

Amalia Härkönen

**VARHAISKASVATUKSEN TYÖTIIMIN
VUOROVAIKUTUSSUHTEIDEN YHTEYS
SOSIAALISEEN TYÖHYVINVOINTIIN**
Varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksiä

Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta
Kandidaatintutkielma
Toukokuu 2024

TIIVISTELMÄ

Amalia Härkönen: Varhaiskasvatuksen työtiimin vuorovaikutussuhteiden yhteys sosiaaliseen työhyvinvointiin
Kandidaatintutkielma
Tampereen yliopisto
Kasvatustieteiden tutkinto-ohjelma
Toukokuu 2024

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksiä tiimin vuorovaikutussuhteiden yhteydestä sosiaaliseen työhyvinvointiin. Varhaiskasvattajien hyvinvointi on tiiviisti kytköksissä varhaiskasvatuksen pedagogisen toiminnan laatuun. Hyvinvointiin vaikuttavat moninaiset tekijät, joista erityisen tärkeänä nähdään vuorovaikutussuhteet. Erityisesti varhaiskasvatuksessa, missä tiimityöskentely on keskeistä, korostuu henkilöstön välinen vuorovaikutus. Tutkimus pyrki selvittämään miten työtiimin vuorovaikutussuhteet ovat yhteydessä sosiaaliseen työhyvinvointiin ja minkälaisin keinoin varhaiskasvatuksen työntekijät pystyvät tukemaan yksilön ja tiimin sosiaalista työhyvinvointia.

Tutkimus toteutettiin käyttäen laadullista tutkimusmenetelmää. Tutkimusaineisto hankittiin haastattelemalla kymmentä varhaiskasvatuksen opettajana työskentelevää henkilöä, jotka työskentelivät kahdessa eri varhaiskasvatusyksikössä. Molemmat haastattelut toteutettiin ryhmähaastatteluna. Aineisto analysoitiin käyttäen aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Analyysin tukena hyödynnettiin Atlas.ti -ohjelmistoa, jonka avulla muodostettiin pää- ja alateemat tutkimuskysymyskohtaisesti.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että varhaiskasvatuksen työtiimin vuorovaikutussuhteilla on merkittävä rooli työntekijöiden sosiaalisessa työhyvinvoinnissa. Tulosten mukaan vuorovaikutussuhteisiin vaikuttavat moninaiset tekijät, joista keskeisinä korostuu vuorovaikutussuhteiden pysyvyys ja ajalliset haasteet, etäisyyden ja läheisyyden hallinta sekä ammatilliset roolit ja työnjako. Nämä tekijät vaikuttavat joko edistävästi tai heikentävästi työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin, ja niiden vaikutus riippuu työntekijän subjektiivisesta kokemuksesta. Tulokset osoittavat, että sosiaalisen työhyvinvoinnin edistäminen vaatii kattavaa lähestymistapaa ja yhteistyötä eri tahojen välillä. Työhyvinvoinnin edistämässä korostui erityisesti johtajuus, vastuunjako ja henkilöstön sisäiset motivaatiotekijät.

Avainsanat: Johtajuus, moniammatillinen tiimi, sosiaalinen työhyvinvointi, varhaiskasvatus, vuorovaikutussuhteet

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	4
2	TEOREETTINEN VIITEKEHYS	6
2.1	Työhyvinvoinnin näkökulmat.....	6
2.2	Varhaiskasvatuksen henkilöstö- ja johtamisrakenne	7
2.2.1	<i>Johtajuus</i>	8
2.2.2	<i>Moniammatillinen tiimityö</i>	8
2.3	Vuorovaikutussuhteet	9
3	TUTKIMUKSEN TAVOITE & TOTEUTTAMINEN	12
3.1	Tutkimuskysymykset.....	12
3.2	Tutkimusmenetelmät ja aineistonkeruu	12
3.3	Tutkimusaineiston analysointi.....	14
3.4	Luotettavuuden ja eettisyyden tarkastelua	15
4	TULOKSET	18
4.1	Työtiimin vuorovaikutussuhteiden yhteys sosiaaliseen työhyvinvointiin.....	18
4.1.1	<i>Vuorovaikutussuhteiden pysyvyys ja ajalliset haasteet</i>	18
4.1.2	<i>Etäisyyden ja läheisyyden hallinta</i>	20
4.1.3	<i>Työnjako ja ammatilliset roolit</i>	22
4.2	Keinot yksilön ja työtiimin sosiaalisen työhyvinvoinnin tukemiseen työyhteisössä....	24
4.2.1	<i>Johtaminen ja vastuunjako</i>	24
4.2.2	<i>Oma motiivi</i>	26
4.3	Yhteenveto	27
5	POHDINTA	29
5.1	Tulosten pohdinta	29
5.2	Jatkotutkimusaiheita	32
	LÄHTEET	33

1 JOHDANTO

Varhaiskasvattajien työhyvinvointi on esiintynyt säännöllisesti uutisotsikoissa. Esimerkiksi Talentia (2023) on raportoinut varhaiskasvattajien kohtaamista haasteista, kuten työn kuormittavuudesta, henkilöstövajeesta ja johtamisen vaikeuksista. Varhaiskasvattajien hyvinvoinnin on havaittu olevan suorassa yhteydessä pedagogiikan kokonaislaatuun, ja tätä yhteyttä vahvistavat yhteistyö ja sosiaalinen pääoma (Nislin, 2016 & Onnismaa, 2010). Koska varhaiskasvatusalan työskentely tapahtuu lähes poikkeuksetta tiimityöskentelynä, henkilöstön välisen vuorovaikutuksen ja vuorovaikutustaitojen merkitys korostuu. Aiemmissä tutkimuksissa työpaikan vuorovaikutussuhteet on koettu niin työhyvinvointia edistäviksi, kuin heikentäviksi tekijöiksi (ks. Gerlander & Launis, 2007). Hjeltin (2023) väitöskirjatutkimuksen mukaan, opettajat ovat kokeneet lähityöyhteisön vuorovaikutussuhteiden olevan tärkeä osa työkuorman hallinnassa sekä toimivan yhteistyön olevan merkittävä tekijä työstä suoriutumisen kannalta. Toisaalta työolobarometrin mukaan varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö on raportoinut kokevansa työkavereiden taholta epäasiallista kohtelua ja kiusaamista, työkuormitusta, stressiä sekä matalampaa työtyytyväisyyttä (Golnick & Ilves, 2021).

Edellä esitetyt ristiriitaiset huomiot vuorovaikutussuhteiden vaikutuksista herättivät kiinnostukseni ja motivoivat minua syventymään aiheeseen. Työhyvinvointi ilmenee moninaisena ilmiönä ja olen päättänyt tarkastella sitä sosiaalisen näkökulman kautta. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksiä tiimin vuorovaikutussuhteiden vaikutuksesta sosiaaliseen työhyvinvointiin. Tutkimus keskittyy varhaiskasvatuksen opettajiin, sillä he toimivat pedagogisina johtajina tiimeissään ja heidän työtehtäviinsä kuuluu muun muassa päivittäisten toimintojen organisointi, työtehtävien jakaminen sekä kasvattajatiimin jäsenten osallistaminen ja yhteistyön edistäminen (Heikka, 2016). Tutkimuksen tulokset voivat syventää ymmärrystä sosiaalisten vuorovaikutussuhteiden roolista

työhyvinvoinnin kontekstissa. Lisäksi tutkimus auttaa ymmärtämään, mitkä tekijät tiimien sisäisissä vuorovaikutussuhteissa edistävät tai hankaloittavat työyhteisön ilmapiiriä ja millaisia eri keinoja varhaiskasvatuksen opettajat näkevät yksilön ja tiimin sosiaalisen työhyvinvoinnin tukemiseen.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Tässä luvussa kuvaan tutkimuksen teoreettisia perusteita, jotka muodostavat tutkimuksen lähtökohdan. Käyn aluksi läpi työhyvinvoinnin käsitettä, jonka jälkeen tarkastelen varhaiskasvatuksen henkilöstö- ja johtamisrakennetta sekä työtiimin vuorovaikutussuhteita.

2.1 Työhyvinvoinnin näkökulmat

Virolainen (2012) kuvaa työhyvinvointia moniulotteisena ilmiönä, joka vaatii monipuolista näkökulmien huomioimista. Hän huomauttaa, että korostukset vaihtelevat sen mukaan, mitä näkökulmia halutaan painottaa ja mitkä tekijät ovat merkityksellisiä kyseisessä kontekstissa (Virolainen, 2012). Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen (N.D.) määritelmän mukaan työhyvinvointi käsittää työn mielekkyyden, terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin muodostaman kokonaisuuden, joka vaikuttaa työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Nislin (2016) on tarkastellut työhyvinvointia positiivisen psykologian viitekehyksessä, pyrkien tunnistamaan tekijät, jotka edistävät optimaalista toimintaa yksilö-, ryhmä- ja instituutiotasolla, erityisesti keskittyen työn imuun. Hänen tutkimuksensa käsittelee sekä pedagogisen työn haasteita että siihen liittyviä resursseja, jotka voivat lisätä varhaiskasvattajien motivaatiota ja työtyytyväisyyttä. Virolainen (2012) puolestaan kuvaa työhyvinvoinnin koostuvan neljästä eri osa-alueesta, joita ovat fyysinen-, sosiaalinen-, henkinen- ja psyykinen työhyvinvointi. Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella työtiimin vuorovaikutussuhteiden yhteyttä työhyvinvointiin, joten tutkimuksen keskeisenä perustana on Virolaisen (2012) näkemys sosiaalisesta työhyvinvoinnista, joka käsittää työntekijöiden kokemukset ja olosuhteet sosiaalisen kanssakäymiseen työyhteisössä. Hän kuvaa sosiaalisen työhyvinvoinnin sisältävän muun muassa työyhteisön ilmapiirin, vuorovaikutuksen, yhteisöllisyyden, tukiverkostot sekä työn merkityksellisyyden ja arvostuksen.

Gerlander & Launis (2007) tarkastelevat tutkimuksessaan opettajayhteisön työhyvinvointia kolmesta eri näkökulmasta, hyödyntäen teoreettisia malleja ja käsitteitä. Tutkimuksessa todetaan, että työyhteisö voi toimia merkittävänä motivaation lähteenä, mutta vastaavasti keskeisimpänä haasteena esiin nousee kuppikuntien muodostuminen ja selän takana puhuminen. Lisäksi sosiaalista työhyvinvointia heikentää vähäinen sosiaalinen vuorovaikutus, fyysinen etäisyys, huono organisaatioilmapiiri, kiusaaminen ja tuen puute (Gerlander & Launis, 2007; Virolainen, 2012). Virolaisen (2012) mukaan sosiaalista työhyvinvointia edistävät työtovereiden toimivat suhteet, sosiaaliset kohtaamistilanteet, säännöllinen vuorovaikutus, työilmapiiri sekä henkilökohtaisella tasolla tunteminen. Nislin (2016) ja Virolainen (2012) ovat yhtä mieltä siitä, että sosiaalinen tuki työyhteisössä on keskeinen tekijä työhyvinvoinnin kannalta. He korostavat, kuinka hyvät suhteet työtovereiden välillä sekä esimiehen ja kollegoiden tuki vaikuttavat myönteisesti kasvattajien stressinhallintaan ja pedagogisen työn laatuun. Lisäksi Nislin (2016) korostaa tiimityöskentelyn merkitystä, jonka on havaittu edistävän positiivisesti pedagogisen työn laatua ja kasvattajien työhyvinvointia tiimin jäsenenä. Toisaalta Onnismaa (2010) tuo raportissaan esille, kuinka kollegiaalinen yhteistyö luo sosiaalista pääomaa ja luottamusta, kun taas kollegiaalisen tuen puute saattaa altistaa loppuun palamiselle. Työyhteisön rooli ja siihen liittyvät vuorovaikutussuhteet näyttävät olevan sekä työhyvinvointia heikentävä, että edistävä tekijä. (Gerlander & Launis, 2007).

2.2 Varhaiskasvatuksen henkilöstö- ja johtamisrakenne

Varhaiskasvatus on osa suomalaista koulutusjärjestelmää, joka muodostaa suunnitelmallisen ja tavoitteellisen kokonaisuuden, joka sisältää lapsen kasvatuksen, opetuksen ja hoidon, korostaen erityisesti pedagogiikkaa (Opetushallitus, 2022; KPL 1:2 §). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet velvoittavat päiväkotija nimeämään päiväkotijohtajan vastaamaan toiminnan johtamisesta, ja henkilöstön moniammatillisuutta pidetään keskeisenä tekijänä laadukkaana varhaiskasvatuksen tukemisessa (Opetushallitus, 2022).

2.2.1 Johtajuus

Varhaiskasvatuksen toiminnan laadukas toteuttaminen edellyttää johtamista, joka perustuu jokaisen lapsen hyvinvoinnin ja oppimisen tukemiseen (Opetushallitus, 2022). Kuusiholma-Linnamäki ja kollegat (2023) korostavat päiväkotien johtajien tehtäväkuvan vaativuutta sekä alueellisten erojen ja lainsäädännön muutosten vaikutusta johtajan työhön. Vaikka päiväkotien johtajien keskeinen vastuu on lasten oppimisen ja hyvinvoinnin edistäminen, heidän tehtäviinsä kuuluu myös työntekijöiden ja oman hyvinvoinnin tukeminen (Kuusiholma-Linnamäki ym., 2023). Opetushallitus (2022) korostaa varhaiskasvatuksen johtajuuden kokonaisvaltaisuutta, erityisesti keskittyen pedagogiseen johtamiseen. Pedagoginen johtajuus muodostuu monista osa-alueista, jotka vaikuttavat merkittävästi varhaiskasvatuksen toimintakulttuuriin ja laatuun (Fonsén, 2014; Opetushallitus, 2022). Fonsén (2014) havainnollistaa pedagogisen johtajuuden ilmenevän muun muassa varhaiskasvatusjohtajan sekä varhaiskasvatuksen opettajan rooleissa. Lisäksi Ranta (2023) esittää, että varhaiskasvatuksen opettajalla on keskeinen vastuu työtiimin sisäisestä johtamisesta, kun taas päiväkodin johtajan tehtäviin kuuluu tiimien toiminnan ulkopuolinen johtaminen. Johtamisen keskeisinä vastuualueina ovat organisaatorakenteiden luominen, henkilöstön työolosuhteiden parantaminen sekä ammatillisen osaamisen ja koulutuksen hyödyntäminen (Kuusiholma-Linnamäki ym., 2023; Opetushallitus, 2022; Ranta, 2023). Vaikka päiväkodin johtajilla on laajempaa vastuuta, Ranta ja kollegat (2023) huomauttavat, että varhaiskasvatuksen opettajat ovat päävastuussa tiimien toiminnan johtamisesta, sillä päiväkodin johtajat eivät osallistu aktiivisesti lapsiryhmien päivittäisen pedagogiikan toteuttamiseen.

2.2.2 Moniammatillinen tiimityö

Ahosen (2023a) mukaan suomalaisessa päiväkodissa varhaiskasvatusta toteutetaan lähes poikkeuksetta tiimityönä. Varhaiskasvatuksen moniammatillisesta tiimistä puhuttaessa viitataan yleensä kolmen hengen ryhmään, joka muodostuu eri ammattiryhmien henkilöistä (Ranta ym., 2023). Ahonen (2023a) kuvailee ryhmän koostuvan henkilöistä, joilla on

varhaiskasvatuksen opettajan, sosionomin tai lastenhoitajan tehtäviin kelpoistava koulutus. Lisäksi hän mainitsee, että tiimissä voi työskennellä muitakin ammattilaisia, kuten ryhmäavustaja, erityisopettaja tai lapsen henkilökohtainen avustaja. Karilan ja Kupilan (2023) mukaan moniammatillisen tiimin työskentely perustuu usein yhteistyöhön ja yhteiseen tavoitteeseen tarjota laadukasta varhaiskasvatusta lapsille ja perheille. He kuvaavat tämän näkyvän esimerkiksi vastuiden ja roolien selkeytenä, koulutustasovaatimusten nostamisena sekä jatkuvana neuvotteluna ja yhteistyönä.

Karila ja Kupila (2023) tuovat tutkimuksessaan esille, että Suomen varhaiskasvatusjärjestelmässä on tapahtunut merkittäviä muutoksia viimeisten kahden vuosikymmenen aikana, kuten lainsäädännön uudistuksia sekä ammatillisen kelpoisuusvaatimusten tarkentamisia. He kuvaavat edellä mainittujen muutosten vaikuttaneen varhaiskasvatuksen ammattilaisten koulutukseen, pätevyyteen ja työnkuvaan, mikä puolestaan on vaikuttanut tiimin rakenteeseen ja toimintaan. Ahonen (2023a) ja Opetushallitus (2022) korostavat moniammatillisen tiimin optimaalisen toiminnan muodostavan merkittävän voimavaran laadukkaalle varhaiskasvatukselle ja rikastuttavan työyhteisön ammatillista osaamista. Toisaalta Ahonen (2023a) huomauttaa moniammatillisen tiimin ilmenevän ajoittain suurena haasteena. Haasteita tiimityön toteuttamisessa näkevät myös Karila ja Kupila (2023), joiden tutkimusten tulosten mukaan moniammatillista yhteistyötä korostetaan varhaiskasvatuksen teoriassa ja dokumenteissa, mutta valtasuhteiden, vastuunjakojen ja pätevyyksien tarkennusten vuoksi soveltaminen käytäntöön näyttäytyy usein monimutkaisena ja konflikteille alttiina. He korostavat poliittisten päätösten ja lainsäädännön muutosten vaikuttavan jatkuvasti toimintaympäristöön, mikä tekee varhaiskasvatuksen moniammatillisesta tiimityöstä jatkuvasti muuttuvan ja monimutkaisen prosessin. Tämän seurauksena varhaiskasvatuksen yksiköiden ja työntekijöiden on jatkuvasti sopeuduttava uusiin olosuhteisiin ja vaatimuksiin (Karila & Kupila, 2023).

2.3 Vuorovaikutussuhteet

Aira (2012) esittää, että vuorovaikutussuhde syntyy, kun kaksi tai useampi henkilö on säännöllisesti vuorovaikutuksessa keskenään. Tässä tutkimuksessa

vuorovaikutussuhde ymmärretään työntekijöiden välisinä vertaissuhteina, jota luonnehtii tehtäväkeskeisyys, merkityksellisyys ja jatkuvuus (Aira, 2012). Tiimityöllä on keskeinen asema varhaiskasvatuksessa, ja sen tehokkuuteen vaikuttavat useat vuorovaikutukseen liittyvät tekijät. Ahonen (2023b) painottaa, että toimivan tiimityön keskiössä on vuorovaikutus. Ranta (2023) puolestaan kuvaa vuorovaikutustaitojen näkyvän tiimityössä muun muassa havainnoimalla, neuvottelemalla, koordinoimalla, ohjaamalla, auttamalla sekä mukauttamalla omaa käyttäytymistään.

Hjeltin (2023) tutkimuksen tulokset osoittivat työnteon kannattelevaksi tekijäksi vertaisvuorovaikutukseen perustuvan voimavarapuheen. Hän toteaa ryhmän toimivan yhteistyön olevan merkittävä työssä viihtymiseen vaikuttava tekijä. Lisäksi tuloksissa ilmeni varhaiskasvatuksen ammattilaisten hallitsevan työkuormaansa hyödyntämällä lähityöyhteisön vuorovaikutussuhteita (Hjelt, 2023). Myös Siasin (2008) tutkimus antaa viitteitä siitä, että työpaikan vertaissuhteet vaikuttavat merkittävästi työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen. Aira (2012) tarkasteli tätä teemaa ja toi esille, että toimivan yhteistyön rakentumiseen vaikuttaa työntekijöiden välisten vuorovaikutussuhteiden etäisyyden ja läheisyyden hallinta. Hän kuvaa yhteistyön kannalta ihanteellisimman vuorovaikutusetäisyyden olevan täysin etäisen ja täysin läheisen vuorovaikutuksen välillä. Tutkimuksessa etäisiä vuorovaikutussuhteita kuvattiin harvemmin toistuvana yhteydenpitona, jossa vuorovaikutuksen pääasiallinen tavoite on esimerkiksi työtehtävien suorittaminen. Sen sijaan läheisissä vuorovaikutussuhteissa korostettiin toistuvaa ja monipuolista vuorovaikutusta, jossa keskinäinen riippuvuus ja suhteen pysyvyys ovat keskeisessä asemassa (Aira, 2012).

Vuorovaikutussuhteet työpaikalla auttavat työntekijöitä selviytymään epävarmuudesta, ahdistuksesta ja stressistä (Sias, 2008). Vuorovaikutussuhteet eivät kuitenkaan aina tue yhteistyötä, mikä voi johtaa erilaisiin yhteistyötä haittaaviin ilmiöihin, kuten näkemuseroihin, epäluottamukseen, oman edun tavoitteluun ja työpaikkakiusaamiseen (Aira, 2012). Sias (2008) vahvistaa tätä näkökulmaa, mainitessaan vuorovaikutussuhteidenhaasteiden aiheuttavan työntekijöille stressiä ja ahdistusta, jotka voivat heijastua työtyytyväisyyteen. Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n vuonna 2021 julkaiseman tutkimuksen tulokset osoittavat varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön kokevan aiempia

vuosia enemmän epäasiallista kohtelua tai kiusaamista työkavereiden taholta, mikä on johtanut työnilon vähenemiseen (Golnick & Ilves, 2021).

3 TUTKIMUKSEN TAVOITE & TOTEUTTAMINEN

Ahonen (2023a) ja Nislin (2016) painottavat, että puutteellinen tiimityö vaikuttaa haitallisesti sekä aikuisten että lasten hyvinvointiin. Lisäksi Nislinin (2016) tutkimus osoittaa aikuisten välisen vuorovaikutuksen heijastuvan lapsiin ja varhaiskasvattajien hyvinvoinnin vaikuttavan varhaiskasvatuksen kokonaisuuteen. Ottaen huomioon moninaisten tekijöiden merkityksen toimivassa tiimityössä, koen merkittäväksi tarkastella varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksiä siitä, miten työtiimin vuorovaikutussuhteet ovat yhteydessä sosiaaliseen työhyvinvointiin. Lisäksi tarkastelen, mitä keinoja varhaiskasvatuksen opettajat näkevät sosiaalisen työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tässä luvussa esittelen aluksi tutkimuskysymykset, joiden avulla lähestyn aihetta. Tämän jälkeen käyn läpi valitsemani tutkimusmenetelmät, perustelen tekemäni valinnat sekä arvioin niiden soveltuvuutta tähän tutkimukseen. Lisäksi esittelen aineistonkeruumenetelmän, kuvaan tutkimusaineiston analyysiprosessin ja lopuksi tarkastelen tutkimukseni luotettavuutta ja eettisyyttä.

3.1 Tutkimuskysymykset

1. Miten varhaiskasvatuksen työtiimin vuorovaikutussuhteet ovat yhteydessä sosiaaliseen työhyvinvointiin?
2. Minkälaisilla keinoilla varhaiskasvatuksen työntekijät pystyvät tukemaan yksilön ja työtiimin sosiaalista työhyvinvointia työyhteisössä?

3.2 Tutkimusmenetelmät ja aineistonkeruu

Toteutin tutkimukseni laadullisella eli kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Laadullinen tutkimusote sopi tähän tutkimukseen, sillä tarkoituksena oli tarkastella opettajien käsityksiä sekä merkityksiä, joita opettajat toiminnalleen

antavat (Vilkkä, 2021, s.56). Aineistonkeruumenetelmänä käytin ryhmähaastattelua. Haastattelut toteutin puolistrukturoituna teemahaastatteluna, joka Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan eroaa strukturoidusta haastattelusta pyrkien tarkastelemaan syvällisemmin tiettyä aihetta, jolloin kysymyksissä ei ole tarkkaa muotoa eikä järjestystä. Valikoin tutkimusongelmasta keskeiset teemat, jotka käsiteltiin tutkimushaastattelussa siten, että vastaajat saivat kertoa oman näkemyksensä näistä teemoista (Vilkkä, 2021). Haastattelu eteni luonnollisessa järjestyksessä keskustelun kulun mukaisesti. Koin teemahaastattelun sopivaksi tutkimusmenetelmäksi, sillä se antaa tutkittaville mahdollisuuden tuoda äänensä kuuluviin ja mahdollistaa uusien aiheiden esiintymisen keskustelussa (Hirsjärvi ja Hurme, 2022).

Valitsin haastateltaviksi varhaiskasvatuksen opettajat, sillä opettajat toimivat alan asiantuntijoina ja tiiminsä pedagogisina johtajina (Heikka, 2016). Opettajien mielipiteillä ja asenteilla on vaikutusta siihen, miten tiimi kommunikoi, ratkaisee konflikteja ja ylläpitää yhteistyötä, ja heillä on kyky vaikuttaa ja saada aikaan muutoksia (Hirsjärvi & Hurme, 2022). Päädyin toteuttamaan ryhmähaastattelun, koska uskoin sen helpottavan mielipiteiden keräämistä, erityisesti kun ryhmän jäsenet olivat jo tuttuja keskenään. Oletin, että ryhmähaastattelun avulla voisin saada enemmän tietoa tutkittavasta aiheesta. Eskola ja Suoranta (1998) mainitsevat ryhmähaastattelun etuna sen, että se mahdollistaa haastateltavien yhteisen muistelemisen, tukemisen ja rohkaisemisen, jolloin keskustelun sisältö rikastuu. Suoritin ryhmähaastattelut maaliskuussa 2024 kahdessa samalla paikkakunnalla sijaitsevassa varhaiskasvatusyksikössä, jossa haastateltavat työskentelivät. Varhaiskasvatusyksiköt valikoituvat tutkimukseen omien kontaktieni kautta. Kummastakin yksiköstä haastatteluun osallistui viisi opettajaa. Kokonaisuudessa tutkimukseeni osallistui yhteensä 10 varhaiskasvatuksen opettajana työskentelevää henkilöä, joista kahdella (2) oli varhaiskasvatuksen maisterin tutkinto, kahdella (2) varhaiskasvatuksen kandidaatin tutkinto, viidellä (5) varhaiskasvatuksen sosionomin tutkinto ja yhdellä (1) lastentarhaopettajaopiston tutkinto. Haastateltavien työkokemus vaihteli 2–35 vuoden välillä. Haastattelut kestivät noin tunnin ajan ja nauhoitin haastattelut haastateltavien suostumuksella. Hyödynsin nauhoitteita litteroinnin tukena. Haastateltavien määrä oli tutkimuksessa sopiva, mutta haastateltavien

vähentäminen olisi voinut edistää syvällisempää keskustelua sekä varmistusta siitä, että kaikki saavat äänensä kuuluviin.

Aineistonkeruu alkoi tutkimusluvan hakemisella tutkimuskunnasta. Tämän jälkeen lähestyin kunnan varhaiskasvatusyksiköiden apulaisjohtajaa kasvotusten ja kartoitin työntekijöiden mahdollisuutta osallistua tutkimukseen. Apulaisjohtaja vuorostaan tiedusteli yksiköiden varhaiskasvatuksen opettajien kiinnostusta osallistua tutkimukseen. Sopivien tutkittavien löydyttyä toimitin sähköisen tutkimustiedotteen sekä tietosuojailmoituksen. Haastateltavat olivat etukäteen tietoisia haastattelussa käytävistä teemoista. Haastattelun alussa keräsin haastateltavilta taustatiedot sekä toin esille teemahaastattelun käytännöt, käsiteltävät teemat ja määrittelin teemoissa ilmenevät käsitteet. Haastattelun teemoja olivat tiimin vuorovaikutussuhteet, tiimin vuorovaikutus ja sosiaalinen työhyvinvointi Virolaisen (2012) mukaan ja henkilökohtainen kokemus sosiaalisesta työhyvinvoinnista. Haastattelutilanteessa en osallistunut keskusteluun, mutta pyrin luomaan tilanteeseen mahdollisimman avoimen ja luottamuksellisen ilmapiirin. Hirsjärvi & Hurme (2022) korostavat, että haastattelijan tulisi olla tilanteessa puolueeton, mielipiteetön sekä välttää hämmästelemistä, mikä oli myös minun tavoitteeni. Tutkijana roolini keskittyi keskustelun tukemiseen ja teemoissa pysymiseen, mikä antoi tilaa vapaille puheenvuoroille ja antoi minulle mahdollisuuden esittää tarkentavia kysymyksiä, joita myös Vilkka (2021) korostaa tärkeinä haastattelijan tehtävinä.

3.3 Tutkimusaineiston analysointi

Aineiston analyysimenetelmänä käytin sisällönanalyysiä, jonka toteutin aineistolähtöisesti. Vilkka (2021) kuvaa aineistolähtöiselle sisällönanalyysille tyypilliseksi piirteeksi tutkijan päämäärän tunnistaa tutkimusaineistosta mahdollisia toistuvia rakenteita ja tyypillisiä tarinoita, jotka voivat paljastaa piileviä merkityksiä ja logiikkaa ihmisen toiminnassa tai kokemuksissa. Tuomi ja Sarajärvi (2018) kuvaavat sisällönanalyysin alkavan aineiston kuunteluna sekä haastattelun kirjaamisena sanatarkasti. Aloitin haastatteluaineiston analyysin litteroimalla aineiston ja anonymisoimalla nauhoitetut haastattelut. Hyvärisen ja kollegoiden (2017) mukaan anonymisointi tarkoittaa aineistossa esiintyvien tunnistettavien tietojen muuttamista, mikä omassa aineistossani merkitsi

haastateltavien nimien muuttamista koodimuotoon. Nimesin haastateltavat koodein (R1 H1-H5) ja (R2 H1-H5) tarkoittaen R-kirjaimella ryhmää ja H-kirjaimella henkilöä. Lisäksi tulosluvusta haastatteluiden lainauksista on karsittu merkityksettömiä täytesanoja, jolloin lainauksien sisältö on selkeämpi ja ymmärrettävämpi lukijalle. Luin aineiston kokonaisuudessaan useita kertoja, sillä ilman sen perusteelista läpikäyntiä analysointi ei olisi mahdollista, kuten Hirsjärvi ja Hurme (2022) ovat painottaneet. Aineiston lukemisen yhteydessä pyrin tunnistamaan tutkimuskysymysten kannalta olennaisia teemoja, eli toistuvia aiheita, käsitteitä tai merkityksiä. Hyödynsin teemoittelun apuna Atlas.ti -ohjelmaa, jonka avulla järjestin aineiston viiteen yläteemaan tutkimuskysymysteni perusteella. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen pääteemoiksi määrittyi vuorovaikutussuhteiden pysyvyys ja ajalliset haasteet, etäisyyden ja läheisyyden hallinta sekä työnjako ja ammatilliset roolit. Vuorovaikutussuhteen pysyvyydelle ja ajallisille haasteille alateemoiksi hahmottui arki- ja vuositaso. Etäisyyden ja läheisyyden hallinnalle alateemoiksi hahmottui vuorovaikutussuhteiden läheisyys ja vuorovaikutussuhteiden etäisyys. Työnjakoon ja ammatillisiin rooleihin alateemoiksi hahmottui työtehtävien epäselvyys sekä luottamus. Toiseen tutkimuskysymykseen pääteemoiksi määrittyi johtaminen ja vastuunjako sekä oma motiivi. Johtajuudelle ja vastuunjaolle alateemoiksi hahmottui päiväkodin johtajuus sekä varhaiskasvatuksen opettajan tiimijohtajuus. Oman motiivin alateemoiksi hahmottui asenne, ilmapiiri ja puhuminen.

3.4 Luotettavuuden ja eettisyyden tarkastelua

Tämän tutkimuksen toteutuksessa sitouduin noudattamaan hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteita, jotka Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2023) määrittelee luotettavuutena, rehellisyytenä, arvostuksena ja vastuun kantamisena. Lisäksi pidän tutkimuksessa merkittävänä eettisenä periaatteena sitä, että ihmisiä tutkittaessa on noudatettava informointiin perustuvaa suostumusta, luottamuksellisuutta sekä huomioida tutkimuksen mahdolliset seuraukset ja kunnioittaa yksityisyyttä (Hirsjärvi ja Hurme, 2022). Tutkimuksessa haastattelin erään kunnan kahden varhaiskasvatusyksikön opettajia, minkä vuoksi tutkimuslupa on haettu kyseiseltä kunnalta noudattaen eettisiä

tutkimuskäytäntöjä. Lisäksi toimitin haastateltaville sähköisen tutkimustiedotteen sekä tietosuojailmoituksen. Tutkimustiedotteessa toin esille tutkimuksen tavoitteen, haastateltavien vapaaehtoisuuden, tutkimukseen liittyvät riskit, aineiston luottamuksellisuuden sekä tiedot tietojen käsittelystä ja säilyttämisestä.

Kumpikin ryhmähaastattelu toteutettiin paikan päällä. Haastatteluissa toin esille haastateltavien oikeudet sekä kysyin uudelleen suostumuksen haastatteluun osallistumisesta sekä haastattelun nauhoittamisesta. Tutkittavien anonymiteetti sekä tutkimusaineistojen tietoturvallinen säilyttäminen kuuluu hyviin tutkimuseettisiin tapoihin (Vilka, 2021). Haastattelussa ilmeni tietoja, joista henkilöt saatetaan mahdollisesti tunnistaa, joten tutkittavien anonymiteetin suojelemiseksi anonymisoin litteroidun haastatteluaineiston pyrkimällä poistamaan kaikki tunnistettavat tiedot. Erityisen arkaluontoisina Vilka (2021) mainitsee ne tiedot, joista henkilö on mahdollista tunnistaa, kuten alkuperäiset haastattelunauhut. Poistin haastattelutallenteet litteroinnin valmistumisen jälkeen. On kuitenkin huomioitava, että ryhmähaastattelutilanteessa anonymisointi haastateltavien kesken ei ole mahdollista, sillä osallistujat ovat olleet läsnä toisensa kanssa ja voivat tunnistaa toisensa tutkimuksen tuloksista. Raportoinnissa ja aineiston käsittelyssä olen varmistanut tutkittavien yksityisyyden suojaamisen kirjoittamalla tavalla, joka turvaa sekä tutkittavien että muiden henkilöiden anonymiteetin. Tutkimusaineistoa on säilytetty luottamuksellisesti ja huolellisesti Tampereen yliopiston käyttäjätunnuksella ja salasanalla suojatussa palvelimessa, johon ainoastaan minulla on pääsy.

Vilka (2021) korostaa, että laadullisen tutkimuksen luotettavuuden keskeinen perusta on tutkijan subjektiivinen arviointi ja rehellisyys. Tämä johtuu siitä, että tutkijan toimet, valinnat ja ratkaisut ovat olennainen osa arviointiprosessia. Toteutin tutkimuksen ryhmähaastatteluna, joka vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen eri tavoin. Teemahaastattelua toteuttaessani määrittelin keskeisten teemojen määritelmät haastateltaville. Huolimatta keskeisten käsitteiden määrittelystä, vastaajat ovat voineet ymmärtää asian eri tavalla tai muistaa vastatessaan jonkin asian väärin, jonka Vilka (2021) näkee luotettavuutta heikentävänä tekijänä. Lisäksi ryhmähaastattelussa havaitsin haasteelliseksi ja luotettavuutta heikentäväksi tekijäksi Hirsjärven ja Hurmeen (2022) kuvaaman ryhmädynamiikan ja vallankäytön. Sekä Eskola ja Suoranta (1998) että Hirsjärvi ja Hurme (2022) toteavat, että yksittäiset henkilöt, jotka

dominoivat ryhmää voivat vaikuttaa siihen, kuka saa äänensä kuuluviin ja millaisia näkökulmia ryhmässä nousee esiin. On myös otettava huomioon, että tutkimukseni aihe on saatettu kokea henkilökohtaisena, jolloin haastattelussa on voitu antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia, joka voi heikentää tutkimuksen luotettavuutta (Hirsjärvi & Hurme, 2022). Tutkimuksen tulokset olisivat saattaneet poiketa, mikäli haastateltavien määrää olisi vähennetty tai aineisto olisi kerätty yksilöhaastatteluina. Aaltio & Puusa (2020) huomauttavat, että laadullisessa tutkimuksessa tutkijan on lähes mahdotonta saavuttaa täysi objektiivisuus, joten pyrin myös omassa tutkimuksessani jatkuvasti tiedostamaan omat taustaoletukseni ja niiden vaikutuksen tutkimustuloksiin. Lisäksi olen perustellut käyttämäni menetelmät ja sisällyttänyt tuloksiin haastatteluiden lainauksia, mikä tukee tutkimukseni luotettavuutta, kuten Aaltio ja Puusa (2020) ovat korostaneet. On huomattava, että oma kokemattomuuteni tutkijana vaikuttaa merkittävästi tulosten luotettavuuteen. Olisin voinut parantaa tutkimuksen validiteettia hyödyntämällä tutkimusaineistoa laajemmin esimerkiksi tarkastelemalla vastaajien iän tai työkokemuksen yhteyttä vastauksiin. Tämän ollessa ensimmäinen tutkimukseni, päätin tietoisesti jättää tämän näkökulman pois.

4 TULOKSET

Tässä luvussa tarkastelen tutkimuksen merkittäviä tuloksia. Esittelen tutkimustulokset systemaattisesti tutkimuskysymysteni pohjalta. Samassa yhteydessä analysoin tuloksia ja käyn läpi niiden tärkeimmät pää- ja alateemat, jotka olen havainnut aineiston perusteella.

4.1 Työtiimin vuorovaikutussuhteiden yhteys sosiaaliseen työhyvinvointiin

Haastatellut varhaiskasvatuksen opettajat korostivat vuorovaikutussuhteilla olevan merkittävä vaikutus sekä myönteisesti, että kielteisesti sosiaaliseen työhyvinvointiin. Vuorovaikutussuhteiden yhteys nähtiin kuitenkin monimutkaisena ilmiönä. Aineiston perusteella työtiimin vuorovaikutussuhteiden yhteys sosiaaliseen työhyvinvointiin ilmeni kolmen pääteeman kautta: vuorovaikutussuhteiden pysyvyys ja ajalliset haasteet, etäisyyden ja läheisyyden hallinta sekä työnjako ja ammatilliset roolit.

4.1.1 Vuorovaikutussuhteiden pysyvyys ja ajalliset haasteet

Haastatteluissa nousi toistuvasti esiin ajanhallintaan liittyviä näkökohtia. Nämä ajalliset haasteet osoittautuivat merkittäviksi niin päivittäisessä kuin vuosittaisessa toiminnassa. Haastatteluissa kuvattiin työtiimin henkilöstörakenteen muuttuvan lähes vuosittain, jolloin haasteeksi voidaan nähdä vuorovaikutussuhteiden pysyvyys. Vuorovaikutussuhteiden pysyvyydellä viitataan haastateltavien puheessa siihen, että tiimin jäsenten väliset suhteet nähdään jatkuvana, jolloin vuorovaikutussuhteet säilyvät vakaana ja pysyvänä ilman suurta vaihtuvuutta tai keskeytyksiä. Työtiimin jäsenten suuri vaihtelevuus vaikeuttaa yhteistyösuhteiden luomista, toisten työtapojen omaksumista sekä tutustumista tiimin jäseniin. Vuorovaikutussuhteiden lyhytkestoisuus ja liiallinen

vaihtelevuus esiintyi kielteisenä puheena, kuten alla olevista sitaateissa kuvataan.

Syksyllä tehdään sitä tiimiä, rakennetaan, ryhmäydytään joulun asti. Sitten rupeaakin joulun jälkeen miettimään, että voi hyvänen aika nyt pitää ruveta jo suuntaan ajatusta, että kukahan mun tiimikaveri on sitten taas. (R2, H5)

Puolet tiimistä on niin sanotusti uudistunut, että kaikki työ mitä me syksyllä ollaan tehty niin kun puolet tiimistä tulee uusia, niin sanotaanko näin, että joutuu aloittamaan hyvin alusta kaikki, että toki on jonkunlaista pohjaa mutta sitten kyllä se dynamiikka ja kaikki muuttuu aika paljon --. (R1, H5)

Haastateltavat kuvasivat pysyvien vuorovaikutussuhteiden mahdollistavan tiimin jäsenten keskinäisen tutustumisen, mikä edistää keskinäistä luottamusta ja turvallisuuden tunnetta työtiimissä. Lisäksi pysyvien vuorovaikutussuhteiden koetaan edistävän tiimin yhteistyötä ja kommunikointia, joka puolestaan parantaa konfliktien ratkaisemista. Useat haastateltavat mainitsivat tällaisten vuorovaikutussuhteiden lievittävän stressiä, sillä tiimin sisäiset muutokset tuovat usein epävarmuutta, kun taas vakiintuneet suhteet tarjoavat vakautta. Haastateltavat kokivat myönteisenä sen, että tiimin henkilöstörakenne pysyisi samana pidempään kuin yhden toimintakauden ajan, mikä tukisi vuorovaikutussuhteiden pysyvyyttä. Alla olevassa aineistokatkelmassa kuvataan ajatusta siitä, että työskentely saman työtiimin kanssa tulisi tapahtua kahden toimintakauden ajan, jolloin aikaa olisi riittävästi vuorovaikutussuhteiden ylläpitämiseen ja syventämiseen.

Oltiin 2 vuotta sen saman tiimin kanssa ja sitten ehkä vaan poikkeustapauksissa sitten jatkettiin se kolmas vuosi ja siinä oli myös se, että ne hyvät tavat mitä olet oppinut toimimaan siinä tiimissä, että sitä ei heti nimenomaan rikota vaan annetaan vielä tavallaan toinen mahdollisuus siihen, sitten jos ei ollut toimiva tiimi, niin sulla oli aikaa kokeilla siellä monenlaista juttua. (R2, H1)

Haastateltavien puheissa korostettiin vuorovaikutussuhteiden pysyvyyttä myös arkisella tasolla, viitaten työntekijöiden läsnäoloon, jatkuvaan kommunikaatioon ja yhteistyöhön arjessa. Puheenvuoroissa tuli esille päivittäisessä arjessa ilmenevä ajan puute, joka johtaa tiimin keskinäisen vuorovaikutukseen vähenemiseen. Myös Virolaisen (2012) mukaan riittämätön aikataulu saattaa ilmentyä vähäisenä sosiaalisena vuorovaikutuksena. Alla olevissa aineistokatkelmissa ilmenee tarve lisätä työntekijöiden välistä keskustelua.

Tunnin tiimipalaveri on hyvin lyhykäinen ja sitten se semmoinen, että missä ehdittäisi ihan et kaikki oltaisiin läsnä, ni missä ehitään juttelee. (R2, H4)

Välillä tuntuu, että on liian vähän aikaa puhua, että se on sitten melkein pihalla, kun satutaan olee samaan aikaan. (R2, H5)

Yhteisen ajan ja vuorovaikutuksen puute liitettiin toiminnan rakenteisiin, esimerkiksi pienryhmätoimintaan. Vaikka pienryhmätoiminta nähdäänkin toiminnan kannalta järkevänä ratkaisuna, haastateltavat kokivat sen aiheuttavan haasteita vuorovaikutussuhteiden näkökulmasta. Pienryhmätoiminta saattaa vähentää kokemuksia yhteisestä työajasta ja siten vähentää myös spontaaneja vuorovaikutustilanteita. Haastateltavat kokivat, että pienryhmätoiminnan seurauksena tiimin yhteistyön ja yhteishengen rakentaminen on vaikeaa ja voi vaikuttaa negatiivisesti niin tiimin toimivuuteen kuin työhyvinvointiin.

Tuntuu ku menee tauolle, että ei ole ketään missään ja kaikki käy niinku sillon, tällön tai tollon. (R2, H3)

Välillä pienryhmätyöskentelystä tai tästä toiminnasta johtuen mä tunnen olevani kauhean yksin. (R2, H5)

Yksinäisyyden kokemus voi tulla esille erityisesti pienryhmätoiminnan aikana, kuten yllä olevissa sitaateissa käy ilmi. Pienryhmätoiminnan seurauksena päivän aikana koettujen vuorovaikutuskontaktien määrä voi vähentyä, mikä näkyy yksinäisyyden, vertaistuen puutteen ja tuen vähenemisen kokemuksina. Lisäksi Onnismaa (2010) havainnollistaa, että vähäinen kollegiaalinen tuki lisää uupumisen riskiä. Haastatteluiden pohjalta tämä voi erityisesti vaikuttaa niihin, jotka kokevat tarvetta jakaa ajatuksiaan ja kokemuksiaan muiden kanssa tai tarvitsevat tukea työpäivän eri tilanteissa.

4.1.2 Etäisyyden ja läheisyyden hallinta

Haastateltavien puheissa korostui toistuvasti tiimikavereiden tuntemisen merkitys vuorovaikutussuhteiden kannalta. Tiimikavereiden tuntemisella viitattiin oman elämän jakamiseen, arkisten asioiden keskusteluun ja toisten tilanteiden tuntemiseen (Ranta, 2023). Keskusteluiden mukaan tiimikaverin tunteminen lähentää vuorovaikutussuhteita, helpottaa päivittäistä kanssakäymistä, edistää yhteistyötä ja luo rennon työilmapiirin arjessa. Haastateltavat kuvasivat työntekijöiden välisten suhteiden toimivan voimavarana arjessa, ja työkaveriin

turvautuminen osoittautui erityisen tärkeäksi etenkin henkisesti vaativina työpäivinä. Läheinen työkaveruus koettiin arjen voimavarana ja tukena myös henkilökohtaisten haasteiden ilmetessä. Toimivien vuorovaikutussuhteiden puhuttiin ilmenevän positiivisena mielenä tulla töihin ja sitä kautta vaikuttavan positiivisesti poissaoloihin. Oheiset esimerkit kuvaavat avoimen keskustelukulttuurin merkitystä työyhteisössä, mikä tarkoittaa molemminpuolista avoimuutta ja haasteiden jakamista.

Kuinka paljon jokainen tuo itsestään siihen tiimiin, että totta kai meillä on jokaisella yksityiselämä eikä tarvitse kaikkia asioita kertoa, eikä ehkä hyväkään ihan kaikkea mahdollista, mutta tavallaan se, että jos et sä kerro tai anna itsestäsi muille mitään, niin et sä todennäköisesti myöskään saa silloin kauheasti mitään. (R1, H3)

Mitä paremmin tuntee työkaverit niin kyllähän se niinku helpottaa sitä yhteistyötä ja jotenkin tuo semmoista tietynlaista rentoutta, ja no onhan se kiva tietysti tehdä töitä semmoisen kanssa, kenet tuntee (R1, H2)

Saman työtiimin sisällä olevat liian läheiset vuorovaikutussuhteet nousivat keskusteluissa esiin. Hyvä yhteistyö ja tiimihenki koetaan tärkeäksi, mutta liiallinen läheisyys saattaa vaikuttaa haitallisesti työympäristöön ja työn tehokkuuteen. Vastausten perusteella ilmeni, että kaikkien haastateltavien näkemykset eivät olleet yhtenäisiä siinä, vaikuttavatko liian läheiset vuorovaikutussuhteet haitallisesti työympäristöön. Tämän erimielisyyden arvelen johtuvan siitä, että kaikki haastateltavista eivät ole kokeneet tai nähneet työkaveruutta liian läheisenä. Osa haastateltavista toi kuitenkin esille huolen siitä, että liian läheiset vuorovaikutussuhteet tiimikaverin kanssa voivat johtaa puolueellisuuteen, työn tehokkuuden laskuun ja työn ja vapaa-ajan sekoittumiseen, kuten alla olevissa aineistokatkelmassa ilmenee.

Sekoittui se, että me puhuttiin töissä vapaa-ajan asioista ja vapaalla työasioista, että se ei ollut mun mielestä ainakaan hyvä juttu olla sitten sen oikeasti hyvän kaverin kanssa samassa tiimissä. (R2, H1)

Kun me ollaan vähän liian läheisiä, niin sitten ei myöskään välttämättä silloinkaan uskalleta sanoa niistä negatiivisista asioista, koska ollaan vaan niin hyviä kavereita, että se on niin paljon parempi, kun me vaan ollaan samaa mieltä kaikesta vaikka ei oikeasti oltaisikaan. (R1, H3)

Ajoittain tiimikavereiden välisten vuorovaikutussuhteiden koettiin jäävän liian etäisiksi. Haastateltavat kuvasivat etäisiä vuorovaikutussuhteita tilanteina, joissa

keskustelu rajoittuu pääasiassa työasioihin, jolloin henkilökohtaista vuorovaikutusta tapahtuu vähän tai ei lainkaan. Liian etäiseksi koettujen vuorovaikutussuhteiden pohdittiin liittyvän kommunikaatiovaikeuksiin, pintapuoliseen yhteistyöhön ja vähäiseen henkilökohtaiseen kanssakäymiseen.

Liian etäisille vuorovaikutussuhteille pohdittiin olevan useita syitä, kuten henkilökemiaerot, erilaiset oppimiskäsitykset sekä sukupolvierot. Henkilökemioilla tarkoitettiin haastateltavien puheessa luonteiden, arvojen ja kommunikointityylien eroja. Erityisesti eriävät arvot ja omien arvojen vastainen toiminta kuvattiin haastavana ja kuormittavana, jonka seurauksena oma toiminta saattaa heijastua negatiivisesti ilmapiiriin ja työhyvinvointiin. Henkilökemioiden merkitystä korostettiin erityisesti työyhteisön konfliktitilanteissa, jolloin tilanteiden kuvattiin kärjistyvän usein henkilökohtaisten asioiden arvosteluksi ja selän takana puhumiseksi. Eriävien henkilökemioiden takia myös konfliktitilanteiden selvittäminen hankaloituu, sillä asioita ei oteta puheeksi ja vaikka asioista keskusteltaisiin, ne saatetaan henkilökemioiden takia käsittää eri tavalla. Alla olevissa sitaateissa kuvataan konfliktitilanteiden ratkaisemisen haastetta.

Täytyy ammatillinen olla on tiimi mikä vaan mutta että kun sitten sekään ei enää aina siihen ei pysty vaikuttamaan, vaikka kuin yrittäisi niin sitten, jos ei vaan klikkaa ja sitten jos vielä hiertää joku muu asia jota ei pystyisi selvittämään vaikka haluttaisiinkin yrittää niin se vaikuttaa hirmu paljon. (R1, H3)

Ainut mitä itse on niissä tilanteissa koittanut tehdä, ja mitä ei pysty oikein muuten tekemään on juurikin vuorovaikutus. Keskustella asioista, nostaa vaikkapa asioita tiimisopimuksesta tai jostain lapsen vasusta, mutta sitten siinä kohtaa, jos vastapuoli ei ole kykenevä ottamaan vastaan, niin siinä on pakko jo pistää ite kädet pystyyn ja se turhauttaa hyvin paljon. (R1, H5)

4.1.3 Työnjako ja ammatilliset roolit

Moniammatillisen työyhteisön ja erilaisten koulutustaustojen koettiin rikastavan tiimin yhteistyötä. Ammatillisten koulutusten painopiste-erot nähtiin mahdollistavan monipuolinen työyhteisö. Parhaimmillaan tiimin jäsenet pystyvät työskentelemään omilla vahvuusalueillaan ja työtiimissä hyödynnetään jäsenten erilaisia taitoja ja osaamista parhaalla mahdollisella tavalla. Kuitenkin valtaosa haastateltavista mainitsi työyhteisön kohtaamien haasteiden liittyvän usein työtehtävien epäselvyyteen ja epävarmuuteen vastuualueista työtiimeissä. Epäselvyys vastuualueissa liitettiin osittain ammattinimikeasetelmaan, joka on

aiheuttanut hoitajien ja opettajien keskuudessa erilaisia käsityksiä ja eroavia mielipiteitä työtehtävistä. Epäselvyydet työnjaossa johtavat usein konflikteihin, työtehtävien laiminlyöntiin tai yhteistyön puutteeseen. Tämä puolestaan saattaa johtaa tiimityöskentelyn sijaan yksilökeskeisyyteen, kuten alla olevissa aineistokatkelmissa ilmenee.

Mä oon joskus ollut tiimissä missä se meni niin pahaksi, että sitten lopulta kaikki vähän teki vaan omia juttuja ja sillain että ei kommunikoida mistään. (R1, H2)

Osa asioista voi jäädä tekemättä, että kun kaikki vaan ajattelee, että se on jonkun muun homma. (R2, H4)

Yhtenä haasteena työyhteisössä nähtiin luottamuksen puute, joka lisäsi työnjaon ja ammatillisten roolien epäselvyyttä. Epäluottamuksen kuvattiin näkyvän työtiimissä kyseenalaistamisena, vähäisenä yhteistyönä sekä selän takana puhumisena. Etenkin vähemmän alalla työskennelleet haastateltavat kokivat kollegoiden osoittaman epäluottamuksen vaikuttavan omaan osaamiseen ja ammattitaidon kyseenalaistamiseen, kuten alla olevassa lainauksessa ilmenee.

Olin viime kaudella semmoisessa tiimissä missä oli henkilö, kuka kyseenalaisti käytännössä kaiken mitä tein, ja se oli oikeasti tosi raskasta ja sitten vielä, kun itsekin oli uran alussa niin mulla ainakin iski epävarmuus --. (R1, H2)

Jatkuva ulkopuolinen kyseenalaistaminen kuormittaa, mikä puolestaan saattaa johtaa väsymykseen. Tämä kuormitus ilmenee myös työn ulkopuolisena stressinä ja uupumuksena. Toisaalta haastatteluissa esiintyi kokemuksia oman kollegan ammattitaidon kyseenalaistamisesta. Tämä ilmeni yksilöllisenä kynnyksenä jäädä sairauslomalle tai epäilynä siitä, pärjääkö työntekijä yksin lasten kanssa eri huoneessa. Alla olevassa aineistokatkelmassa kuvataan työyhteisön dynamiikkaa, jossa on havaittavissa työntekijöiden välisen luottamuksen puutetta.

Oon ollut myös siinä tilanteessa, että en ole jäänyt esimerkiksi sairauslomalle sen takia, kun mä en voi, koska mua pelottaa, että ne lapset ei ole turvassa --. (R1, H3)

4.2 *Keinot yksilön ja työtiimin sosiaalisen työhyvinvoinnin tukemiseen työyhteisössä*

Sosiaalisen työhyvinvoinnin edistäminen ei ole riippuvainen vain yhdestä henkilöstä, vaan se voidaan nähdä jokaisen työntekijän vastuuna. Haastateltavat kuvasivat omia näkemyksiään sosiaalisen työhyvinvoinnin tukemiseen työyhteisössä. Puheessa ilmeni johtajuuteen ja vastuunjakoon liittyvä tukeminen sekä yksilöiden henkilökohtainen suhtautuminen sosiaalisen työhyvinvoinnin edistämiseen. Aineisto on vastausten perusteella jäsennetty kahteen pääteemaan: johtaminen ja vastuunjako sekä oma motiivi.

4.2.1 Johtaminen ja vastuunjako

Haastateltavat korostivat johtajuuden merkitystä sosiaalisen työhyvinvoinnin edistämässä. Johtajuutta korostettiin sekä yksikön johtamisessa että varhaiskasvatuksen opettajan tiimijohtajuudessa. Päiväkodin johtajan rooli nähtiin tärkeänä erityisesti tiimien rakentamisessa ja vuorovaikutussuhteiden ylläpitämisessä. Oman työtiimin henkilöstörakenteeseen vaikuttaminen nähtiin pääosin myönteisenä asiana, mutta keskustelussa nousi esiin myös huoli siitä, että liiallinen vaikuttaminen työtiimiin saattaa aiheuttaa ahdistusta. Tämän pohdittiin johtuvan siitä, että työkavereiden järjestäminen tietynlaiseen ”paremmuusjärjestykseen” tuntuu raskaalta ajatukselta. Tärkeäksi piirteeksi koettiin esihenkilön ammatillisuus ja henkilötuntemus, jotka mahdollistavat toimivien tiimien rakentamisen, kuten alla olevassa sitaatissa käy ilmi.

Toisaalta ei haluakaan joutua tilanteeseen, jossa pitäisi valita, että olisi hyvä, jos esimies tuntee kaikkien vahvuudet ja näin, niin miettisi niitä komboja. (R2, H5)

Päiväkodin johtajan rooli korostui puheissa riittävänä tietoisuutena tiimin sisäisten vuorovaikutussuhteiden etäisyydestä sekä mahdollisten konfliktien havaitsemisessa ja ratkaisemisessa. Poikkeavien ja haastavien tilanteiden ilmetessä johtajalta toivottiin toimenpiteitä, tukea ja ulkopuolista ohjausta. Lisäksi johtajan asema nähtiin tärkeänä päiväkodin yleisen ilmapiirin mahdollistajana. Keskusteluissa todettiin, ettei yksittäisen työtiimin toimivuus takaa työssä viihtymistä, vaan koko organisaation toiminnalla ja yhteisöllisyydellä on

keskeinen rooli työhyvinvoinnin kannalta. Tämä huomio tukee myös Siasin (2008) havaintoa siitä, että tiimin sisäiset vuorovaikutussuhteet eivät välttämättä heijasta työpaikan kokonaisvaltaista toimivuutta, sillä erityisesti haastavissa työympäristöissä työntekijöiden väliset suhteet voivat tiivistyä, kun he turvautuvat toistensa tukeen. Alla esitetyssä sitaatissa korostetaan organisaation kokonaisvaltaisen ilmapiirin merkitystä.

Vaikka oma tiimi olisi hyvä, mutta jos talon ilmapiiri on muuten huono tai on vaikka kuppikuntia, niin kyllähän se myös tekee sitä eriarvoisuutta talon sisällä. (R1, H3)

Varhaiskasvatuksen opettajan rooli tiimin johtajana koettiin merkittävänä sosiaalisen työhyvinvoinnin tukemisessa. Opettajan tiimijohtajuus ilmeni tiimipalavereiden ja yhteisen tiimisopimuksen laatimisessa uuden toimintakauden alkaessa. Palavereissa ja tiimisopimuksen laatimisessa keskeisinä teemoina korostuivat toimintaperiaatteet, työroolit ja vastuut, kauden odotukset sekä yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvät toiveet. Lähes jokaisen haastateltavan puheessa pidettiin tärkeänä yhteistä arvopohjakeskustelua. Alla olevassa siteerauksessa ilmenee keskustelussa noussut näkemys, jossa yhteinen arvopohjakeskustelu nähdään merkityksellisempänä tekijänä yhteistyön kannalta kuin pelkkä tiimisopimus ja yhteiset pelisäännöt.

Tiimisopimuksen tekeminen ja niiden yhteisten sääntöjen luominen on tärkeää, mutta ehkä vielä tärkeämpi on just se arvokeskustelu, että mitkä asiat meille on tärkeitä siviili itseämme, mutta myös sitten ammatillisesti. (R1, H4)

Opettajalla korostettiin olevan vastuu siitä, että jokainen tiimin jäsen on tietoinen työnjaosta ja ammatillisesta roolistaan. Asetetuille työnkuville ja rooleille kuvattiin olevan selkeät perusteet, jotta työnjako ei perustu mielivaltaisiin ja epäselviin rooleihin. Vastuualueiden ja tehtävien tarkka määrittely sujuvoittaa työskentelyä, estää päällekkäisyyksiä ja vähentää työstä aiheutuvaa stressiä. Työnjaossa haasteelliseksi osoittautui pienryhmätoiminta, joka näyttäytyi hankaloittavana tekijänä keskinäisissä vuorovaikutussuhteissa. Tietyt rakenteelliset muutokset, joiden avulla voidaan taata riittävä aika ryhmäytymiselle ja vuorovaikutussuhteiden edistämiseksi, tunnistettiin osittain opettajan vastuulle kuuluviksi.

Yhteistä tekemistä siis en tarkoita, että välttämättä lähtisi mihinkään ulkopuolelle, mutta jotenkin yhteistä aikaa tehdä vähän jotain muutakin kuin työtä. (R2, H1)

Yllä olevassa lainauksessa kuvataan toive työtiimin yhteisestä ajasta, jonka nähtiin edistävän vuorovaikutussuhteiden ylläpitämistä ja vahvistamista, ja siten vaikuttavan sosiaaliseen työhyvinvointiin. Haastateltavien näkemysten mukaan tämä vaatisi muutoksia esimerkiksi pienryhmätoimintaan ja vuorovaikutuksen mahdollistamiseen myös muulloin kuin viikoittaisissa tiimipalaverissa.

4.2.2 Oma motiivi

Laadukkaan johtamisen tunnustetaan edistävän sosiaalista työhyvinvointia, mutta henkilöstön omilla motiiveilla on myös merkittävä vaikutus tähän prosessiin. Henkilöstön omilla motiiveilla viitattiin sisäisiin arvoihin, tavoitteisiin, tarpeisiin ja odotuksiin, jotka ohjaavat heidän päätöksentekoaan ja käyttäytymistään. Opettajat korostivat asennetta yhtenä keskeisenä tekijänä. Asenteella he tarkoittivat oman toiminnan refleктоimista, joustavuutta, ammatillisuutta ja kykyä oppia erilaisista tilanteista ja konflikteista. Seuraava lainaus havainnollistaa ryhmädynamiikan näkemystä yhteisenä ilmiönä, eikä yksittäisen henkilön yksinomaisen vastuualueena. Sen sijaan korostetaan jokaisen työntekijän velvollisuutta harjoittaa itsereflektiota ja omien toimintatapojen tarkastelua.

Katso sinne peiliin ja mieti, että mitä sinä voisit muuttaa siinä omassa toiminnassa, kun on niitä klikkejä, tai eihän se koskaan yhdestä ihmisestä riipu siinä on paljon itsessä aina sitä, että miten voisin tehdä toisin ja monesti se voi olla justinsa, että puhuu ääneen äläkä vain ajattele. (R2, H4)

Opettajat tunnustivat ilmapiirin kehittämisen yhdeksi strategiaksi sosiaalisen työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työtiimin ilmapiirin toivottiin olevan ratkaisukeskeinen, myönteinen, avoin, luottamuksellinen ja sellainen, jossa pyyteettömästi tuetaan toisia. Alla esitetyssä puheenvuorossa korostuu tyytyväisyys työpaikan ilmapiiriin sekä kokemus arvostuksesta ja hyväksynnästä työyhteisössä.

Kyllä mä ainakin voin mielestäni hyvin ja tuun mielelläni töihin, vaikka olisikin väsynyt töitten jälkeen, mutta oon tykännyt, kun saa olla oma itsensä ja saa positiivista palautetta ja tunnen tulevani kuulluksi ja jotenkin on semmoinen lempeä mukava ilmapiiri, hyväksyvä, ei tarvitse jännittää. (R2, H3)

Positiivinen ilmapiiri nähtiin keskeisenä tekijänä työyhteisön vuorovaikutussuhteiden vahvistamisen kannalta. Tärkeänä pidettiin avointa keskustelua, tiimin jäsenten välistä vuorovaikutusta, päivittäistä huumoria sekä rakentavaa palautteenantoa ja -vastaanottoa. Alla olevassa sitaatissa ilmenee tarve sille, että rakentavan palautteen tulisi olla ammattimaista ja rakentavasti annettua, eikä millään tavoin ilkeää tai loukkaavaa.

Se on tärkeä kuulla sitä palautetta sekä sitä kehittävää palautetta, niin myös oikeasti sitä positiivista palautetta, että missä onnistuu ja tavallaan myös antaa muille sitä palautetta, mut tavallaan tehdään ihmisten kanssa töitä niin kyllähän ehkä olisi hyvä, jos pystyisi muotoilemaan ne ajatuksensa sillain, että täytyy sanoa rehellisesti ja suht avoimesti, mut kuitenkin se, että on eri asia sanoa suoraan ja sanoa ilkeästi asioita. (R1, H3)

4.3 Yhteenveto

Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että varhaiskasvatuksen työtiimin vuorovaikutussuhteilla on merkittävä vaikutus työntekijöiden sosiaaliseen työhyvinvointiin. Tuloksista ilmenee, että vuorovaikutussuhteiden pysyvyys ja ajalliset haasteet, etäisyyden ja läheisyyden hallinta sekä ammatilliset roolit ja työnjako vaikuttavat merkittävästi varhaiskasvatuksen opettajien sosiaaliseen työhyvinvointiin, joko heikentäen tai edistäen sitä. Keskeisiä haasteita ovat erityisesti tiimin pysyvyys, riittävän ajan saatavuus vuorovaikutussuhteiden ylläpitämiseen, liian läheiset tai etäiset suhteet tiimikavereihin, epäselvyydet työjaossa sekä ammattinimikkeisiin liittyvät ongelmat. Lisäksi haastattelut osoittavat, että pienryhmätoiminta saattaa aiheuttaa henkilöstölle haasteita. Pienryhmätoiminta voi vähentää päivittäisiä kohtaamisia työtiimin jäsenten välillä, mikä puolestaan voi lisätä yksinäisyyden tunnetta ja tukiverkoston puutetta.

Tutkimuksen tulokset tukevat väitettä, että liian läheiset ja etäiset vuorovaikutussuhteet työntekijöiden välillä voivat heikentää esimerkiksi yhteistyötä, työn tehokkuutta ja ilmapiiriä. Haastavien vuorovaikutussuhteiden koettiin aiheuttavan muun muassa stressiä, ärtyisyyttä, yksinäisyyttä, arkielämän häiriintymistä ja epävarmuutta omasta ammattitaidosta. Tulosten perusteella vahvat ja myönteiset vuorovaikutussuhteet tiimin jäsenten välillä ovat positiivisesti yhteydessä työhyvinvointiin. Vuorovaikutussuhteiden positiivinen yhteys työhyvinvointiin ilmeni muun muassa miellyttävänä työskentelynä, voimavarana, vertaistukena ja työilmapiirin parantumisena.

Vuorovaikutussuhteiden vaikutukset sosiaaliseen työhyvinvointiin kuitenkin vaihtelivat opettajien henkilökohtaisten kokemusten mukaan.

Sosiaalisen työhyvinvoinnin edistäminen edellyttää tulosten perusteella kokonaisvaltaista lähestymistapaa, joka ottaa huomioon johtajuuden, vastuunjaon sekä henkilöstön motivaatiotekijät. Johtajuuden rooli nähtiin merkittävänä sekä yksikkö- että tiimijohtajuudessa, ja se korostui erityisesti myönteisen työilmapiirin ja vuorovaikutussuhteiden luomisessa. Työntekijöiden tukeminen, selkeät työroolit, ajankäytön hallinta ja avoin keskustelu tunnistettiin tehokkaiksi keinoiksi työhyvinvoinnin edistämiseksi. Henkilöstön omat asenteet ja motivaatio vaikuttavat kuitenkin merkittävästi siihen, miten he kokevat työympäristön ja osallistuvat sosiaalisen työhyvinvoinnin tukemiseen omassa työyhteisössään. Työntekijöiden asenteiden, ilmapiirin ja avoimen kommunikaation merkitys korostui erityisesti oman motivaation kannalta ja vaikuttaa olennaisesti työyhteisön sosiaalisen työhyvinvoinnin edistämiseen.

5 POHDINTA

Tämän tutkimuksen keskeisenä tavoitteena oli tarkastella varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksiä siitä, miten tiimin vuorovaikutussuhteet vaikuttavat sosiaaliseen työhyvinvointiin. Tutkimuksessa halusin selvittää, miten varhaiskasvatuksen työtiimin vuorovaikutussuhteet ovat yhteydessä sosiaaliseen työhyvinvointiin ja minkälaisilla keinoilla varhaiskasvatuksen työntekijät pystyvät tukemaan työyhteisössä yksilön ja työtiimin sosiaalista työhyvinvointia. On tärkeää huomioida, että tulokset perustuvat vain kahden suomalaisen varhaiskasvatusyksikön opettajien näkemyksiin. Näin ollen tutkimukseni kattaa vain pienen otoksen ja tarjoaa rajallisen näkökulman käsiteltävään aiheeseen. Tässä luvussa pohdin tuloksia ja niistä tehtyjä johtopäätöksiä suhteessa aiempaan teoreettiseen viitekehykseen. Tutkimuksia vertailtaessa on kuitenkin tärkeää ottaa huomioon, että ne eivät ole täysin vertailukelpoisia, koska muun muassa tutkimusjoukko, tutkittavien määrä ja konteksti vaihtelevat merkittävästi. Lopuksi ehdotan mahdollisia jatkotutkimuksen suuntia.

5.1 Tulosten pohdinta

Tutkielmassa havaitut tulokset ovat samankaltaisia kuin Nislinin (2016) tutkimuksessa, jossa tarkasteltiin varhaiskasvatusalan ammattilaisten stressinsäätelyä, työhyvinvointia ja pedagogista työtä sekä näiden keskinäisiä yhteyksiä. Hänen tutkimuksessaan sosiaalinen tuki ja esimiehen rooli nousivat keskeisiksi työhyvinvoinnin edistäjiksi. Myös tässä tutkimuksessa esiin tulleet vuorovaikutussuhteiden haasteet ovat yhteydessä aiempiin tutkimuksiin, joissa on tunnistettu haasteita muun muassa moniammatillisessa tiimityössä, vähäisessä vuorovaikutuksessa, etäisyyden hallinnassa sekä organisaation ilmapiirissä (ks. Gerlander & Launis, 2007; Karila & Kupila, 2023).

Varhaiskasvatustyössä keskeistä on päivittäinen yhteistyö ja tiimityöskentely, jotka muodostavat perustan työntekijöiden välisille

vuorovaikutussuhteille. Tutkimusten valossa näyttää selvältä, että näillä vuorovaikutussuhteilla on merkittävä vaikutus työmotivaatioon, työtyytyväisyyteen ja työsuoritukseen (Virolainen, 2012). Tämän tutkimuksen tulokset tukevat aiempia tutkimuksia, joissa työntekijöiden toimivat vuorovaikutussuhteet koetaan voimavarana sekä toimivan yhteistyön ja ystävyysuhteiden olevan tärkeä työtyytyväisyyteen vaikuttava tekijä (Hjelt, 2023; Sias, 2008). Tulevaisuuden näkökulmasta on olennaista ymmärtää, että toimivan varhaiskasvatustiimin kannalta on tärkeää löytää tasapaino työtiimin jäsenten vuorovaikutussuhteiden välillä (ks. Aira, 2012). On tarpeen pohtia, miten varhaiskasvatustiimeissä voidaan optimaalisesti hallita ja tasapainottaa työntekijöiden välisiä vuorovaikutussuhteita. Lisäksi on keskeistä pohtia keinoja, joilla luodaan ilmapiiri, joka edistää avointa ja rakentavaa kommunikaatiota, samalla kun varmistetaan, etteivät vuorovaikutussuhteet muutu liian läheisiksi tai etäisiksi. Tämän tiedon hyödyntäminen korostaa vuorovaikutussuhteiden tasapainon tärkeyttä ja voi edistää entistä eheämpien työtiimien muodostumista.

Tutkimukseni tulokset viittaavat pieniin poikkeamiin verrattuna aikaisempiin tutkimuksiin, erityisesti kun tarkastellaan henkilöstön välisiä vuorovaikutussuhteita pienryhmätoiminnassa esiintyvien haasteiden osalta. Suomessa aiemmin tehdyt tutkimukset aiheesta ovat olleet vähäisiä, ja olemassa olevat tutkimukset ovat pääasiassa keskittyneet lasten osallisuuden näkökulmaan. Esimerkiksi Ahonen (2015) on tarkastellut varhaiskasvattajien vuorovaikutuksellista ja pedagogista toimintaa haastavien kasvatustilanteiden aikana. Hänen tuloksensa osoittavat, että pienryhmätoiminta voi tukea lasten yksilöllisten tarpeiden huomioimista ja haastavien tilanteiden välttämistä. Vaikka Ahosen (2015) tutkimus ei suoraan kohdistu omaan tutkimusaiheeseen, se antaa tietoa pienryhmätoiminnan merkityksestä pedagogisessa kontekstissa. Pienryhmätyöskentelyyn liittyvä työntekijöiden yksinäisyyden kokemus on merkittävä ilmiö, joka vaatii huomion kiinnittämistä ja syvällisempää tarkastelua. Myös Virolainen (2012) tukee väitettä siitä, että fyysinen etäisyys työntekijöiden välillä voi vaikuttaa vuorovaikutuksen määrään. Hän kuvaa työntekijöiden fyysisen etäisyyden johtavan vuorovaikutuksen vähenemiseen, kun taas lyhyen fyysisen etäisyyden tukevan spontaania vuorovaikutusta. Olisi siis tarpeellista arvioida, miten voidaan edistää vuorovaikutusta ja yhteistyötä

pienryhmätyöskentelyn kontekstissa, ja miettiä keinoja, joilla voidaan lievittää tai ennaltaehkäistä työntekijöiden kokemaa yksinäisyyttä.

Varhaiskasvatusalan vuorovaikutusilmapiirin merkitys on keskeinen niin työntekijöiden hyvinvoinnin kuin ammatin houkuttelevuuden kannalta. Nislinin (2016) tutkimus korostaa, miten positiivinen, tukeva ja arvostava vuorovaikutus vaikuttaa sekä kasvattajiin että lapsiin. On olennaista tiedostaa ja pohtia, miten työntekijöiden kohtaamat haasteet, kuten yksinäisyys, oman ammattitaidon kyseenalaistaminen tai stressi vaikuttavat opetuksen laatuun, kasvatukseen ja lasten hyvinvointiin. Lisäksi työntekijöiden hyvinvoinnin ja opetuksen laadun välinen suora yhteys korostaa tarvetta pohtia, kykeneekö esimerkiksi stressaantunut tai epävarma kasvattaja tarjoamaan optimaalista tukea lapsille.

Opetuksen laadun, kasvatuksen ja lasten hyvinvoinnin lisäksi on merkittävää pohtia tulosten merkitsevyyttä ammatin pitovoiman näkökulmasta. Tutkimukseni tulokset vahvistavat, että varhaiskasvatusalan ammatin pitovoiman kannalta vuorovaikutusilmapiiri on ratkaisevan tärkeä. Sirvion ja kollegoiden (2023) tutkimus osoittaa, että työn vaativuus, palkan ja arvostuksen ristiriita, toimintakulttuuri sekä alan naisvaltaisuus ovat keskeisiä tekijöitä, jotka voivat heikentää ammatin pitovoimaa. He korostavat erityisesti näiden haasteiden kasaantumisen ja toistumisen johtavan usein työntekijöiden päätökseen vaihtaa alaa. Tutkimukseni osoittaa positiivisen ja arvostavan vuorovaikutusilmapiirin edistävän työntekijöiden sosiaalista työhyvinvointia, työtyytyväisyyttä ja motivaatiota pysyä alalla. Toisaalta negatiivinen vuorovaikutusilmapiiri, joka ilmenee arvostuksen puutteena, konflikteina ja vähäisenä tukena, voi johtaa työntekijöiden uupumukseen ja korkeaan henkilöstön vaihtuvuuteen. Myös Karila & Kupila (2023) tuovat esille, että tiimityön kehittämisen haasteena ilmenee usein tiimien riittämätön materiaallinen ja henkinen pääoma. Tulosten perusteella työhyvinvoinnin tukemisessa korostui johtajuuden ja vastuunjakojen sekä työntekijöiden oman motivaation merkitys. On kuitenkin tärkeää ymmärtää, että sosiaalisen työhyvinvoinnin ja tiimityön edistäminen ei voi jäädä yksittäisen henkilön vastuulle, vaan edistäminen päiväkodissa vaatii kokonaisvaltaista lähestymistapaa ja yhteistyötä eri osapuolten välillä, kuten Nislin (2016) tuo ilmi. Myös Ahonen (2023a) korostaa, laadukkaasti tiimityön perustan rakentuvan aina yksilöiden ja ryhmän yhteisvastuusta koko tiimin hyvinvoinnista.

Tulevaisuudessa olisi tärkeää kiinnittää huomiota hyvinvoivaan ja toimivaan tiimiin varhaiskasvatustyön kehittämisen ja työyhteisöjen vahvistamisen näkökulmasta. On keskeistä sijoittaa resursseja vuorovaikutukseen, työilmapiiriin, yksilöiden tarpeisiin ja ryhädynamiikkaan. Ymmärtämällä vuorovaikutussuhteiden vaikutuksen työmotivaatioon, alan pitovoimaan, työtyytyväisyyteen ja työsuoritukseen pystymme luomaan parempia edellytyksiä entistä eheämpien ja tehokkaampien työtiimien muodostamisessa. Tämä puolestaan hyödyttää sekä varhaiskasvatuksen työntekijöitä että lapsia, joiden hyvinvointi ja oppiminen ovat suoraan riippuvaisia työympäristön laadusta ja työntekijöiden hyvinvoinnista.

5.2 Jatkotutkimusaiheita

Varhaiskasvatuksen työhyvinvointi on saanut laajaa huomiota tutkimuksissa. Tutkimukseni tuo esille vuorovaikutussuhteiden merkityksen varhaiskasvatuksen opettajien sosiaaliseen työhyvinvointiin. Tulosten perusteella havaittiin useita tekijöitä, jotka edistivät tai hankaloittivat vuorovaikutussuhteita. Erityisen huomionarvoiseksi tekijäksi nousi esiin yksinäisyyden kokemus, joka liittyi osittain pienryhmätoimintaan. Olisi mielenkiintoista syventyä tutkimaan tarkemmin muita haasteita, joita kasvattajat kohtaavat pienryhmätoiminnassa, sekä selvittää, miten pienryhmätoiminta vaikuttaa työympäristöön ja henkilöstön pitkäaikaiseen työhyvinvointiin. Lisäksi olisi tärkeää tutkia sosiaalisen työhyvinvoinnin edistämisen vaikutuksia esimerkiksi varhaiskasvatuksen toimintaan ja miten se vaikuttaa lasten hyvinvointiin ja kasvatuksen laatuun.

LÄHTEET

- Aaltio, I. & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa: A. Puusa & P. Juuti (toim.). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. 169–180. Gaudeamus.
- Aira, A. (2012). *Toimiva yhteistyö: työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot*. [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4708-8>
- Ahonen, L. (2023a). *Tiimin voima varhaiskasvatuksessa*. PS-kustannus.
- Ahonen, L. (2023b) Vuorovaikutustaidot – tiimityön ydin. Teoksessa Ranta, S. (2023). *Näin johdat varhaiskasvatuksen tiimiä*. 47–62. PS-kustannus.
- Ahonen, L. (2015). *Varhaiskasvattajan toiminta päiväkodin haastavissa kasvatustilanteissa*. [väitöskirja, Tampereen yliopisto] Trepo Tampereen yliopiston julkaisuarkisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9971-5>
- Eskola, J & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino.
- Fonsén, E. (2014). *Pedagoginen johtajuus varhaiskasvatuksessa*. [väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Trepo Tampereen yliopiston julkaisuarkisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9397-3>
- Gerlander, E-M., & Launis, K. (2007) Työhyvinvoinnin tarkasteluikkunat. *Työelämän tutkimus*, 5(3), 202–212. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87568>
- Golnick, T., & Ilves, V. (2021). *Opetusalan työolobarometri 2021*. https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/oa_j_opetusalan_tyoolobarometri_2021.pdf
- Heikka, J. (2016). Jaettu pedagoginen johtajuus ja opettajajohtajuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa S. Parrila & E. Fonsén (toim.) *Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus. Käsikirja käytännön työhön*. Jyväskylä: PS-kustannus, 43–58

- Hirsjärvi, S & Hurme, H. (2022). *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. [2. painos]. Helsinki: Gaudeamus, 2022. Print.
- Hjelt, H. (2023). *Työnä varhaiskasvatus: Ammattilaisten puhetta suomalaisesta varhaiskasvatuksesta*. [väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Trepo Tampereen yliopiston julkaisuarkisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-3137-5>
- Karila, K., & Kupila, P. (2023). Multi-professional teamwork in Finnish early childhood education and care. *International Journal of Child Care and Education Policy*, 17(21). <https://doi.org/10.1186/s40723-023-00124-5>
- Kuusiholma-Linnamäki, J., Sarkkinen, T., Vlasov, J., Fonsén, E., Heikkinen, S., Hjelt, H., Lahtinen, J., Lohi, N., Mäkelä, M., & Siippainen, A. (2023). *Päiväkodin johtajan työ: Johtamiskokonaisuudet, varajohtamisen rakenteet ja johtajan työhön kohdistuvat odotukset* (Julkaisut 29:2023). Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. https://www.karvi.fi/sites/default/files/sites/default/files/documents/Karvi_2923.pdf
- Nislin, M. (2016). *Nerve-wracking of rewarding? A multidisciplinary approach to investigating work-related well-being, stress regulation and quality of pedagogical work among early childhood professionals*. [väitöskirja, Helsingin yliopisto]. Helda. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-2012-0>
- Onnismaa, J. (2010). *Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004–2009*. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2010:1
- Opetushallitus (2022). *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022*.
Julkaisuvuosi: 2023. Sarja: Määräykset ja ohjeet 2022:2a
- Ranta, S. (2023) *Näin johdat varhaiskasvatuksen tiimiä*. PS-kustannus.
- Ranta, S., Kahila, S., Heiskanen, H. & Kumpulainen, K.-R. (2023).
Varhaiskasvatuksen opettajat tiimijohtajuutta toteuttamassa –
Taustatekijöiden vaikutus opettajien kokemuksiin tiimijohtajuudesta.
Journal of Early Childhood Education Research, 12(2), 20–228.
<https://doi.org/10.58955/jecer.126745>
- Sias, P. M. (2008). *Organizing Relationships: Traditional and Emerging Perspectives on Workplace Relationships (1st ed.)*. SAGE Publications, Incorporated. <https://doi.org/10.4135/9781452204031>

- Sirvio, K., Ukkonen-Mikkola, T., Kangas, J., Hjelt, H., & Fonsén, E. (2023). "Äänestin jaloillani!" Ammatin vaihtaneiden varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmia työn ja toimintakulttuuriin muutokseen. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 21(1), 84–108. <https://doi.org/10.37455/tt.111478>
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. (N.D.) *Työhyvinvointi*. Haettu 15.2.2024 osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Talentia. (24.3.2023). "Joka aamu töihin tullessa pitää rakentaa henkilöstöpalapeli uudelleen" – Työtehtävien määrä, henkilöstöpula ja johtamisen puutteet kuormittavat varhaiskasvatuksen henkilöstöä. <https://www.talentia.fi/uutiset/joka-aamu-toihin-tullessa-pitaa-rakentaa-henkilostopalapeli-uudelleen-tyotehtavien-maara-henkilostopula-ja-johtamisen-puutteet-kuormittavat-varhaiskasvatuksen-henkilostoa/>
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. (Uudistettu laitos.). Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta, [TENK] (2023). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023.
- Varhaiskasvatuslaki (540/2018). <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540>
- Vilkkä, H. (2021). *Tutki ja kehitä* (5., päivitetty painos.). PS-kustannus.
- Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Helsinki: BoD-Books on Demand, Helsinki, Suomi.