimusmenetelmänä käytettiin haastattelua, joka mahdollistaa tutkijalle tarkentavien lisäkysymysten teon tarvittaessa. Tämä lisäsi osaltaan haastattelun luotettavuus näkökulmaa. Haastattelu on kuitenkin vuorovaikutteinen ja ainutkertainen tilanne, jossa tutkija aina vaikuttaa jonkun verran haastateltavaan. Haastattelu ei myöskään itsessään ole toistettavissa samankaltaisena. Tutkimuksen siirrettävyyttä ja vahvistettavuutta olisikin saattanut lisätä, mikäli tutkimus olisi teetetty sähköisellä kyselylomakkeella. (vrt. Vilkka 2021, 196–198) Haastattelussa näkyviin tulee lisäksi puolueettomuus näkökulma, jossa tutkija on aina tutkimusasetelman luoja ja tulkitsija.

Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia tutkiessaan tutkijan oma työskentely varhaiskasvatusalalla esihenkilötehtävissä antaa tietynlaisen näkökulman ja tutkimusasetelman tutkimuksen tekoon. Tutkija pyrki kuitenkin koko tutkimusprosessin ajan irtautumaan omasta työroolistaan ja asettautumaan ainoastaan tutkijan rooliin. (vrt. Tuomi & Sarajärvi 2013, 135–136)

Tutkimuksessa tutkimuseettisiä kysymyksiä on pohdittu etukäteen erityisesti tutkimuksen kohderyhmää valittaessa. Tuomi & Sarajärvi (2013, 136) toteavat tutkijan olevan laadullisessa tutkimuksessa tutkimusasetelman luoja ja tulkitsija. Koska tutkimuksen toteuttaja työskentelee varhaiskasvatusorganisaatiossa esihenkilönä, toteutettiin tutkimus eri organisaatiossa kuin tutkija itse työskenteli. Näin ollen tutkija koki vaikuttavansa mahdollisimman vähän tutkittavien esiin tuomiin kokemuksiin. Ennen tutkimuksen toteuttamista tutkija myös arvioi, että tutkimukseen osallistuvat henkilöt pystyvät antamaan todenmukaisempaa tietoa, mikäli tutkija ei työskentele heidän kanssaan samassa organisaatiossa.

Tutkimuksen alussa tutkija kertoi tarkasti tutkimukseen osallistuville varhaiskasvatuksen opettajille tutkimuksen käyttötarkoituksesta sekä luottamuksellisuudesta. Tutkimukseen osallistuminen oli täysin vapaaehtoista haastatteluun osallistuneille varhaiskasvatuksen opettajille. Haastattelut nauhoitettiin ja myös tähän, kysyttiin haastateltavilta suostumus tutkimuksen alussa. (vrt. Kuula 2011, 99) Tutkimus sisältää arkaluonteistakin tietoa ja on erityisen tärkeää, ettei muilla henkilöillä ole pääsyä tutkimusaineistoon eikä tutkimuksessa esiin tulleet asiat henkilöidy kehenkään. Tutkimukseen osallistui seitsemän naista ja yksi mies. Tutkimustuloksia raportoidessaan tutkija käyttää haastateltavien nimistä sukupuolineutraaleja tunnistetietoja H1, H2, jne., jotta tutkittavien sukupuoli ei paljastuisi. (vrt. Cohen ym. 2018, 292, Tuomi & Sarajärvi 2013, 131). On tärkeää huomata, että haastattelu antaa tutkijalle mahdollisuuden suunnata tiedonhankintaa tutkimuksen tutkimuskysymysten kannalta olennaiseen suuntaan. Tutkimuksessa tutkijan pyrkimyksenä on ollut hankkia aineisto siten, että tutkija vaikuttaisi mahdollisimman vähän tutkittavien esiin tuomiin asioihin ja kokemuksiin (vrt. Puusa & Juuti 2020, 106; Virtanen 2006, 170).

Kaikki haastatteluun osallistuneet varhaiskasvatuksen opettajat kokivat työhyvinvoinnin itselleen merkityksellisenä, joten on syytä pohtia, valikoituiko tutkimukseen vain aiheen merkittäväksi kokevia varhaiskasvatuksen opettajia.

Tutkimuksen yleistettävyyden näkökulmasta yksi haastavimmista asioista on hyvinvoinninkokemusten rakentumisen yksilöllisyys. Näin on myös varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvointia tutkittaessa.

Tutkimuksessa haastateltiin kahdeksaa varhaiskasvatuksen opettajaa. Tutkimuksen tutkimusotos on siis suhteellisen pieni ja näin ollen tutkimustuloksia ei voida yleistää kovinkaan paljoa. Tutkimuksen analyysivaiheessa tuloksissa havaittiin kuitenkin tiettyjä siinä toistuvia asioita ja vastauksissa oli myös havaittavissa yhtäläisyyksiä. Näistä tuloksista voidaan siis johtaa joitakin yleistyksiä tutkimuksen tuloksista. Tuloksissa ilmeni myös paljon yksittäisiä asioita, joita tutkijan oli tuloksia raportoidessaan hankalaa kaikkinensa raportoida. Tutkijan tehtäväksi jäikin pohtia kokonaisuuden kannalta, mitkä kaikki yksittäiset tulokset tulee raportoida. Tutkimuksen tulokset voidaan siis nähdä suuntaa antaviksi tutkimustuloksiksi. Tutkimuksen tulosten luotettavuutta lisää kuitenkin se, että tutkimuksessa haastatellut varhaiskasvatuksen opettajat työskentelivät kolmessa eri työyhteisössä. Näin pyrittiin saada varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin tekijöistä laajempi ja luotettavampi otanta.

On tärkeää huomata, että laadullisessa tutkimuksessa kaksi tutkijaa ei koskaan päätyisi täsmälleen samoihin lopputulemiin, sillä jokainen ihminen havaitsee ja tulkitsee omalla tavallaan. Tutkijan onkin tärkeää pohtia tutkimuksen päätteeksi vastaako tutkimus sille asetettuihin kysymyksiin (Puusa & Juuti 2020, 155–156). Tämän tutkimuksen aineistoa on tarkasteltu teorian kautta. Tämä lisää tutkimuksen luotettavuutta, sillä näin ollen tulokset eivät perustu tutkijan arkihavaintoihin vaan nojaavat teoriaan ja siitä nousevaan käsitteistöön. Tutkimuksen luotettavuutta on pyritty arvioimaan koko tutkimusprosessin ajan palaamalla tutkimuksen tavoitteisiin ja tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksen luotettavuutta lisää osaltaan se, että tutkimuksen tutkimusraportissa on kuvattu tutkimuksen kulkua avoimesti, tarkasti ja rehellisesti. (vrt. Aaltio & Puusa 2020)

## *6.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet*

Työhyvinvointia on tutkittu viime vuosina erittäin paljon. Hyvinvoivan työntekijän merkitys tunnustetaan myös varhaiskasvatuksen kentällä laajasti. On kuitenkin

tunnustettava, että asia ei laajasta saamastaan huomiosta huolimatta ole kaikkialla kunnossa. Nislinin (2016b, 219) mukaan opetusalallakin on tehty viime vuosina runsaasti työhyvinvointitutkimusta, mutta varhaiskasvatuksen opettajat ovat jääneet näissä tutkimuksissa vähemmistöön. Onkin perusteltua ja tärkeää tutkia lisää juuri varhaiskasvatuksen opettajien työtä ja sen hyvinvoinnin tekijöitä.

Työntekijän hyvinvoinnilla on keskeinen vaikutus työn laadukkuuden näkökulmasta. Paananen & Tammi (2017, 56–57) toteavat henkilöstön viihtyvän työssään, mikäli he kokevat voivansa toteuttaa työtään laadukkaasti ja kokee työnsä merkitykselliseksi. Näin on myös varhaiskasvatuksessa. Mikäli varhaiskasvatuksen opettajat eivät voi työssään hyvin, he eivät voi myöskään tarjota lapsille laadukasta pedagogista opetusta ja kasvatusta.

Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella, millaisilla keinoilla Y-sukupolven varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin voitaisiin tukea. Jotta asiaa kyettiin selvittämään, kartoitettiin varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnintekijöitä. Tutkimuksessa saatiin selville paljon varhaiskasvatuksen opettajien voimavara- ja kuormitustekijöitä. Tutkimuksen perusteella tiimin, työyhteisön ja esihenkilön merkitys varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin tekijöistä nousivat keskeisimmiksi. Kuitenkin täytyy todeta, että suurin osa esiin nousseista tekijöistä voidaan kokea niin voimavaroiksi kuin vaatimuksiksikin varhaiskasvatuksen opettajan työssä. Keskeiseksi huomioksi tutkimuksen perusteella voineekin sanoa työhyvinvoinnin tekijöiden olevan tilanne- ja aikasidonnaisia. Tutkimustuloksista voidaan myös tulkita yksilön persoonan olevan suuri tekijä siinä, kuinka työhyvinvoinnin tekijät kulloinkin koetaan. Näin ollen tutkimuksen perusteella voidaan esittää, että kun työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat tiedossa, niitä tulisi tukea parhaalla mahdollisella tavalla niin, että ne kääntyisivät työn voimavaroiksi vaatimusten sijaan. Esimerkkinä voi nostaa tiimityön merkityksen varhaiskasvatuksen opettajan työssä. Haastattelussa kaikki nostivat tiimityön työssään tärkeäksi tekijäksi. Tiimityön onnistumista tulisikin tukea ja mahdollisiin ongelmakohtiin tiimin toiminnassa tulisi herkästi puuttua, jotta tiimityö tukisi varhaiskasvatuksen opettajien työhön liittyviä positiivisia tunteita ja olisi voimavara heidän työssään. Vaikka työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä voidaan erotella teorian tasolla toisistaan hyvinkin tarkasti, on kuitenkin keskeistä huomioida myös eri tekijöiden vaikutus toisiinsa. Jatkossa olisi myös syytä tutkia, miten varhaiskasvatuksen

opettajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä tuetaan ja minkälaiset tekijät liittyvät heidän mukaansa hyvään tiimin, työyhteisöön tai johtamiseen.

Tutkimuksessa kohdejoukon rajauksena ja erityisenä kiinnostuksen kohteena olivat Y-sukupolven varhaiskasvatuksen opettajat. Tarkoituksena oli siis selvittää juuri Y-sukupolven varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin kokemuksia. Kiinnostus tutkimuksen kohdejoukkoon on merkittävä, sillä Y-sukupolven varhaiskasvatuksen opettajat ovat vasta työuransa alussa, ja heillä tulee todennäköisesti olemaan edessään vielä useita kymmeniä työvuosia. Olisikin hyvin tärkeää tukea heidän positiivisia työhyvinvoinnin kokemuksiaan, jotta nämä ammattilaiset saataisiin pysymään varhaiskasvatusalalla pitkään. Tutkimustuloksista yksi paljon pohdintaa aiheuttava huomio oli varhaiskasvatuksen opettajien alanvaihto ajatukset suhteessa työnsä voimavaroihin. Tutkimustulosten perusteella voidaan tulkita suurimman osan opettajista näkevän työssään tällä hetkellä runsaasti voimavaroja mutta silti harkitsevan alanvaihtoa. Tätä voidaan pitää merkittävänä huomiona ja tutkijan varovaisen tulkinnan mukaan voidaankin olettaa, että ehkä osittain varhaiskasvatusalan työvoimapulassa kyse onkin pikemminkin Y-sukupolven tavasta suhtautua työhön ja työelämään. Y-sukupolveen kuuluvat kokevatkin lisäkouluttautumisen ja elinikäisen oppimisen mielekkääksi ja näin ollen eivät ehkä pysykään yhden työnantajan palveluksessa tai yhdellä alalla kovinkaan pitkään.

Tutkimusta tehdessä tutkijaa on pohdituttanut myös työhyvinvoinnin aika - ja yhteiskuntasidonnaisuutta. Työelämään kohdistuvat muutospaineet yhteiskunnassamme ravistelevat työnteon rakenteita, - toimintatapoja ja - edellytyksiä. Työhyvinvoinnin näkökulmat ja - ilmiöt siis nousevat toisaalta yhteiskunnassamme kulloinkin vaikuttavista ilmiöistä ja toisaalta yhteiskunnan tarpeista käsin. Koska nykypäivän työelämään virtaa uusia sukupolvia, on heillä uudenlainen käsitys työhyvinvoinnista ja sen merkityksestä. Tässä tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita Y-sukupolveen kuuluvien varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin tekijöistä. Varhaiskasvatuksen kentällä työskentelee kuitenkin myös paljon muihin sukupolviin kuuluvia varhaiskasvatuksen opettajia ja jatkossa olisi tärkeää myös selvittää heidän kokemuksiaan työhyvinvoinnin tekijöistä. Näin työelämästä kyettäisiin tekemään mielekkäämpää sen kaikille tekijöilleen.

Mielenkiintoista pohdintaa aiheutti tutkimuksessa esiin noussut tiimityön keskeinen vaikutus opettajan työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkija heräsi ajattelemaan ovatko varhaiskasvatuksen kentällä varhaiskasvatusyksiköissä eri ammattiryhmien määritellyt tehtävänkuvat tarpeeksi selkeitä, jotta varhaiskasvatuksen opettajat kykenevät ottamaan pedagogisen opettajan roolin ja toteuttamaan tehtäväänsä sen vaatimalla tavalla. Kiinnostavaa olisikin tutkia jatkossa, kuinka erilaiset toimintakulttuurit työyhteisöissä mahdollistavat varhaiskasvatuksen opettajan opettajuuden tiimeissä. Mikäli varhaiskasvatuksen opettajat saavat toteuttaa heiltä vaadittavaa tehtävää tiimeissä, myös vaikutus työhyvinvointiin on ilmeinen. Tiimeissä tulisi keskustella myös konkreettisesti, mitä kaikkea pedagogiikka varhaiskasvatuksessa käsittääkään. Tätä ovat tutkineet myös mm. Kangas ym. (2021) tutkimuksessaan, jossa he avaavat pedagogisen toiminnan käsitettä. Mielenkiintoista voisi olla jatkossa tutkia myös, kuinka hyvin pedagogisen toiminnan käsitteet yhteisesti määritellään tiimeissä ja kuinka näiden käsitteiden yhteinen avaaminen hyödyttää tiimin toimivuutta.

Työhyvinvoinnin tutkimusta varhaiskasvatuksen kentällä voisi jatkossa tehdä myös vertailemalla eri ammattisukupolvien kokemuksia hyvinvointiin liittyen. Tutkimuksen tasolla olisi mielenkiintoista selvittää, onko eri ammattisukupolviin kuuluvien varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin kokemuksilla mahdollisesti eroja. Tämän selvittäminen olisi perusteltua myös varhaiskasvatuksen johtamisen näkökulmasta; onhan varhaiskasvatusyksiköiden johtajilla johdettavanaan paljon työntekijöitä, joiden työhyvinvoinnin tekijät voivat olla hyvinkin erilaisia. Ammattisukupolvien näkökulmasta olisi mielenkiintoista tutkia, onko varhaiskasvatuksen kentälle muodostumassa tai jo muodostunut uusi neljäs ammattisukupolvi, joka kattaa 2010-luvun lopulla uuden varhaiskasvatuslain ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden aikaan koulutuksensa saaneet varhaiskasvatuksen ammattilaiset.

Varhaiskasvatuksen opettajan työ on pedagogisesti vaativaa. Tämä vaatimus ei kuitenkaan ole täysin tasapainossa työhön liittyvän arvostuksen, saati palkkauksen kanssa. Tämä arvostuksen puute saattaa olla yhteydessä suoraan varhaiskasvatuksen opettajien suhtautumiseen työhönsä. Tutkimuksessa ei selvitetty varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin kokemuksia työssään kokemaan arvostukseen liittyen. Tämä aiheena voisi kuitenkin olla kiinnostava,

jotta varhaiskasvatuksen opettajien työn arvostusta saataisiin nostettua yhteiskunnallisestikin esiin enemmän.

Varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnin tutkimuksen merkittävyys on selkeästi tunnistettavissa, sillä alan houkuttelevuutta on lisättävä sekä alalle jo kouluttautuneiden ammattilaisten pitovoimaa alalla vaalittava. Tutkimuksen loppuun on haluttu nostaa erään haastatellun lausuma, joka kuvaa hyvin syytä, miksi varhaiskasvatuksessa työhyvinvointiin sekä sen tukemiseen ja edistämiseen tulee panostaa.

> *Kyllä mä niinku koen, että jos ois semmonen työpaikka, missä mä kokisin et mä en voi hyvin, tai et se työhyvinvointi on jotenkin heikolla tasolla, niin kyl mä mieluusti lähtisin etsimään toista työpaikkaa. Kyl se on sellanen tosi olennainen juttu. (H7)*

# LÄHTEET


Aaltio, I. & Puusa, A. (2020) Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa Puusa, A., Juuti, P. & Aaltio, I. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät.* Gaudeamus. E-kirja. https://www.el libslibrary.com/book/9789523456167

Aho, I. (2011) Mikä tekee opettajasta selviytyjän? Juvenes print. Väitöskirja, Tampereen yliopisto. https://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-7893-2

Alasoini, T. (2010) *Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä.* Taloustieto Oy. https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/11/mainettaan_parempi_tyo1.pdf

Bakker, A. B, & Demerouti, E. (2017). *Job Demands-Resources theory: Takingsock and looking forward.* Journal of Occupational Health Psyhology, 22, 237–285. https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_444.pdf

Bakker, A. B., & Oerlemans, W. (2011). *Subjective well-being in organization.* Kirjassa The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship (toim. K. S. Cameron & G. M. Spreitzer). Oxford University Press. 178–189.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007) *The Job Demands-Resources model: state of the art.* Journal of managerial psychology, 22(3), 309-328 https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2018). *Research Methods in Education*. Routledge.https://ebookcentral.proquest.com/lib/tampere/detail.action?docID=5103697.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). *The job demands-resources model of burnout*. Journal of Applied psychology, 86(3), 499–512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

Eskelinen, M. & Hjelt, H. (2017). *Varhaiskasvatuksen henkilöstö ja lapsen tuen toteuttaminen.* Valtakunnallinen selvitys 2017. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:39. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80737/okm39.pdf

Eskola, J. (2015) Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Valli, R & Aaltola, J. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin.* PS-kustannus. 185–206.

Feldt, T. Kinnunen, U. & Mauno S. (2017) Työstressin teoreettisia malleja. Kolme klassikkoa ja yksi tulokas. Teoksessa Mäkikangas, A. Mauno S. & Feldt, T. (toim.) *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus. 39–71.

Gerhardt, M.W. & Hebbalalu, D. (2018) Mind the gap: Moving from ethnocentric to ethnorelative perspectives of generational diversity. Teoksessa Gerhardt, M., & Peluchette, J. (toim.) *Millennials: trends, characteristics, and perspectives* New York: Nova Science Publishers. 1-18.

Guest (2017). *Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework*. Human Resource Management Journal, 27, 1, 2017. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139

Hakanen, J. (2011) *Työn imu*. Työterveyslaitos. Tammerprint Oy.

Hakanen, J. (2004) *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos. https://urn.fi/URN:9789522618153

Heikkilä-Tammi, K. (2022) *Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli.* Tampereen yliopisto, Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. www.työhyvinvointi.fi

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2014) *Tutkimus haastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2003). *Tutki ja kirjoita*. Tammi.

Ilmarinen, J. (2019) *From Work Ability Research to Implementation*. International Journal of Environmental Research and Public Health. 16:2882. https://doi.org/10.3390/ijerph16162882

Ilmarinen, J. (2009). *Work ability-a Comprehensive Concept for Occupational Health Research and Prevention*. Scandinavian journal of work, environment & health. Vol.35 (1). 1–5. https://doi:10.5271/sjweh.1304

Järvensivu, A. & Syrjä, S. (2014). Sukupolviaaltoteoria ja suomalaisen työelämän sukupolvet. Teoksessa Järvensivu, A., Nikkanen, R. & Syrjä, S. (toim.) *Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat.* Tampere University press. s. 41–59. https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9338-6

Juuti, P. & Puusa, A. (2020). Johdanto – Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan? Teoksessa Puusa, A., Juuti, P. & Aaltio, I. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät.* Gaudeamus. E-kirja. https://www.el libslibrary.com/book/9789523456167

Kangas, J., Ukkonen-Mikkola, T., Harju-Luukkainen, H., Ranta, S., Chydenius, H., Lahdenperä, J., Neitola, M., Kinos, J., Sajanniemi, N. & Ruokonen, I. (2021). Understanding Different Approaches to ECE Pedagogy through Tensions. Education sciences. 2021, 11, 790. https://doi.org/10.3390/educsci11120790

Kantonen, E., Onnismaa, E-L., Reunamo, J. & Tahkokallio, L. (2020). *Sitoutuneet, epävarmat ja poistujat – varhaiskasvatuksen opettajaksi opiskelevien sitoutuneisuus työelämään opintojen loppuvaiheessa.* Varhaiskasvatuksen Tiedelehti. Journal of Early Childhood Education Research. Volume 9, Issue 2 2020, 264–289. https://journal.fi/jecer/article/view/114133/67332.

Karasek, R.A. (1979). *Job Demand, Job Decision Latitude and Mental Strain. Implications For Job Redesign.* Administrative Science Quarterly. Vol 24. p.285–308. https://doi.org/10.2307/2392498

Karila, K. (2013). Ammattisukupolvet varhaiskasvatuksen pedagogiikan toteuttajina ja kehittäjinä. Teoksessa Karila, K. Lipponen, L. (toim.) *Varhaiskasvatuksen pedagogiikka.* Vastapaino.

Karila, K. & Kupila, P. (2010) *Varhaiskasvatuksen työidentiteetin muotoutuminen eri ammattilaissukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisessa.* Loppuraportti. Tampereen yliopisto. https://docplayer.fi/23223576-Varhaiskasvatuksen-tyoidentiteettien-

muotoutuminen-eri-ammattilaissukupolvien-ja-ammattiryhmien-kohtaamisissa-kirsti-karila-paivi-kupila.html

Kauhanen, J. (2016) *Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä*. Printon.

Kinos, J., Rosqvist, L., Alho-Kivi, H. & Korhonen, R. (2021). *Suomalaisen varhaiskasvatuksen työ- ja toimintatavat opetussuunnitelmissa.* Kasvatus & aika. (verkkolehti), 24.2.2022, vol.15 (2). 22–42. https://doi.org/10.33350/ka.99664

Kultalahti, S. (2015). *It´s so nice to be at work!" Adopting different perspectives in understanding Generation Y at work.* Väitöskirja, Vaasan yliopisto. https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-651-7.pdf

Kuula, A. (2011). *Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Vastapaino.

Kupila, P., Karila, K. Sandberg, A. & Ugaste, A. (2018) Constructions of prescool teachers´ professional spaces in Estonian, Finish and Swedish early childhood education. Teoksessa Pascal, C., Bertram, T. & Veisson, M. (toim.) *Early childhood education and change in diverse cultural contexts.* Routlege Research in Early Childhood Education.

Laine, T. (2015). Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Valli, R & Aaltola, J. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin.* PS-kustannus. 29–51.

Larjovuori, R-L. (2021) *Työhyvinvointia tukevat prosessit organisaatiossa* [luento]. Työhyvinvointi -opintojakso, Tampereen yliopisto.

Nurminen, K. (2021) *Työhyvinvointia tukevat työolot* [luento]. Työhyvinvointi – opintojakso, Tampereen yliopisto.

Lindholm, M. (2022) *Muutokset työssä edellyttävät työhyvinvoinnin kehittämistä.* Työelämän tutkimus. 20(1)2022. 140–146. https://doi.org/10.37455/tt.112325

Manka, M.-L. (2017). *Työhyvinvointi*. Taletum Pro.

Manka, M.-L. (2012). *Työnilo.* Sanoma Pro Oy.

Manka, M-L. (2010). *Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen.* Taletum.

Mellanen, A., & Mellanen, K. (2020). *Hyvät, pahat ja millenniaalit. Miten meitä tulisi johtaa*. Atena.

Mäkikangas, A. & Hakanen J. (2017) Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa Mäkikangas, A. Mauno S. & Feldt, T. (toim.) *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet.* PS-kustannus. 103–121.

Nakari, M-L. (2003). Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/13357/9513915484.pdf

Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C, Känsälä, M. Saari, E. & Isaksson, K. (2017). *Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. Work & Stress* 31 (2), 101–120. https://bora.uib.no/bora-xmlui/handle/1956/15737

Nislin, M. (2016a) Nerve-wracking or rewarding? A multidisciplinary approach to investigating work-related well-being, stress regulation and quality of pedagogical work among early childhood professionals. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-2012-0

Nislin, M. (2016b) *Hermoja raastavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa?* Sosiaalilääketieteellinen aikakausilehti 53. 218–222. https://journal.fi/sla/article/view/59161

Nislin, M., Sajaniemi, N., Suhonen, E., Sims, M., Hotulainen, R., Hyttinen, S. & Hirvonen, A. (2015). *Work Demands and Resources, Stress Regulation and Quality of Pedagogical Work Among Professionals in Finnish Early Childhood Education Settings.* Varhaiskasvatuksen Tiedelehti. Journal of Early Childhood Education Research. Volume 4, Issue 1 2015, 42-66. https://journal.fi/jecer/article/view/114041

Onnismaa, E-L., Paananen, M. & Lipponen, L. (2014) *Varhaiskasvatusjärjestelmän polkuriippuvuuksien jäljillä*. Kasvatus & Aika 2014, 8(2), 6–21. https://journal.fi/kasvatusjaaika/article/view/68590/29896

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. (2021). *Dramaattinen muutos: Jo kuusi kymmenestä opettajasta harkitsee alanvaihtoa.* Verkkojulkaisu. *https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2021/alanvaihtokysely-09-21/*

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. (2020). *Opettajana varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa*. Verkkojulkaisu. https://www.oaj.fi/arjessa/mita-opettajan-tyo-on/opettajana-varhaiskasvatuksessa-ja-esiopetuksessa/

Opetushallitus. (2022) Verkkojulkaisu. https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatus

Paananen, M. & Tammi, T. (2017) *Työn kuormittavuuden kokemusten, työn tehostamisen ja sairauspoissaolojen moniulotteiset yhteydet lastentarhanopettajan työssä.* Varhaiskasvatuksen Tiedelehti. Journal of Early Childhood Education Research. Volume 6, Issue 1 2017, 43-60. https://journal.fi/jecer/article/view/114069

Puusa, A. & Juuti, P. (2020) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät.* Gaudeamus Oy.

Pyöriä, P., Ojala, S., Saari, T., & Järvinen, K-M. (2017a). *The Millennial Generation: A New Breed of Labour?* SAGE Open, 7(1). https://doi.org/10.1177/2158244017697158

Pyöriä, P., Ojala, S., Saari, T. & Järvinen, K-M. (2017b). Nuoret työelämässä. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus.* Gaudeamus Oy. 81–99.

Ranta, S. (2022). Päiväkodin arki ei ole pelkkää pedagogiikkaa. *Opettaja*. 14.1.2022 https://www.opettaja.fi/ajassa/tutkittu-juttu-paivakodin-arki-ei-ole-pelkkaa-pedagogiikkaa/

Ranta, S. Sajaniemi, N., Eskelinen, M. ja Lämsä, T. (2021). *Päivähoidosta varhaiskasvatukseen – Pedagogisen toiminnan edellytykset suomalaisessa päivähoidossa ja varhaiskasvatuksessa*. Kasvatus & Aika, 2021, vol.15 (2). 60–72. https://doi.org/10.33350/ka.103194

Rantala, A. & Hätinen, M. (2017) Työterveyshuolto toiminta. Työterveyspsykologin tehtävät työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämisessä. Teoksessa Mäkikangas, A. Mauno S. & Feldt, T. (toim.) *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet.* PS-kustannus. 195–216.

Robertson, I., & Cooper, C. (2011). *Well-being: Productivity and happiness at work*. Palgrave Macmillan. 78–92.

Ruspini, E. (2014). Generation Y. Teoksessa: Ganong, L. H. & Coleman, M. (2014). *The Social History of the American Family: An Encyclopedia*. SAGE Publications

Saari, T. & Koivunen, T. (2017). Työhön sitoutuminen. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Gaudeamus. 63–80.

Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A.B. (2002) *The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach*. Journal of Happiness Studies, 3, 71–92. https://DOI:10.1023/A:1015630930326

Scott, K. S., Moore K. S., & Miceli, M. P. (1997) *An exploration of the meaning and consequences of workaholism.* Human Relations, 50, 287–314. DOI: 10.1177/001872679705000304

Seppälä, P. & Hakanen, J. (2017). Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Teoksessa Mäkikangas, A. Mauno S. & Feldt, T. (toim.) *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus. 149–163

Standifer R. & Lester S. (2018) Millennials at work: perceptions of leadership, uncertainty, workplace chalenges and team orientation. Teoksessa Gerhardt, M., & Peluchette, J. (toim.) *Millennials: trends, characteristics, and perspectives* New York: Nova Science Publishers. 201–229.

Syrjä S. (2014) Sukupolviprofiilit. Teoksessa Järvensivu, A., Nikkanen, R. & Syrjä, S. (toim.) *Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat.* Tampere University press. s. 255–259. https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9338-6

Torsti, P. (2012). *Suomalaiset ja historia.* Gaudeamus Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2013). *Laadullinen tutkimus ja sisältöanalyysi.* Tammi.

Ukkonen-Mikkola, T. & Fonsén, E. (2018). *Researching Finnish early childhood teachers´pedagogical work using Layder´s research map*. Australasian journal of early childhood. vol. 43. no 4. 48–56. http://hdl.handle.net/10138/321631.

Vakimo, S. (2010). Periaatteista eettiseen toimijuuteen: tutkimusetiikka kulttuurintutkimuksessa. Teoksessa Pöysä, J. Järviluoma, H. & Vakimo, S. (toim.). *Vaeltavat metodit.* Suomen Kansantietouden Tutkijain Seura. 79–113.

Vanhala, S., Tilev, K. & Lindström, S. (toim.). *Ristivetoa vai yhtäköyttä? Henkilöstöjohtaminen, työhyvinvointi ja tuloksellisuus.* Aalto-yliopisto. Johtamisen ja kansainvälisen liiketoiminnan laitos.

Varhaiskasvatuslaki 540/0218. https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, Vasu (2018). Opetushallitus. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf.

Vilkka, H. (2021) *Tutki ja kehitä.* PS-kustannus.

Virtanen, J. (2006). Fenomenologia laadullisen tutkimuksen lähtökohtana. Teoksessa Metsämuuronen, J. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen käsikirja.* Gummerus Kirjapaino Oy. 149–213.

Virtanen, P. & Sinokki, M. (2014). *Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt.* Tietosanomat Oy.

Warr, P. B. (1990). *The measurement of well-being and othet aspects of mental health*. Journal of Occupational Psychology, 63, 193–210. DOI:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x

# LIITTEET

LIITE 1

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Tutkimusta ja sen toteutusta koskevat tiedot

| | |
|---|---|
| Kohdeorganisaatio, johon tutkimuslupaa haetaan | xxx kaupunki |
| Tutkimuksen nimi | Y-sukupolven varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin tekijät |
| Tutkimuksen toteuttaja ja yhteystiedot (opiskelija) | Elina Hellstén-Suominen<br>Kasvatuksen ja yhteiskunnantutkimuksen maisterikoulutus, varhaiskasvatus<br>Tampereen yliopisto<br>sähköposti: elina.hellsten-suominen@tuni.fi |
| Tutkimuksen ohjaaja ja yhteystiedot | Päivi Kupila<br>Tampereen yliopisto<br>sähköposti: paivi.kupila@tuni.fi |
| Tutkimuksen nimi ja aihe (lyhyt kuvaus) | Y-sukupolven varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin tekijät. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella Y-sukupolveen kuuluvien varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin kokemuksia sekä työhyvinvoinnin tukemisen ja edistämisen voimavaratekijöitä |
| Suoritettava tutkinto / arvioitu valmistumisaika | Kasvatustieteen maisteri<br>5/2021 |
| Tutkimuksen kohderyhmä | Y-sukupolven varhaiskasvatuksen opettajat |
| Tutkimusmenetelmät | Aineistonkeruumenetelmänä on yksilöllinen teemahaastattelu, joka toteutetaan Teams sovelluksen kautta. Haastattelut voidaan toteuttaa varhaiskasvatuksen opettajan työajalla ja haastatteluun varataan aikaa noin tunti. |
| Aineiston suunniteltu keruuaika | Syyskuu-lokakuu 2021 |
| Muita tietoja tutkimuksesta | Tutkimusaineisto ja -tulokset suojataan tutkimuksen aikana, hävitetään tutkimuksen loputtua ja raportoidaan ilman tunnistetietoja siten, että tutkimukseen osallistuneiden yksittäisten henkilöiden tiedot eivät käy ilmi. Tutkimuksessa ei kerätä henkilörekisteriä. |