

Heidi Björklöf, Taina Saarikko

VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJIEN TULKINTOJA TYÖHYVINVOINNISTA

Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta
Pro gradutyö
Tammikuu 2024

TIIVISTELMÄ

Heidi Björklöf, Taina Saarikko: Varhaiskasvatuksen opettajien tulkintoja työhyvinvoinnista
Pro gradu -tutkielma
Tampereen yliopisto
Kasvatuksen ja yhteiskunnan tutkimuksen maisteriohjelma, varhaiskasvatus
Tammikuu 2024

Julkisessa keskustelussa on pitkään tuotu esiin varhaiskasvatusalalla vallitsevaa hälyttävän huonoa tilannetta, joka osaltaan liittyy pätevän henkilöstön riittämättömyyteen tulevaisuudessa. Varhaiskasvatuksen parissa työskentelee kuitenkin työhönsä sitoutuneita ammattilaisia. Tämä tutkimus kohdennettiin varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin taustalla vaikuttaviin tekijöihin.

Tutkimuksen tarkoitus on antaa tietoa keinoista, joita varhaiskasvatuksen opettajat pitävät onnistuneina työhyvinvointinsa ylläpitämisen ja alan pitovoiman näkökulmasta. Opettajilta itseltään tulevien ratkaisujen ja keinojen työhyvinvoinnillisten tekijöiden tunnistaminen voikin osaltaan edistää koko varhaiskasvatusalan kehitystä valoisampaan suuntaan yhteiskunnassamme. Tutkimus on laadullinen ja aineisto kerättiin elämysmenetelmällä alalla työskenteleviltä varhaiskasvatuksen opettajilta sähköisellä Forms-lomakkeella. Vastaajat osallistuivat tutkimukseen facebookissa välitetyn linkin kautta. Aineiston analyysissä on hyödynnetty sisällönanalyysiä.

Tutkimuksen aineistosta löytyi teemoittelun yhteydessä jännitteisiä teemapareja, jotka kehyskertomusten varioinnin vaikutuksesta joko kasvattavat tai vähentävät opettajan työhyvinvoinnin kokemusta. Analyysivaiheessa luokitellaan lisäksi esille nousseet työhyvinvoinnin voimavara- ja vaatimustekijät työn fyysisiin-, psykologisiin-, sosiaalisiin ja organisatorisiin piirteisiin. Tuloksista voidaan päätellä, että varhaiskasvatuksen opettajilla on paljon henkilökohtaisia keinoja ylläpitää työhyvinvointiaan, joista merkittävimpänä korostui itsensä johtamisen taidot. Opettajien työhyvinvointia voidaan lisäksi tukea onnistuneella tiimityöllä, työilmapiirillä, johtajan tuella, kiireettömyydellä sekä arkeen kohdennetuilla resursseilla. Tutkimus osoittaa, että varhaiskasvatuksen opettajat ovat työhönsä sitoutuneita ja motivoituneita myös tulevaisuudessa. Opettajat kuitenkin tuovat esiin tarpeen tulla kuulluksi ja haluavat mukaan yhteisönsä arjen suunnitteluun. Arjen rakenteet tulee suunnitella toimiviksi siten, että lain osoittama varhaiskasvatuksen opettajille kuuluva suunnitteluaika toteutuu tarkoituksen mukaisesti. Lisäksi tiimin ja koko työyhteisön keskustelun tulee olla säännöllistä, jotta pedagoginen työ varhaiskasvatuksen arjessa on mahdollista toteuttaa laadukkaasti.

Alan tulevaisuuden näkökulmasta jatkotutkimuksissa tulisi keskittyä miettimään johtajuusrakenteita ja kehittää niitä toimivammiksi siten, että varhaiskasvatuksen opettajien pedagoginen työ mahdollistuu tarkoituksen mukaisesti. Lisäksi varhaiskasvatuksen opettajien itsensä johtamisen taito olisi aiheena mielenkiintoinen.

Avainsanat: Työhyvinvointi, varhaiskasvatuksen opettaja, eläytymismenetelmä

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

ABSTRACT

Heidi Björklöf, Taina Saarikko: Early childhood teachers' interpretations about well-being at work

Master's thesis

Tampere University

Master's Program in Education and Social Research

January 2024

The occupational well-being of early childhood education teachers has faced challenges in recent years. The main purpose of this thesis is to provide information on the methods that early childhood education teachers consider successful from the point of view of maintaining their well-being at work. Identifying the work well-being factors and solutions coming from the teachers themselves can contribute to the development of the entire early childhood education sector.

This study has been conducted using a qualitative research method. Method of empathy-based stories was used as a data collection method. Voluntary informants via e-mail and online survey Microsoft Forms (N=17) were asked to write about methods they own to maintain their well-being at work. Then the informants narrate stories based on the introductory story that is a brief presentation of a situation to which respondents complete. There were two version of a frame story which differ in one element. The results show how the stories change when one element is varied. Content analysis has been utilized in the analysis of the data.

The results of the study showed that early childhood education teachers have many personal ways to maintain their well-being at work, the most significant was self-management skills. The analysis uncovers the factors that, if successful, increase and, if unsuccessful, reduce the work well-being of early childhood education teachers. The factors are teamwork, leadership, time, resources and positive atmosphere. However, teachers highlight the need to be heard and want to be involved in the planning of their work community's everyday life. In addition, the discussion in the team and with the entire working community must be regular, so that it is possible to carry out the pedagogical work in the everyday life of the early childhood education with high quality.

Keywords: Occupational well-being, early childhood education teacher, method of empathy-based stories

The originality of this thesis has been checked using the Turnitin OriginalityCheck service.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TEOREETTINEN VIITEKEHYS	8
2.1	Työhyvinvointi	8
2.1.1	<i>Työn vaatimusten ja voimavarojen malli</i>	9
2.1.2	<i>Työn imu</i>	13
3	OPETTAJIEN TYÖHYVINVOINTI	15
3.1	Tehdyt tutkimukset	15
3.2	Opettajien työhyvinvointia tukevat voimavarat	18
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	21
4.1	Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen tarkoitus	21
4.2	Tutkimuksen metodologiset valinnat	21
4.3	Tutkimusaineisto	22
4.4	Aineiston analyysi	26
5	TUTKIMUSTULOKSET	29
5.1	Elämymenettelmillä tuotetut tarinat ja variaation vaikutus	29
5.1.1	<i>Tiimityö ja yksin jääminen</i>	31
5.1.2	<i>Johtajan tuki ja poissaolevuus</i>	32
5.1.3	<i>Aika ja kiire</i>	33
5.1.4	<i>Resurssit ja säästäminen</i>	34
5.1.5	<i>Positiivisuus ja kyynistyminen</i>	34
5.2	Opettajien käytössä olevat keinot työhyvinvointinsa ylläpitämiseksi	35
5.2.1	<i>Fyysiset voimavaratekijät</i>	36
5.2.2	<i>Psykologiset voimavaratekijät</i>	37
5.2.3	<i>Sosiaaliset voimavarat</i>	39
5.2.4	<i>Organisatoriset voimavarat</i>	41
5.3	Keinoja opettajien työhyvinvoinnin tukemiseksi	43
5.3.1	<i>Työn fyysiset vaatimukset</i>	43
5.3.2	<i>Työn psykologiset vaatimukset</i>	44
5.3.3	<i>Työn sosiaaliset vaatimukset</i>	46
5.3.4	<i>Työn organisatoriset vaatimukset</i>	47
6	POHDINTA	50
6.1	Tutkimustulosten tarkastelu ja johtopäätökset	50
6.2	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	55
6.3	Jatkotutkimukset	58
	LÄHTEET	59
	LIITTEET	67
	LIITE 1	67
	LIITE 2	68

1 JOHDANTO

Työterveyslaitoksen seurantatutkimuksen mukaan maailman tapahtumat ovat heikentäneet työssäkäyvien suomalaisten turvallisuuden tunnetta, eikä työhyvinvoinnin heikentymistä ei ole saatu pysäytettyä. Työn imu on laskenut ja kokemus omasta työkyvystä on heikentynyt (Kaltainen & Hakanen, 2023). Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n työolobarometri puhuu karua kieltä varhaiskasvatuksen opettajien työtyytyväisyydestä (Golnick & Ilves, 2021). Barometrin tulosten mukaan työhönsä tyytymättömämpiä olivat varhaiskasvatuksessa työskentelevät opettajat. Barometriin vastanneiden kesken työstressiä koettiin määrällisesti enemmän kuin suomalaisessa työelämässä keskimäärin, eniten stressiä koettiin yliopiston henkilöstön lisäksi juuri varhaiskasvatuksessa. Julkisessa keskustelussa ja uutisoinnissa puhutaankin varhaiskasvatuksen kriisistä (Löytömäki & Moilanen, 2022). Varhaiskasvatukseen on vaadittu parannuksia mielenosoituksin ja adressein (Hirvonen ym., 2023). Varhaiskasvatuksen opettajankoulutuksen aloituspaikkoja on lisätty ja rakenteita on kehitetty muun muassa siirtämällä varhaiskasvatuksen opettajat OVTES- työsopimuksen piiriin. Lisäksi tulevan varhaiskasvatustlain odotetaan parantavan työoloja selkiyttämällä työnjakoa (Vanas, 2021).

Opettajien työhyvinvointi käsitteenä on kuitenkin vaikeasti määriteltävä ja laaja, minkä takia sillä on ollut vaikutuksensa tutkimuksen tekemiseen ja tulosten yleistettävyyteen (Hascher & Waber, 2021). Tämä ei kuitenkaan ole vaikuttanut negatiivisesti haluun tutkia varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia, sillä teemana työhyvinvointi on ollut viime vuosina suosittu tutkimusaihe. Tutkimusten mukaan varhaiskasvatuksen opettajat kokisivat mielekkyyden ja työhyvinvoinnin lisääntyvät, mikäli muun muassa kehitettäisiin palkkausta, huolehdittaisiin riittävästä henkilöstöresursseista ja lasten hyvinvoinnin tukemisesta (Kangas ym., 2022).

Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnin jatkotutkimuksen tärkeydestä ja sen ajankohtaisuudesta kertoo

myös Tampereen yliopiston VOA tutkimushanke, jossa tarkastellaan varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointia ja alanvaihtoa ja tavoitellaan alanvaihtoon ja pitovoimaan liittyvien kehityskulkujen ymmärtämistä (TAU n.d). Opettajien työhyvinvointiin onkin kiinnitettävä huomiota sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kysymyksenä (Cumming, 2017). Tarvitaan kuitenkin lisää tietoa niistä tekijöistä, jotka vahvistavat varhaiskasvatuksen ammattilaisten ja erityisesti opettajien työhyvinvointia (Nislin, 2016). Lisäksi tarvitaan tutkimustietoa työympäristön laadun ja työolojen vaikutuksista (Cumming, 2017) sekä toimivista interventioista, joilla työhyvinvointia ylläpidetään (Hascher, 2021). Tämä pro-gradu työ vastaa osaltaan edellä mainittuihin tutkimustarpeisiin.

Alanvaihtopäätöksen tehneitä ja sitä harkitsevien varhaiskasvatuksen opettajien käsityksissä työssä koetut haasteet ja epäkohdat kohdistuivat alan arvostukseen ja palkkaan. Suunnittelu- ja kehittämissaika, työympäristö ja arjen organisointi ei vastaajien keskuudessa tuottanut työhyvinvointia (Kangas ym., 2022). Tämä tutkimus ei kuitenkaan pyri selvittämään varhaiskasvatuksen opettajien ajatuksia työnsä epäkohdista. Sen sijaan tutkimuksessa halutaan saada tietoa nimenomaan niistä keinoista, joita varhaiskasvatuksen opettajat pitävät onnistuneina työhyvinvointinsa ylläpitämisen näkökulmasta. Opettajilta itseltään tulevien ratkaisujen ja keinojen tunnistamisen kautta voidaan osaltaan edistää työntekijöiden työhyvinvointia tulevaisuudessa. On työvoimapolitiittisesti kiinnostavaa saada tietoa siitä, millaiset kokemukset nousevat esiin sekä millaiset muutokset alalla voisivat tuoda lisää pitovoimaa.

Opinnäytetyön alussa on teorialuku, jossa esitellään teoreettinen tausta. Teoreettisessa viitekehyksessä lähestytään työhyvinvointia työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallin kautta (Demerouti ym., 2001). Demerouti ym., (2001) Job Demands and Resources -malli avaa samanaikaisesti työhyvinvoinnin positiivisen ja negatiivisen kehityspolun sekä eri työhyvinvoinnin ja -pahoinvoinnin takana olevien ilmiöiden yhteyksiä (Schaufeli & Bakker, 2004). Sen jälkeen esitellään lyhyesti tutkimushistoriaa. Kokonaiskuvan ymmärtämisen edellytyksenä on menneisyyden ja nykyhetken tunteminen ja tunnustaminen. Jotta työhyvinvoinnista ilmiönä on mahdollista saada monipuolisempi kuva, on myös perusteltua valottaa hieman opettajapulan taustalla olevia yhteiskunnallisia tekijöitä. Tämän jälkeen työssä käydään läpi tutkimustuloksia tekijöistä, joiden tiedetään aiheuttavan varhaiskasvatuksen opettajan työssä stressiä ja

tyytymättömyyden tunteita. Lisäksi esitellään tutkimustietoa tekijöistä, joiden tiedetään lisäävän työntekijöiden työhyvinvointia ja siten työssä viihtyvyyttä.

Seuraavaksi opinnäytetyössä edetään tutkimusmenetelmän ja tutkimusaineiston esittelyyn. Aineistonkeruumenetelmänä tutkimuksessa käytetään eläytymismenetelmää. Eläytymismenetelmä on laadullisen aineiston tiedonhankintamenetelmä, jossa tietoa hankitaan vastaajien kirjoitusten eli kertomusten pohjalta (Mäenpää ym., 2017). Eläytymismenetelmällä voidaan saada rikkaita kuvauksia ja uusia ajatuksia tutkittavasta ilmiöstä. Jo aiemmin tutkitusta ilmiöstä on myös mahdollista saada täydennystä eläytymismenetelmän avulla, sillä sen avulla tavoitellaan vaihtoehtoisia ajattelumalleja, näkökulmia ja ymmärrystä. Eläytymismenetelmä soveltuu erinomaisesti juuri muuttuvien ja uusien toimintaympäristöjen ja toimintatapojen tarkasteluun (Härkönen ym., 2022). Tutkimusaineisto koostuu tulevaisuuteen suunnatuista tarinoista, joita varhaiskasvatuksen opettajia pyydettiin kirjoittamaan. Opettajien kirjoittamissa tarinoissa on heidän omat henkilökohtaiset ajatuksensa ja tulkintansa siitä, kuinka heidän työhyvinvointiaan voitaisiin parhaiten tukea myös tulevaisuudessa.

Tulosluvussa esitellään eläytymismenetelmällä saatuja tarinoista ja niistä johdettuja tuloksia. Tuloksissa esitellään varhaiskasvatuksen opettajien tarinoissaan tuomia tapoja ylläpitää työhyvinvointiaan sekä tapoja, joilla työhyvinvointia voitaisiin tukea. Luvun lopuksi ilmenneitä tuloksia vertaillaan tv-tv-malliin. Viimeisessä luvussa syvennytään tutkimuksen tuloksiin ja niistä tehtäviin johtopäätöksiin sekä käsitellään analyysiosion tulosten merkitystä. Luvun lopussa tarkastellaan myös tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä sekä tuodaan esiin jatkotutkimusideoita.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Tarkastelun kohteena on työhyvinvointi ja siihen liittyvien näkökulmien esiintuminen omaan tutkimukseemme liittyen. Koska tutkimuksen tarkoituksena on löytää alan pitovoimaan liittyviä tekijöitä, on työhyvinvoinnillinen näkökulma näin perusteltua. Kappaleessa käydään ensin lyhyesti läpi työnhyvinvoinnin käsitettä ja sen positiivista ilmentymää työn imua. Luvun lopussa esitellään työn vaatimusten ja voimavarojen mallin sekä esittelemme työhyvinvointia koskevista tutkimuksista nousseita ilmiöitä varhaiskasvatuksen pitovoimatekijöiden näkökulmasta.

2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia on aikaisemmissa tutkimuksissa tutkittu paljon negatiivisiin tekijöihin, kuten työuupumuksen ja työstressin näkökulmiin keskittyen (Mäkikangas & Hakanen, 2017). Hakanen (2011) kuitenkin toteaa, että työhyvinvoinnin suhteen tarvitsemme uusia ajattelu- ja toimintatapoja siihen, että haitallisten tekijöiden poistamisen ohella keskitymme edistämään hyvinvoinnillisia tekijöitä, jotka vastaavat juuri tämän päivän työelämän tarpeisiin. Tässä tutkimuksessa halutaan nähdä työhyvinvoinnin käsite juuri positiivisesta näkökulmasta. Työturvallisuuskeskus (2023) kiteyttää työhyvinvoinnin käsitteen seuraavasti:

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämän hallintaansa. (Työturvallisuuskeskus, 2023)

Kuten edellä mainittiin, työhyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu työn ja vapaa-ajan suhteesta, työntekijän terveydestä, työntekijän turvallisuuden tunteesta sekä työntekijän kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. Vartiainen (2017)

kuvaa työhyvinvointia systeemisenä ilmiönä: työhyvinvointi rakentuu vuorovaikutuksessa muun elämän ja hänen kokonaisyhyvinvointinsa kanssa ja yksilön kokemus työhyvinvoinnista on herkkä sitä määrittävien tekijöiden muutoksille. Työhyvinvointi kokemuksena on näin ollen kullekin yksilölle hyvin henkilökohtainen ja uniikki.

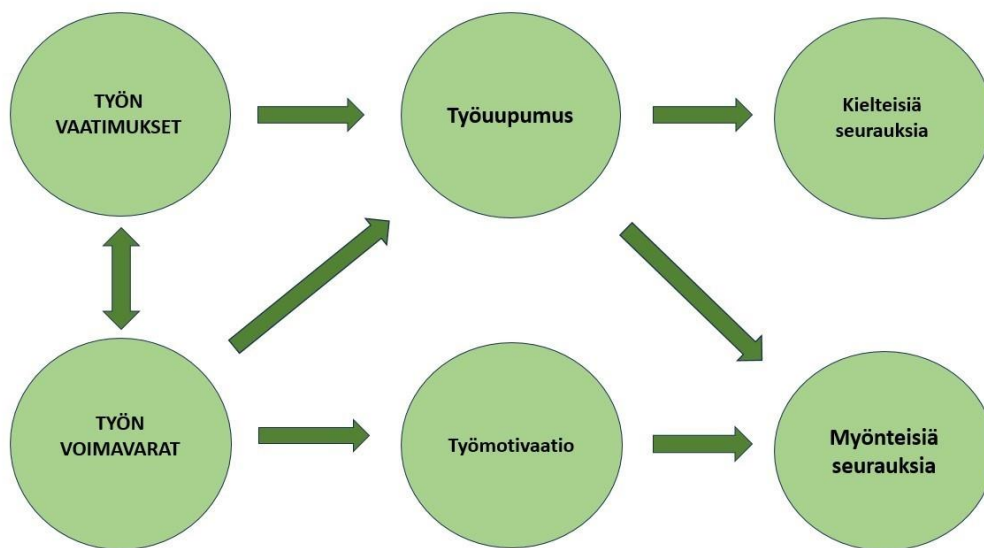
Venninen & Leinonen (2012) toteavat, että työhyvinvoinnilla on keskeinen rooli henkilöstön työhön sitoutumisessa. Työhön sitoutuminen ja sen pidempiaikaiset vaikutukset työelämässä tulevaisuudessa ovat tutkimuksemme keskiössä. Tutkimuksessa selvitetään sitä, kuinka saada varhaiskasvatuksen opettajat viihtymään työssään ja sitoutumaan siihen niin, että opettajat myös jäävät alalle. Olettamuksena on, että työntekijällä itsellään on suuri vastuu omasta työhyvinvoinnistaan ja siihen liittyvästä ammatillisen osaamisensa ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Vastuu jakautuu kuitenkin myös työnantajalle, jonka on huolehdittava työn hyvästä johtamisesta. Laine (2015) tuo artikkelissaan esiin osaamisen johtamisen ja sen yhteyden työhyvinvoinnin kokemukseen. Osaaminen kehittyy ja kanavoituu toiminnaksi vain silloin, kun henkilöstö voi hyvin. Lisäksi hyvä osaaminen ja työelämän tarjoamat oppimismahdollisuudet nähdään itsestään selvästi edistävän työhyvinvointia. Osaamisen kehittäminen lisää työhyvinvointia varsinkin silloin, kun se johtaa urakehitykseen (Laine, 2015).

2.1.1 Työn vaatimusten ja voimavarojen malli

Oletuksena on, että kussakin ammattikunnassa on aina sekä työn hyvät, että huonot puolet, jotka voivat liittyä itse työhön tai työnkuvaan, työolosuhteisiin, ympäristöön sekä sosiaaliseen yhteisöön, jonka parissa päivittäin aikaa vietetään. Kuten Hakanen (2009) toteaa, on tärkeää tunnistaa niitä tekijöitä, joiden johdosta työpaikoilla kuormitutaan ja uuvutaan. Tiedostamalla ja ymmärtämällä entuudestaan työssä pahoinvointia aiheuttavia kuormitustekijöitä, voidaan ennaltaehkäistä riskejä ja rakentaa parempia työpaikkoja (Hakanen, 2009).

Tässä tutkimuksessa lähestytään varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin kokonaisuutta ja siinä ilmeneviä ilmiöitä hyödyntämällä tulosten

analysoinnissa työn vaatimusten ja voimavarojen mallia. Työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli (job demand-resources model) on 2000-luvun alussa kehitetty teoreettinen malli. Demeroutin, Bakkerin, Nachreinerin ja Schaufelin (2001) Job Demands and Resources -malli ennustaa samanaikaisesti työhyvinvoinnin (työn imun) ja työpahoinvoinnin kehityskulkuja sekä seurauksien kehitystä (Schaufeli & Bakker, 2004). Jari Hakanen (2004) on suomentanut kyseisen mallin Työn vaatimusten – työn voimavarojen (TV-TV) malliksi.



KUVIO 1. Työn vaatimusten ja työn voimavarojen (TV - TV) malli

Kuvio 1 avaa TV – TV mallin keskeisimmän ajatuksen siitä, että jokaisessa ammatissa voidaan erottaa kaksi työn piirteisiin liittyvää luokkaa, jotka ovat työn vaatimukset ja työn voimavarat. Kuten aiemmin mainittiin, jokaiseen ammattiin liittyy omanlaisia työn vaatimuksia ja voimavaroja, mutta luokittelemalla niitä syvemmin, voidaan löytää ja kuvata työn ja työolojen psykososiaalisia piirteitä (Demerouti ym., 2001; Hakanen, 2004). Työuupumuksen riski kasvaa silloin, kun työn vaatimukset kasvavat aiheuttaen työntekijälle liian suurta kuormitusta. Jos tilannetta ei korjata, ja kuormituksen taso kasvaa, on sillä pitkällä aikavälillä todennäköisesti terveyttä ja työkykyä heikentävät vaikutukset. Hakanen (2009) kutsuu tätä terveyden heikentymisen tai työssä jaksamisen prosessiksi. Kun työn

voimavarat ovat tasapainossa suhteessa siihen, kuinka työ tekijäänsä palkitsee, on työn voimavaroilla motivoivat vaikutukset sekä työntekijälle itselleen, kuin myös organisaatiolle, jolle hän työskentelee. Tämä näkyy yksilön lisääntyneenä työn imun kokemuksena, jonka seurauksena työntekijä on työstään motivoitunut ja työhönsä sitoutunut. Tapahtumaa voi kutsua motivaatioprosessiksi (Hakanen, 2009).

Työn vaatimukset eli kuormitustekijät voivat olla työhön liittyviä fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisatorisia piirteitä. Nämä piirteet edellyttävät työntekijältä erityistä fyysistä ja/tai psyykkistä ponnistelua ja sen ylläpitämistä niin, että ponnisteluun liittyy tiettyjä fysiologisia ja psykologisia vaatimuksia (Demerouti ym., 2001; Hakanen, 2011). On selvää, että työn vaatimukset vievät paljon yksilön energiaa ja siten saattavat vähentää työmotivaatiota. Tällaisia työn vaatimuksia voivat esimerkiksi olla työn aiheuttamat erityyppiset suorituspaineeet, epäsuotuisa työympäristö sekä työaikojen epäsäännöllisyys. On todettu, että työn vaatimustekijöistä erityisen haitallista on kuormitus, joka aiheutuu työpaikan työroolien epäselvyydestä ja niistä johtuvista konflikteista (Demerouti & Bakker, 2011).

Työn voimavaroilla sen sijaan tarkoitetaan niitä myönteisiin puoliin liitettyjä työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia ja organisaationaalisia tekijöitä, jotka voivat hyödyttää työn tavoitteiden saavuttamisessa sekä vähentää työn vaatimusten aiheuttamia fysiologisia ja psykologisia kuormituksia. Työn voimavaroja tarvitaan tasapainottamaan työn vaatimuksia, mutta ne ovat tärkeitä myös sellaisenaan (Demerouti ym., 2001). Organisaation tasolla olevia työn voimavaratekijöitä ovat esimerkiksi palkka, työn turvallisuustekijät sekä organisaation tarjoamat mahdollisuudet työntekijöiden urakehityksen näkökulmasta. Johtajan ja työkavereiden yksilölle tarjoama sosiaalinen tuki sekä tiimin yleinen ilmapiiri ovat tärkeitä ihmisten tasolla ilmeneviä voimavaratekijöitä. Työnkuvan tasolla voimavaratekijät liittyvät työroolien selkeyteen ja työntekijöiden mahdollisuuteen osallistua työyhteisössä tehtäviin päätöksiin. Työtehtävien tasolla voimavaratekijät liittyvät työtehtävien monipuolisuuteen ja osaamisen hyödyntämiseen, tehtävien yhtäläisyyteen ja tärkeyteen, yksilön työssä kokemaan autonomiaan sekä palautteeseen (Demerouti & Bakker, 2011).

Hakasen (2004) mukaan työn voimavarat voivat omalta osaltaan lisätä sekä työn sisäistä motivaatiota, että työn ulkoista motivaatiota. Sisäinen motivaatio kattaa työntekijän henkisen kasvun, oppimisen ja kehittymisen. Ulkoisesta motivaatiosta taas voi saada välineellistä hyötyä työhön, jolloin ne voivat auttaa työn tavoitteiden saavuttamisessa. Kun työympäristö tarjoaa monia arvostettuja voimavaroja, voi ympäristö silloin edistää työtehtävään liittyviä taitoja sekä työntekijän halua omistautua ja paneutua työhönsä (Hakanen, 2004).

Työn vaatimukset ja voimavarat käynnistävät kaksi erilaista psykologista prosessia, jotka aiheuttavat työn imua ja työuupumusta. Hakasen (2004; 2011) tutkimuksen mukaan nämä prosessit ovat osittain rinnasteiset mutta toisistaan erilliset hyvinvointiprosessit. Toisessa prosessissa työn liian korkeat vaatimukset johtavat voimien heikentymiseen, työuupumiseen ja siten heikentyneeseen työkykyyn. Schaufeli & Bakker (2004) kutsuvat tätä loppuun uuvuttamisen energiaproessia työhyvinvoinnin negatiiviseksi kehityspoluksi. Motivaatioprosessi eli työhyvinvoinnin positiivinen kehityspolku syntyy, kun työn voimavarat saavat aikaan positiivisten motivoivien tapahtumien sarjan. Tämä ilmenee työn imun kokemuksina, mikä taas vaikuttaa muun muassa yksilön aikeisiin työpaikan vaihtamisen suhteen. Työhyvinvoinnillisesta näkökulmasta keskeistä on, että yksilö löytää tasapainon työn vaatimusten ja voimavarojen kesken (Hakanen, 2004).

Tässä tutkimuksessa lähestytään hyvinvoinnillista näkökulmaa tarkastelemalla varhaiskasvatuksen opettajan työssä ilmeneviä fyysisiä-, psykologisia-, sosiaalisia- ja organisatorisia voimavaroja, jotka mahdollisesti ovat yhteydessä opettajien työssä viihtyvyyteen sekä sen myötä varhaiskasvatusalan pitovoimatekijöihin. Koska työn voimavarojen ja vaatimusten mallilla voidaan selittää työhyvinvoinnin ja –pahoinvoinnin ilmiöiden välisiä yhteyksiä ja siten vaikuttaa niiden taustalla vaikuttaviin tekijöihin, on tutkimuksemme kannalta oleellista peilata tuloksia juuri tähän malliin. Tärkeää on ymmärtää työn kuormittavuuden ja voimavaratekijöiden keskinäinen vuorovaikutus. Työn voimavaratekijät, kuten palautteen saaminen, työssä koettu autonomia ja johdon tuki ovat keskeisiä työn imuun liittyviä tekijöitä, sillä ne parantavat työn imua ja suojaavat työntekijää etenkin silloin, kun työn vaatimukset ovat korkeita. Liian suuret työn haastevaatimukset ilman työn voimavaratekijöitä saattavat aiheuttaa työuupumusta (Bakker ym., 2007; Schaufeli & Bakker, 2004).

2.1.2 Työn imu

Työn imu on kokonaisvaltainen työntekijän työhyvinvoinnin tila, jolla on monia positiivisia seurauksia työntekijälle. Siksi tutkimuksen kannalta on oleellista avata käsitettä hieman. Työn imu on suhteellisen uusi työhyvinvoinnin käsite, joka sai jalansijaa tieteellisessä tutkimuksessa, kun 2000-luvulla myönteiset tuntemukset yleistyivät työhyvinvoinnin tutkimuksissa (Mäkikangas & Hakanen, 2017). Wilmar Schaufeli ja Arnold Bakker ovat työn imun käsitteen takana siinä, millaisena työn imun nykymerkitys käsitetään. Heidä voidaan pitää työn imun tutkimuksen varsinaisina alullepanijoina (Hakanen, 2011). Heidän vuonna 2002 julkaisemansa määritelmä työn imusta eli work engagementista ja sen kolmesta ulottuvuudesta (Schaufeli & Bakker, 2004) on laajasti hyväksytty ja omaksuttu työhyvinvoinnin tutkimuksessa. Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakanen (2004) on väitöskirjassaan suomentanut ja ottanut ensimmäisenä Suomessa käyttöön termin ”työn imun”.

Työn imun käsite tulee positiivisesta psykologiasta ja kuvaa työntekijän myönteisiä työhyvinvointikokemuksia. Hakasen (2011) mukaan työ, joka tyydyttää psykologisia perustarpeitamme, tuottaa eudaimonista hyvinvointia eli työn imua. Eudaimonisessa työhyvinvoinnintilassa työntekijä ponnistelee antaen täyden työpanoksensa saavuttaakseen työn tavoitteet. Vastineeksi työntekijä saa kokemuksen merkityksellisestä työstä hänelle mielekkäässä työympäristössä (Hakanen, 2011). Työn imua luonnehtivat kolme ominaisuutta: työssä koettu tarmokkuus, työlle omistautuminen sekä työhön uppoutuminen (Schaufeli ym., 2002). Tarmokkuus on kokemusta energisyydestä, halua panostaa työhön sekä sinnikkyyttä ja ponnistelun halua myös vastoinkäymisten hetkinä. Omistautuminen on kokemusta merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä. Uppoutuminen taas on syvää keskittymistä ja paneutumista työhön ja siitä koettua nautintoa. Aika kuluu kuin huomaamatta ja irrottautuminen voi tuntua vaikealta (Hakanen, 2011). Myöhemmin on löydetty vielä neljäs työn imun osatekijä, ammatillinen itsetunto (Hakanen, 2004).

Työn imua kokevista työntekijöistä hyötyvät myös positiivisin seurauksin ne organisaatiot, joille he työskentelevät. Työntekijänä työn imua kokeva yksilö on työnantajaansa sitoutunut, sillä innostuneena ja työstään motivoituneena hänellä harvemmin on aikeita työpaikan vaihtamisen kanssa (Hakanen, 2011). Kokiessaan voimakasta työn imua työntekijä vastaanottaa ja kokee työelämän muutokset sekä epävarmuuden joustavammin. Työntekijän luottaessa itseensä ja omiin kykyihinsä on työn muutokset ja niiden aiheuttama stressi helpompi käsitellä. Aloitteellinen ja innostunut työtapa antaa työntekijälle lisää voimavaroja kasvattaen työn imua entisestään (Hakanen, 2011). Organisaation näkökulmasta nämä positiiviset tunteet ja henkilökohtaisten voimavarojen vahvistuminen mahdollistavat työn laadun ja taloudellisen menestyksen paranemisen.

Kuten aiemmin jo mainittiin, työn imu on työhön liittyvä positiivinen tunnetila, joka helposti leviää myös työntekijän muille elämän osa-alueille. Koska työn imu vahvistaa työntekijän henkilökohtaisia voimavaroja esimerkiksi itseluottamusta, luovuutta ja sosiaalisuutta, heijastuvat nämä ominaisuudet ulospäin myös muihin ihmisiin kuten puolisoon ja työkavereihin. Erityisesti työn imu siirtyy sellaisilla tiimeillä, työpareilla tai työtä tekevillä pariskunnilla, joilla on paljon vuorovaikutusta keskenään ja/tai vuorovaikutus on luonteeltaan intensiivistä (Hakanen, 2011).

3 OPETTAJIEN TYÖHYVINVOINTI

Tässä luvussa selvitetään opettajapulan taustalla olevia tekijöitä sekä perehdytään niihin työhyvinvoinnin tekijöihin, jotka tutkimusten mukaan aiheuttavat stressiä ja tyytymättömyyden tunteita varhaiskasvatuksen opettajan työssä. Lisäksi käydään läpi sitä, millaisia tutkimustuloksia on aiemmissa tutkimuksissa saatu opettajien työhyvinvointiin liittyen.

3.1 Tehdyt tutkimukset

Päiväkodin perustehtävää on lähihistoriassa tulkittu sosiaali- ja perhetyön viitekehyksestä. Onnismaa ym. (2017) mukaan yksittäisten hankkeiden myötä kasvatuskulttuuri olisi muuttunut radikaalilla tavalla luopuen melko kriittikittömästäkin koulutukseen perustuvasta työnjaosta opettajien pedagogisesta osaamisesta ja siirrytty ”kaikki tekee kaikkea” -toimintaan. 1980- ja 1990-luvulla lastentarhanopettajan (entinen nimike varhaiskasvatuksen opettajalle) asema ja työnkuva pedagogisena vastuuhenkilönä oli jo kyseenalaistettu. Ohjattu tuokioita, toimintahetkiä ja aikuisjohtoisuutta karsastettiin ja varhaispedagogiikkaa esitettiin jopa negatiivisessa valossa. 2000-luvulla päiväkotien perustehtävä pedagogisuuden sijaan nähtiin olevan ensisijaisesti kotikasvatuksen tukemista, jolloin olikin perustelua korostaa sosiaalialan tutkintojen painotusta päiväkotien henkilöstössä. Henkilöstörakenteen muuttuminen on johtanut toimenkuvien samankaltaistumiseen ja hämärtänyt pedagogista vastuuta (Perho & Korhonen, 2013). Pedagogisen toiminnan edellytysten heikkenemisen ohella kytkös nykyiseen opettajapulaan löytyy 1990-lamaan, jonka vaikutuksesta resurssit eivät koskaan palanneet lamaa edeltäneelle tasolle (Perho & Korhonen, 2013). 30 vuoden seurantalutkimuksen aikana opettajien vaatimustason koettiin kasvaneen nopeammin kuin ammatin arvostus. Kuormitusta lisääviä tekijöitä olivat tulosten mukaan isot lapsiryhmät,

erityispalveluiden puute, kiihtyvä työtahti, henkilöstön puuttuminen tai vaihtuminen, alan heikko arvostus ja alhainen palkka, ylimääräiset työtehtävät (esim. puhtaanapitotehtävät), palautteen puuttuminen, intensiivinen tunnepitoinen vuorovaikutus ja negatiivissävytteinen yhteistyö työyhteisön sekä vanhempien kanssa. Opettajien kokemat vaikutusmahdollisuudet omassa työssään sekä työyhteisöjen keskinäisen luottamuksen ja kollegiaalisuuden vaaliminen ja kehittäminen sen sijaan paransivat työn imua. Lapset työn sisältönä osoittautui kuitenkin erittäin vahvaksi työssä viihtymisen ja työtä motivoivaksi tekijäksi (Perho & Korhonen, 2013).

Julkisessa keskustelussa varhaiskasvatusta voidaan arvostaa puheen tasolla, mutta käytännössä arvostuksen puutteesta kielivät työntekijöiden heikko palkkataso, heikko työn resursointi ja varhaiskasvatusalaan suhtautuminen kulueränä (Hjelt & Karila, 2017). Poliittisissa päätöksissä ja niiden seurauksissa on oma osuutensa alan nykyisiin vaikeuksiin. ”Vaikuttava varhaiskasvatus” -tilannekatsaus vuodelta 2016 on laadittu aikoinaan paikallisen päätöksenteon tueksi. Katsauksen aikana elettiin tilanteessa, jossa yli kolmivuotiaiden lasten ja aikuisten suhdelukuja oli päätetty säästämielessä nostaa ja samanaikaisesti rajata subjektiivista oikeutta varhaiskasvatukseen. Tämän yhtäaikaisen muutoksen arveltiin sisältävän tekijöitä, jotka tiedettiin heikentävät laatua ja nostavat lasten ja ryhmässä työskentelevien aikuisten sosiaalisen kuormituksen määrää (Karila, 2016). Kinos & Karila (2010) esittivät huolta aikuisten ja lasten hyvinvoinnista päiväkodeissa. Ilmeni, että ammatillisuuden ideaalien lisäksi työn haastavuutta lisäsivät jatkuvat keskeytykset ja yhteen tehtävään keskittymisen puuttuminen. Sosiaalista kuormitusta lisäsivät myös opettajan ja lastenhoitajan väliset tilannekohtaiset sopimusten laatimiset, jotka usein veivät huomion tilanteen pääfunktioista. Varhaiskasvatuksen ammattilaisten työstään tuottamassa puheessa tehokkuuspuhe oli peittänyt pedagogisen puheen. Työn tekemiseen hyvin ei koettu olevan riittävästi aikaa tai resursseja ja työn nähtiin sisältävän keskeytyksiä ja suunnanmuutoksia (Hjelt & Karila, 2017). Paanasen ja Tammen (2017) tutkimuksessa tehostamistoimilla nähtiin olevan yhteys opettajien sairauspoissaolojen määriin, minkä vuoksi syntyi syvenevä ja vaikeutuva kierre. Sairauspoissaolot vaikuttavat yli ryhmärajojen, mikä taas vaikuttaa siihen, että laadukkaan toiminnan järjestäminen vaikeutuu ja näin ollen poissaolot alkavat myös tuottaa kuormittuvuutta (Paananen & Tammi, 2017).

Päiväkotien tiimien jäsenten epäselvä työnjako on osaltaan lisännyt painetta alalla eikä erilaisten koulutusten antama osaaminen ole tullut tiimeissä parhaalla tavalla hyödynnetyksi (Onnismaa ym., 2017). Varhaiskasvatuksen opettajan ammattiroolin epäselvyys heijastuu negatiivisesti työn mielekkyyden kokemuksiin (Karila ym., 2021). Karilan (2016) mukaan henkilöstön ammattikuvien, vastuiden ja velvollisuuksien epäselvyyksiin liittyvät pulmat ovat olleet nähtävillä jo parinkymmenen vuoden ajan (Karila, 2016). Vaikka varhaiskasvatuslain (540/2018) myötä varhaiskasvatuksen opettajan rooliin onkin lisätty johtajuutta, voi epäselvä johtajuusrooli kuitenkin pahimmillaan epävakauttaa työyhteisöä entisestään. Opettajan tehtäviin sisältyvä vastuu vallankäytöstä keskittyy perustehtävän määrittämiseen. Tarvitaankin selkeästi artikuloitua perustehtävän määrittelyä sekä johtajuusrakenteen vastuiden kirkastamista, mikä osaltaan tukisi varhaiskasvatuksen toimivaa johtajuutta (Fonsén ym., 2021).

Kolme tärkeintä tekijää, joita kehittämällä opettajat kokisivat mielekkyyden ja työhyvinvoinnin lisääntyvät olivat palkkaus, riittävät henkilöstöresurssit ja lasten hyvinvoinnin tukeminen. Viisi keskeistä arvostukseen ja toimintakulttuuriin liittyvää faktorianalyysillä tunnistettua tekijää olivat suunnittelu ja kehittäminen, asiantuntijuus ja yhteistyö, arvostus ja palkka, työn mielekkyys sekä toimintaympäristö (Kangas ym., 2022). Huolestuttavaa lienee se, että alan muutospainneiden vuoksi lasten kanssa työskentelyä ei enää koeta yhtä palkitsevaksi kuin aikaisemmin (Kangas ym., 2022). Varhaiskasvatuslain mukaisen henkilöstörakenteen odotetaan parantavan työolosuhteita toimintakulttuurin kehittymisen ja opettajan työnkuva on selkiytyttyä. Tämän odotetaan vahvistavan alan arvostusta, palkkausta sekä veto- ja pitovoimaa (Kangas ym., 2022). Moniammatillisuus on myös mahdollisuus vastata työn haasteisiin ja varhaiskasvatuksen henkilöstöllä on siihen valmiuksia ja motivaatiota. Tämä edellyttää kuitenkin kehittämisprosessin tukemista, tiimityön mahdollistamista sekä työn organisoinnin tukemista (Ukkonen-Mikkola ym., 2020).

Nykyisten ohjaavien asiakirjojen pedagogisesta painotuksesta huolimatta, enemmistö varhaiskasvatuksen henkilöstöstä on saanut jonkin sosiaali- ja terveysalan koulutuksen (Alila ym., 2014). Vuoteen 2030 mennessä päiväkodin henkilöstöstä vähintään kahdella kolmasosalta on oltava varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus ja näistä puolella on oltava

varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus eli yliopistokoulutettu varhaiskasvatuksen opettaja. Muilla työntekijöillä on oltava ainakin varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus (Varhaiskasvatuslaki, 2018/540 § 37). Kullakin on oma erityisosaamisensa ja kaikkien panostusta tarvitaan, jotta varhaiskasvatuksen arki toimisi. Tiedetään, että jaettu ammatillinen oppiminen on keskeisin väline pedagogisen laadun ja oppivan yhteisön rakentamisessa. Ammatillinen oppiminen on kuitenkin jatkuvasti kehittyvä yksilön ja työyhteisön välinen prosessi. Ammatillinen oppiminen ja kasvatustiimin kehittyminen vaatii aikaa oppimisprosessin suunnitteluun, reflektioon ja kriittiseen tarkasteluun omista käytänteistä. Loppujen lopuksi poliittisilla päätöksillä edistetään ja mahdollistetaan pedagoginen laatu ja yhteisöllinen oppiminen (Melasalmi, 2018).

3.2 Opettajien työhyvinvointia tukevat voimavarat

Haasteista huolimatta pedagogisessa työssä on myös paljon piirteitä, jotka voivat edistää ja vahvistaa kokonaisvaltaisesti varhaiskasvatuksen opettajien hyvinvointia. Koska työn kuormittavat tekijät ovat monesti tekijöitä, joihin varhaiskasvatuksen opettajat eivät juuri omassa työssään voi vaikuttaa, onkin tärkeää keskittyä työntekijöiden kokemuksiin työn positiivisista näkökulmista (Nislin, 2016).

Panostus sosiaalisten suhteiden ylläpitämiseen työpaikoilla kannattaa, sillä niillä näyttää olevan keskeinen rooli opettajien kokemaan työhyvinvointiin. Hascherin ja Waberin (2021) tekemä tutkimuskatsaus käsittää opettajien työhyvinvointiin liitettyä tutkimuskirjallisuutta viimeisen 20 vuoden ajalta. Opettajien työhyvinvointi käsitteenä on vaikeasti määriteltävä ja laaja käsite, minkä takia sillä on ollut vaikutuksensa tutkimuksen tekemiseen ja tulosten yleistettävyyteen. Kuitenkin palkkatyytyväisyyden lisäksi positiivisten sosiaalisten suhteiden roolilla on yleistettävää voimaa, mitä tulee opettajien työhyvinvoinnin ytimeen (Hascher & Waber, 2021). Työhyvinvointia korreloivia ja ennustavia muuttujia ovat esimerkiksi yksilön yleinen terveys ja elinvoimaisuus, tietyt luonteenvahvuudet kuten, optimismi, sosiaalinen vastuu, psykologinen pääoma, tyytyväisyys, motivaatio, sitoutuminen, asenteet, osaamisen ja tehokkuuden tunteet. Tulokset osoittivat positiivisen korrelaation opettajien työhyvinvoinnin ja

kollegoiden ja esihenkilöiden sosiaalisen tuen välillä. Työyhteisö, jossa jaetaan yhteiset visiot ja arvot, jossa koetaan oikeudenmukaisuutta ja autonomiaa ovat tärkeitä. Suhteet kollegoihin, esihenkilöön ja opiskelijoihin sekä lapsiin nousivat tärkeiksi opettajien työhyvinvoinnille. Työhyvinvointi korreloi myös opettajien ja vanhempien välisten suhteiden laatuun. Uran alussa oleville opettajille mentorinen tuki nousi tärkeäksi tekijäksi työhyvinvoinnin kannalta, sillä juuri he olivat herkkiä lasten kanssa käytävään vuorovaikutukseen uransa ensimmäisinä vuosina (Hascher & Waber, 2021). Tamara Cumming keräsi katsausartikkeleja (review) 30 eri maasta. Katsaus sisälsi neljä varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin liittyvää teemaa tai laatutekijää, jolla todettiin olevan yhteys opettajien työhyvinvointiin. Nämä tekijät olivat työympäristö, työsuhteet, työtyytyväisyys sekä psyykinen ja emotionaalinen hyvinvointi. Monessa tutkimuksessa toistuvana teemana liittyen varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin tukemiseen nousi myös palkkaus (Cumming, 2017) Cumming toteaaakin, että opettajien työhyvinvointiin on kiinnitettävä huomioita sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kysymyksenä (Cumming, 2017).

Työpaikoilla tapahtuvalla epävirallisella rupattelulla on myös oma vaikutuksensa työn tekemiseen. Tutkiessaan pandemia-ajan poikkeuksellista viestintää, tutkijat pitivät suurena haasteena juuri vapaamuotoisen viestinnän puuttumista työyhteisöissä. Epämuodollinen viestintä vaikuttaa suuresti tunnepohjaiseen sitoutumiseen työpaikkaan ja kokemukseen informoiduksi tulemisesta. Molemmat seikat lisäävät työtyytyväisyyttä (Kantanen & Koskela, 2022).

Nislin (2016) tuo esiin tutkimustuloksissaan, että työ varhaiskasvatuksessa on ennen kaikkea innostavaa ja palkitsevaa. Jo lasten kasvua ja kehitystä seuraamalla ja niitä tukemalla kasvattajat voivat saada ilon ja onnistumisen kokemuksia, ja näin vahvistaa omaa ammatillista itsetuntoaan. Päivittäisessä arjessa lasten kanssa käytävät vuorovaikutustilanteet ovat varhaiskasvatustyön kultainen ydin. Työ päiväkodeissa on kohtuullisen autonomista, ja varhaiskasvatuksen ammattilaiset saavat melko vapaasti suunnitella työnsä pedagogisen sisällön. Autonomian kokemus onkin tärkeä työn voimavara, sillä merkittävää työssä jaksamisen kannalta on, että työntekijä saa päättää työnsä sisällöstä ja kokee näin hallitsevansa omat työtehtävänsä (Nislin, 2016).

Vaikutusmahdollisuudet työssä voivat myös lisätä työn imun kokemuksia (Perho & Korhonen, 2012).

Työyhteisön tarjoama sosiaalinen tuki ja arvostus tukee hyvin olennaisesti varhaiskasvatuksen opettajien työssä jaksamista. Kollegoilta ja erityisesti johtajalta saatava sosiaalinen tuki on merkittävässä roolissa etenkin silloin, kun työssä koetaan paljon haasteita. Työ varhaiskasvatuksessa on moniammatillista, jolloin omaan työhönsä on mahdollista saada tukea paitsi omasta tiimistä, niin myös muilta eri alojen ammattilaisilta. Työtiimit, joissa jaetaan asiantuntijuutta ja koetaan kokonaisuudessaan, että työn pedagogiikka ja tiimityön laatu ovat korkealla, vaikuttaa se tasapainottavasti tiimin jäsenten stressinsäätelykykyyn (Nislin, 2016).

Edellä mainitun valossa voidaan ihmisten tasolla sijaitsevien voimavarojen nähdä olevan varhaiskasvatuksen opettajan työssä hyvin keskeisessä asemassa. Työyhteisön tarjoama sosiaalinen tuki ja varhaiskasvatustiimin toimiva ilmapiiri ovat niitä tekijöitä, joihin panostamalla koko työyhteisön työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa. Työn voimavarojen näkökulmasta onkin keskeistä, että keskitytään työyhteisössä toimivien jäsenten väliseen luottamukseen ja kollegiaalisuuteen (Demerouti & Bakker, 2011; Perho & Korhonen, 2012).

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa esitellään tämän pro gradu tutkimuksen toteutukseen liittyviä valintoja. Ensin esitellään tutkimuskysymykset ja pohditaan tutkimukseen vaikuttanutta metodologiaa. Tämän jälkeen kuvaillaan tutkimusaineistoa sekä sen hankintaan liittyviä asioita. Tässä luvussa avataan lisäksi sitä, kuinka tutkimuksessa noudatettiin hyvän tieteellisen käytännön eettisiä periaatteita.

4.1 Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoitus on selvittää varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia niistä työhyvinvointia tukevista tekijöistä, joiden vaikutuksesta he kokevat voivansa hyvin työssään varhaiskasvatusalalla. Nostamalla esiin varhaiskasvatuksen opettajan työssä olevia positiivisia puolia, toivomme samalla puolustavamme koko varhaiskasvatusalaa. Lisäksi tutkimus tavoittelee tuloksia, joiden avulla puhetta varhaiskasvatusalasta on mahdollista rakentaa nykyistä positiivisempaan sävyyn. Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisia henkilökohtaisia keinoja varhaiskasvatuksen opettajilla itsellään on käytössään oman työhyvinvointinsa ylläpitämiseksi?
2. Millaisilla tavoilla varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin ylläpitämistä voisi tukea?

4.2 Tutkimuksen metodologiset valinnat

Tämä tutkimus on laadullinen tutkimus, joka sai alkunsa tutkijoiden omasta kiinnostuneisuudesta selvittää niitä varhaiskasvatusalaa koskevia

voimavaratekijöitä, jotka mahdollisesti vaikuttavat siihen, että työntekijät pysyvät alalla. Cohenin ym. (2018) mukaan laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena on ymmärtää ilmiöitä sekä selittää ja kuvailla asioita, jota tutkimuksessa tarkastellaan. Tarkastelun lähtökohtana tapahtuu henkilöiden näkökulmasta, joita tutkitaan. Tässä tutkimuksessa halutaan erityisesti selvittää varhaiskasvatuksen opettajien omia kokemuksia työhyvinvoinnista ja siten ymmärtää syvemmin yhteyksiä tekijöihin ja ilmiöihin, jotka kokonaisuuteen vaikuttavat (Cohen ym. 2018). Tämä tutkimus keskittyy varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksiin työn voimavara- ja vaatimustekijöihin, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin joko vahvistamalla tai heikentämällä sitä.

Fenomenologisessa lähestymistavassa korostuu näkemys siitä, kuinka tiedot maailmasta ja siten maailman tulkinta perustuu yksilön välittömiin kokemuksiin suhteessa maailmaan ja elettyyn elämään. Fenomenologisessa tutkimuksessa tutkijan tehtävä on ymmärtää tutkittavan merkitysmaailma ja pyrkiä kuvailemaan sekä selittämään näitä kokemusten tarkoituksia tutkimukseen osallistuvan näkökulmasta (Cohen ym., 2018). Tässä tutkimuksessa on fenomenologisen tutkimuksen piirteitä, sillä tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää tarkemmin ilmiöitä ja kokemuksia, jotka vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajien omiin työhyvinvoinnin kokemuksiin.

4.3 Tutkimusaineisto

Tutkimuksen aineisto kerättiin kevään, kesän ja syksyn 2023 aikana varhaiskasvatuksen opettajilta olemassa olevilta kontakteilta sähköpostite sekä jakamalla linkkiä sähköiseen Forms-kyselyyn varhaiskasvatuksen opettajille suunnatussa sosiaalisen median ryhmässä. Halukkaat vastaajat saivat sähköpostiinsa ohjeet sekä kehyskertomuksen, jonka he saivat palauttaa sähköpostilla tutkimuksen tekijöille. Täysin anonymi vaihtoehto osallistumiseen luotiin Office 365 Forms -ohjelmalla. Ohjelma tarjosi samalla myös turvallisen säilytyspaikan aineistolle. Kaikki kerätty aineisto säilytettiin kokonaisuudessaan sähköisellä Office 365 -alustalla. Elämymenetelmän kehyskertomukset, joille vastaajat kirjoittivat jatkoa, pohjautuivat tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen, ja ne on muodostettu tutkimuskysymyksiä tarkastellen.

Tutkimukseen osallistuvien vastaajien tulee osallistua tutkimukseen aina vapaaehtoisesti ja koska tässä tutkimuksessa vastaukset kerättiin internetissä, tarkoitti se, että kyselylomakkeeseen vastaaminen ja sen lähettäminen tutkijalle oli sellaisenaan suostumus tutkimukseen osallistumiseksi (Kuula, 2011). Sähköisillä työkaluilla kerätty aineisto mahdollisti sen, että vastaajilla oli mahdollisuus itse päättää, kuinka paljon aikaa vastausten kirjoittamiseen halusivat käyttää (Rytivaara ym., 2022). Tutkimusta tehdessä on tärkeää kiinnittää huomioita vastaajien anonymiteettiin. Anonymiteetti suojaa vastaajien yksityisyyttä niin, ettei heidän tuottamat vastaukset paljasta heidän henkilötietojaan (Cohen ym., 2018). Kirjoittajien tausta-ajatus oli se, että työhyvinvointi aiheena saattaa olla vastaajille hyvinkin henkilökohtainen asia. Tämä seikka osaltaan vaikutti päätökseen, että aineistonkeruuta tässä tutkimuksessa toteutettiin myös anonymisesti internetissä. Forms-kysely mahdollisti aineiston keräämisen nimettömänä. Mitään taustatietoja ei myöskään kerätty.

Aineistonkeruussa käytettiin eläytymismenetelmää. Eläytymismenetelmä (engl. Method of Empathy-Based Stories) on laadullisen aineiston tiedonhankintamenetelmä. Menetelmä on kehitetty Yhdysvalloissa 1960–1970 – luvuilla ja Suomessa eri tieteenaloilla 1980- luvulta alkaen (Härkönen ym., 2022). Menetelmää on kehitetty viime vuosina juuri Suomessa (Eskola ym., 2018). Tietoa hankitaan vastaajien kirjoitusten eli kertomusten pohjalta. Vastaajien on tarkoitus kirjoittaa tarinaa eteenpäin tutkijoiden laatiman kehyskertomuksen pohjalta. Kehyskertomuksia on vähintään kaksi, sillä oleellista on, että kehyskertomuksessa muutetaan yhtä keskeistä tekijää. Tällöin selvitetään muutoksen vaikutusta tutkittavaan asiaan eli mikä osallistujien vastauksissa muuttuu, kun yksittäistä asiaa on varioitu (Mäenpää ym., 2017). Varioinnin vaikutuksen selvittäminen tuo esiin tutkittavan ilmiön erityispiirteet (Eskola ym. 2018, 64). Eläytymismenetelmää käytettäessä otaksutaan, että eletyn ja koetun elämän kautta on tietoa, jota ihminen ei tiedä tietävänsä (Vilkkä & Ylistalo, 2016). Onnistuneessa eläytymismenetelmässä kehyskertomukset mahdollistavat eläytymisen, eivätkä rajaa ilmiötä liikaa. Mikäli vastaaja eläytyy onnistuneesti kehyskertomukseen, voidaan saada rikkaita kuvauksia ja uusia ajatuksia tutkittavasta ilmiöstä. Eläytymismenetelmä soveltuu erinomaisesti juuri muuttuvien ja uusien toimintaympäristöjen ja toimintatapojen

tarkasteluun. Menetelmällä on mahdollista saada myös täydennystä jo aiemmin tutkittuun ilmiöön. Suurimpana mahdollisuutena onkin tavoittaa vaihtoehtoisia ajattelumalleja, näkökulmia ja ymmärrystä (Härkönen ym., 2022). Menetelmällä saadun aineiston avulla saadaan vastaajien vapaasti tuottamia käsityksiä tutkittavasta aiheesta ilman, että aineiston avulla pyrittäisiin rajoitetusti pelkästään todistamaan hypoteeseja (Eskola ym., 2018).

Työhyvinvoinnin tukeminen varhaiskasvatuksen opettajan työssä ei ole kuitenkaan yhtä kuin vastaajien kirjoittaman tarinat. Eläytymismenetelmässä tavoitellaan mahdollisia kuvauksia siitä, mitä saattaa tapahtua ja miten asiat voivat kenties toteutua, eikä vain sitä, miten asiat ovat. Käyttämällä eläytymismenetelmää tavoitellaan jotain kiinnostavaa ja ajankohtaisiin yhteiskunnallisiin kysymyksiin liittyvää, mutta ei lopullista totuutta. Eläytymismenetelmällä kerätyt kertomukset voivat saavuttaa sen, mitä ihmiset todella ajattelevat jostakin ilmiöstä (Mäenpää ym., 2017). Onnistuneen aineiston edellytyksenä on hyvin laadittu kehyskertomus (Rytivaara ym., 2022). Tässä tutkimuksessa kehyskertomukset poikkesivat toisistaan siten, että toinen oli positiiviseen ja toinen negatiiviseen lopputulokseen tähtäävä kuvaus työhyvinvoinnista. Vastaajia pyydettiin eläytymään tilanteeseen omasta subjektiasemasta käsin eli toimivat itse ammattilaisena tilanteessa, jota kehyskertomuksen tilanne kuvaa. Kehyskertomuksien haluttiin antavan vastaajille tarpeeksi tilaa omille tulkinnoille, mutta kuitenkin selkeiden raamien sisällä. Tällöin eläytyminen tilanteeseen on helpompaa, vaikka vastaajat eivät olisikaan kokeneet tai pohtineet vastaavaa entuudestaan (Rytivaara ym., 2022). Kehyskertomuksien laadintaan ja lopulliseen muotoiluun käytettiin aikaa. Hyvän tieteellisen käytännön vaatimuksena on yleinen huolellisuus ja tarkkuus (TUNI n.d), jonka vuoksi kehyskertomuksesta testattiin erilaisia variaatioita ja niitä muokattiin moneen kertaan lopulliseen muotoon (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Huolellisuudella haluttiin varmistaa, että menetelmällä kerätyt tarinat todella vastaavat siihen ilmiöön, mitä haluttiin tutkia.

Kehyskertomus 1

”Kuvittele itsesi seuraavaan tilanteeseen.

Toimit varhaiskasvatuksen opettajana. Kirjoita aluksi, millä tavoilla olet tähän asti pyrkinyt ylläpitämään työhyvinvointiasi.

Eläydy sitten kuvitteelliseen tilanteeseen kahden vuoden päähän, jolloin työhyvinvointisi on radikaalisti muuttunut paremmaksi.

Jatka kirjoitustasi: millä tavoilla työoloja ja työympäristön laatua on muutettu, jotta tähän tilanteeseen on tultu? Kenen toimesta positiivisia muutoksia on toteutettu?

Kehyskertomus 2

”Kuvittele itsesi seuraavaan tilanteeseen.

Toimit varhaiskasvatuksen opettajana. Kirjoita aluksi, millä tavoilla olet tähän asti pyrkinyt ylläpitämään työhyvinvointiasi.

Eläydy sitten kuvitteelliseen tilanteeseen kahden vuoden päähän, jolloin työhyvinvointisi on radikaalisti muuttunut huonommaksi.

Jatka kirjoitustasi: millä tavoilla työoloja ja työympäristön laatua on muutettu, jotta tähän tilanteeseen on tultu? Kenen toimesta negatiivisia muutoksia on toteutettu?

Tutkimus kohdennettiin opetus- ja kasvatustyössä oleville varhaiskasvatuksen opettajille. Aineistonkeruun yhteydessä vastaajille tuotiin esiin, että kyseessä on eläytymismenetelmä. Tutkimuksen tarkoitus ja eläytymismenetelmän perusajatus avattiin vastauslomakkeen alussa lyhyesti, jolloin vastaajat pystyivät ennakkoon varautumaan kirjoitustehtävään. Ennen aineistonkeruuprosessia tutkimuksen tutkimuskysymykset olivat jo hahmoteltuina. Kuten Kuula (2011) tuo esiin, on tärkeää, että tutkijan valitessa aineistonhankinnan tapaansa, hän pohtii sitä, minkälaisia kysymyksiä kyselyssä voidaan esittää. Kysymys määrittelee sen, millaisia vastauksia niihin saadaan ja mitkä tekijät vaikuttavat tutkimuksen luotettavuuteen. Mielenkiintoista on todeta myöhemmin, olivatko kehyskertomukset tutkimuskysymysten kannalta relevantteja ja toivatko ne tutkimuksen kannalta olennaisia tuloksia.

Eskolan (1997) mukaan kvalitatiivisen tutkimuksen aineiston riittävää laajuutta on vaikea määritellä ennakkoon. Yleisesti voidaan ajatella, että aineistoa on riittävästi silloin, kun kirjoitukset eivät enää tuota tutkimusongelman kannalta uutta tietoa. Tällöin puhutaan tutkimusaineiston kylläntymisestä eli

saturaatiosta (Eskola, 1997). Tämä tutkimuksen tutkimusaineisto koostui 17 vastauksesta, jonka jälkeen kirjoittajat kokivat, että saturaatiopiste saavutettiin. Aineistoa eli kertomuksia kertyi jokseenkin hitaasti ja tämä antoi kirjoittajille mahdollisuuden arvioida aineiston laatua ja sisältöä suhteessa tutkimuskysymyksiin aineistonkeruun aikana. Kirjoitukset antoivat sitä tietoa, mitä aineistolta lähdimmekin hakemaan, mikä noudattaa hyvän tieteellisen käytännön mukaista opinnäytetyön pätevyysvaatimusta (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Kehyskertomusvariaation myönteisiä vastauksia oli 9 ja kielteisiä 8. Vastaajien kirjoittamat tarinat olivat monipuolisia ja melko pitkiä. Lyhin tarina oli 91 merkkiä kun taas pisin 700 merkin pituinen. Tarinoiden keskiarvopituus oli 281 merkkiä.

4.4 Aineiston analyysi

Aineiston analysoinnissa on hyvä tiedostaa, että johtopäätökset voivat nousta monen eri analysointitavan tuottaman tiedon pohjalta, eikä joko erilaisiin aineiston analysointitapoihin ole täysin selkeä (Eskola, 1998). Erilaiset analysointitavat kietoutuvat usein toisiinsa, joten harvoin on mahdollista soveltaa vain yhtä luku- ja analysointitapaa (Eskola, 1997). Eläytymismenetelmällä saatuja tietoja tyypillisesti hyödynnetään laadulliselle tutkimukselle tuttuja sisällönanalyysiä, teemoittelua ja tyypittelyä (Härkönen ym., 2022). Sisällönanalyysia voidaan käyttää kaikessa laadullisen tutkimuksen aineiston analysointitapana (Tuomi & Sarajärvi, 2013). Tässä tutkimuksessa sisällönanalyysi mahdollistaa sen, että sanoja voidaan jakaa pienempiin, sisällön kannalta keskeisiin kategorioihin. Aineistoa tiivistämällä sekä pelkistämällä tarinoista on mahdollista nostaa esiin keskeisiä ilmiöitä (Tuomi & Sarajärvi, 2013).

Vastaajat saivat vastata sähköpostilla tai vaihtoehtoisesti saivat linkin Forms-kyselyyn, joten aineisto oli valmiiksi sähköisessä muodossa. Aineiston käsittely aloitettiin koodaamalla vastaajat ja tarinat. Kehyskertomuksiin liitetyt tarinat on koodattu siten, että tarina, jossa työhyvinvointi on kahden vuoden kuluttua muuttunut paremmaksi, on tuloksissa merkitty koodilla –T1 (tarina 1). Variaatiokertomus, jossa työhyvinvointi on kahden vuoden kuluttua muuttunut

huonommaksi, on tuloksissa merkitty koodilla –T2 (tarina 2). Esimerkkinä kertomus 1 ja vastaaja 3 on koodattu T1V3 jne. Aineiston analysoinnin selkeyttämiseksi vastaukset numeroitiin kummankin kehyskertomuksen alle. Aineiston analyysi on kaksiosainen eli ensin aineisto on tarkasteltu kokonaisuena tekstiaineistona ja sen jälkeen aineistoa on tarkasteltu sen pohjalta, miten kehyskertomuksen variaation on vaikuttanut vastauksiin (Härkönen ym., 2022). Aineisto luettiin moneen kertaan huolellisesti. Jokaisen tarinan alle kirjoitettiin kunkin tarinan tiivistetysti ydinasiat, käytetyt ilmaisut ja muut huomiot, mikä helpotti asioiden löytymistä tekstimassasta myöhemmin. Tarinat koodattiin kahdella eri värillä: Vihreällä värillä korostettiin kirjoituksissa ensimmäiseen tutkimuskysymykseen liittyen eli keinoja, joilla varhaiskasvatuksen opettajat ovat pyrkinyt ylläpitämään työhyvinvointiaan. Punaisella korostettiin kirjoituksen osioita, jotka sijoittuvat kahden vuoden päähän. Kahden vuoden päähän sijoittuvista osioista etsittiin työhyvinvoinnin muuttumiseen vaikuttavia asioita, jotka onnistuessaan kasvattavat ja epäonnistuessaan vähentävät varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvointia. Näistä tarinoissa toistuvista seikoista muodostettiin jännitteiset teemaparit Mäenpää ym. (2017) mallin mukaan. Tällä tavalla varioinnin vaikutuksen suunnat hahmottuivat näkyviin teemojen säilyessä samana.

Lisäksi tässä tutkimuksessa analyysin apuna toimii Demeroutin ym. (2001) työn vaatimusten ja voimavarojen malli (ks. myös Hakanen 2004, 254–255), joka on esitelty luvussa 2. Aineisto analysoitiin vielä kerran kyseiseen teoriaan pohjautuen. Aineisto analysoitiin teoriaohjaavasti, joten yläluokat nousivat tutkimuksen taustalla olevasta teoriasta ja käsitteistöstä työn vaatimusten ja voimavarojen mallin mukaisesti (Demerouti ym., 2001; Hakanen 2004). Sisällönanalyysiin kuuluu aineiston redusointivaihe eli pelkistettyjen ilmausten etsiminen ja niiden listaaminen. Edellä mainitun automaattisen koodausvaiheen vuoksi tekstien redusointi oli vaivattomampaa. Tämän jälkeen vuorossa oli aineiston klusterointi, jossa ryhmitellään samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet muodostaen niistä eri luokkia. Klusteroinnin jälkeen aineisto käsitteellistettiin eli abstrahoidaan yläluokiksi (Tuomi & Sarajärvi, 2013).

TAULUKKO 1. Esimerkki tutkimuksen aineiston analysoinnista (Tuomi & Sarajärvi 2013)

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus (reduointi)	Alaluokka (klusterointi)	Yläluokka (abtrahointi)	Yhdistävä
Olen miettinyt yhdessä tiimini kanssa mitkä ovat meille tärkeimmät arvot ja mistä pidetään kiinni haasteellisissakin tilanteissa (T1V1)	Tiimin keskinäinen vuorovaikutus ja yhteistyö	Toimiva tiimiyhteistyö	Työn sosiaaliset voimavarat	Työn voimavara
Johtaja ei ole juurikaan paikalla sellaisiin aikoihin, kun me ehtisimme hänen kanssaan keskustelemaan, eikä myöskään ota työuupumukseen liittyviä asioita hyvin vastaan. (T2V6)	Ammattitaitoinen johtaja, henkilöstön saama tuki	Johtajalta saatu tuki	Työn sosiaalinen vaatimus	Työn vaatimus

5 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa esitellään eläytymismenetelmällä saatuja tarinoita ja niistä johdettuja tuloksia sekä tarkastellaan sitä, kuinka kertomukset muuttuivat variaation vaikutuksesta. Tutkimustuloksissa tarkastellen varhaiskasvatuksen opettajien tarinoissaan tuomia tapoja ylläpitää työhyvinvointia sekä niitä tapoja, joilla heidän mielestään työhyvinvointia voisi tukea. Luvun lopuksi vertaillaan ilmenneitä tuloksia tv-tv –malliin. Kehyskertomukset olivat johdettu suoraan tutkimuskysymyksistä.

5.1 Eläymismenetelmällä tuotetut tarinat ja variaation vaikutus

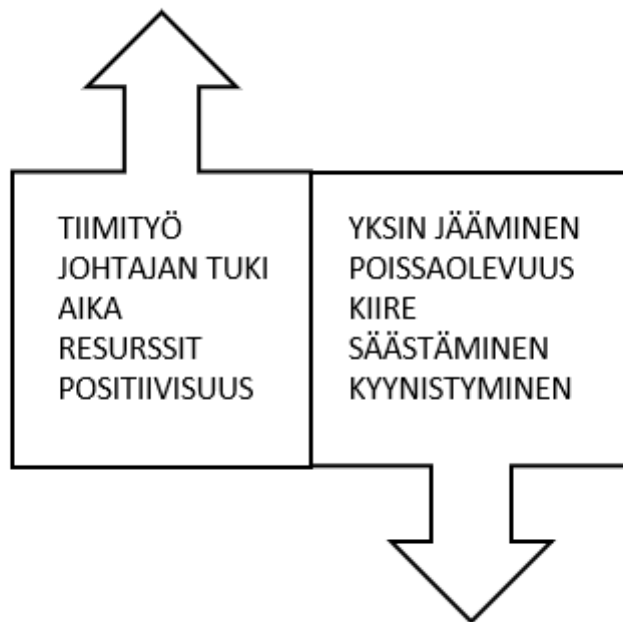
Eläytymismenetelmälle tyypillinen kehyskertomusten variointi on keskeistä aineiston analyysissa ja tuloksissa. Variaation vaikutusta tutkitaan siten, että konkretisoidaan kahden tarinan keskeistä muuttujaa (Mäenpää ym., 2017). Tässä tutkimuksessa tarkastellaan kehyskertomusten variaation vaikutusta varhaiskasvatuksen opettajien kokemaan positiiviseen tai negatiiviseen työhyvinvoinnin kokemukseen. Variointi onnistui toivotunlaisesti. Vastaajia pyydettiin eläytymään kuvitteelliseen tilanteeseen lähitulevaisuudessa, jossa työhyvinvointi on radikaalisti muuttunut paremmaksi/ huonommaksi. *Millä tavoilla työoloja ja työympäristön laatua on muutettu, jotta tähän tilanteeseen on tultu? Kenen toimesta positiivisia/negatiivisia muutoksia on toteutettu?* Varioitavana tekijänä on siis millainen tilanteen lopputulema tai seuraus on eli huomattavasti parantunut työhyvinvointi ja huomattavasti huonontunut työhyvinvointi. Kuvitellessaan tilannetta kahden vuoden päähän, opettajat pohtivat kirjoituksissaan ajan, tiimityön, ilmapiirin, johtamisen sekä resurssien vaikutusta työhyvinvointiinsa. Näiden kaikkien tekijöiden summana on hyvinvointi työssä.

Ensimmäisessä kehyskertomuksessa varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvointi paranee. Ensimmäiseen kehyskertomukseen pohjautuvissa

tarinoissa kuvataan onnistunutta yhteistyötä erityisesti oman tiimin kanssa, ratkaisukeskeisiä toimenpiteitä, positiivisia asenteita työyhteisössä, omaa ja yhteistä vastuuta työhyvinvoinnin eteen. Parempaa työhyvinvointia edustavia opettajia yhdisti onnistunut vastavuoroinen kommunikaatio ja viestintä tiimissä, työyhteisössä ja esihenkilön kanssa. Työnkuva on jokaiselle tiimiläiselle selvä. Aikaan liittyvät muutokset nousivat esiin: työn tekemiselle on tarpeeksi aikaa ja siihen on oikeanlaiset tilat ja välineet. Esihenkilö on läsnä, puuttuu asioihin ja johtaa yhteiseen suuntaan. Poliittisten tai hallinnollisten päätösten myötä palkkoja on nostettu, käytettävissä olevia taloudellisia resursseja on kasvatettu, jotta pedagoginen työ mahdollistuu.

Toisessa kehyskertomuksessa varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvointi heikkenee. Tarinoissa kuvataan kynnistä ja ylityöllistettyä keskenään kinastelevaa työyhteisöä, jossa on suuri henkilöstön vaihtuvuus ja vain vähän autonomiaa. Esihenkilö ei ole kiinnostunut, eikä hänellä ole aikaa huolehtia ja puuttua alaistensa oireiluun. Resurssipulan vuoksi lapsiryhmien koot paisuvat eikä pedagogiselle arvojen mukaiselle työlle tai kehittymiselle ole mahdollisuuksia. Työnkuvat ja vastuut sekoittuvat, tunne osaamisesta katoaa ja aiheuttaa sen, että opettajien ammatti-identiteetti horjuu. Huononevan työhyvinvoinnin skenaarioissa korostuvat haastavat tilanteet lapsiryhmissä sekä lasten yksilöllisen tuen toteutumattomuus ja tästä johtuvan kuormituksen kasvaminen. Tiivistetysti: ensimmäisissä kirjoituksissa painottuivat ratkaisukeskeiset ja positiiviset mahdollisuudet, joiden myötävaikuttajina on onnistunut johtaminen, riittävät resurssit, oma ja tiimin yhteinen toiminta ja teot. Toisissa tarinoissa sen sijaan uhkakuvat toteutuvat ja sen myötä varhaiskasvatuksen opettajan ammatillinen taantuminen. Tämä on seurausta ulkopuolisten päätöksistä (poliittiset päätökset, epäonnistunut johtaminen, resurssien kapeneminen) ja teoista tai tekemättä jättämisestä.

Seuraavaksi tarkastellaan tarkemmin niitä tekijöitä, jotka onnistuessaan kasvattavat ja epäonnistuessaan vähentävät varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvointia eli aiheuttavat työhyvinvoinnin muuttumisen. Teksteistä hahmottuivat toistuvat teemat, joista muodostettiin jännitteiset teemaparit (Mäenpää ym., 2017, 52) mallin mukaan. Samalla varioinnin vaikutuksen suunnat suhteessa työhyvinvoinnin kokemukseen tulevat näkyviin. Seuraavaksi näitä teemapareja avataan tarkemmin:



KUVIO 2: Jännitteiset teemaparit ja varioinnin vaikutuksen suunnat suhteessa työhyvinvoinnin kokemukseen. Nuolet kuvaavat kasvavaa tai vähenevää työhyvinvointia

5.1.1 Tiimityö ja yksin jääminen

Paremmaksi muuttuneen työhyvinvoinnin kuvailuissa opettajat kuvasivat tiimityön olevan toimivaa, koska tiimi on entuudestaan toisilleen tuttu, vaihtuvuutta on vähän. Pysyvyydestä on seurannut arvokeskustelua sekä rutiinien hioutumista. Yhdessä tiimin kanssa on luotu linjat ja toimintatavat, joihin jokainen tiimin jäsen on sitoutunut. Tiimin jäsenet uskaltavat muistuttaa toisiaan yhteisesti sovituista asioista, kukin “sparraa” toinen toistaan parempaan. Yksin jääminen taas kuvaa parhaiten tilannetta, jossa toimimaton tiimityö alkaa nakertamaan varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvointia. Vastaajien kirjoituksissa tätä kuvattiin laveasti tiimin “toimimattomuudella” tai “yhteisen

sävelen puuttumisella”. Tarkemmassa kuvailussa tiimityön toimimattomuuden syiksi nimettiin yhteisen keskustelun puute, mikä taas johtuu esihenkilön kiellosta pitää ylimääräisiä palavereja tai resurssien puuttumisesta. Yhteisen keskustelun puuttuessa pedagoginen keskustelu ja yhteisen linjan saavuttaminen on hankalaa. Tämä luo negatiivisen kierteen: kasvatusvastuun epätasainen jakautuminen tiimissä ja toisaalta epäjohtonmukainen toiminta lisää lapsiryhmän haastavaa käyttäytymistä, mikä taas lisää työssä koettua kuormitusta. Johtajan lipsuminen omasta vastuustaan puuttua henkilöstön välisiin ristiriitoihin nähtiin lisäävän tiimin jäsenten keskinäistä eripuraa tai jopa kahtiajakoa eri ammattikuntien välillä. Epäselvien työtehtävien ja työkuvienvuoksi pelkona on seuraus, että ”kaikki tekevät kaikkea”.

5.1.2 Johtajan tuki ja poissaolevuus

Tämä teema liittyy yksikön esihenkilön, johtajiin hallinnossa sekä valtion tason poliittisiin päätöksentekijöihin. Poliittisilla päätöksillä kirjoituksissa viitataan laajempia rakenteita koskeviin asioihin, kuten palkkaus ja ryhmäkoot, joihin palataan tarkemmin kohdassa resurssit. Hallinnon tason johtajat taas vastaavat kirjoittajien mukaan alan arvostuksesta, yhteisestä linjasta ja toisaalta luovat vaikutusmahdollisuuksia yksittäiselle työntekijälle liittyen työoloihin ja kehittämistyöhön. Itsenäisyyden ja autonomian sekä yhteisten linjojen ja tuen välistä suhdetta kuvailtiin esimerkiksi näin: toimivan tiedonkulun ja selkeästi määriteltujen työkuvienvuoksi katsottiin tuovan hyvinvointia, kun taas ylhäältä päin ”sanellut” määräykset heikentävät sitä. Lähiesihenkilön henkilöstöjohtamisen taito parhaimmillaan lisää työhyvinvointia. Kasvaneen työhyvinvoinnin tarinoissa johtajan toimintaa kuvattiin seuraavasti: Johtajalla on selkeä käsitys yhteisestä pedagogisesta suunnasta, tiedonkulku toimii. Johtaja on paikalla, läsnä ja hän tuntee lapset ja henkilökunnan, hänellä on aikaa kuunnella ja aikaa vuorovaikutukseen. Tästä seuraa mahdollisuus ”aistia” työntekijöiden hyvinvointia ja tarttua epäkohtiin ja puuttua ristiriitoihin. Työhyvinvointia tukee johtajalta saatu positiivinen palaute. Työhyvinvointia heikentävä johtaminen on kirjoitusten perusteella tyyliiltään välinpitämätöntä tai välttelevää, jolloin kuvailtiin

johtajan suhtautuvan huoliin jopa negatiivisesti. Johtajalta myös toivottiin läsnäoloa työpaikoilla. Mikäli johtaja ei ole fyysisesti paikalla, hänelle on hankala kertoa akuuteista asioista, joita työpaikoilla tapahtuu ja joihin kaivattaisiin johtajan tukea ja neuvoja. Kirjoittajien mukaan johtaja on osaltaan vastuussa ilmapiiristä ja yhteishengestä, joilla taas nähtiin yhteys varhaiskasvatuksen laatuun.

5.1.3 Aika ja kiire

Opettajat kuvasivat kirjoituksissaan kasvaneen työhyvinvointinsa kiireettömyytenä, työrauhana ja lisääntyneenä vuorovaikutuksena. Tavalla tai toisella aika tai sen riittämättömyys liittyy lähes jokaiseen teemaan, joita kirjoituksissa löydettiin. Ajan yhteys työhyvinvoinnin kokemukseen ilmeni monella tavalla. Edellä kuvattiin, miten johtajalta toivottiin aikaa kuunteluun ja läsnäoloon ja toimivan tiimin edellytyksenä aikaa pidettiin keskeisenä, jotta yhteisistä periaatteista voidaan sopia. Lisäksi kirjoituksissa kuvattiin työhyvinvoinnin kasvavan, kunhan opettajilla olisi enemmän aikaa suunnitteluun tai vaihtoehtoisesti vähemmän kirjallisia tehtäviä. Opettajien kirjalliset tehtävät vaativat sille suunnattua aikaa sekä siihen tarkoitettuja työtiloja. Ajalla tarkoitettiin myös mahdollisuutta hoitaa perustehtävä hyvin, pitää SAK-aika sovitusti, pitää tiimin yhteistä suunnittelu-aikaa, aikaa käydä pedagogista keskustelua, aikaa muokata oppimisympäristöä ja aikaa pitää työpäivän aikana yksi tauko. Toisaalta kiireettömyys nähtiin arvona, jota kohti tiimissä pyritään toimimaan. Leikille ja havainnoinnille haluttiin järjestää aikaa. Ajan puuttumista kuvattiin kirjoituksissa kiireen tuntemuksina, sovittujen asioiden peruuntumisina tai lisääntyvänä neuvotteluna kuka saa pitää suunnittelu-aikaa ja missä välissä. Esimerkiksi tiimipalavereiden toistuvilla peruuntumisella katsottiin olevan negatiivinen vaikutuksensa arjen toimivuuteen. Kiireen katsottiin myös vaikuttavan negatiivisesti ilmapiiriin, kun yli tiimirajojen tapahtuvaan yhteisöllisyyteen ei enää riitä aikaa kaikkien pysytellessä omissa ryhmissään. Kehyskertomuksissa annettiin kahden vuoden päähän sijoittuva skenaario. Vastaajien kertomuksissa melko radikaalikin muutokset työhyvinvoinnissa, niin hyvässä kuin pahassa, olivat vastaajien kertomuksissa mahdollisia.

5.1.4 Resurssit ja säästäminen

Käytettävissä olevilla resursseilla on tietysti oma osuutensa kasvaneeseen työhyvinvointiin. Resurssipuheella peräänkuulutettiin tarpeeksi suurta työntekijöiden määrää. Kirjoituksissa kuvattiin henkilöstöresurssin, avustajien, varahenkilöiden ja sijaisten vaikutuksia työhyvinvointiin. Myös sopivan kokoisia ja heterogeenisiä lapsiryhmiä toivottiin. Sairaspoissaolot lisäävät työmäärää, mikäli sijaista ei saada tai sijainen ei ole entuudestaan tuttu. Niinpä tarpeeksi suuri henkilöstömäärä ja onnistuneet sijaisjärjestelyt mahdollistaisivat arjen työrauhan, kun tavoitteisiin päästäisiin sekä suunnittelu- ja tiimipalaveriajat toteutuisivat. Resurssien ollessa riittävät yksilöllinen tuki järjestyisi lapsille, joilla on siihen tarvetta. Lisäksi työn tekemiseen olisi oikeanlaiset tilat ja välineet sekä oppimisympäristön kehittämiseen vaadittuihin hankintoihin olisi taloudellisesti mahdollisuuksia. Henkilöstöresurssin lisäksi kuvattiin osaamista ja tietotaitoa. Kunnollista perehdytystä, koulutukseen pääsemistä ja tarvittaessa mahdollisuutta työnohjaukseen pidettiin työhyvinvointia tukevinä asioina. Palkka osana työhyvinvointia lisäävänä tekijänä jäi kertomuksissa kuitenkin sivuosaan. Palkan toivottiin kattavan tavallisen elämän kulut ja toisaalta sen arveltiin osaltaan houkuttelevan alalle pysyvää väkeä. Resurssien vähenemisen myötä opettajien työhyvinvointi heikkenee. Suhdeluvut muuttuisivat, lapsiryhmät kasvaisivat ja käytössä olisi päiväkotitoimintaan toimimattomia ahtaita tiloja. Tällöin jokaisen lapsen yksilöllinen huomioiminen ei olisi enää mahdollista. Arjen kiireen lisääntyessä SAK-aikoja ei pystytä pitämään, työt seuraavat opettajia kotiin ja vapaa-ajalle tai pedagogiset tavoitteet eivät toteudu ollenkaan.

5.1.5 Positiivisuus ja kyynistyminen

Parantuneen työhyvinvoinnin kuvauksissa yksikön toimintakulttuuria ja ilmapiiriä kuvailtiin positiiviseksi, innostuneeksi ja hyväksyväksi. Tiimin keskinäiselle tutustumiselle on luotu aikaa. Tällaisessa toimintakulttuurissa ongelmista ja epäkohdista uskalletaan puhua ja sovituista toimintatavoista pystytään muistuttamaan työkaveria. Omien negatiivisten tunteiden sanoittaminen on sallittua ja työystävälle "purkautuminen" koetaankin tärkeäksi ja työssä jaksamista lisääväksi. Työyhteisön kaikki jäsenet arvostavat toisiaan ja uusiin

ideoihin suhtaudutaan innostuneesti. Jokaisen työ koetaan tärkeäksi, kuitenkin jokaiselta myös odotetaan panosta yhteisen hyvän ilmapiirin säilyttämiseksi. Työhyvinvointia heikentävä ilmapiiri on tunnelmaltaan negatiivinen. Kirjoituksissa ilmapiirin muutoksen syinä mainittiin olevan aiemmin mainittu resurssipula ja puutokset johtamisessa. Johtotasolta valuvan välinpitämättömyyden tai laiminlyönnin kuvataan kirjoituksissa vaikuttavan myös tiimien työhön ja motivaatioon. Tällä on väliä vaikutus jaksamiseen.

5.2 Opettajien käytössä olevat keinot työhyvinvointinsa ylläpitämiseksi

Varhaiskasvatuksen opettajat saivat aluksi kirjoittaa siitä, millä tavoin ovat tähän asti pyrkineet ylläpitämään omaa työhyvinvointiaan. Analyysivaiheessa tutkimuksen kannalta merkittävä havainto oli, että opettajilta itseltään tuli runsaasti ajatuksia niistä työhyvinvoinnillista tekijöistä, joita heillä jo entuudestaan on käytössään. Kirjoituksista kävi ilmi, että vastaajat hyödynsivät yksilöllisiä voimavaratekijöitään laajasti monella osa-alueella ja taidokkaasti analysoivat kirjoituksissaan eri tekijöiden vaikutuksia suhteessa omiin käytösmalleihinsa. Tutkimustuloksissa varhaiskasvatuksen opettajat toivat esiin työhyvinvoinnillisia työn voimavaratekijöitä, jotka jaotellaan seuraavaksi fyysisiin -, psykologisiin -, sosiaalisiin - ja organisatorisiin voimavaratekijöihin.



KUVIO 3. Henkilökohtaiset käytössä olevat työn voimavarat

5.2.1 Fyysiset voimavaratekijät

Tutkimustuloksia analysoitaessa fyysisten voimavaratekijöiden osuus varhaiskasvatuksen opettajien vastauksissa olivat vähäisiä. Muutamissa vastauksissa tuotiin kuitenkin esiin muutamia opettajien henkilökohtaisia tapoja hyödyntää päiväkodin tiloja ja välineitä vireystason sekä hyvän työergonomian säilyttämiseksi:

Olen pyrkinyt ylläpitämään työhyvinvointiani huolehtimalla fyysisestä ja psyykkisestä ergonomiasta. Olen huolehtinut käytettävissä olevien apuvälineiden käytöstä perushoidollisissa tilanteissa esim. pukemispenkki, satulatuoli, pehmusteet nukutushetkillä (T2V1).

Eräs opettaja käänsi omaksi työn voimavaratekijäksi myös työpaikan fyysisen sijainnin. Hän kirjoitti arvostavansa omaa vapaa-aikaansa niin paljon, ettei halunnut tuhlata sitä pidemmän työmatkan kulkemiseen.

5.2.2 Psykologiset voimavaratekijät

Psykologisista voimavaroista kirjoitettiin laajasti jokaisessa kertomuksessa. Erityisesti korostettiin kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin liittyviä tekijöitä, jotka liittyivät vahvasti työn ja vapaa-ajan erottamiseen toisistaan. Tarinoista voi kokonaisuutena päätellä, että vapaa-aikaa arvotetaan omana elämän osa-alueena hyvin korkealle samalla ymmärtäen sen yhteys hyvinvointiin myös työelämässä. Vapaa-aika nähtiin selkeästi tärkeimpänä työn tasapainottajana ja liikunnan sekä levon merkitystä korostettiin monilta osin:

Kävelen työmatkat yleensä, jotta saan melun poistettua päästäni (T1V6).

Säännöllinen liikunta/ ulkoilu piristää ja auttaa jaksamaan (T1V9).

Nukun hyvin, syön terveellisesti, liikun ja panostan perheeseen (T2V4).

Säännöllinen ruokailu ja liikunta sekä hyvät yöunet (T2V7).

Vastauksista käy ilmi myös, että työhyvinvoinnillisesta näkökulmasta koetaan hyvin tärkeänä, että vapaa-aikana ajatukset siirretään työasioista elämän muihin osa-alueisiin, kuten harrastuksiin, ystäviin sekä perheeseen. Kirjoituksista ilmenee, että opettajat ovat miettineet aiheita ja kehittäneet omia rutiinejaan irrottautuakseen työstä parhaalla mahdollisella tavalla. Työstä palautuminen mainitaan mahdollistuvan parhaiten niin, että vapaa-aikana työhön liittyvää viestintää vähennetään tai siitä pidättäydytään kokonaan:

Vapaa-ajalla pidän huolta siitä, että nukun tarpeeksi, tapaan ystäviäni ja läheisiäni sekä urheilen. Näin pidän mielialani korkeana ja erotan työajan ja vapaa-ajan selkeästi toisistaan (T1V3).

Jotta vapaa-aika ja työ eivät sotkeudu, olen siivonnut omasta somestani pois kaikki ammatilliset tilit ja siirtänyt ne erilliselle tilille, jonne voin halutessani mennä. Useimmiten en kaipaa sinne (T1V4).

Olen koittanut vähentää iltaisin työhön liittyvää whatsapp- viestintää vaihtelevalla menestyksellä (T1V5).

Työvuosien kartuttua, on myös ollut helpompi olla vapaa-ajalla miettimättä työasioita. Tuoreena opena asiat pyöri iltaisin mielessä ja stressasin asioita (T1V6).

Selkeä rajanveto työn ja kodin välille on ollut tarpeen - työaika riittää vain tiettyyn asti, eikä tällä alalla hommat tule koskaan valmiiksi (T1V7).

En katso työsähköpostia tai -whatsappia klo 19 jälkeen (T2V5).

Toisena hyvin yleisenä psykologisena voimavaratekijänä vastauksista nousivat työpäivän aikana toteutuvien taukojen merkitys. Tauot koettiin työhyvinvointia tukevinä voimavaroina erityisesti silloin, kun opettajat tarkoituksenmukaisesti kykenivät irrottautumaan työstä työpäivän aikana myös tilanteissa, jolloin tiedostivat, että tietyt työt keskeytyivät tai saattoivat jäädä kokonaan tekemättä juuri siinä hetkessä. Tämä kertoo osaltaan yksilön työn rajaamisen taidosta sekä kyvystä tiedostaa oman kapasiteettinsa riittävyyden varsinkin silloin, kun työmäärä koetaan ylittävän suhteessa käytävissä olevaan työaikaan. Jopa puolet vastaajista mainitsivat taukojen pitämisen tärkeyden:

Pidän huolen siitä, että voin joka päivä pitää pienen tauon. Hyväksyn sen, että jos sijaisia ei saada, en voi toteuttaa kaikkea suunnitellusti (T1V1).

Työaika riittää vain tiettyyn asti, eikä tällä alalla hommat tule koskaan valmiiksi. Työhyvinvointiin kuuluu myös riittävän tauot (T1V5).

Pyrin viettämään kahvituntia. Siihen auttaa tarjolla olevat herkut (T2V5).

Pyrin ylläpitämään työhyvinvointiani myös pitämällä taukoja työstä työpäivän aikana (T2V7).

Yksi mainittava asia, joka vastauksissa nousi esiin, oli yksilön omien asenteiden vaikutus varhaiskasvatukseen arkeen ja työhön ylipäätään. Asenteilla on suuri merkitys silloin, kun tasapainoillaan työn vaatimuksien ja olemassa olevien resurssien äärellä. Tämän tiedostamalla opettajat pystyvät kääntämään työn vaatimukset voimavaroikseen. Omaamalla tämän taidon, toimii ominaisuus yksilön merkittävänä voimavarana kiireisen arjen keskellä. Vastauksissa käy ilmi, että henkistä tasapainoa on mahdollista ylläpitää ymmärtämällä tavoitteiden realistisuuden suhteessa siihen työmäärään, jota yksi ihminen voi tehdä:

Luotan myös itse siihen, että asiat selviät. Maailma ei tule koskaan valmiiksi, keskeneräisyyden sietämisen harjoittelua (T1V9).

...voin lisätä työhyvinvointiani, kun itselleni luomat paineet ja korkeat odotukset helpottavat (T1V3).

Vastauksista voi näin ollen myös tulkita sen, että varhaiskasvatuksen opettajat ovat oppineet arjessa sietämään ristiriitaa, joka omalle työlle asetettujen odotuksien ja vaatimuksien sekä käytössä olevien resurssien tai arkitodellisuuden välillä vallitsee. Opettajat mieluummin säästävät itseään ja omia voimavarojaan (ylläpitävät työkykyään) "rimaa alittamalla", kun tarvittavia resursseja ei ole käytössä alkuperäiseen suunnitelmaan nähden. Kirjoitusten mukaan tämä on hyvin yleinen ilmiö.

5.2.3 Sosiaaliset voimavarat

Aineistosta nousi erityisen merkityksellisenä yksilön kokemus sosiaalisten voimavarojen merkityksestä työhyvinvointia tukevana tekijänä. Huomioitavaa on, että 15/17 vastaajasta mainitsi kirjoituksissaan tiimin kanssa tehtävän yhteistyön. Toimivaa tiimiä kuvattiin vastauksissa monin eri tavoin. Vastauksissa tuodaan esiin tiimin vastavuoroisuutta; yksilön omaa toimintaa tiimissä sekä sitä, miten tiimi tukee hänen omaa työhyvinvointiaan. Varhaiskasvatuksen opettajat korostivat kirjoituksissaan avoimen vuorovaikutuksen ja luottamuksen merkitystä tiimin kesken.

Jos huomaan tiimissäni, että jollain työntekijällä tuntuu kuohuvan, väsyttävän, tai jotain muuta erikoista, otan asian sensitiivisesti puheeksi ennen kaikkea sen eteen, että jos on jotain, mitä voimme yhteisen hyvinvoinnin eteen tehdä, silloin sen teemme (V1T1).

Ilmapiiri tiimini kesken on myöskin ollut positiivinen ja avoin. Koen, että oman käyttäytymisen ja toiminnan muokkaaminen sellaiseksi, jonka piirissä sekä itsellä että muilla on hyvä olla, on yksi tärkeimmistä työhyvinvointia edistävästä tekijöistä (T1V3).

Tiimin voimavarana on ollut avoimuus, vankka ammatillisuus, keskinäinen kunnioitus ja toisaalta turvallinen ilmapiiri antaa kielteistäkin palautetta (T1V4).

Pidän tärkeänä jakaa nopeasti aamun fiilikset tiimiläisten kanssa. Ei pelkästään työhön liittyviä vaan kaiken sellaisen pikaista purkamista, joka vaikuttaa omaan mielialaan ja jaksamiseen tässä hetkessä... Pieniä juttuja, jotka vaikuttavat työyhteisön fiilikseen ja joskus aiheuttavat vääriä tulkintoja (T1V8).

Suunnitellaan yhdessä, mikä sitouttaa kaikki tiimiläiset yhteiseen tekemiseen (T1V8).

Tärkeiksi koettiin avoin keskusteluyhteys, kasvatuskäsitysten jakaminen sekä yhteisen päämäärän tavoittelu. Myös työtehtävien ja vastuiden jakaminen koettiin merkittävänä työhyvinvointia kasvattavana tekijänä:

Tuon rohkeasti esiin työtehtävät, joista pidän tai en pidä. Tiimissä voi näin työtä jakaa mielenkiinnonkohteiden ja vahvuuksien mukaan. Jaksamisenkin (T1V5).

Vaikka kaikkien tiimin jäsenten keskinäistä vuorovaikutusta korostettiin, kirjoitti yksi vastaajista (T2V5) kokevansa tärkeänä sen, että työpaikalla on edes yksi luottokollega, jonka kanssa "tuulettaa" ajatuksia työpäivän jälkeen. Jo tämän seikan sisäistäminen tukee opettajan työhyvinvointia merkittävästi.

Tiimin lisäksi tutkimuksessa nousee toisena tärkeänä varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvoinnillisena tekijänä koko työyhteisön ilmapiiri ja kukin yksilön vaikutus siihen. Kirjoituksista kävi ilmi, että ilmapiirillä on koko työyhteisöä kannatteleva voima erityisesti arjen vaikeissa hetkissä. Hyvä työyhteisö mainittiin merkityksellisenä tekijänä myös silloin, kun alanvaihtoajatukset ovat käyneet mielessä. Hyvään työyhteisö todennäköisemmin jäädään, vaikka pieniä haasteita muuten työssä koettaisiinkin. Yksilön omien asenteiden merkitys korostuu myös työyhteisön keskinäisen yhteistyön näkökulmasta. Työyhteisön tuki arjessa, avoin vuorovaikutus ja ilmapiirin rentous nousivatkin jälleen esiin.

Meidän yhteisö ja hyvä ilmapiiri on kaikille tärkeä ja sitä vaalitaan kaikissa kohtaamisissa. Meillä autetaan yli ryhmärajojen ja arvostetaan toisten tekemistä (T1V4).

Omana mainintanaan kirjoituksissa korostettiin arjessa syntyvän huumorin merkitystä opettajien työhyvinvoinnin tukipilarina:

Tärkeää on myös hassutella porukalla ja nauraa paljon, iloita yhdessä (T1V2).

Työkavereiden kanssa hyvä meininki ja huumori ovat myös työhyvinvointia lisääviä tekijöitä (T1V7).

Kirjoituksista nousee esiin opettajien erilaiset persoonallisuudet ja niiden vaikutukset siihen, millaisella tavalla he työtään tekevät ja mitä he arjessa erityisesti arvostavat. Avoimuuden ja yhteisöllisyyden tuoma tuki nousee kuitenkin vahvasti esiin yleisellä tasolla. Huumori kannattelee selvästi valtaosaa opettajista, joten sen vaaliminen työyhteisön yleisen ilmapiirin ja yhteishengen

näkökulmasta tukee näin varmasti jokaista työyhteisön jäsentä tavalla tai toisella:

Pyrin suhtautumaan asioihin positiivisesti ja huumorilla. Pyrin näin vaikuttamaan oman työyhteisöni yhteishenkeen ja olen mielestäni siinä onnistunut (T1V6).

Varhaiskasvatuksen opettajat tuottavat kirjoituksissaan tietoa omista keinoistaan oman työhyvinvointinsa ylläpitämiseksi. Oman aseteen vaikutus ja toimiva vuorovaikutussuhde muihin toimijoihin työyhteisössä koettiin työhyvinvointia kannattelevana tekijänä. Tässä yhteydessä merkitykselliseksi nostettiin myös suhde omaan esihenkilöön, jolta opettajat toivoivat välitöntä, vastavuoroista sekä joustavaa, mutta jämäkkää johtamisotetta:

Nykyisessä työpaikassa uskallan nostaa esiin isojen linjojen epäkohtia mm. johtamisen tai oikeastaan minkä tahansa asian suhteen(T1V5).

Rento ja välitön suhde esimieheen ja keskusteleva työyhteisö (T2V5)

Työyhteisössä työntekijöitä kuunnellaan ja työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja työyhteisöön. Joustavuus toimii molempiin suuntiin, niin esihenkilön kuin työntekijöiden osalta (T2V8).

5.2.4 Organisatoriset voimavarat

Organisatoristen voimavarojen suhteen vastauksissa tuotiin esiin vastavuoroisuuden positiivisia vaikutuksia yksilön työhyvinvointiin. Tunne siitä, että työhön voi vaikuttaa ja omilla ajatuksilla on arjen toimivuuden kannalta merkitystä, koetaan tärkeänä. Varhaiskasvatuksen opettajat kertoivat, että arvostavat johtajan kykyä kuunnella työntekijöiden kokemuksia arjen toimivuudesta ja olla mukana työvuorosuunnittelussa alla olevan esimerkin mukaisesti:

Tässä olemme myös omalla työpaikalla johtajan kanssa tehneet yhteistyötä ja luoneet työvuorosuunnitteluun mallia, jossa työvuorosuunnittelu toteutetaan tarvelähtöisesti, jolloin voidaan esimerkiksi varahenkilöjärjestelyin paremmin vastata erilaisiin kausittaisiin ruuhkahuippuihin esimerkiksi opettajan työssä. Tämä on auttanut siihen, että työaika saadaan riittämään paremmin (T1V4).

Myös sillä, että vain tiedostaa omat oikeutensa vaikuttaa omaan työhönsä (työn sisältöön), omaan työaikaansa ja lomiinsa, vaikuttavat opettajien työhyvinvoinnin kokemukseen käytännössä:

Ylläpidän työhyvinvointiani pitämällä kiinni oikeuksistani; en tee ylitöitä ilman siihen kuuluvia korvauksia, huolehdin, ettei työvuorojeni jatkuvasti vaihdeta johtajan ehdotuksesta, ellen itse halua niihin muutoksia (T2V2).

Koska koen voivani vaikuttaa työyhteisössä työhöni, koen myös jaksavani paremmin erityistilanteissa ja jaksan myös joustaa. Pystyn vaikuttamaan työaikoihin ja lomiin. Lomia on mahdollista pitää myös loma-aikojen ulkopuolella. (T2V8).

Merkille pantavaa oli yhden opettajan vastaus, jossa hän mainitsi joustavuuden tunteen vaikuttavan myös siihen, ettei pitänyt sak-ajan toteuttamista kotoa käsin lainkaan kuormittavana:

Toisaalta ajoittain uppoutuessani kotona tehtävänä SAK-aikana jonkin asian suunniteluun tai kirjaamiseen, annan itselleni luvan käyttää siihen myös vapaa-aikaani, jos se tuntuu minusta itsestäni hyvältä (T1V3).

Tulosten analyysi osoittaa lisäksi se, että yleisellä tasolla opettajat luokittelevat tärkeäksi työn voimavaraksi työpäivän aikana toteutuvan sak-ajan sekä erilaiset palaverit. Henkilökohtaiseksi työn voimavaraksi suunnittelu-aika ja tiimipalaverit voidaan laskea silloin, kun opettajat itse sitoutuvat pitämään kiinni yhteisesti sovituista aikatauluista ja huolehtivat siitä, että esimerkiksi sak-aika sekä tiimipalaverit toteutuvat säännöllisesti. Kokonaisuutta helpottaa, kun käytänteet suunnitellaan pitäviksi osiksi koko työyhteisön viikoittaista toimintakulttuuria:

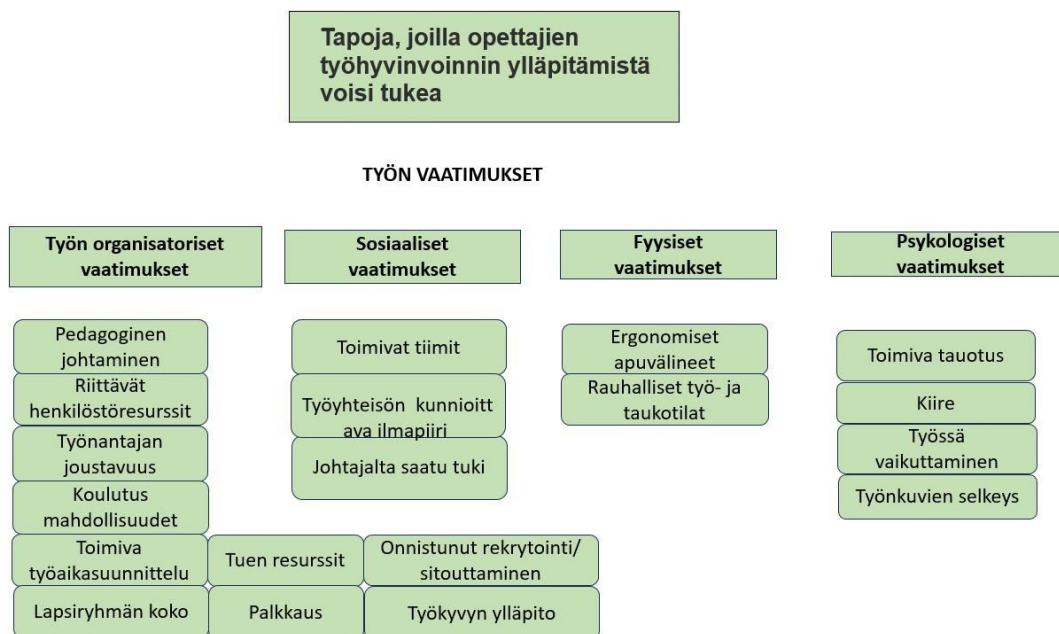
Lisäksi viikottain tiimiajat on tärkeää yhteistä keskusteluaikaa, jolloin pyrin nostamaan laajempia aiheita ja jokaisen lapsen asiat aika sekä aikataulutetusti, että spontaanisti huomioon (T1V2).

Teen sak-ajan työpaikalla ja rajaan työasiat pois vapaa-ajastani. Työpaikalla olen yrittänyt kehittää suunnitelmallisuutta omassa työssä ja luoda sitä tukevia rakenteita, erityisesti oman ajankäytön suunnittelun suhteen. Tämä lisää hallinnan tunnetta, vaikka töitä olisi paljon ja mahdollistaa priorisoinnin. (T1V4).

Olen pyrkinyt pitämään kiinni viikoittaista tiimipalavereista, joissa kaikilla sana on vapaa ja kaikki saavat esittää ideoitaan (T1V8).

5.3 Keinoja opettajien työhyvinvoinnin tukemiseksi

Aineiston keruun seuraavassa vaiheessa varhaiskasvatuksen opettajia ohjeistettiin eläytymään kuvitteelliseen tilanteeseen kahden vuoden päähän, jossa työhyvinvointi on radikaalisti muuttunut paremmaksi/ huonommaksi. Nyt varhaiskasvatuksen opettajat kirjoittivat tarinoissaan siitä, kenen toimesta ja millä tavoilla työoloja ja työympäristöä on muutettu siten, että muutos on tapahtunut. Samoin kun edellä työn voimavarat, luokitellaan seuraavaksi myös työn vaatimustekijät fyysisiin -, psykologisiin -, sosiaalisiin - ja organisatorisiin työn vaatimustekijöihin.



KUVIO 4. Tapoja opettajien työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi

5.3.1 Työn fyysiset vaatimukset

Analyysiä tehtäessä kävi ilmi, että samoin kuin työn fyysisille voimavaroille, myös vaatimuksille nousi vastauksissa vain vähän mainintoja. Eniten opettajien vastauksissa korostettiin fyysisten oppimistilojen toimivuutta ja työrauhan merkitystä. Työrauhaan viitaten yksi opettajista toivoi esimerkiksi omaa työtilaa,

jossa voisi ilman keskeytyksiä toteuttaa kirjallisia töitään. Myös taukotilojen toivottiin olevan toimivia ja rauhoittumista palvelevia. Fyysisiin työn vaatimuksiin viitattiin myös eräässä tarinassa, jossa opettaja piti tärkeänä fyysistä toimintaympäristöä, jossa arjessa toimiminen oli mahdollista toteuttaa ilman kiireen tuntua. Tätä ei avattu yksityiskohtaisesti, mutta oletuksena on, että varhaiskasvatuksen opettaja tarkoitti tällä yhteisten tilojen hyödyntämistä riittävän väljällä aikataululla, jolloin porrastaminen esimerkiksi ruokasalin tai liikuntasalin käytön suhteen on toimivaa. Lisäksi muutamassa vastauksessa kaivattiin sitä, että hankintojen suunnitteluvaiheessa budjetissa huomioitaisiin sekä lasten tarpeet että kasvattajien työergonomiaa tukevat kalustehankinnat:

Hyvin suunniteltu ja toimiva oppimisympäristö tukee työhyvinvointia, kun se on tarkoituksenmukainen ja tukee/innostaa lapsia (T1V4).

Ryhmätilaan on hankittu siirrettäviä hyllyköitä ja sermejä, joiden avulla on voitu rakentaa rauhallisia leikkitiloja useammalle pikkuporukalle. Ryhmän työrauha on parantunut merkittävästi (T1V8).

Fyysisien ergonomiaa lisäävien välineiden arvoa ei nähdä eikä niille varata budjetissa rahaa (T2V1).

5.3.2 Työn psykologiset vaatimukset

Kuten aiemmassa kohdassa 5.1.2 jo viitattiin, tauotuksella on iso merkitys varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnille. Tauotuksen lisäksi monissa vastauksissa mainittiin kiireen vaikutus työntekoon ja jaksamiseen. Tämä jaoteltiin vielä kiireen tuntemukseen sekä konkreettiseen kiireeseen työpäivän aikana. Varhaiskasvatuksen opettajan työ sisältää pedagogisiin asiakirjoihin liittyviä velvollisuuksia, jotka kiireessä tehtynä osaltaan aiheuttavat opettajien ammatillista riittämättömyyden tunnetta. Kiireettömyyttä pidetäänkin arvona, kuten vastauksessa T2V5 ilmastaan:

Kiireettömyyden tilalle tulee aikataulut. Joudun toimimaan omia arvojani vastaan. Tuntuu, etten osaa mitään. En enää innostu (T2V5).

...voin lisätä työhyvinvointiani, kun itselleni luomat paineet ja korkeat odotukset helpottavat (T1V3).

Kiire vaikuttaa kirjoitusten mukaan myös yhteisöllisesti negatiivisesti kaikkiin niin työyhteisön sisällä toimiviin yksilöihin kuin myös perheisiin. Tämän tiedostaminen koetaan kirjoituksissa haitalliseksi niin yksittäisen työntekijän kuin koko työyhteisön näkökulmasta:

Työn vaativuus ja kiire ovat nykyään aivan eri luokkaa, kaikki ovat täysin käpertyneinä omiin ryhmiinsä. Ei riitä paukkuja yhtään mihinkään muuhun (T2V8).

Kiire ja vastarinta sekä tiimin ja arjen toimimattomuus ovat tekijöitä, jotka pitkään jatkuessaan alkavat tekemään työstä kerta kaikkiaan vastenmielistä, ja pelkään tilanteen näkyvän myös vanhemmille (T2V6).

Kiire on yhteydessä moneen työn vaatimuksen osa-alueeseen ja kuten T2V7 kirjoituksessaan toteaa, kiire ja resurssien puutteellisuus kasvattavat opettajien henkistä taakkaa:

Arki on kiireisempää, tuen tarpeisille lapsille ei ole tarjota heidän tarvitsemaansa tukea sillä henkilökuntaa ei ole tarpeeksi ja jokainen työpäivä on tästä syystä erittäin kuormittava (T2V7).

Epäselvät työnkuvat asettavat tiimin jäsenet keskinäisiin ristiriitoihin Vastauksista käy lisäksi ilmi se, kuinka työnkuvien epäselvyys vaikuttaa hyvin paljon opettajien työhyvinvointiin. Kirjoituksista voi päätellä sen, ettei ammattiryhmien välillä ole selkeitä eroja työnkuville. Tästä johtuen riskinä on, että työnteko ajautuu takaisin menneiden vuosien kulttuuriin eli siihen malliin, jossa "kaikki tekevät kaikkea":

Joudun tekemään kaikkea, kun kaikki kuuluu työnkuvaan (T2V5).

Työtehtävät eivät aina ole kovinkaan selkeitä, mikä asia kuuluu kenellekin, olemme kyllä kovasti pyrkineet keskustelemaan tiimipalavereissa yhteisistä käytännöistä, mutta aina se ei kuitenkaan mene niin, kuin on yhdessä sovittu. Kahden vuoden päästä kaikki on selkeää, koska tehtävien kuvat on käyty perusteellisesti läpi (T1V9).

Tuloksissa työn psyykkisiin vaatimuksiin liitettiin myös muutamassa vastauksessa esiin noussut tunne omasta kyvystä työhön vaikuttamisesta. Opettajat arvostavat sekä työssä johtamisen kautta tuotuja toimivia raameja mutta myös sopivasti heille luotettuja vaikutusmahdollisuuksia työn toteutukseen myös lapsiryhmän ulkopuolisissa tehtävissä:

Jos johtajalla ei ole selkeää kuvaa päiväkodin arjesta tai visiosta, on työntekijöiden vaikea sitoutua yhteiseen suuntaan jos se ei ole oikein tiedossa (T1V2).

Työpaikoilla olisi ylipäätään suurempi autonomia lähteä tekemään oman näköistä toimintakulttuuria (T1V4).

5.3.3 Työn sosiaaliset vaatimukset

Tutkimuksen analyysi osoittaa, että työn sosiaaliset voimavarat kääntyvät toimimattomina suoraan työn vaatimuksiksi. Varhaiskasvatuksen opettajat korostivat kirjoituksissaan avointa toimintakulttuuria niin tiimin kuin koko työyhteisön kesken:

...Muistutetaan toinen toisiamme hyvistä käytännöistä ja sparrataan toisiamme parhaaseen... (V1T2).

Työkavereiden kanssa hyvä meininki ja esimiesten joustavuus ovat myös työhyvinvointia lisääviä tekijöitä (T1V7).

Jos tiimiyhteistyössä sen sijaan ilmenee suuria hankaluuksia, on se suuri riski työhyvinvoinnille:

Huomaan, että olen joutunut ottamaan tiimissäni liian monta taakkaa harteilleni; kasvatusvastuu ei jakaudu riittävän tasaisesti, joudun yksin ylläpitämään arjen struktuuria ja haastavien kasvatustilanteiden vähentämiseen kehitettyjä keinoja ja rutiineita (T2V6).

Yhdessä sovituista asioista ei pidetäkään enää kiinni (T2V6).

...Työyhteisössä muut työntekijät ovat yhä väsyneempiä työhönsä ja työhön kyynistyminen on tarttunut myös minuun... (T1V7).

On raskasta aloittaa joka vuosi uudella tiimillä (T2V3).

Kirjoituksissa kuvattiin erinäisiä tilanteita, joissa ilmeni vahvan johtajuuden merkitys varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvoinnille. Opettajat mainitsivat kaipaavansa johtajalta vuorovaikutteista tukea omaan työhönsä, niin että arjen pedagogiset tavoitteet voidaan saavuttaa. Johtajalta kaivattiin selkeää visiota siitä, mitä arjessa koko yhteisön tasolla tavoitellaan. Opettajat toivat esiin sen, että arvostavat erityisesti johtajan aitoa kiinnostuneisuutta lapsiryhmien kuulumisista. Yleinen kokemus on, että vain siten johtaja yhteistyössä veon kanssa on kykenevä toimiaan tiimin pedagogisena tukena. Lisäksi kirjoituksissa nousi vahvasti esiin johtajan osittainen vastuu työntekijöiden työhyvinvoinnista:

Johtajan työtä on jaettu, jolloin johtajalla on aikaa keskittyä olennaiseen (T1V4).

Esimies on kiinnostunut ryhmän toiminnasta sekä henkilöstön viihtymisestä työssään (T1V5).

Johtaja onkin nyt ottanut hieman koemielessä asiakseen panostaa henkilöstön hyvinvointiin. Hän on kuunnellut henkilöstön JOKAISTA jäsentä ja ottanut vallitsevat kipupisteet työn alle: mihin tarvitaan muutosta, jotta hyvinvointi on mahdollista. Hän on osannut perustella, miksi tietyt resurssit ovat varhaiskasvatuksen laadun takaamiseksi välttämättömiä (T1V8).

Tiimissä on tapahtunut muutoksia ja tiimityöskentely on muuttunut vaikeaksi. Esihenkilö ei osaa puuttua henkilöstön välisiin asioihin ja omista yrityksistä oma puhe ja avoimuus tilanteesta ei auta tilanteessa ja koen jääväni yksin (T2V8).

5.3.4 Työn organisatoriset vaatimukset

Kirjoituksista käy ilmi, että keskeinen organisaation tasolla varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia uhkaavia tekijöitä ovat toimimattomat arjen rakenteet sekä epäonnistunut työaikasuunnittelu. Esiin nousivat niin opettajan sak-aika, kuin tiimisuunnittelu sekä koko yksikön yhteiset talonpalaverit. Kirjoituksissa kuvailtiin yhteyksiä käytettävissä olevan suunnitteluajan ja työhyvinvoinnin välillä. Kaiken kaikkiaan kirjoituksista sai käsityksen, että varhaiskasvatuksen työntekijöillä on kasvanut tarve yhteiselle keskustelulle, jolle tulisi järjestää enemmän työaika. Opettajat kokivat toteutuneella suunnitteluajalla olevan työhyvinvointia kasvattava vaikutus samoin, kuin toteutumatta jääneellä sak-ajalla työhyvinvointia vähentävä vaikutus:

Työpäivät kuluvat siihen, että joka päivä opettajat käyvät neuvotteluja siitä kuka voisi pitää SAK-aikaa, kenellä akuutein tarve siihen. Työnantaja ei salli tiimin palaverien pitoajankohdaksi missään tapauksessa iltaa, jolloin voisi kiireettömämmin keskittyä niihin asioihin jotka veisivät ryhmän toimintaa toivottuun suuntaan (T2V1).

Minulla on aikaa tehdä työni hyvin ja suunnitella sitä pitkälle (T1V1).

Kirjallisia tehtäviä on joko vähennetty tai niiden hoitamiseen on suunniteltu enemmän työpaikalla tehtävää SAK-aikaa (T1V3).

Organisatorisia työn haasteita ovat selkeästi myös toimimattomat henkilöstöresursoinnit. Kirjoituksista voi huomata, että sijaisia koskevat

kirjoitukset ovat syvällisiä pohdintoja siitä, millaisia sijaisia kaivataan ja millaisin järjestelyin henkilöstöä tulisi palkata, jotta työrauha säilyisi ja perustehtävän hoitaminen onnistuisi poikkeuksista huolimatta. Opettajat toivat resurssipuheen ohella esiin ajankohtaisen huolensa epäonnistuneista rekrytoinneista ja haasteista saada pätevää henkilökuntaa. Työhyvinvointi paranee, kun rekrytointien kautta onnistuttaisiin saamaan pysyvää työhönsä sitoutunutta henkilökuntaa:

Rekrytoinnit onnistuisivat ja hakijoita olisi. Kun sopiva hakija sitten löytyy, hänet onnistuttaisiin sitouttamaan työyhteisöön ja henkilöstö olisi pysyvämpää (T1V4).

Kirjoitusten ratkaisukeskeisyydestä voi päätellä, että vieraat sijaiset koetaan arjessa kuormittaviksi. Sijainen saattaa olla varhaiskasvatusalalla kokematon, joten opettajilla on kokemus, että heille jää sijaisesta huolimatta vastuu arjen sujuvuudesta ja turvallisuudesta. Tämä näyttäisi olevan syynä sille, että opettajilla on luovia ratkaisuja sijaisjärjestelyihin. Sijaisjärjestelyiden ratkaiseminen itsenäisesti on tullut osaksi työntekijöiden arkea:

...olemme usein saaneet tuttuja sijaisia, joten kuormitus ei yksin kasaudu minulle...veikkaan, että itse luotan sijaisiin hieman enemmän kun olemme jo tuttuja (T1V2).

Olemme työpaikalla johtajan kanssa tehneet yhteistyötä ja luoneet mallia, jossa työvuorosunnittelua toteutetaan tarvelähtöisesti, jolloin voidaan esimerkiksi varahenkilöjärjestelyin paremmin vastata erilaisiin kausittaisiin ruuhkahuippuihin esimerkiksi opettajan työssä. Tämä on auttanut siihen, että työaika saadaan riittämään paremmin (T1V4).

Jokaiseen ryhmään on saatu vähintään osapäiväinen ryhmävastaja, joka helpottaa lapsiryhmän jakamista pienempiin porukoihin ja riittävästi aikuisia... Ryhmävastajat ovat helpottaneet tiimipalaverien pitoa lepoaikaan. Palavereita on nyt helppo järjestää tilanteen vaatiessa myös nopealla aikataululla (T1V8).

Melkein puolet opettajista otti esiin lasten tukeen suunnatun puutteellisen resursoinnin vaikutuksen työn kuormittavuuteen. Tulevaisuuteen suunnatuista kirjoituksista esiin nousee toiveikkuus asian korjaantumisesta:

Myös mahdolliset lasten tuen tarpeet on huomioitu ryhmän lasten sekä aikuisten lukumäärässä. Erityisopettajan tukea on aktiivisesti saatavilla (T1V5).

Vastauksista käy ilmi, että erityisesti veon säännöllisempää tukea arjessa kaivataan yleisesti. Kun tukitoimet eivät resurssipulan vuoksi toteudu, kuormittuu henkilöstö entisestään:

Tuen tarpeisille lapsille ei ole tarjota heidän tarvitsemaansa tukea sillä henkilökuntaa ei ole tarpeeksi ja jokainen työpäivä on tästä syystä erittäin kuormittava (T2V7).

Kirjoituksia läpikäydessä yksittäisiä mainintoja organisatorisista asioista, joilla opettajien työhyvinvointia voisi tukea olivat henkilöstölle suunnatut säännölliset vapaa-ajan tapahtumat ja koulutukset sekä vaaterahan maksaminen. Huomioitavaa oli, että palkkaus mainittiin vain osana kokonaisuutta, jolla koko alan vetovoimaa voitaisiin kasvattaa:

Sitouttamista voidaan tehdä yksiköissä ja siihen voidaan luoda erilaisia rakenteita itse, mutta rekrytointien onnistuminen edellyttäisi toimia koko vaka-alan vetovoiman lisäämiseksi, mikä parhaiten toteutuisi työoloja ja resursseja (koulutusmääriäkin) lisäämällä sekä palkkauksen parantamisella (T1V4).

Työn vaatimukset ovat usein kolikon kääntöpuoli suhteessa työn voimavaroille. Varhaiskasvatusalalla niin kuin yleisesti myös muilla aloilla työn vaatimukset ovat osa arjen realiteetteja, eikä kaikkia mutkia ole mahdollista näin ollen suoristaa. Tiedyt tosiasiat on hyväksyttävä. Tällöin tärkeää on suunnata huomio erityisesti työn voimavaratekijöihin, sillä niiden yksi tehtävä on suojata työntekijää haasteellisissa tilanteissa ja puskuroida kuormitusta aiheuttavia työn vaatimuksia.

6 POHDINTA

Tässä luvussa syvennytään tutkimuksen tuloksiin ja niistä tehtäviin johtopäätöksiin. Pohdinnassa käsitellään analyysiosion tulosten merkitystä. Luvun lopussa tarkastellaan myös tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä sekä tuodaan esiin jatkotutkimusideoita.

6.1 *Tutkimustulosten tarkastelu ja johtopäätökset*

Edellä on esitetty varhaiskasvatuksen opettajien keinoja, joita heillä itsellään on käytössään oman työhyvinvointinsa ylläpitämiseksi sekä niitä keinoja, joilla opettajien työhyvinvointia voitaisiin tukea. Voidaan päätellä opettajilla itsellään olevan paljon keinoja, joilla he ylläpitävät työhyvinvointiaan niin työpäivän aikana kuin vapaa-ajalla. Opettajien työhyvinvointia voidaan tukea onnistuneella tiimityöllä, hyvällä ilmapiirillä, riittävillä resursseilla ja ajalla. Johtajan ammattitaidolla ja tuella on suuri merkitys kaikkeen edellä mainittuun.

Eläytymismenetelmää ei ole käytetty paljon tutkittaessa varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia. Aineistonkeruumenetelmänä eläytymismenetelmä toimi tässä tutkimuksessa hyvin, sillä kehyskertomukset antoivat selkeät raamit, mikä antoi vastaajille tilaa kertoa omista näkemyksistään. Varhaiskasvatuksen opettajien itsereflektion kautta tuotettu aineisto oli monipuolista ja ratkaisukeskeistä. Eläytymismenetelmällä päästiin kokemusten lisäksi käsiksi myös siihen, millaista toimijuutta varhaiskasvatuksen opettajat liittivät työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja parantamisen keinoihin. Eläytymismenetelmä itsessään ohjaa, mitä tietoa sillä voidaan tutkia. Eläytymismenetelmällä kerätyt tarinat kertovat mahdollisia hahmotustapoja ja tulkintoja, tässä tapauksessa varhaiskasvatuksen opettajien, työhyvinvoinnista ilmiönä (Rytivaara ym., 2022).

Aineiston perusteella voidaan päätellä, että varhaiskasvatuksen opettajilla itsellään on paljon keinoja, joilla he aktiivisesti ylläpitävät työhyvinvointiaan. Keinojen tiedostaminen ja niiden tuominen ilmi konkretian tasolla lisää osaltaan

tämän tutkimuksen merkityksellisyyttä. Lisäksi tuloksista on tärkeää korostaa sitä seikkaa, että yksilön omalla asenteella ja mielentilalla, jolla hän työhönsä päivittäin suhtautuu, on suuri merkitys työntekijän kokemaan työhyvinvoinnin tunteeseen. Aineistosta ilmeni lisäksi kokemuksen myötä opittuja organisoinnin ja varsinkin työn rajaamisen ja "itsemyötätunnon" keinoja ja taitoja. Taustatietoja ei kyselyyn vastanneilta kysytty, mutta luultavasti näitä taitoja esiin tuonneilla opettajilla oli työvuosien tuomaa taitoa rajata työtään. Pitkällä työkokemuksella tiedetään olevan yhteys korkeaan työhön sitoutumiseen ja matalaan riskiin loppuun palamiselle (Kumpulainen ym., 2023). Lisäksi työkokemuksella ja iällä on huomattu olevan myönteinen vaikutus toiminnan kehittämiseen ja tiimityön organisoimiseen (Ranta, 2023). Kuinka paljon organisaatiot ymmärtävät hyödyntää näiden kokeneiden varhaiskasvatuksen opettajien tietotaitoa vaikkapa sisäisissä koulutuksissa tai mentoroinnissa? Voidaanko päätellä, että organisoimisen taidot ovat samoja, joilla myrkyksi mielletty kiireen tuntu selätetään? Itsensä johtamisesta puhutaan, kun omaa toimintaa suunnitellaan, ohjataan, seurataan ja muutetaan - tavoitteena on sujuva työ ja työhyvinvointi. Itsensä johtaminen tapahtuu ulkoapäin johtamisen rinnalla (Kaikki tarvitsevat itsensä johtamisen taitoja, 2022). Opetut taidot rajata työtä voivat toki kertoa siitä, että intensiivinen ja hektinen työpäivä uhkaa seurata opettajia vielä kotiinkin. Toisaalta voidaan miettiä, onko arkitodellisuus pakottanut varhaiskasvatuksen opettajat joustamaan laadussa ja hyväksymään realiteetit resurssien riittämättömyyden vuoksi. Yleinen trendi tuntuu olevan, että Varhaiskasvatussuunnitelmaan kirjatut pedagogiselle toiminnalle asetetut tavoitteet joustavat talouden tasapainotuksen ollessa jäykkä ja joustamaton (Toivonen ym., 2023). Opettajilla oli myös sijaisasioihin valmiita ratkaisuja, mikä kertonee sijaisjärjestelyjen rutiininomaisuudesta ja toisaalta halusta ratkaista sijaisten ottamiseen liittyviä vaikutuksia varhaiskasvatuksen arjessa.

Tutkimustulokset tukevat Karilan (2013) näkemystä varhaiskasvatuksen muuttuneesta tilanteesta. Tämänhetkisiin varhaiskasvatusalan haasteisiin on vaikea löytää valmiita vastauksia aiempien ammattisukupolvien kokemusten pohjalta, joten varhaiskasvatuksen ammattilaisilta vaaditaan kriittistä reflektointia ja kykyä kyseenalaistaa aikaisemmin omaksumiaan ajattelutapoja uuden tutkimustiedon äärellä, joka muotoutuu jatkuvasti (Karila, 2013). Tämä tutkimus osoittaa, että varhaiskasvatusalan haasteisiin löytyi ammattilaisilta paljon

kokemustietoon pohjautuvia näkemyksiä ja arjessa jo käytännön tasolla toteutettavia toimintamalleja. Alaa koskevia hallinnollisia päätöksiä tehtäessä, esimerkiksi resursseihin liittyen, olisikin hyvin tärkeää, että pysähdytään yhteisen keskustelun äärelle pohtimaan sitä, kuinka olemassa olevaa tietoa voidaan hyödyntää valtakunnallisella tasolla. Osallisuus, kuulluksi tuleminen ja tunne siitä, että voi vaikuttaa asioihin nousivat lisäksi tässä tutkimuksessa tärkeiksi tekijöiksi, joilla opettajien työhyvinvointia voidaan tukea. Myös Ukkonen-Mikkola ja Fonsén (2018) tuovat esiin varhaiskasvatuksen opettajien toiveen kuulluksi tulemisesta sekä johtajan kyvystä toteuttaa jaettua johtamista. Kokemus siitä, että tulee kuulluksi ja asioihin pureudutaan tarkoituksenmukaisesti lisää todennäköisesti olemassa olevien varhaiskasvatuksen opettajien sitoutumista kasvatus- ja opetustehtävien suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin myös jatkossa.

Opettajat ottivat kirjoituksissaan toistuvasti kantaa riittävään resurssointiin. Toive lisäresursseista liittyi ryhmäkokojen pienentämiseen tai erityistä tukea kaipaavien lasten tukitoimien mahdollistamiseen. Oletusarvona aikaisempaan tutkimukseen (esim. Kangas ym., 2022) nojaten oli, että opettajat korostaisivat työhyvinvointipuheessaan esimerkiksi palkkaan kohdistuvia toiveita. Tulosten valossa yllättävää olikin, että palkkaan liittyvät odotukset toki mainittiin, mutta palkkaus ei korostunut muista keinoista työhyvinvointia kasvattavana tekijänä. Muutenkin kirjoituksessa työhyvinvointia ylläpitävät yksittäisiä seikkoja voidaan pitää nöyrinä ja vaatimattomina. Voidaan esimerkiksi pohtia, mitä alan todellisuudesta kertoo se, että opettajat kaipasivat kerran päivässä toteutuvaa kahvitaukoa, mikä on muilla aloilla täysin itsestään selvä asia. Huomioitavaa on lisäksi, etteivät niin sanotut itsekäät toiveet, kuten yksilölle itselleen tarkoitetut työsuhde-edut tai vaikkapa mahdollisuudet kehittyä omalla uralla nousseet esiin työhyvinvointia tuottavina asioina. Vastaajat kirjoittivat työhyvinvointiin liittyvistä parannuksista yhteiseen "me-henkeen" tai puolustivat lasten etuja kaivatessaan riittäviä resursseja. Voidaankin olettaa, että juuri nämä tekijät tuovat varhaiskasvatuksen kontekstissa hyvinvointia myös yksilölle. Yksilölle hyvinvointia tuottavat tekijät taas ovat hyvin pitkälti samoja, joilla pedagoginen työ mahdollistuu, kuten toteutunut SAK-aika. Kirjoituksissa kuvailtiin yhteyksiä käytettävissä olevan suunnitteluajan ja työhyvinvoinnin välillä. SAK-ajan toteutuminen on varhaiskasvatusyksikön esihenkilön vastuulla (OAJ, 2019), joten selvää on, että suunnitteluajan toteutumista tulee systemaattisesti valvoa ja

epäkohtien toistuessa toimenpiteisiin on ryhdyttävä esimerkiksi toimivamman työvuorosuunnittelun rakentamiseksi. Yllättävää kyllä opettajat eivät resurssipuheessaan kuitenkaan toivoneet lisäystä pedagogisesti pätevän koulutetun henkilöstön määrään, vaikka pätevistä varhaiskasvatuksen opettajista on maanlaajuinen pula. Pätevät opettajat tukisivat varhaiskasvatuksen pedagogista laatua (ks. Perho & Korhonen, 2012, 31 aiemmin tässä tutkimuksessa). Lisäksi alan koulutuksen saaneet (kandi tai maisteri) kokevat psykologista työtyytyväisyyttä, työhön sitoutumista ja ovat vähemmässä vaarassa uupua (Kumpulainen ym., 2023).

Työilmapiiriä koskevat maininnat olivat melko tarkkoja kuvailuja työpaikan tunnelmasta, jossa voidaan hyvin. Täydellisyyden sijaan arvostettiin ilmapiiriä, jossa uskaltaa ottaa vaikeitakin asioita puheeksi ja tuoda epäkohtia ilmi rohkeasti. Tiimin merkitys työhyvinvointia tukevana tekijänä on tässäkin progradussa ilmeinen tulos (ks. Demerouti & Bakker 2011; Onnismaa ym., 2017; Ukkonen-Mikkola ym., 2020; Nislin, 2016; Hascher & Waber, 2021, 18 aiemmin). Selkeitä työnkuvien määrittelyjä ja tiimin keskinäistä selkeää työnjakoa pidettiin oleellisena osana työhyvinvointia (ks. Myös Kumpulainen ym., 2023). Tarve tiimin keskinäiselle ajalle voi kertoa myös siitä, että työskentely moniammatillisessa tiimissä vaatii sen kaikilta jäseniltä uudenlaista osaamista – ei vain opettajalta. Lisäksi aika korostui tiimityön kulmakivenä: aikaa kaivattiin yhteiseen keskusteluun ja suunnitteluun. Tiimin johtamisen konkreettisista apuvälineistä, kuten tiimisopimuksista, pedagogisista suunnitelmista, vuosikelloista tai muista keinoista, joilla työstä voisi konkreettisesti sopia ei ollut kuitenkaan mainintoja tai niiden ei nähty olevan arkea auttavia työkaluja. Kolikon käänttöpuolena taas tiimityön ongelmat ovat suuri riski työhyvinvoinnille. Selkeiden työnkuvien määrittelyn kaipuun taustalla voi olla tarve perustella työtehtävät osaamisen ja koulutuksen perusteella sen sijaan, että työtehtävät määrittyvät työvuoron perusteella (Ranta ym., 2023). Huomionarvoista on, että negatiivinen kehä voi syntyä nopeallakin aikavälillä. Kehyskertomuksissa annettiin kahden vuoden päähän sijoittuva skenaario, jonka aikana radikaalitkin muutokset työhyvinvoinnissa olivat vastaajien kertomuksissa mahdollisia. Voidaan siis ajatella, että liian tiheät muutokset tiimissä voivat nopeastikin vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin.

Hyvällä johtamisella varmistetaan arjen organisointi, työ- ja suunnitteluajoista pitäminen sekä työympäristön laatu (Kangas ym., 2022). Johtajalta toivottiin henkilöstöjohtamisen ammattitaitoa ja työhyvinvoinnin johtamista. Valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelma (Vasu, 2022) määrittelee johtajan roolin keskeiseksi osallistavan toimintakulttuurin ylläpitäjänä. Yksiköissä, jossa on yhteinen näkemys, arvomaailma ja toimiva avoin sekä keskusteleva toimintakulttuuri pystyy pitämään yhtenäisyytensä myös poikkeustilanteissa (Korhonen ym., 2023). Tutkimustuloksien perusteella voidaan päätellä, että työhyvinvoinnista puhuttaessa esihenkilön tuki nousi hyvin keskeisesti esiin erityisesti työn sosiaalisena voimavarana. Asioita tulee johtaa yhteisesti sovittuun suuntaan ja henkilöstön sitouttaminen yhteisen päämäärän saavuttamiseksi on tärkeää. Ratkaisuja työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi tai sen parantamiseksi löydetään työhyvinvoinnin johtamisesta siten, että johtaja aistii henkilöstönsä jaksamista, kuuntelee, puuttuu välittömästi epäkohtiin ja ylläpitää työyhteisönsä avointa keskustelua. Päätellä voi, että tämän päivän varhaiskasvatuksen kentällä erityisesti vuorovaikutteiseen johtamiseen tulee kiinnittää huomiota. Henkilöstöä ei tule jättää yksin tilanteissa, joissa heillä olisi selkeä tarve saada johtajalta pedagogista tukea arjen haastavissa hetkissä. Jo pelkästään johtajan läsnäololla arjessa oli erityinen merkitys ja varhaiskasvatuksen opettajien mukaan tämä parantaisi opettajien työssä jaksamista merkittävästi. Tulokset tukevat Nislin ym. (2015) tutkimusta, että työn voimavaran näkökulmasta esihenkilön rooli on merkityksellinen varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Esihenkilön tuki vaikuttaa työntekijöiden stressin säätelyyn, mikä näkyy tiimeissä tehtävän työn pedagogisessa laadussa. Osaamisen johtamisella on yhteys työhyvinvoinnin kokemukseen (Laine, 2015). Lisäksi on todettu, että johdon tuki on yksi keskeisimmistä työn imuun liittyviä ennakkotekijöistä ja parantaa työn imua etenkin silloin, kun työn vaatimukset ovat korkeita (Bakker ym., 2007; Schaufeli & Bakker, 2004). Huomioitavaa on, että päiväkodin johtaja vastaa myös talouden johtamisesta (Toivonen ym., 2023). Johtajan tulee olla tarkkana, milloin työhyvinvointi on riskissä vähentyä liian tiukkaan vedettyjen resurssien puutteesta. Työhyvinvoinnista huolehtimista ei voi myöskään kokonaan jättää työterveyden hoidettavaksi (Toivonen ym., 2023).

Aineiston perusteella huomattiin, että monien pieniltäkin tuntuvien tekijöiden summana on heikentynyt tai vastaavasti kohentunut työhyvinvointi. Johtajan toivottiin olevan fyysisesti läsnä siksi, että tällä olisi mahdollista tuntea työntekijöidensä ja lapsiryhmien arki ja näin ollen olla perillä ilmapiiristä, tunnelmasta ja tätä myötä mahdollisuus puuttua välittömästi, mikäli huomaa työntekijöidensä työssä jaksamisen olevan riskissä vähentyä. Johtajan toivottiin myös antavan positiivista palautetta tehdystä työstä ja ilman läsnäoloa tai työn "näkemistä" palautteenanto on tietysti mahdotonta. Johtajan läsnäoloa toivottiin, mutta odotukset läsnäololle voivat olla epärealistisia, mikäli työntekijät eivät tiedä työskentelevänsä organisaatiossa, jossa johtajalla on johdettavanaan useita yksiköitä (Soukainen, 2015, 155). Työntekijät eivät aina ole tietoisia esihenkilönsä johtamiskokonaisuudesta, jolloin työskentely johtajan kanssa samassa yksikössä voikin olla jopa haasteellisempaa (Soukainen, 2015). Tässä asiassa selkeä viestintä niin hallinnon tasolta kuin esihenkilön tasolta alaisille nousee tärkeäksi, tämä tuli ilmi myös vastaajien kirjoituksissa. Yhdessä sovittujen toimintamallien tärkeys korostuu etenkin silloin, kun johtaja ei ole aina fyysisesti samassa yksikössä työntekijöidensä kanssa (Soukainen, 2015). Selkeä prosessikuvaus, aikataulutukset ja vuosikellot takaavat pedagogisen johtamisen toteutumisen käytännössä (Soukainen, 2015). Tällaista samanlaista pedagogiikan näkyväksi tekemistä voitaisiin varmasti lisätä myös varhaiskasvatuksen opettajan työhön. Lisäksi erilaiset sisäiset ja ulkoiset verkostot tai kehittämistiimit myötävaikuttavat osaamisen jakamista (Soukainen, 2015) mikseivät myös osaltaan työhyvinvointia lisäävästi. Varhaiskasvatus on jatkuvassa muutoksessa ja osittain siitä syystä myös jatkuvassa "kriisissä". Myös tästä näkökulmasta johtuen hyvällä itsensä johtamisen taidoilla sekä esihenkilön johtamistaidoilla on varmasti merkittävä rooli työhyvinvoinnin kannalta.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuseettinen neuvottelukunta on laatinut ohjeet hyvästä tieteellisistä käytännöistä eli HTK-ohjeet (TENK, 2023), jota myös tässä opinnäytetyössä pyritään soveltamaan. Tieteellisen tutkimuksen peruseriaatteet ovat rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto (TENK 2023). Luotettavuuden varmistamiseksi tässä

opinnäytetyössä on pyritty kuvaamaan ja perustelemaan tutkimuksen tekemisen eri vaiheita mahdollisimman tarkasti ja läpinäkyvästi. Esimerkiksi luvussa "tutkimusaineisto" on pyritty huolellisesti kuvaamaan aineiston kokoamiseen, käsittelyyn ja säilyttämiseen liittyviä seikkoja sekä perustelemaan tehtyjä valintoja. Aineiston keräämistapa, aineiston koko ja kehyskertomuksien muotoilu ovat erityisesti eläytymismenetelmätutkimuksen uskottavuuteen liittyviä tekijöitä (Rytivaara, 2022, 315).

Eläytymismenetelmätutkimuksessa on vakiintunut myös tapa kvantifioida aineistoa (frekvenssien laskeminen) esimerkiksi tiettyjen mainintojen tarkkaa laskemista aineistosta (Rytivaara ym., 2022). Arvioitaessa tutkimuksen luotettavuutta laadullisessa tutkimuksessa korostuu tarkkojen mittareiden sijaan kuitenkin analyysin systemaattisuus ja luotettava tulkinta. Luotettavuutta lisäävät kuvaukset, joista aineistomme kokonaisuus koostuu ja mihin päähavainnot rakentuvat (Ruusuvuori ym., 2010). Aukikirjoitetut kategorisoinnit ja koodaukset ovat osa luotettavuutta (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Pohdittaessa sitä, missä määrin tutkimuksen tuloksia voidaan siirtää toisessa kontekstissa nousevatkin aineiston kokoa ja edustavuutta tärkeämmäksi seikaksi tulosten monipuolinen kuvaaminen sekä tutkimukseen osallistuneen joukon riittävä kuvaus. Kuvitteellinen eläytyminen antoi vastaajille mahdollisuuden kirjoittaa aiheesta täysin avoimesti ja vapaasti, eikä kirjoitusten tarvinnut perustua omiin aitoihin kokemuksiin (Rytivaara ym., 2022). Tähän myös kannustettiin ja ohjeistettiin saatetekstissä (liite).

Valitessa aineistokeruumenetelmää valtasuhteet, joita tutkija – tutkittava – asetelmassa väistämättä on, olivat ennalta tiedossa. Tiedon tuottaminen on riippuvainen sosiaalisesti rakentuneista asemista ja niissä on olemassa valtasuhteita. Tutkijalla sekä haastateltavalla on odotuksia, tavoitteita ja toiveita toistensa suhteen. Valitsemalla eläytymismenetelmän, tehtiin tietoisesti valinta, jossa haastateltavien ja tutkijoiden välillä ei ollut suoraa vuorovaikutusta. Tällä vältettiin esimerkiksi kasvokkain tapahtuvissa haastatteluissa vallitsevien odotuksien ja vaikuttamispyrkimykset, joiden tavoitteena on saada haastateltavat vaikkapa tuottamaan paljon aineistoa (Kokkonen & Pyykkönen, 2015). Sosiaalisen median ammatillisissa ryhmissä jaettuun linkkiin voi vastata kuka tahansa, mikä tarkoittaa erityisen tarkkaa vastuuta arvioida edustavatko tulokset vastaajajoukon näkemyksiä (Rytivaara, 2022). Tässä tutkimuksessa ei kerätty

myöskään vastaajien taustatietoja. Tarinoiden yksityiskohtia lukiessa oli kuitenkin selvää, että vastaajat todella edustivat sitä joukkoa, jota aineiston pitikin edustaa. Opinnäytetyön aiheen vuoksi oletuksena oli, että tutkimukseen vastanneilla saattaa olla asiasta niin positiivisia kuin negatiivisiakin omakohtaisia kokemuksia. Tutkijat tiedostivat, että tutkimusaihe itsessään saattaa vaikuttaa siihen, keitä aihe houkuttelee vastaamaan ja millä tavalla tutkimukseen osallistujat vastaavat. Tämän vuoksi tulosten yleistettävyyteen on suhtauduttava kriittisesti ja tiedostaa, että vastaajien joukossa on ihmisiä, joille työhyvinvointi teemana on syystä tai toisesta tärkeää (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006).

Opinnäytetyön aihe keskittyy pääasiassa työhyvinvoinnin positiiviseen näkökulmaan, tutkimusaiheemme ei voida pitää arkaluonteisena eikä siitä todennäköisesti aiheudu uhkaa tutkittaville (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Aiheen sensitiivisyys tiedostettiin, mikä näkyy kehyskertomuksien huolellisessa muotoilussa. Eläytymismenetelmällä kerätyt kirjoitukset sisälsivät myös tulevaisuuteen tähtäävän kuvitteellisen tapahtuman, tulkintoja ja arvioita – näin ollen aineisto ei pelkästään keskity tutkittavien elettyyn elämään (Kuula, 2006).

Eläytymismenetelmään liittyy omia luotettavuuteen liittyviä erityispiirteitä (Rytivaara ym., 2022). Tässä tutkimuksessa oltiin erityisen huolellisia eläytymismenetelmän perusidealle. Kehyskertomusten variointi erottaa menetelmän muista laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmistä ja sen vuoksi perusidean noudattaminen on merkityksellistä tutkimuksemme luotettavuuden ja uskottavuuden näkökulmasta (Rytivaara ym., 2022).

Laadullisen tutkimuksen pätevyys voidaan tulkita suoran totuuden todistamisen sijaan uskottavuudeksi (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Tutkimuksessa käytetyn menetelmän aineistosta johdetun tiedon luonteeseen ei kuulu perimmäisen totuuden löytäminen tai edes välttämättä aidot kokemukset, vaan tavoitteena on saada tietoa, millaista toimijuutta ilmiöihin liittyy (Rytivaara ym., 2022). Kaikki tiede on lopulta tulkintaa. Ihmistiede ja luonnontiede pyrkivät selittämään ja kuvaamaan todellisuutta. Ihmistieteissä tutkittavien omat tulkinnat muodostavat yhden tulkinnan todellisuudesta (Raatikainen, 2005).

6.3 *Jatkotutkimukset*

Tämä tutkimus antoi tietoa varhaiskasvatuksen opettajien keinoista, joita heillä on käytössään oman työhyvinvointinsa ylläpitämiseksi sekä tavoista, joilla opettajien työhyvinvointia voitaisiin tukea. Esiin nousivat opettajien työnhallinnan tunne ja työssä saama esihenkilön tuki. Jatkotutkimusaiheena voisi olla mielenkiintoista paneutua tarkemmin varhaiskasvatuksen opettajien keinoihin organisoida, hallita työtään ja johtaa työtään. Keskittymällä syvemmin itsensä johtamisen taitoihin, voitaisiin saavuttaa uusia näkökulmia työhyvinvoinnin tukemiseen. Tämä saattaisi myös tukea juuri valmistuneiden varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia. Lisäksi valtakunnallinen laadunarviointijärjestelmällä Valssin (Karvi, 2023) vaikutuksien mittaaminen opettajien kokemaan työhyvinvoinnin kokemukseen voisi olla mielenkiintoinen tutkimusaihe. Olisi mielenkiintoista saada tietoa ohjaako Valssi fokusoimaan varhaiskasvatuksen arkea ja pedagogiikkaa siten, että työn hallinnan tunne säilyy. Jotta työrauhan säilyminen ja siten opettajajohtoisen laadukkaan pedagogiikan toteutuminen varhaiskasvatuksen arjessa voidaan mahdollistaa, edellytys on, että varhaiskasvatusalan johtajuuden rakenteet suunnitellaan toimiviksi. Ajankohtainen tutkimus voisi näin ollen myös kohdistua erilaisten johtajuusmallien kehittämiseen ja aikaresurssien kohdentamiseen niin, että päiväkodin johtajien perustehtäväkuvaan sisällytettäisiin yksityiskohtaisemmin varhaiskasvatuksen opettajien kanssa tehtävä yhteistyö ja kollegiaalisen tuen velvoite. Valtaosa opettajista mainitsi kaipaavansa lisää resursseja, mutta valitettavasti sitä harvemmin tarkennettiin ja aihe jäi leijumaan yleiselle tasolle. Jatkotutkimuksen kannalta olisi mielenkiintoista pureutua resurssipuheeseen syvemmin ja tutkia esimerkiksi erilaisten kohdennettujen henkilöstö-, ja välineresurssien vaikutusta työhyvinvoinnin nousuun. Ajankohtaista on yrittää löytää ratkaisuja siihen, kuinka saada varhaiskasvatuksen erityisopettaja määrät kasvuun tai kuinka lisätä osaamista ja motivaatiota yleisen tuen parissa siten, että arki varhaiskasvatuksessa on yhdenvertaista ja tasa-arvoista kaikille lapsille. Myös onnistuneiden henkilöstörekrytointien vaikutus henkilöstön pysyvyyteen on tutkimustulosten perusteella vaikutusta. Niinpä onnistuneen prosessin tueksi olisi hyvä miettiä millaista osaamista ja millaisia mahdollisia yhteistyökumppaneita henkilöstörekrytoinnin eri vaiheissa kaupungit voisivat hyödyntää.

LÄHTEET

- Alila, K., Eskelinen, M., Estola, Eila., Kahiluoto, T., Kinos, J., Pekuri, H., Polvinen, M., Laaksonen, R. & Lamberg K. (2014).
Varhaiskasvatuksen historia, nykytila ja kehittämisen suuntalinjat. Taustaineisto varhaiskasvatusta koskevaa lainsäädäntöä valmistelevat työryhmän tueksi. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2014:12.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research Methods in Education* (8. painos). Routledge.
- Cumming, T. Early childhood educator's well-being: An updated review of the literature. *Early Childhood Education Journal* 45, 583–593 (2017).
<https://doi-org.libproxy.tuni.fi/10.1007/s10643-016-0818-6> Luettu 6.3.2023
- 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>
- Demerouti, E., & Bakker, A.B. (2011). The Job Demands–Resources model: Challenges for future research. *S A Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1–09. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). Johdatus laadulliseen tutkimukseen.
- Eskola, J. (1997). Eläytymismenetelmäopas. Tampereen yliopisto, Tampere.
- Eskola, J., Karayilan, S., Kaski, T., Lehtola, T., Mäenpää, T., Nishimura-Sahi, O., Oede, A-M., Rantanen, M., Saarinen, S., Toivikko, P., Valtonen, M. & Wallin, A. (2017). Eläytymismenetelmä 2017: Ohjeita ja kokemuksia menetelmästä kiinnostuneille. Teoksessa: J. Eskola, T. Mäenpää & A. Wallin, A. (2018). Tiedettä tarinoista: eläytymismenetelmän käyttö ja soveltaminen. Teoksessa R. Valli (toim.), Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu:

- virikkeitä aloittelevalla tutkijalla, 63–77. 5. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 2018.
- Fonsén, E, Varpanen, J, Kupila, P & Liinamaa, T. (2021). Johtajuuden diskurssit varhaiskasvatuksessa - valta ja vastuu johtajuuden jäsentäjinä, *Sosiologia*, Vuosikerta. 58, Nro 1, Sivut 4-69.
https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/328419/Johtajuuden_diskurssit_postprint.pdf?sequence=1&isAllowed=y luettu 22.2.2023
- Golnick, T. & Ilves, V.(2019). Opetusalan työolobarometri 2019. Opetusalan ammattijärjestö OAJ. Viitattu 10.02.2023
https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/aj_opetusalan_tyoolobarometri_2021.pdf
- Hascher, T., & Waber, J. (2021). Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000–2019. *Educational Research Review*, 34, 100411–. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100411>
luettu 28.2.2023
- Hakanen, J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työterveyslaitos. Työ ja ihminen - tutkimusraportti 27.
- Hakanen, J. (2009). Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahasto.
- Hakanen, J. (2011). Työn imu. Työterveyslaitos.
- Hjelt, H., & Karila, K. (2017). Varhaiskasvatustyön paikantuminen työntekijöiden puheessa. *Työelämän tutkimus*, 15(3), 234-249.
<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85276/44270>
Luettu 25.2.2023
- Hirvonen, S., Lehtokari, R., Koivistoinen, V. & Malminen, U. (2023). Lapset syövät ja leikkivät päiväkotien käytävillä, koska tilat eivät riitä - vanhemmat vaativat pikaista muutosta mielenosoituksissa. YLE Uutiset. 18.1.2023. Viitattu 14.4.2023 <https://yle.fi/a/74-20013550>
- Härkönen, S., Lätti, J., Rytivaara, A. & Wallin, A. (2022). Eläytymismenetelmä - mahdollisuuksia ja rajoja. Teoksessa: S. Härkönen, J. Lätti, A. Rytivaara & A. Wallin (toim.), Kasvatuksen muuttuvat työ- ja toimintaympäristöt 10 eläytymismenetelmätutkimusta, 337–345. Tampere: Tampere University Press, 2022.

- Härkönen, S., Lätti, J., Rytivaara, A. & Wallin, A. (2022). Eläytymismenetelmä kasvatustieteellisessä tutkimuksessa. Teoksessa: S. Härkönen, J. Lätti, A. Rytivaara & A. Wallin (toim.), Kasvatuksen muuttuvat työ- ja toimintaympäristöt 10 eläytymismenetelmätutkimusta, 13–21. Tampere: Tampere University Press, 2022.
- Kaikki tarvitsevat itsensä johtamisen taitoja. (2022). Työturvallisuuskeskus. Pdf-dokumentti. Viitattu 30.12.2023.
<https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Turvatuokio-Kaikki-tarvitsevat-itsensa-johtamisen-taitoja.pdf>
- Kaltainen, J. & Hakanen, J. (2023). Miten Suomi voi? -tutkimus. Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoteen 2022 mennessä. Miten Suomi voi –tutkimustulokset 9.2.2023. Pdf-dokumentti. Viitattu 12.4.2023.
<https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>
- Kantanen, H. ja Koskela M. (2022). Poikkeuksellinen viestintä. ProCom Viestinnän ammattilaiset ry. <https://doi.org/10.31885/2022.00001>
- Kangas, J., Ukkonen-Mikkola, T., Sirvio, K., Hjelt, H., & Fonsén, E. (2022). Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä: Varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä työn haasteista ja mahdollisuuksista. *Kasvatus & Aika (Verkkolehti)*, 16(2).
<https://doi.org/10.33350/ka.109089>
- Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. 2023. Valssi –varhaiskasvatuksen laadunarviointijärjestelmä. Verkkosivu. (Viitattu 17.12.2023)
<https://www.karvi.fi/fi/arvioinnit/varhaiskasvatus/valssi-varhaiskasvatuksen-laadunarviointijarjestelma>
- Karila, K. & Kinos, J. 2010. Päivä lastentarhanopettajana – mistä varhaiskasvatuksen ammatillisuudessa oikein on kyse? Teoksessa Korhonen, R., Rönkö, M-L. & Aerila, J-A. (toim.) Pienet oppimassa. Kasvatuksellisia näkökulmia varhaiskasvatukseen ja esiopetukseen. Turku: Turun yliopiston opettajankoulutuslaitos, Rauman yksikkö, 284-295.
- Karila, K. (2013). Ammattisukupolvet varhaiskasvatuksen pedagogiikan toteuttajina ja kehittäjinä. Teoksessa Karila, K. & Lipponen, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen pedagogiikka. Vastapaino.

- Karila, K. (2016). Vaikuttava varhaiskasvatus. *Tilannekatsaus toukokuu*. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset. <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/vaikuttava-varhaiskasvatus> Luettu 25.2.2023
- Karila, K., Kosonen, T. & Järvenkallas, S. (2017). Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030: Suuntaviivat varhaiskasvatukseen osallistumisasteen nostamiseen sekä päiväkotien henkilöstön osaamisen, henkilöstörakenteen ja koulutuksen kehittämiseen. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80221/okm30.pdf> luettu: 21.2.2023
- Karila, K., Alila, K., Penttinen, S., Töytäri, A., Mårtensson, A., Nevanen, S., ... & Silvén, M. (2021). Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021–2030.
- Keiski, R., Hämäläinen, K., Karhunen, M., Löfström, E., Näreaho, S., Varantola, K., Spoof, SK., Tarkiainen, T., Kaila, E., & Aittasalo, M. (Toim.) (2023). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023*. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja; Vol. 2/2023). Tutkimuseettinen neuvottelukunta ja Tiedonjulkistamisen neuvottelukunta. 20.12.2023.
- Kokkonen, L. & Pyykkönen, M. 2015. Tutkija, tukija vai ystävä? Neuvotteluja vallasta ja luottamuksesta maahanmuuttajien haastattelututkimuksessa. Teoksessa S. Aaltonen & R. Högbacka (toim.) *Umpikujasta oivallukseen. Reflektiivisyys empiirisessä tutkimuksessa*. Tampere: Tampere University Press, 89-114.
- Kumpulainen, K-R., Sajaniemi, N., Suhonen, E. & Pitkäniemi, H. (2023). Occupational well-being and teamwork in Finnish early childhood education. *Journal of Early Childhood Education Research*, 12(2), 71-97.
- Kuula, A. (2011). Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Vastapaino.
- Laine, Pertti. (2015). Oppimismahdollisuudet, osaaminen ja työhyvinvointi. *Aikuiskasvatus* 35 (1), 30–46. <https://doi.org/10.33336/aik.94120>

- Löytömäki, S. & Moilanen, K. 2022. Kaupungit syyttävät valtiota päivähoidon kriisistä pääkaupunkiseudulla. HS Uutiset. 3.11.2022. Viitattu 14.4.2023
<https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000009177071.html>
- Melasalmi, A. (2018). Early Childhood Educators' Professional Learning Through Shared Practices. (Annales Universitatis Turkuensis B, 455). Humaniora, University of Turku. Luettavissa:
<https://www.utupub.fi/handle/10024/144981> luettu 7.3.2023
- Mäkikangas, A., & Hakanen, J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, (s.103– 125). PS-kustannus.
- Mäenpää, Tiina et al. "Opettajat sanoittamassa suhdettaan uuteen yliopistoon. Mitä eläytymismenetelmällä kerätty aineisto kertoo opettajan ammatillisen toimijuuden raameista uudessa yliopistossa?" *Opettajat sanoittamassa suhdettaan uuteen yliopistoon. Mitä eläytymismenetelmällä kerätty aineisto kertoo opettajan ammatillisen toimijuuden raameista uudessa yliopistossa?*. Tampere University Press, 2017. Print.
- Nislin, M. (2016). Nerve-wracking or rewarding?: A multidisciplinary approach to investigating work-related well-being, stress regulation and quality of pedagogical work among early childhood professionals. Helsingin yliopisto. http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-2012-0.tyoaikaesite_1_2019.pdf
- Onnismaa, E-L, Kalliala, M & Tahkokallio, L. (2017). Koulutuspoliittisen paradoksin jäljillä – Miten varhaiskasvatus muotoutui sosiaalialan koulutuksia suosivaksi. *Kasvatus & Aika (Verkkolehti)*, 11(3)
- Onnismaa, E. L., Tahkokallio, L., Reunamo, J. & Lipponen, L. (2017). Ammatin induktiovaiheessa olevien lastentarhanopettajan tehtävissä toimivien arvioita työnkuvastaan, osaamisestaan ja työn kuormittavuudesta. *Journal of Early Childhood Education Research*, 6(2), 188-206.
<https://journal.fi/jecer/article/view/114078> (viitattu 10.2.2023)
- Paananen, M. & Tammi, T. (2017). Työn kuormittavuuden kokemusten, työn tehostamisen ja sairauspoissaolojen moniulotteiset yhteydet

- lastentarhanopettajan työssä. *Journal of Early Childhood Education Research*, 6(1). Saatavilla
<https://journal.fi/jecer/article/view/114069/67268> luettu 28.2.2023
- Perho, H. & Korhonen, M. (2012). Ammatillinen suuntautuminen, persoonallisuuspiirteet sekä työn laatu työuupumuksen, työn imun ja valintatyytyväisyyden tekijöinä: lastentarhanopettajien 30 vuoden seuranta. Saatavilla
https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/11986/urn_isbn_978-952-61-1013-4.pdf luettu 27.2.2023
- Projekti. Varhaiskasvatuksen opetus- ja kasvatushenkilöstön työhyvinvointi: organisatoriset tekijät ja alanvaihto VOA. Tampereen yliopisto. Verkkosivu. Viitattu 14.4.2023.
<https://www.tuni.fi/fi/tutkimus/varhaiskasvatuksen-opetus-ja-kasvatushenkiloston-tyohyvinvointi-organisatoriset-tekijat-ja>
- Raatikainen, P. (2005). Ihmistieteet - tiedettä vai tulkintaa? Teoksessa *Ihmistieteet tänään*, 39-61. Gaudeamus Helsingin yliopiston tutkijakollegium.
- Ranta, S., Kahila, S., Heiskanen, H. & Kumpulainen, KR (2023). Varhaiskasvatuksen opettajien tiimijohtajuutta toteuttamassa – taustatekijöiden vaikutus opettajien kokemuksiin tiimijohtajuudesta. *Journal of Early Childhood Education Research*, 12 (2), 201-228.
- Rytivaara, A., Lätti, J., Härkönen, S. & Wallin, S. (2022). Suuntaviivoja eläytymismenetelmätutkimusten luotettavuuden arviointiin. Teoksessa: A. Rytivaara, J. Lätti, S. Härkönen & A. Wallin (toim.), *Kasvatuksen muuttuvat työ- ja toimintaympäristöt 10 eläytymismenetelmätutkimusta*, 313–345. Tampere: Tampere University Press, 2022.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Arat tutkimusaiheet. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu] Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja].
https://www.fsd.tuni.fi/metelmaopetus/kvali/L2_1_1_1.html (viitattu 10.10.2023).
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Eläytymismenetelmä. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu] Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja].

https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_5.html

(Viitattu 25.11.2023)

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Yleistäminen.

KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkojulkaisu]

Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja].

https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_2_3.html

(Viitattu 9.10.2023)

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Reliabiliteetti.

KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkojulkaisu].

Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja].

https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_2.html

(Viitattu 10.10.2023)

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of organizational behavior*, 25(3), 293–315.

Soukainen, U. (2015). Johtajan jäljillä. Johtaminen varhaiskasvatuksen organisaatioissa laadun ja pedagogisen tuen näkökulmasta.

Turku:Painosalama Oy. Saatavilla

<https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/103427/AnnalesC400Soukainen.pdf?sequence=2&isAllowed=y> luettu 21.12.2023

Tampereen yliopisto. N.d. Hyvä tieteellinen käytäntö. Verkkosivu.

Viitattu 1.11.2023. <https://www.tuni.fi/tutkimus/vastuullinen-tiede/hyva-tieteellinen-kaytanta#expander-trigger--352656>

Työturvallisuuskeskus. 2023. Työhyvinvointi. Viitattu 21.4.2023

<https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>

Toivonen, H., Paananen, M. & Paakkari, A. “Siellä on Ylimääräistä Resurssia, Jota Mä Voin Tarvittaessa Siirtää” - Talous Ja Päiväkodin Johtajien Työ. *Journal of Early Childhood Education Research* 12.3 (2023): 1–22. Web. Luettu 20.23.2023

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 43 (4), 48–56.

<https://doi.org/10.23965/AJEC.43.4.06>

- Ukkonen-Mikkola, T., Yliniemi, R., & Wallin, O. (2020). Varhaiskasvatuksen työ muuttuu - muuttuuko asiantuntijuus? *Työelämän Tutkimus*, 18(4), 323–339. <https://doi.org/10.37455/tt.89217> luettu 28.2.2023
- Vanas, A. (2021). Tutkittu juttu: Opiskelijamäärien lisääminen ei auta ilman alan pito- ja vetovoimaa. *Opettaja-lehti*. Viitattu 20.2.2023
<https://www.opettaja.fi/ajassa/tutkittu-juttu-opiskelijamaarien-lisaaminen-ei-auta-ilman-alan-pito-ja-vetovoimaa/>
- Vartiainen, M. (2017). Työpsykologian ja hyvinvointitutkimuksen kehitys Suomessa. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (2017). Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, 1–27. Jyväskylä: PS-kustannus
- Varhaiskasvatuslaki 540/0218. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>
- Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2022. <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/varhaiskasvatussuunnitelman-perusteet-2022>
- Vilkka, H. & Ylöstalo, H. (2016). Tarinoilla tasa-arvoon? Narratiivisten menetelmien mahdollisuuksia kriittisessä toimintatutkimuksessa. *Aikuiskasvatus*, 36(2), 99–108. <https://doi.org/10.33336/aik.88483>
- Venninen, Tuulikki & Leinonen, Jonna 2012. Päiväkotihenkilöstön kokemuksia omasta osallisuudestaan työyhteisössä. Teoksessa Atjonen, Päivi (toim.), *Oppiminen ajassa -kasvatus tulevaisuuteen: Joensuun vuoden 2011 kasvatustieteenpäivien parhaat esitelmät artikkeleina* Kasvatusalan tutkimuksia 61. Helsinki: Suomen kasvatustieteellinen seura, 187–201.
- Wallin (toim.) Eläytymismenetelmä 2017: Perusteema ja 11 muunnelmaa, 266–293. Tampere: Tampere University Press.

LIITTEET

LIITE 1

Työhyvinvointitutkimus

Hei,

Olemme varhaiskasvatuksen maisteriopiskelijoita Tampereen yliopistosta. Pro Gradu tutkielmamme aiheena on varhaiskasvatuksen opettajien kokemukset työhyvinvoinnista (työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavat tekijät sekä ilmiöt, joiden avulla yksilöiden on mahdollista ylläpitää omaa työhyvinvointiaan). Tutkimus on suunnattu varhaiskasvatuksen kentällä työskenteleville varhaiskasvatuksen opettajille. Tutkimus toteutetaan aineistolla, joka kerätään eläytymismenetelmällä vastaajien kirjoittamista tarinoista. Eläytymismenetelmälle on tyypillistä käyttää kahta toisistaan eroavaa kehyskertomusta tutkimusongelman ratkaisussa. Olemme arponeet, kumman kehyskertomuksen olet saanut. Pyydämmekin sinua jatkamaan tarinaa liittyen kehyskertomukseemme. Kirjoituksesi ei tarvitse olla pitkä, vaan riittää, että eläydyt tilanteeseen ja kirjoitat meille oman tarinan juuri sellaisena, kuin se ajatuksistasi tulee. Kirjoitelma voi olla täysin kuviteltu. Tutkimukseen osallistuvien anonyymiteetti suojataan, eikä vastaajan mitään tietoja tuoda julki tuloksia analysoitaessa. Haastattelumateriaali hävitetään tutkimuksen jälkeen. Kiitos vastauksestasi jo etukäteen! Annamme tarvittaessa lisätietoja, yhteystiedot löytyvät alta.

Ystävällisin terveisin:

Heidi Björklöf ja Taina Saarikko
(heidi.bjorklof@tuni.fi, taina.saarikko@tuni.fi)

Kehyskertomus 1

Kuvittele itsesi seuraavaan tilanteeseen:

- Toimit varhaiskasvatuksen opettajana. Kirjoita aluksi, millä tavoilla olet tähän asti pyrkinyt ylläpitämään työhyvinvointiasi.
- Eläydy sitten kuvitteelliseen tilanteeseen kahden vuoden päähän, jolloin työhyvinvointisi on radikaalisti muuttunut paremmaksi.
- Jatka kirjoitustasi: millä tavoilla työoloja ja työympäristön laatua on muutettu, jotta tähän tilanteeseen on tultu? Kenen toimesta positiivisia muutoksia on toteutettu?

LIITE 2

Työhyvinvointitutkimus

Hei,

Olemme varhaiskasvatuksen maisteriopiskelijoita Tampereen yliopistosta. Pro Gradu tutkielmamme aiheena on varhaiskasvatuksen opettajien kokemukset työhyvinvoinnista (työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavat tekijät sekä ilmiöt, joiden avulla yksilöiden on mahdollista ylläpitää omaa työhyvinvointiaan). Tutkimus on suunnattu varhaiskasvatuksen kentällä työskenteleville varhaiskasvatuksen opettajille. Tutkimus toteutetaan aineistolla, joka kerätään eläytymismenetelmällä vastaajien kirjoittamista tarinoista. Eläytymismenetelmälle on tyypillistä käyttää kahta toisistaan eroavaa kehyskertomusta tutkimusongelman ratkaisussa. Olemme arponeet, kumman kehyskertomuksen olet saanut. Pyydämmekin sinua jatkamaan tarinaa liittyen kehyskertomukseemme. Kirjoituksesi ei tarvitse olla pitkä, vaan riittää, että eläydyt tilanteeseen ja kirjoitat meille oman tarinan juuri sellaisena, kuin se ajatuksistasi tulee. Kirjoitelma voi olla täysin kuviteltu. Tutkimukseen osallistuvien anonyymiteetti suojataan, eikä vastaajan mitään tietoja tuoda julki tuloksia analysoitaessa. Haastattelumateriaali hävitetään tutkimuksen jälkeen. Kiitos vastauksestasi jo etukäteen! Annamme tarvittaessa lisätietoja, yhteystiedot löytyvät alta.

Ystävällisin terveisin:

Heidi Björklöf ja Taina Saarikko
(heidi.bjorklof@tuni.fi, taina.saarikko@tuni.fi)

Kehyskertomus 2

Kuvittele itsesi seuraavaan tilanteeseen:

- Toimit varhaiskasvatuksen opettajana. Kirjoita aluksi, millä tavoilla olet tähän asti pyrkinyt ylläpitämään työhyvinvointiasi.
- Eläydy sitten kuvitteelliseen tilanteeseen kahden vuoden päähän, jolloin työhyvinvointisi on radikaalisti muuttunut huonommaksi.
- Jatka kirjoitustasi: millä tavoilla työoloja ja työympäristön laatua on muutettu, jotta tähän tilanteeseen on tultu? Kenen toimesta negatiivisia muutoksia on toteutettu?