Tampereen yliopisto

Juliaana Hollanti

VARHAISKASVATUKSEN HENKILÖSTÖN KOKEMUKSIA TYÖN KUORMITTAVUUDESTA SEKÄ TYÖSTÄ PALAUTUMISESTA

Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta
Pro gradu -tutkielma
Tammikuu 2025

TIIVISTELMÄ

Juliaana Hollanti: Varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemuksia työn kuormittavuudesta sekä työstä palautumisesta
Pro gradu -tutkielma
Tampereen yliopisto
Kasvatuksen ja yhteiskunnan tutkimuksen maisteriohjelma, varhaiskasvatus
Tammikuu 2025

Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi ja siihen liittyvät haasteet ovat pysyneet ajankohtaisena aiheena jo pidempään. Samaan aikaan yli eri ammatillisten rajojen erilaiset haasteet työhyvinvoinnissa ovat tulleet ajankohtaisemmiksi suomalaisten elämässä. Tässä laadullisessa tutkimuksessa on kaksi pääkysymystä, joissa ollaan kiinnostuneita varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemuksista oman työn kuormitustekijöistä sekä työstä palautumisen keinoista työpäivän aikana ja vapaa-ajalla. Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia on merkittävää tutkia, sillä hyvinvoiva henkilöstö heijastuu laadukkaampana vuorovaikutuksena sekä parempina kehitys- ja oppimistuloksina.

Tässä tutkimuksessa aineistonkeruumenetelmänä käytetään anonyymiä verkkokyselyä, joka toteutettiin Microsoft Forms kyselylomakkeen avulla. Kysely sisälsi yhdeksän avointa kysymystä. Aineisto koostui eri ammattinimikkeillä varhaiskasvatuksessa työskentelevistä 157 vastaajasta. Suurin osa vastaajista työskenteli varhaiskasvatuksen opettajana tai varhaiskasvatuksen lastenhoitajana. Aineisto analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin keinoin induktiivisesti eli aineistolähtöisesti.

Tutkimuksen tulokset jakaantuvat kahteen päälukuun. Tuloksissa esitellään aineiston analyysin avulla muodostetut työn kuormittavuuden- sekä työstä palautumisen kategoriat. Varhaiskasvatuksen henkilöstöä kuormitti etenkin henkilöstön rakenteisiin ja resursseihin liittyvät tekijät, jotka usein vaikuttivat myös muiden tutkimuksessa esiteltävien kuormitustekijöiden taustalla. Myös kiire ja hektisyys kuormittivat varhaiskasvatuksen henkilöstöä mikä näkyi vahvasti tuloksissa. Hyvä työyhteisö sekä toimiva tiimityö nähtiin myös työn voimavarana sekä hyvinvointia edistävänä tekijänä. Itselle mielekäs tekeminen sekä työ- ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan näyttäytyi tärkeänä. Työpäivän aikaisessa palautumisessa taukokulttuurin haasteet tulivat esiin vahvasti.

Avainsanat: varhaiskasvatus, työhyvinvointi, työn kuormittavuus, työstä palautuminen

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

ABSTRACT

Juliaana Hollanti: Experiences of early childhood education personnel regarding the demands of work and recovery from work
Master's thesis
Tampere University
Master's Program in Education and Society Studies, Early Childhood Education
January 2025

The well-being of early childhood education personnel and the related challenges have been a relevant topic for some time. At the same time, various challenges related to well-being at work have become more prominent in the lives of Finns beyond early childhood education and across different professional boundaries. This qualitative study has two main questions, focusing on the experiences of early childhood education personnel regarding the stressors of their work and the ways to recover from work during the workday and in their free time. It is significant to study the well-being of early childhood education personnel, as a healthy workforce reflects in higher quality interactions and better developmental and learning outcomes.

In this study, an anonymous online survey was used as the data collection method, conducted through a Microsoft Forms questionnaire. The survey included nine open-ended questions. The data consisted of responses from 157 individuals working in early childhood education with various job titles. The majority of respondents worked as early childhood educators or childcare workers. The data was analyzed using qualitative content analysis in an inductive, data-driven manner. The results of the study are divided into two main sections.

The results present the categories of work-related stress and recovery from work formed through data analysis. The personnel in early childhood education were particularly burdened by factors related to staffing structures and resources, which often influenced other stressors presented in the study. Additionally, urgency and hecticness were significant stressors for early childhood education personnel, as strongly reflected in the results. A good work community and effective teamwork were also seen as resources for work and factors promoting well-being. Engaging in meaningful activities and distinguishing between work and free time were considered important. Challenges in break culture during the workday were also strongly highlighted in recovery.

Keywords: early childhood education, work well-being, work load, recovery from work

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

TEKOÄLYN KÄYTTÖ OPINNÄYTTEESSÄ

Opinnäytteessäni on käytetty tekoälysovelluksia:

☐ Ei
☒ Kyllä

Ilmoitukseni mukaan olen käyttänyt opinnäytteessäni tutkielmaprosessin aikana seuraavia tekoälysovelluksia: Chat GPT

Tekoälysovellusten nimet ja versiot: ChatGPTx.fi, Chat GPT Suomi

Käyttötarkoitus: Käytin Chat GPT:n tekoälysovellusta apuna tiivistelmän kääntämisessä englanniksi.

Osiot, joissa tekoälyä on käytetty: Tekoälyä on käytetty Abtract osiossa eli englanninkielisessä tiivistelmässä, joka käännettiin ilman tekoälyä kirjoitetun suomenkielisen tiivistelmän pohjalta.

Olen tietoinen siitä, että olen täysin vastuussa koko opinnäytteeni sisällöstä, mukaan lukien osat, joissa on hyödynnetty tekoälyä, ja hyväksyn vastuun mahdollisista eettisten ohjeiden rikkomuksista.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO ... 6

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS ... 8

2.1 Työhyvinvointi ... 8
2.2 Työn kuormittavuus ... 12
2.3 Työstä palautuminen ... 14

3 TUTKIMUSKYSYMYKSET ... 19

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN ... 20

4.1 Tutkimusmetodologia ... 20
4.2 Tutkimusmenetelmä ... 20
4.3 Aineiston kuvaus ... 21
4.4 Laadullinen sisällönanalyysi ... 22
4.5 Aineiston analyysi ... 23
4.6 Eettiset kysymykset ... 24

5 TYÖN KUORMITTAVUUDEN KOKEMUKSET ... 26

5.1 Henkilöstön rakenteisiin ja resursseihin liittyvät kuormitustekijät ... 26
5.2 Työn luonteeseen liittyvät kuormitustekijät ... 28
5.3 Lapsiryhmään ja tuentarpeisiin liittyvät kuormitustekijät ... 30
5.4 Suunnitteluaika, kirjalliset työt ja kehittäminen ... 31
5.5 Esihenkilöön liittyvät kuormitustekijät ... 32
5.6 Henkilökohtaiset kuormitustekijät ... 34
5.7 Fyysisiin tiloihin liittyvät kuormitustekijät ... 34

6 TYÖSTÄ PALAUTUMINEN ... 36

6.1 Vapaa-ajalla tapahtuva palautuminen ... 36
6.2 Palautuminen työpäivän aikana ... 38

7 TULOSTEN TARKASTELUA JA POHDINTAA ... 41

7.1 Keskeisimpiä kokemuksia työn kuormittavuudesta ... 41
7.2 Keskeisimpiä kokemuksia työstä palautumisesta ... 46
7.3 Johtopäätökset ... 48
7.4 Luotettavuus ja jatkotutkimusehdotukset ... 48

LÄHTEET ... 50

LIITTEET ... 60

Liite 1: Kyselylomakkeen kysymykset ... 60

1 JOHDANTO

Työterveyslaitoksen tuoreen mediatiedotteen (Hakanen & Kaltiainen, 2.10.2024) mukaan suomalaisten työhyvinvointi on ollut laskusuunnassa jo pidempään. Tiedotteessa kerrotaan työuupumuksen koskevan mahdollisesti jo joka kymmenettä työntekijää. Tässä Pro gradu -tutkielmassa tutkitaan varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemuksia työn kuormittavuudesta sekä millaisia keinoja työstä palautumiseen käytetään. Aihe on ajankohtainen, sillä varhaiskasvatuksen alaan kohdistuvat haasteet ovat puhututtaneet jo pidempään niin eri medioissa kuin henkilökunnan sekä varhaiskasvatuksen asiakkaina olevien perheiden huulilla. Esimerkiksi Yle on uutisoinut varhaiskasvatuksen työvoimapulan syventymisestä, jossa annettiin ääni Helsingissä työskentelevälle varhaiskasvatuksen opettajalle. Uutisessa käsitellään sijaisten saatavuuden haasteita Helsingissä sekä työvoimapulan pitkään jatkunutta kehitystä, joka on mennyt heikompaan suuntaan koko maassa aiheuttaen varhaiskasvatuksen henkilöstön uupumista. Uutisessa varhaiskasvatuksen opettaja kertoo, kuinka stressi vaihtuvista sijaisista on muuttunut stressiksi, ettei sijaisia ole ollenkaan. (Kymäläinen, 12.10.2021) Varhaiskasvatuksen haasteista henkilöstövaje, joka kulminoituu etenkin korkeakoulutettuihin päteviin opettajiin, on suurta (Kangas ym. 2022). Lisäksi julkisissa keskusteluissa on nostettu esiin työn arvostukseen, palkkaukseen ja työoloihin liittyviä haasteita. Varhaiskasvatuksen resurssipula on keskittynyt etenkin suuriin kaupunkeihin. Helsingissä järjestettiin 18.1.2023 VaKava-leikki mielenilmaus, johon osallistui Helsingin varhaiskasvatuksen tilanteesta huolestuneita lasten vanhempia sekä esimerkiksi opettajien ammattijärjestö OAJ (OAJ, 16.1.2023).

Varhaiskasvatusta on kehitetty voimakkaasti viime vuosien aikana ja keskeiseksi on nostettu laatu ja sen tarkastelu. Tähän on pyritty vaikuttamaan esimerkiksi lainsäädännön uudistuksilla (Kangas ym. 2022). Syksyllä 2018 voimaan tulleessa varhaiskasvatuslaissa 540/2018 tehtiin henkilöstöä koskevia muutoksia varhaiskasvatuksen laadun vahvistamiseksi. Henkilöstön

koulutustasoa nostettiin ja tehtävänimikkeitä selkiytettiin. Vuodesta 2030 lähtien varhaiskasvatuksen henkilöstöstä kahdella kolmasosalla tulee olla joko varhaiskasvatuksen opettajan tai varhaiskasvatuksen sosionomin tutkinto, joista puolella tulisi olla varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. (Opetus- ja kulttuuriministeriö) Karjalaisen (2020) mukaan yleisellä tasolla yli eri ammatillisten rajojen, kokemukset työn kuormittavuudesta sekä työstä palautumisen haasteista ovat yleistyneet 2000-luvun suomalaisilla. Varhaiskasvatuksen kuten muunkin työelämän on sanottu olevan murroksessa. Varhaiskasvatuksessa työn haasteisiin on pyritty löytämään ratkaisua lisäämällä korkeakoulutettuja työntekijöitä lapsiryhmissä ja selkeyttämällä eri ammattiryhmien työhön liittyvää asiantuntijuutta. (Ukkonen-Mikkola ym. 2020) Kevan tutkimuksen mukaan vuonna 2022 varhaiskasvatuksen henkilöstöstä etenevissä määrin yhä useampi työntekijä tunsi työnsä henkisesti sekä fyysisesti raskaaksi sekä työn vaikutusmahdollisuudet vähäisiksi (Pekkarinen & Pulkkinen, 2023). Työn kuormittavuuden kokemusten rinnalla on merkityksellistä tutkia palautumista, sillä onnistunut palautuminen ehkäisee kuormituksen kasaantumista ja työhyvinvoinnin haasteita, kuten työuupumusta (Kinnunen & Feldt, 2009). Työhyvinvointi on yksi tutkimuksen keskeisistä käsitteistä. Aiheen valikoitumiseen vaikutti kiinnostukseni työhyvinvoinnin kysymyksistä sekä aiheen ajankohtaisuus. Lisäksi olen kiinnostunut työstä palautumisen näkökulmista kuormitusten kokemusten rinnalla. Koen tämän olevan myös näkökulma, joka voi tuoda jotain uutta ajateltavaa suhteessa työn kuormituksen kokemuksiin sekä mahdollisesti tarjota keinoja työhyvinvoinnin edistämiseen. Tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemuksista liittyen työhyvinvoinnin kysymyksiin. Työstä palautuminen nähdään kokonaisvaltaisesti niin vapaa-ajalla kuin työpäivän aikana tapahtuvana toimintana ja tutkimuksessa keskitytään näihin molempiin aspekteihin.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Työn kuormituksen kokemukset ja työstä palautuminen liittyvät vahvasti työhyvinvoinnin käsitteeseen. Varhaiskasvatus suomessa on yhteiskunnallista tasa-arvoa edistävä koulutuspalvelu, jonka tehtävänä on tukea lapsen kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä, terveyttä sekä hyvinvointia (Sirvio ym. 2023). Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys varhaiskasvatuksessa, sillä hyvinvoivan varhaiskasvatuksen henkilöstön on todettu olevan yhteydessä niin kasvatuksen ja vuorovaikutuksen laatuun kuin oppimis- ja kehitystuloksiin (Torii ym. 2017). Esimerkiksi Penttinen ja kollegat (2022) toteavat, kuinka varhaiskasvatuksen opettajien kokemalla stressillä voi olla kielteisiä vaikutuksia lasten kehitykseen ja hyvinvointiin. Tässä työssä tarkastellaan työhyvinvoinnin kysymyksiä erityisesti työn kuormituksen ja työstä palautumisen näkökulmista.

2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan mielekästä ja sujuvaa työtä, joka tapahtuu turvallisessa, hyvinvointia edistävässä sekä työuraa tukevassa ympäristössä ja yhteisössä (Puttonen ym. 2016). Työhyvinvoinnin käsitettä voi määritellä myös toimintakyvyn kautta, joka kattaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ulottuvuuden (Laine ym. 2020). Käsitteenä työhyvinvointia voi pitää haastavana, koska sille ei ole olemassa yleispätevää määritelmää. Eri maiden välillä työhyvinvoinnin käsite sisältää erilaisia painotuksia, sillä erot maiden välisissä työmarkkinoissa, tuotannoissa sekä hyvinvointivaltion laajuuksissa voivat olla merkittäviä. (Ojala & Jokivuori, 2012) Työhyvinvointia on tutkittu jo yli sadan vuoden ajan, mutta tutkimuksen painotukset ovat vaihtuneet. Työhyvinvoinnin tutkimuksen voidaan nähdä lähteneen liikkeelle 1920- luvulla stressitutkimuksesta, jonka pohja oli lääketieteellisessä ja fysiologisessa tutkimuksessa, jossa stressin uskottiin syntyvän fysiologisena reaktiona erilaisiin kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin ja tätä kautta mahdollisesti aiheuttavan

yksilöiden sairastumisia. (Manka & Manka, 2023) Laineen (2015) mukaan työhyvinvoinnin käsitteen historia nivoutuu niin työkykyperinteeseen, stressitutkimukseen, psykologiatieteeseen, työperäisiin haasteisiin kuten työuupumukseen sekä työhyvinvointiin liittyviin ominaisuuksiin. Mankan ja Mankan (2023) mukaan 1920- luvulta lähtenyt stressitutkimus, johon myöhemmin yhdistettiin fysiologisten reaktioiden lisäksi psykologiset ja käyttäytymiseen liittyvät reaktiot voidaan nähdä työsuojelun alkuna, sillä näiden avulla pyrittiin suojelemaan työntekijöiden terveyttä.

Työhyvinvoinnin tutkimuksessa on viime aikoina siirrytty yksilönäkökulmasta, jossa työhyvinvoinnin haasteiden syitä on etsitty lähinnä yksilötasolta, laajempaan näkökulmaan, joka käsittää myös työprosessin, erilaiset vuorovaikutussuhteet, työympäristön sekä johtamiseen liittyvät kysymykset osana kokonaisvaltaista prosessia (Laine, 2015). Tutkimuksen perusteella työhyvinvointiin vahvasti vaikuttaviksi tekijöiksi on pystytty tunnistamaan työyhteisön ilmapiirin vaikutus, erilaiset johtamisen kysymykset sekä organisaation rakenteen ja kulttuurin vaikutukset, jonka nähdään pitävän sisällään erilaiset työn ominaisuudet, kuten esimerkiksi mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön sekä työtehtävien monipuolisuuden (Larjovuori & Heikkilä-Tammi, 2024). Työhyvinvoinnin näkökulmasta sosiaalisella tuella on monitahoinen merkitys, se vähentää työstressiä, lisää työtyytyväisyyttä sekä mahdollisesti myös suojaa työn kuormitustekijöiltä (Sinokki, 2011).

Työhyvinvoinnin kokemukset ovat yksilöllisiä. Erot työhyvinvoinnin kokemuksissa voivat johtua esimerkiksi erilaisista elämäntilanteista, työn vaatimuksista, yksilön käytettävissä olevista voimavaroista tai työntekijöiden erilaisista persoonallisuuden piirteistä. Persoonallisuuden piirteillä käsitteenä viitataan yleensä ominaisiin tapoihin ajatella, tuntea ja käyttäytyä. (Mäkikangas ym. 2017) Laineen (2015) mukaan käsitteellisesti työhyvinvointi voidaan nykyään nähdä laajemmin, sillä henkilöstön ja muun elämän vuorovaikutussuhde tunnistetaan. Itse työelämä vaikuttaa työhyvinvointiin oleellisesti, mutta koettu hyvinvointi on myös laaja kokonaisuus, jota ei voida tarkastella ottamatta huomioon työn ulkopuolisia asioita. Tästä syystä voisi olla perusteltua siirtyä puhumaan henkilöstön hyvinvoinnista. Ilmarinen ja Vainio (2019) toteavat työhyvinvoinnin olevan työntekijän omakohtainen kokemus omasta työstä sekä kaikesta mikä liittyy siihen, riippumatta työstä tai sen toteuttamistavasta.

Samassa työyhteisössä voi olla työntekijöitä, jotka kokevat työhyvinvoinnin täysin eri tavalla. Työyhteisöllä on kuitenkin merkitystä, kuinka työhyvinvointi koetaan. Mitä useampi tuntee itsensä hyvinvoivaksi, heijastuu se koko työyhteisön hyvinvointiin. (Manka, 2015) Laineen (2020) ja kollegoiden mukaan työhyvinvointia voidaankin tarkastella sekä yksilön että organisaation tasolla. Työhyvinvointi ei synny organisaatioissa itsessään, vaan se vaatii järjestelmällistä johtamista sekä erilaisia toimia. Työhyvinvoinnin johtaminen voi olla tavoitteellista toimintaa, jota arvioidaan siinä missä muitakin tavoitteita. Työhyvinvoinnin johtaminen voi sisältää esimerkiksi suunnittelua sekä erilaisia toimia henkilöstön hyvinvoinnin ja voimavarojen lisäämiseksi. (Manka, 2015) Työhyvinvointi ei ole stabiilina pysyvä tila vaan se voi muuttua molempiin suuntiin läpi työelämän. Siihen vaikuttaa työelämään liittyvät kuormitus- ja voimavaratekijät sekä näiden välinen tasapaino. (Puttonen ym. 2016) Tästä syystä työhyvinvointia voi pitää aina ajankohtaisena aiheena, johon tulisi kiinnittää huomiota.

Useat voivat allekirjoittaa arjesta tutun havainnon, jonka mukaan työhyvinvointi harvoin on vain hyvää tai huonoa, vaan sen sijaan energiatasoissa ja työtehtäviä kohtaan koetussa mielekkyydessä tapahtuu vaihtelua (Seppälä & Hakanen, 2017). Mäkikankaan ja Hakasen (2017) mukaan kuitenkin kielteiset tuntemukset ovat painottuneet työhyvinvoinnin kuvaamisessa. Kuitenkin viimeaikaiset tutkimukset nostavat esiin myös työhön liittyvien myönteisten tuntemusten tutkimisen tärkeyttä osana työhyvinvoinnin tutkimusta. Työntekijöiden työhyvinvoinnin kokonaiskuva edellyttää molempien huomioon ottamista. Voimavarakeskeisen psykologian esiinnousu vuosituhannen vaihteessa on ollut yksi tekijä, joka on myötävaikuttanut työelämän myönteisten ominaisuuksiaan huomioimiseen osana työhyvinvoinnin kysymyksiä (Seppälä & Hakanen, 2017). Työn imulla (work engagement) tarkoitetaan positiivista tunnetilaa, johon liittyy kolme ominaisuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työn imu motivoi työhön sitoutumiseen, aktiivisuuteen sekä haluun tehdä työssä parhaansa. (Manka & Manka, 2023) Työn imua voidaan kuvailla henkilökohtaiseksi kokemukseksi, mutta ympäristö vaikuttaa siihen (Ryynänen ym. 2020). Useiden tutkimusten mukaan työn imulla on positiivisia vaikutuksia niin yksilön kuin organisaation tasolla (Bakker ym. 2007). Huhtala ja kollegat (2011) kuvailevat työn imua tunne- ja motivaatiotilana, joka on

luonteeltaan myönteinen sekä melko pysyvä. Työn imu on yksi työhön liittyvistä myönteisistä käsitteistä. Vänskän (2022) mukaan työpahoinvointia on pidetty usein työhyvinvoinnin vastakohtana ja sillä on viitattu esimerkiksi työuupumukseen ja stressiin. Kuitenkin työhyvinvoinnin tutkiminen vain kielteisten ilmiöiden kautta voi aiheuttaa tilanteen, jossa hyvinvointi nähdään suppeasti sekä sen oletetaan täyttyvän, kun pahoinvointi puuttuu (Nislin, 2016). Laineen (2015) mukaan työhyvinvointikäsityksessä ollaan siirtymässä kohti kokonaisvaltaista hyvinvointikäsitettä stressi- ja työpahoinvointi näkökulman painottumisen sijaan.

Työhyvinvoinnilla on olemassa lähikäsitteitä, joista työkyky on lähimpänä työhyvinvointia (Vänskä, 2022). Työkyvyllä tarkoitetaan vaatimusten, kykyjen ja voimavarojen välillä vallitsevaa tasapainoa (Jokio ym. 2018). Voidaan kuitenkin todeta, että käsitteenä työkyky on työhyvinvointia suppeampi, vaikka ne usein rinnastetaan toisiinsa (Laine ym. 2020). Työkyvyn tukeminen on tärkeää yhteiskunnallisesti sekä yksilötasolla työntekijän näkökulmasta, sillä se edistää työllisyyttä, ehkäisee työttömyyttä sekä lisää hyvinvointia (Lintula ym. 2022). Suomessa työterveyshuolto on lakisääteistä toimintaa, joka edistää työntekijöiden työkykyä, hyvinvointia sekä turvallista ja terveellistä työympäristöä. Työterveyshuolto voidaan jakaa kahteen luokkaan, joita ovat ennaltaehkäisevä toiminta sekä sairaanhoito. Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto on velvoittavaa työantajalle tilanteissa, joissa on noudatettava työturvallisuuslakia. Käytännössä tämä tarkoittaa siis tilanteita, joissa työnantajalla on organisaatiossa muita työntekijöitä. Ennaltaehkäisevän toiminnan sijaan sairaanhoito ja sen järjestäminen ei ole velvoittavaa työnantajille. (Rantala & Hätinen, 2017) Hyvä työhyvinvointi voi ilmentyä monella tasolla, se voi näyttäytyä työhön paneutumisena, työyhteisön välisenä toimivana yhteistyönä, laadukkaana työnä sekä tuloksellisuutena (Puttonen ym. 2016). Työhyvinvointi nähdään edellytyksenä osaamisen kehittymiselle ja sen muuttumiselle toiminnaksi (Laine, 2015). Oman työn hallinnan tunne ja kokemus omasta työstä selviytymisestä ovat tärkeitä tekijöitä työhyvinvoinnin kannalta (Järvensivu ym. 2011). Kankaan ym. (2022) mukaan työhyvinvointia lisää työntekijöiden kokemus kunnioitetuksi, kuulluksi, hyväksytyksi sekä ymmärretyksi tulemisesta, joten työilmapiirillä ja työelämän toimintakulttuurilla on merkitystä. Manka (2015) kuvailee hyvinvoivaa

organisaatiota neljän piirteen kautta, jotka ovat tavoitteellisuus, joustavuus, jatkuva kehittäminen sekä turvallinen tila olla ja toimia.

2.2 Työn kuormittavuus

Työpäivän aikana kohdataan monenlaisia vaatimuksia, jotka voivat olla luonteeltaan niin fyysisiä, psyykkisiä kuin emotionaalisia. Vaatimuksiin vastaaminen edellyttää panostusta, joka kuluttaa fyysisiä ja psyykkisiä voimavarojamme. (Zijlsta & Sonnentag, 2006) Työn tekeminen on tavoitteellista toimintaa, joten se sisältää pakosti erilaisia vaatimuksia, joihin pääseminen vaatii työntekijältä ponnistelua. Työn vaatimukset voidaan jakaa usein sekä määrällisiin että laadullisiin vaatimuksiin. Määrällisillä vaatimuksilla tarkoitetaan konkreettisesti työmäärää, kun taas laadullisilla vaatimuksilla tarkoitetaan erilasia tekijöitä, joita työntekijä tarvitsee työssään suoriutumiseen. Työn vaatimuksiin vastaaminen aiheuttaa aina jossain määrin kuormitusta ja niillä on riskinä muodostua myös haitallisiksi kuormitustekijöiksi. (Mauno ym. 2017) Työn kuormittavuus voi syntyä useista eri asioista. Sekä positiiviset työntekijän voimavaroja ylläpitävät tekijät, kuin myös negatiiviset työkykyä ja hyvinvointia heikentävät tekijät vaikuttavat työstä kuormittumiseen (Jokio ym. 2018). Työturvallisuuskeskus (TTK) määrittelee työkuormituksen fyysisen, psykososiaalisen, kognitiivisen sekä eettisen ja emotionaalisen kuormituksen kautta. Työturvallisuuskeskuksen mukaan työn kuormitustekijöiden tasapaino yksilöiden voimavarojen välillä on merkittävää. Negatiivinen työn kuormittavuus suhteessa voimavaroihin aiheuttaa työntekijän ei toivottua kuormittuneisuutta, kun taas sopiva määrä kuormitusta voi olla myös myönteinen asia. Myös Pyöriä (2012) korostaa työn kuormittavuuteen liittyen työhyvinvoinnin kannalta merkittäväksi tekijäksi työn vaatimusten ja hallinnan välistä tasapainoa.

Työn kuormittavuus ja työuupumus liittyvä toisiinsa: työn psykososiaaliset kuormitustekijät sekä niiden lähteet ovat taustalla, kun puhutaan työuupumuksesta (Karjalainen, 2022). Työuupumuksella tarkoitetaan vähitellen syntyvää vakavaa stressioireyhtymää (Huhtala ym. 2011). Työstä kuormittuminen ja väsymys on normaali reaktio, johon auttaa lepääminen. Sen sijaan työperäinen uupumus voi tehdä tuloaan hiljalleen jääden päälle, jonka

jälkeen ihminen ei palaudu enää vapaa-ajalla normaaliin tapaan. (Karjalainen, 2022) Maslach ja Leither (2017) määrittelevät työuupumusta psykologiseksi oireyhtymäksi, joka on vaste pitkittyneisiin työstä syntyviin ihmisten välisiin stressitekijöihin. Sen keskeisiä ulottuvuuksia on uupumus, kyynisyyden ja työstä irtaantumisen tunne sekä tehottomuuden ja saavutuksen puutteen tunne. Manka ja Manka (2023) määrittelevät työuupumuksen tuntomerkkejä kyynistymisen, kokonaisvaltaisen väsymyksen ja masennuksen kautta. Myös kognitiiviset oireet, kuten muistamattomuus on lisätty työuupumuksen tuntomerkkeihin. Uusitalo-Arola ja kollegat (2022) määrittelevät työuupumusta (burnout) Terveyskirjasto Duodecimissa. Työuupumusta voi heidän mukaansa kuvata työn ja työntekijän välisessä vuorovaikutussuhteessa syntyväksi tilaksi, jonka syntymisen taustalta löytyy usein tekijöitä sekä itse työstä että työntekijästä. Myös työuupumuksesta toipuminen edellyttää toimia niin yksilön tasolla voimavarojen vahvistamisen kautta kuin työoloihin ja sen taustatekijöihin huomiota kiinnittämällä. Hakasen (2004) mukaan työuupumukselle harvoin on nimettävissä yhtä ainoaa syytä, mihin vaikuttaa esimerkiksi työuupumukselle luonteenomainen tapa kehittyä hiljalleen. Työuupumukseen on yhdistetty useita negatiivisia seurauksia niin henkilökohtaisella-, sosiaalisella- ja organisaation tasolla (Maslach & Leiter, 2017). Yksilölle työuupumus aiheuttaa inhimillistä kärsimystä (Kärkkäinen ym. 2014). Työuupumusta ei ole määritelty sairaudeksi, mutta sen on tunnistettu lisäävän riskiä sairastua (Uusitalo-Arola, 2022). Valitettavan usein työuupumuksesta syytetään yksilöä itseään. Tämän lisäksi on myös yleistä, että työntekijällä itsellään oletetaan olevan ainoastaan vaikutus korjata tilanne. Tällainen ajattelutapa estää realistisemman näkemyksen, jossa sekä yksilöllä että organisaatiolla on osuutta työpaikan sisäisessä suorituskyvyssä ja sen parantamisessa. (Maslach & Leiter, 2017)

Onnismaan ja kollegoiden (2017) mukaan oman työn kokeminen merkitykselliseksi on tärkeä tekijä työhön kiinnittymisen kannalta. Työntekijöiden kokemuksilla saada keskittyä oman työnkuvan perustehtäviin on tärkeä tehtävä työn merkityksellisyyden ja mielekkyyden tekijöinä. Työhön sitoutumisen on nähty olevan yhteydessä negatiivisesti työn kuormittavuuden kokemuksiin (Schaufeli ym. 2006). Hakasen ja Schaufelin (2012) mukaan usein työuupumus ja työhön sitoutuminen on nähty vastakkaisina, mutta silti erillisinä tiloina osana työntekijöiden hyvinvointia. Sirvio ja kollegat (2023) ovat tutkineet ammattia

vaihtaneiden varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia ammatinvaihto päätökseen johtaneista tekijöistä sekä ammatinvaihdon asemoitumisesta työuran eri vaiheisiin. Tuloksissa tulee ilmi kuormitustekijöiden vaikutus. Kuormitustekijöiden ollessa jatkuvia voidaan nähdä vähitellen ammatin pitovoiman heikkenevän.

Työn kuormittavuuteen liitetään usein stressin käsite. Työstressi kuluttaa voimavaroja ja aiheuttaa sitä kautta väsymystä (Penttinen ym. 2022). Stressiä voi syntyä tilanteissa, joissa yksilön voimavarat suhteessa vaatimuksiin ovat liian vähäiset eikä tilanteeseen ole löydettävissä sopivaa ratkaisua. (Nislin, 2016) Vänskän (2022) mukaan työn ylikuormitus ja stressi kulkevatkin käsikädessä. Positiivisen ja negatiivisen stressin erottaminen on tärkeää työn kuormittavuuden kannalta. Positiivinen stressi parantaa suoritusta, kun negatiivinen taas heikentää sitä. Liian pitkään kestänyt stressi voi aiheuttaa ylikuormittumista pikkuhiljaa ja salakavalasti. Pitkäkestoinen stressi voi aiheuttaa monenlaisia elämänlaatua sekä työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä, kuten uniongelmia, ärtyisyyttä, kehollisia tuntemuksia ja muistin heikentymistä. Lisäksi voi ilmetä kielteistä suhtautumista työhön sekä ammatillisen itsetunnon heikentymistä. (Manka & Manka, 2023) Monet erilaiset tekijät työelämässä voivat aiheuttaa stressiä ja se voi ilmentyä esimerkiksi työn organisoinnin, -sisällön tai työyhteisön sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta (Sinokki, 2011). Pennosen (2011) mukaan puhuttaessa työstressistä sekä siitä toipumisesta, on tärkeää tarkastella myös itse työtä. Feldtin ja kollegoiden (2017) mukaan työstressi voi näyttäytyä yksilön lisäksi myös työyhteisössä sekä organisaatiossa. Se voi ilmentyä esimerkiksi työyhteisön välisinä ihmissuhdeongelmina, henkilöstön vähäisempänä sitoutumisena organisaatioon tai sairauspoissaolojen sekä työpaikan vaihtamisaikeiden lisääntymisenä. Myös Manka (2015) toteaa työpaikan kehittämisen olevan tärkeä tekijä työstä johtuvan stressin hallinnassa. Hänen mukaansa työstressin vähentämiseen tarvitaan muitakin kuin työntekijä itse.

2.3 Työstä palautuminen

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Monet muutokset voivat olla yksilön työstä palautumisen kannalta haasteellisia. (Kinnunen & Mauno, 2009) Nykypäivänä työnteosta on tullut monella tapaa rajattomampaa, esimerkiksi

digitalisaatio on vaikuttanut tilanteeseen, jossa aika ja paikka eivät määrittelee enää samalla tapaa työntekoa. Tästä syystä myös palautuminen voi olla uhattuna, sillä työntekijän voi olla haastavaa asettaa rajoja omalle työlleen. (Kinnunen, 2017) Työstä palautumiselle ja sen erilaisille määritelmille on yhteistä käsitys, jonka mukaan palautuminen alkaa, kun yksiölle asetetut vaatimukset eivät ole enää läsnä. Usein työstä palautumisen oletetaan tapahtuvan tiettyjen aikamääreiden sisällä ja tietyissä olosuhteissa, kuten tauoilla työpäivän aikana, iltaisin, vapaapäivinä, viikonloppuisin tai ollessa lomalla. (Pennonen, 2011) Työstä palautuminen voidaan nähdä myös prosessina, jossa yksilön voimavarat, kuten vireys, energia ja positiivinen mieliala täydentyvät uudelleen. (Kinnunen, 2017; Zijlstra & Sonnentag, 2006) Ihmiset kuormittuvat työstään automaattisesti, mutta omistavat myös palautumismekanismin, jonka tavoitteena on palauttaa elimistö stressitilasta takaisin lepotilaan ja näin palauttaa työstä menetetyt voimat takaisin. Palautumismekanismin myötä ihminen kestää välillä suurtakin työpainetta, jos kykenee huolehtimaan työstä palautumisestaan. (Manka & Manka, 2023) Riittävä työstä palautuminen on tärkeää, sillä se ylläpitää yksilön hyvinvointia ja terveyttä (Virtanen ym. 2019). Esimerkiksi työstressin kielteisiä vaikutuksia ovat väsymys ja stressihormonien lisääntyminen, joita työstä palautuminen pyrkii korjaamaan pois. Riittämätön työstä palautuminen aiheuttaa yksilötasolla enemmän ponnistelua työstä selviytymiseen, mikä taas pitkällä aikavälillä voi aiheuttaa kuormituksen kasaantumista ja altistaa erilaisille terveysongelmille (Kinnunen, 2017). Sonnentagin ja kumppaneiden (2022) mukaan työstä palautumisen tutkimuksessa on käytetty kahta eri lähestymistapaa, joista toinen on keskittynyt niihin toimintoihin, joiden aikana palautuminen tapahtuu ja toinen psykologisiin kokemuksiin palautumisen taustalla.

Vapaa-aika voidaan käsittää ajanjaksona, joka tarjoaa työntekijöille lepoa työn velvoitteista ja vaatimuksista (Siltaloppi ym. 2011). Kinnusen (2017) mukaan työstä palautumisesta voidaan käyttää termiä psykofysiologinen elpymisprosessi. Palautuminen työstä on siis prosessi, joka käsittää niin psyykkisen kuin fyysisen ulottuvuuden. Onnistuneella fysiologisella ja psykologisella palautumisella voidaan tarkoittaa tilannetta, jossa työntekijän elimistö on palautunut viriämistä edeltävälle tasolle tarpeeksi pitkäksi ajaksi ja työntekijä kokee itsensä kyvykkääksi ja valmiiksi kohtaamaan työhön liittyviä

tehtäviä sekä haasteita uudestaan (Kinnunen & Feldt, 2009). Psykologisen sekä fysiologisen järjestelmän palautuminen lähtötasolle käsittää esimerkiksi sykkeen, kortisolitason ja verenpaineen palautumisen normaaliksi sekä rasituksen ja väsymyksen tunteen vähenemisen (Sianoja, 2018). Mikäli työstä palautumista ei tapahdu tai se on riittämätöntä, psykofysiologiset järjestelmät pysyvät aktivoituneina, vaikka työn vaatimukset eivät olisi enää läsnä (Siltaloppi ym. 2011). Pursion (2021) mukaan henkinen irrottautuminen työstä vapaa-ajalla on edellytys psykologiselle palautumiselle. Pelkkä työpaikalta poistuminen ei siis ole vielä tae työntekijän psykologiselle palautumiselle työstä, vaan se vaatii myös mahdollisuuden olla vapaa-ajalla kuormittumatta työhön liittyvistä haasteista. Psykologinen työstä palautuminen käsittää omakohtaiset kokemukset onnistuneesta palautumisesta, jolloin yksilö tuntee itsensä kyvykkääksi sekä jaksavaiseksi omaan työhönsä ja valmiiksi kohtaamaan uusia haasteita. Valmiiksi uupuneiden työntekijöiden voi olla haastavampaa irrottautua henkisesti työasioista myös vapaa-ajalla (Sonnentag ym. 2014). Työstä irrottautumista voidaan pitää tärkeänä, sillä kuormittavien työasioiden pyörittely vapaa-ajalla estää riittävän palautumisen (Pursio, 2021). Onnistunut psykologinen työstä irrottautuminen voi ehkäistä stressistä johtuvaa työhyvinvoinnin laskua (Penttinen ym. 2022). Fyysisillä ja psykososiaalisilla työoloilla on vaikutusta työstä palautumisen onnistumiseen. Tilanteissa, joissa työ sisältää paljon vaatimuksia ja vähän voimavaroja voi palautumisen onnistuminen muuttua haasteellisemmaksi. (Virtanen ym. 2019) Sonnentagin ja kollegoiden (2014) tutkimuksen perusteella uupuneet työntekijät kokivat työstä irrottautumisen entistä haastavammaksi sekä palautumisen riittämättömäksi. Työn vaatimuksilla sekä vapaa-ajan luonteella oli myös tutkimuksen perusteella vaikutusta työstä palautumisen haasteisiin. Erityisesti työssään aikapaineita kohtaavilla sekä vapaa-ajallaan mukavan tekemisen puutteista kärsivillä työntekijöillä tilanne oli vaikea. Seppälän ja Hakasen (2017) mukaan johtamisella sekä työn suunnittelulla on yleensä ollut suuri rooli työn voimavarojen ja vaatimusten tasapainon säätelyssä. Kuitenkin myös työntekijöillä itsellään voidaan nähdä olevan mahdollisuuksia vaikuttaa sekä säädellä työhön liittyviä voimavaroja sekä itselle tärkeitä asioita, jota kutsutaan myös työn tuunaamiseksi.

Työstä palautuminen on tärkeä käsite kahden elämänalueen hallinnan kannalta, joita ovat työelämä ja sen ulkopuolinen muu elämä (Steed ym. 2021).

Työstä palautuminen voidaan käsittää usein työpäivän jälkeisenä palautumisena. Vapaa ajalla tapahtuva palautuminen onkin saanut eniten huomiota tutkimuksen kentällä (Virtanen, 2021). Kinnusen (2017) mukaan työpäivän aikainen palautuminen on saanut merkittävästi vähemmän huomiota ja yhtenä syynä tälle voidaan pitää ajatusta, jonka mukaan työympäristö ei ole ensisijaisesti oletettu ympäristö palautumista ajatellen. Vapaa ajalla tapahtuvaa palautumista kutsutaan ulkoiseksi palautumiseksi (Sianoja, 2018). Zijstra ja Sonnentag (2006) käyttävät artikkelissaan termiä ”cycle of work and rest”, eli suomennettuna työ- ja lepokierto kuvaamaan ajatusta, jonka mukaan lepääminen käsitetään työaikojen ulkopuolella tapahtuvaksi toiminnaksi. Heidän mukaansa tästä kertoo esimerkiksi yleinen käytäntö, jonka mukaan lounastauolta ei makseta palkkaa. Kuitenkin ihmisillä on myös työajan ulkopuolella erilaisia velvoitteita, jonka vuoksi työn ulkopuolista aikaa ei voida nähdä vain palautumista varten. Oleellista onkin työn ja vapaa-ajan vaatimusten vuorovaikutus. (Zijstra & Sonnentag, 2006) Työajan ulkopuoliseen elämään liittyen Mauno ja kollegat (2017) esittävät yhtenä työn laadullisena kuormitustekijänä työn ja perheen välisen ristiriidan. Työn ja perheen välisessä ristiriidassa on kyse rooliristiriidasta, jossa on kaksisuuntaista kuormittavuuden ristiriitaa. Tällaisella kaksisuuntaisella kuormittavuuden ristiriidalla tarkoitetaan työn vaikutuksia perhe-elämään ja perheen vaatimuksien heijastumista työhön. Tällaista ristiriitaa voi aiheuttaa esimerkiksi ajalliset vaatimukset ja tunne siitä, että pitäisi olla töissä ja kotona samaan aikaan. Myös tilanteissa, joissa työ vie voimavarat eikä perhe-elämään ja kotitöihin tunnu riittävän tarpeeksi energiaa voidaan kokea rooliristiriitaa.

Manka ja Manka (2023) painottavat tärkeänä kiinnittää huomiota jokapäiväiseen palautumiseen, sillä ihmisillä ei ole akkua, jota voisi ladata lomilla tarpeeksi sen ulkopuolista aikaa ajatellen. Huolimatta ulkoiseen palautumiseen painottuvan tutkimuksen, palautumista voidaan kuitenkin tarkastella niin työpäivän jälkeisenä palautumisena kuin myös työpäivän aikana tapahtuvana palautumisena. Virtasen (2021) mukaan tutkijat ovat alkaneet kiinnittämään enemmän huomiota myös työpäivän aikaisiin palautumisprosesseihin, joita kutsutaan sisäiseksi palautumiseksi. Viimeaikaisten tutkimusten mukaan löytyy viittauksia siihen, että työpäivän aikana tapahtuvalla palautumisella on vaikutusta työpäivän jälkeiseen hyvinvointiin (Virtanen ym. 2021). Työn määrällisillä vaatimuksilla on nähty olevan monitasoinen vaikutus vapaa-ajalla

mahdollistuvaan palautumiseen (Sonnentag, 2001). Virtanen ja kollegat (2019) selittävät työn määrällisten vaatimusten vaikutusta työstä palautumiseen seuraavalla tavalla. Heidän mukaansa liiallinen työmäärä lisää todennäköisyyksiä, että työntekijä vie töitä kotiin. Se voi myös vaikeuttaa yksilön psykologista työstä irrottautumista, jos työasiat jäävät pyörimään ajatuksiin. Jatkuva ylikuormitus töissä voi myös saada yksilön huolestuneeksi ja ennakoimaan jo etukäteen selviämistä seuraavasta työpäivästä.

Työpäivän aikaiset tauot käsittävät yleensä kahvi- ja lounastauot. Erilaisista siirtymistä työtehtävien välillä ja muista epävirallisista tauoista työpäivän aikana käytetään nimitystä mikrotauko. (Pennonen, 2011) Kimin ja kollegoiden (2017) mukaan työpäivän aikaisten pienien palautumisen hetkien eli mikrotaukojen vaikutusta työntekijöiden rasitukseen ja hyvinvointiin on tutkittu vain vähän. Sianoja (2018) kuvailee työpäivän aikaisen sisäisen palautumisen sisältävän epävirallisia taukoja, kuten esimerkiksi välipalan syöminen ja keskustelut kollegoiden kanssa työhön liittymättömistä aiheista sekä myös virallisia taukoja, kuten aiemmin mainitut aikataulutetut kahvi- ja lounastauot. Palautumisen näkökulmasta tauon viettämisen tavalla on merkitystä (Virtanen ym. 2019).

3 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tässä tutkimuksessa on kaksi pääkysymystä. Olen kiinnostunut varhaiskasvatuksen henkilöstön kuormitusten kokemuksista ja tekijöistä niiden taustalla, sekä palautumisen keinoista. Palautuminen voidaan käsittää niin vapaa-ajalla kuin työpäivän aikana tapahtuvaksi, joten palautumisen keinot ovat jaettu kahteen alakysymykseen.

1. Mitkä tekijät kuormittavat varhaiskasvatuksen henkilöstöä?
2. Mitkä tekijät auttavat varhaiskasvatuksen henkilöstöä työssä palautumisessa?

a) Millaisia työstä palautumisen keinoja käytetään vapaa-ajalla?

b) Miten ja millaisin keinoin työstä palautuminen mahdollistuu työpäivän aikana?

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimusmetodologia

Tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemuksista työn kuormittavuudesta sekä työstä palautumisesta. Keskiössä on henkilöiden kokemusten tarkastelu, joten laadulliset tutkimusmenetelmät sopivat tämän tutkimuksen toteuttamiseen. Juutin ja Puusan (2020) mukaan laadullisissa tutkimuksissa pyritään tyypillisesti ymmärtämään tutkittavia ilmiöitä tutkittavien näkökulmista lähtöisin. Raatikaisen (2005) mukaan tällainen pyrkimys ymmärtää tutkimuskohdetta on ihmistieteille luonteenomaista. Kiviniemi (2018) kuvailee laadullista tutkimusta eräänlaiseksi prosessiksi, jossa aineiston näkökulmat ja menetelmät saattavat kehittyä pikkuhiljaa läpi prosessin siitä syystä, että aineiston kerääjänä on inhimillinen toimija eli tutkija itse. Tätä tutkimusprosessia voi kuvailla myös oppimisprosessina. Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan laadullista tutkimusta on usein kuvattu kokonaisuutena, jossa aineiston kerääminen sekä analyysi ovat erottamaton osa toisiaan. Tässä kappaleessa kerrotaan tämän tutkimuksen toteuttamisen tavoista. Esittelen seuraavaksi aineiston keräämisessä käytetyn tutkimusmenetelmän, kuvailen tutkimusmenetelmän avulla saatua ainestoa sekä esitän aineiston analyysitavan sekä analyysin kulun.

4.2 Tutkimusmenetelmä

Laadullisessa tutkimuksessa voidaan käyttää useita erilaisia aineistonkeruumenetelmiä, joista yleisimpiä ovat haastattelu, kysely, havainnointi sekä dokumenttien pohjalta kerätty aineisto (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Tässä työssä tutkimusmenetelmänä oli laadullinen kyselytutkimus, jossa tietoa kerättiin avoimien kysymysten kautta. Kysely toteutettiin anonyymina verkkokyselynä Microsoft Forms kyselylomakkeen avulla. Verkkokyselyn etuna tämän tutkimuksen kannalta voidaan pitää mahdollisuutta lähettää kysely useammille

ihmisille hajautetummin verrattuna haastatteluihin. Verkkokysely mahdollistaa myös tutkimukseen osallistuville vapauden päättää itselle hyvä ajankohta ja paikka kyselyyn vastaamiseen. Haasteena kyselytutkimuksessa voidaan nähdä toisaalta mahdollisesti suppeat vastaukset verrattuna esimerkiksi haastatteluun aineistonkeruumenetelmänä. Esimerkiksi Tuomi ja Sarajärvi (2018) kuvaavat postikyselyn ja haastattelun eroja aineistonkeruumenetelmä ja tuovat esiin kyselyn kohdalla mahdollisen tilanteen vastamaattomuudesta sekä avoimien kysymysten vähäsanaisuudesta.

Kyselytutkimuksiin liittyy haasteellinen näkökulma, joka on tutkijan olettamus kyselyyn osallistuvien kyvystä sekä halusta ilmaista itseään kirjallisesti haluamallaan tavalla. Sen sijaan aineistonkeruumenetelmänä haastattelun etuna voidaan nähdä tutkijan joustavat mahdollisuudet keskustelun aikana, joka näkyy esimerkiksi mahdollisuutena toistaa tutkimuskysymys tai selventää erilaisia väärinkäsityksiä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018) Päädyin laadulliseen verkkokyselyyn aineistonkeruumenetelmänä kuitenkin lopulta yllä mainitun hajautetun jakamisen helppouden vuoksi. Ajatuksenani oli myös ennakko-oletus, jonka mukaan ajankohtainen aihe houkuttelisi vastaajia tarttumaan kyselyyn. Toivoin myös aineistoa varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemuksista erittelemättä vastaajien työskentelykuntaa- tai kaupunkia, jonka takia laadullinen verkkokysely tuntui sopivalta valinnalta. Koska tutkimuksen otsikkona on varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemukset työn kuormittavuudesta ei vastaajia rajattu sen perusteella missä positiossa varhaiskasvatuksessa työskentelee. Erilaisten näkökulmien ja kokonaiskuvan takia oli toivottavaa, että kyselyyn vastaisi eri ammattinimikkeellä työskentelevää varhaiskasvatuksen henkilökuntaa.

4.3 Aineiston kuvaus

Aineiston keruu ajoittui Helmi-maaliskuun vaihteeseen keväällä 2024. Sähköinen kyselylomake oli avoinna viikon, minkä aikana siihen pystyi vastaamaan. Aineiston keruun kestolle ei ollut määritelty etukäteen aikaa millä välillä kyselylomaketta pidetään avoinna, mutta vastauksia kerkesi tulla viikossa yli toivotun tavoitteen. Pääasiallinen kanava johon kyselylomake jaettiin, oli yksityinen Facebook ryhmä, jossa jaetaan varhaiskasvatuksen arkeen liittyviä vinkkejä. Ryhmä sisältää noin 60 000 jäsentä ympäri suomea. Lisäksi kysely

lähetettiin kahdelle yksittäiselle varhaiskasvatuksessa työskentelevälle ihmisille, joista toinen jakoi lomakkeen omassa työyhteisössään. Kyselyyn vastaajien voidaan olettaa työskentelevän ympäri suomea, mutta tarkkaa tietoa tästä ei ole, sillä työntekijän paikkakuntaa ei kysytty lomakkeen taustatiedoissa. Kyselylomakkeen taustatietoina kysyttiin ammattinimikettä, työkokemuksen määrää ja kuvausta lapsiryhmästä, jossa työskentelee. Yhteensä kyselylomakkeessa oli yhdeksän avointa kysymystä. Kyselyyn osallistujien keskimääräinen vastaamiseen käytetty aika oli 13 minuuttia ja 47 sekuntia.

Aineisto koostuu 157 vastaajasta. Vastaajista 81 työskenteli varhaiskasvatuksen opettajana ja yksi sekä varhaiskasvatuksen opettajana että päiväkodin johtajana. Vastaajista 59 työskenteli varhaiskasvatuksen lastenhoitajana ja kolme varhaiserityiskasvatuksen lastenhoitajana. Neljä vastaajaa kertoi työskentelevänsä varhaiskasvatuksen sosionomina. Vastaajista kaksi työskenteli henkilökohtaisena avustajana ja yksi erityisavustajana. Viisi vastaajaa kertoi työskentelevänsä ohjaajan roolissa. Vastaajien työkokemuksen määrä vaihteli enimmillään 40 vuoden ja vähimmillään 8 kuukauden välillä.

Kolmantena taustakysymyksenä oli kuvaus lapsiryhmästä, jossa kyselyyn vastaaja työskenteli. Kysymyksen vastauksissa korostui erilaiset lapsiryhmät ja ryhmien muodostamisen rakenteelliset erot. Vastauksista pystyttiin kuitenkin muodostamaan kolme suurinta luokkaa yhdistelemällä erilasia lapsiryhmiä, jotka olivat 0-3 vuotiaiden lasten kanssa työskentelevät, 3-6 vuotiaiden kanssa työskentelevät sekä esikouluryhmissä työskentelevät. Lisäksi vastaajat työskentelivät erilaisissa sisarusryhmissä ja esimerkiksi ”eskari-viskari” ryhmissä eli ryhmissä missä on yhdistetty esikoululaisia ja 5-vuotiaita lapsia. Lisäksi osa vastaajista työskenteli varahenkilönä tai sijaisena, joilla vaihtui lapsiryhmät usein.

4.4 Laadullinen sisällönanalyysi

Sisällönanalyysiä voidaan pitää laadullisissa tutkimuksissa niin sanottuna ”perusanalyysimenetelmänä”, sillä se soveltuu hyvin kaikkiin laadullisen tutkimuksen perinteisiin (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Sisällönanalyysiä voidaan kutsua perusanalyysimenetelmäksi siitä syystä, että se on laadullisissa tutkimuksissa käytetyin analyysimuoto. Sisällönanalyysin avulla tutkimusaineistoa voidaan analysoida aineistolähtöisesti eli induktiivisesti tai

teorialähtöisesti eli deduktiivisesti. (Elo ym. 2022) Sen avulla voidaan siis analysoida hyvin monenlaisia aineistoja systemaattisesti ja objektiivisesti. Sisällönanalyysin tarkoituksena on tuottaa tiivistetty ja jäsennelty kuvaus ilmiöstä, jota tutkitaan. (Tuomi & Sarajärvi, 2018) Elo ja kollegat (2022) kuvaavat sisällönanalyysiin kuuluvan kolme eri päävaihetta, jotka ovat valmistelu-, analysointi- ja raportointivaihe. Valmisteluvaiheeseen kuuluu esimerkiksi analyysiyksikön valinta ja aineistoon perehtyminen. Analyysivaiheessa toimitaan sen mukaan onko kyseessä aineistolähtöinen vai teorialähtöinen sisällönanalyysi. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä aineistoa ryhmitellään ja teorialähtöisessä lähestymistavassa aineistosta poimitaan pelkistyksiä. Raportointivaiheessa kuvataan tuloksia tekstissä sekä visualisoiden ja aikaisempaan tutkimukseen verraten. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä pyritään laadullisen aineiston tietojen järjestämiseen (Elo & Kyngäs, 2007). Tässä tutkimuksessa aineistoa analysoitiin induktiivisesti eli aineistolähtöisesti.

4.5 Aineiston analyysi

Laadullisen aineiston analyysin voi nähdä koostuvan kahdesta vaiheesta, joita ovat havaintojen pelkistäminen ja arvoituksen ratkaiseminen. Tällä voidaan tarkoittaa myös aineiston tarkastelemista valitusta näkökulmasta käsin sekä saatujen tulosten tulkintaa. Laadulliselle aineistolle luonteenomaista on ilmaisullinen rikkaus, kompleksisuus ja monitasoisuus. (Alasuutari, 2011)

Aineiston analyysi aloitettiin lukemalla tutkimusaineisto läpi useaan kertaan, jotta aineistosta saatiin kokonaiskuva. Seuraavaksi määriteltiin analyysiyksikkö. Analyysiyksikkönä toimii tutkimuskysymyksiin vastaava ajatuskokonaisuus: ”Aineistosta etsitään varhaiskasvatuksen henkilöstön esiin tuomia kuormituksen kokemuksia ja tekijöitä niiden taustalla huomioiden niitä eri näkökulmista. Lisäksi aineistosta keskitytään löytämään varhaiskasvatuksen henkilöstön työpäivän aikaisia ja vapaa-ajalla käytettyjä palautumisen keinoja sekä mitä merkityksiä työstä palautumiselle annetaan”. Elon ja kollegoiden (2022) mukaan analyysiyksikkönä käytetään usein lausetta tai ajatuskokonaisuutta yhden sanan sijaan, jottei analyysistä tule liian yksinkertaista. Halusin valita analyysiyksiköksi ajatuskokonaisuuden, joka ei pelkistä liikaa analyysiä, mutta vastaa tutkimuskysymyksiin mahdollisimman hyvin.

Elon ja kollegoiden (2022) mukaan laadullisessa sisällönanalyysissä koodaamisella tarkoitetaan ennen luokittelua tehtävää jäsentelyä, esimerkiksi käyttämällä värejä tai tehden erilaisia merkintöjä aineistoon. Sen avulla pyritään jäsentelemään sekä tekemään aineistosta helposti hallittavamman. Aineistoa ryhmiteltiin värikoodaamalla, jonka avulla muodostettiin aluksi 11 erilaista luokkaa varhaiskasvatuksen henkilöstön kuormitustekijöistä, jotka toistuivat tekstissä. Lopulta näistä pelkistettiin seitsemän kategoriaa eri kuormitustekijöistä. Vapaa-ajalla tapahtuvasta palautumisesta muodostettiin aineiston analyysin avulla kolme- ja työpäivän aikaisesta palautumisesta neljä eri palautumisen kategoriaa. Aineistosta yliviivattiin muutamia vastauksia, jotka vastasivat selkeästi ohi kysymyksen. Aineistosta poistettiin myös muutamia vastauksia, joissa puhuttiin hyvin negatiiviseen sävyyn lapsista tai perheistä.

4.6 Eettiset kysymykset

Tutkimusetiikka on kokonaisuus, joka käsittää tutkimuksen koko elinkaaren (Bonsdorff ym. 2019). Eettiset kysymykset ovat osa koko tutkimusprosessia aina alkaen aiheen valinnasta tutkimuksen tuloksiin ja niiden vaikuttavuuteen saakka (Kuula, 2006). Hyvän tieteellisen käytännön (HTK) mukaan tutkimuksissa tulee noudattaa rehellisyyttä, huolellisuutta sekä tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa, esittämisessä ja arvioinnissa (TENK, 2023). Tässä tutkimuksessa noudatetaan hyvän tieteellisen käytännön periaatteita. Bonsdorffin ja kollegoiden (2019) mukaan vastaava tutkija itse on vastuussa tutkimusetiikan toteutumisesta, kuten esimerkiksi tutkimusaineiston eettisestä käytöstä sekä säilyttämisestä. Heidän mukaansa tutkijan on tärkeää tietää, mitkä eettiset kysymykset on otettava huomioon oman tutkimuksen kohdalta ja toisaalta myös ymmärtää, mitkä eettiset kysymykset ja toimenpiteet eivät kosketa omaa tutkimusta ja miksi.

Bonsdorffin ja kollegoiden (2019) mukaan tutkittavien tiedottamiseen ja tiedon keräämisen suunnitteluun on suhtauduttava huolella, vaikka tiedonkeruu tapahtuisikin anonyymisti. Tässä tutkimuksessa sähköiseen kyselylomakkeeseen vastattiin anonyymisti. Kyselyssä tuotiin ilmi, että vastaaminen on vapaaehtoista ja kyselyyn osallistumisen voi keskeyttää missä vaiheessa tahansa. Sähköisen kyselylomakkeen alkuun on liitetty tutkimuksen

tietosuojailmoitus. Vastaajien taustatiedoissa ei kysytty tunnistettavuutta helpottavia kysymyksiä ja kysymyksenasetteluissa oli pyritty huomioimaan vastaajien anonymiteetti siten, ettei tutkimuksesta voi tunnistaa yksittäisiä ihmisiä. Tutkimuksessa tuli ottaa kuitenkin huomioon, että kyselyyn vastaajat voivat itse anonymiteetistä huolimatta vastata kysymyksiin tavalla, jossa tunnistamattomuus kärsii. Tutkijan täytyykin analysointivaiheessa ottaa tämä huomioon ja poistaa mahdolliset tunnistettavuutta lisäävät elementit. Bonsdorffin ja kollegoiden (2019) mukaan laadullisissa työelämän tutkimuksissa voi olla haasteita raportoida tuloksia tavalla, ettei kukaan tunnista vastauksista osallistujia. Tähän pyritän usein tunnistettavuutta lisäävien elementtien, kuten paikkakuntien ja organisaatioiden nimien poistamisella tai niiden muokkaamisella. Tässä tutkimuksessa pidettiin anonymiteetin suojaaminen mielessä läpi koko tulosten analysointiprosessin ja poistettiin yksittäinen kohta, jossa koettiin olevan liikaa tietoa anonymiteetin suojaamisen kannalta. Tutkimukseen osallistuville tulee antaa selkeästi käsitys tutkimuksen tarkoituksesta sekä tietojen käsittelystä (Bonsdorff ym. 2019). Kyselyn alussa kerrottiin tutkimuksen aihe sekä tehtiin selväksi, että anonyymiin kyselyyn vastaamalla hyväksytään annettujen vastausten käyttäminen osana tutkimusta. Yhteystietoni oli liitetty ilmoitukseen, jossa kutsuin osallistumaan tutkimuksen kyselyyn. Toin myös ilmi, että yhteyttä voi ottaa matalalla kynnyksellä, jos herää jotain kysyttävää.

Aineiston keruussa ja kysymyksiä suunniteltaessa on otettava huomioon, ettei kysymysten asettelussa huomaamatta ohjaa tutkittavien vastaamista tiettyyn suuntaan. Aaltio ja Puusa (2020) kuvaavat tutkimuksen tekijällä olevan väistämättä jonkinlainen esiymmärrys tutkittavasta aiheesta, joka vaikuttaa taustalla suuntaamassa tutkijan ajatuksia sekä ohjaamassa tiedon hankintaa. Puusan ja Julkusen (2020) mukaan tutkijan tulee pyrkiä tieteen objektiivisuuteen, millä tarkoitetaan kykyä irrottautua tutkimuksesta siten, ettei omat oletukset ja toimenpiteet vaikuta lopputulokseen. Cohenin ym. (2018) mukaan kyselyyn vastaajat eivät ole passiivisia tiedontuottajia, jonka vuoksi on tärkeää ottaa eettiset kysymykset huomioon.

5 TYÖN KUORMITTAVUUDEN KOKEMUKSET

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä oltiin kiinnostuneita tekijöistä, jotka kuormittavat varhaiskasvatuksen henkilöstöä heidän omassa työssään. Varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemuksista muodostettiin seitsemän eri kuormittavuuden kategoriaa, jotka olivat 1. Henkilöstön rakenteisiin ja resursseihin liittyvät kuormitustekijät, 2. Työn luonteeseen liittyvät kuormitustekijät, 3. Lapsiryhmään ja tuen tarpeisiin liittyvät kuormitustekijät, 4. Suunnitteluaika, kirjalliset työt ja kehittäminen, 5. Esihenkilöön liittyvät kuormitustekijät, 6. Henkilökohtaiset kuormitustekijät ja 7. Fyysisiin tiloihin liittyvät kuormitustekijät.

Kuormittavuuden kategoriat
1. Henkilöstön rakenteisiin ja resursseihin liittyvät kuormitustekijät
2. Työn luonteeseen liittyvät kuormitustekijät
3. Lapsiryhmään ja tuen tarpeisiin liittyvät kuormitustekijät
4. Suunnitteluaika, kirjalliset työt ja kehittäminen
5. Esihenkilöön liittyvät kuormitustekijät
6. Henkilökohtaiset kuormitustekijät
7. Fyysisiin tiloihin liittyvät kuormitustekijät

KUVIO 1. Varhaiskasvatuksen henkilöstön työn kuormitustekijöistä muodostetut kuormittavuuden kategoriat

5.1 Henkilöstön rakenteisiin ja resursseihin liittyvät kuormitustekijät

Vastauksissa korostui vahvasti erilaiset henkilöstöön ja sen rakenteisiin sekä resursseihin liittyvät kuormitustekijät. Henkilöstön liian vähäinen määrä laskennallisesti joko osan päivästä tai koko päivän kuormitti työntekijöitä. Aamu-

ja iltapäivien haasteellisuus henkilöstön määrän suhteen korostui vastauksissa. Kyselyyn vastaajat mainitsivat kokevansa epäpätevien työntekijöiden, poissaolojen ja työntekijöiden suuren vaihtelevuuden olevan kuormittavia. Poissaolo tilanteissa koettiin usein olevan sijaisten saatavuuden haasteita ja tämä näyttäytyi henkilökunnan järjestämisenä talon sisäisesti, jolla tarkoitettiin käytännössä työntekijöiden siirtymistä auttamaan toisiin ryhmiin ja yhteisvalvontoja. Talon sisäisten järjestelyiden koettiin hankaloittavan oman ryhmän toimintaa. Sijaisiin liittyen kuormitti sijaisten saatavuuden haasteet, jatkuvasti vaihtuvat sijaiset sekä epäpätevät tai kouluttamattomat sijaiset. Vaihtuvien sijaisten kohdalla korostui jatkuva perehdyttäminen sekä henkilökunnan vaihtuvuuden vaikutusten heijastuminen lapsiin. Sijaisten koulutuksen puutteella koettiin olevan myös vaikutusta siihen millaista vastuuta heille pystyi antamaan.

> ”Henkilökunnan poissaolot ja ns. ”yhteisvalvonnat” aamuisin ja iltapäivisin hajottaa oman ryhmän suunniteltua toimintaa ja tuentarvitsijoiltahan tuokin aika on pois.” (Varhaiskasvatuksen opettaja)

> ”Hlökunnan tiukka mitoitus ja usein ei sijaista saa poissaoloihin, sijaiset voivat olla millaisia tahansa kokemattomista kielitaidottomiin.” (Lastenhoitaja)

Varhaiskasvatuksen henkilöstö koki kuormittavaksi myös erilaiset työyhteisön väliset haasteet. Vastaajat mainitsivat kuormitusta aiheuttavan esimerkiksi kasvatustiimin välisistä ristiriidoista ja toimimattomasta tiimistä, jossa osalliset kohtelevat toisia ikävästi. Vastaajat kuvailivat työyhteisöstä aiheutuvaa kuormitusta aiheutuvan henkilöstön epäselvien toimintatapojen kautta sekä kommunikaation puutosten takia. Kuormittavaa työyhteisöä kuvailtiin myös esimerkiksi sanoin ”raskas työyhteisö” sekä ”tasa-arvoisuuden puute työyhteisössä”.

> ”Ristiriitoja tiimin käytänteissä, joita yritämme ratkoa. Kiireen tuntu kiristää osaa aikuisista ja liika ”vitkuttelu” osaa. Lapset tietenkin reagoivat tiimin sisäiseen ristiriitaan.” (Varhaiskasvatuksen opettajan sijainen)

> Työyhteisön välisellä keskinäisellä huumorilla, tuella ja yhteistyöllä on suuri positiivinen merkitys. Kuppikuntien muotoutuminen, selän

> takana puhuminen, vähättely ja arvostuksen puute kuormittavat.” (Varhaiskasvatuksen opettaja)

> ”Työyhteisön toimivuudella on erittäin tärkeä merkitys työhyvinvoinnin edistämisessä. Hyvä tiimi antaa voimaa ja tukea työn laadukkaaseen suorittamiseen ja siten vaikuttaa suoraan myös lasten hyvinvointiin.” (Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja)

Kyselyyn vastannut varhaiskasvatuksen henkilöstö piti työyhteisön merkitystä työn kuormittavuuden kokemusten kannalta merkittävänä työhyvinvoinnin edistäjänä sekä haastajana. Toimivan kasvattajatiimin merkitys nostettiin korkealle, kun taas toimimattoman tiimin merkitys kuormitustekijänä tunnistettiin. Toimimatonta tiimiä sekä työyhteisön erilaisia haasteita kuvailtiin esimerkiksi huonona asenteena työhön, tiimin erimielisyyksinä, henkilökemioiden kohtaamattomuutena, niin sanottuna ”sooloiluna”, ajatusten lyttäämisenä ja joustamattomuutena. Lintulan ja kollegoiden (2022) tutkimuksen mukaan työyhteisön sosiaalisella pääomalla, millä tarkoitetaan yksilöiden ja yhteisöjen sosiaalisia verkostoja, on suuri merkitys työkyvyn kannalta. Sosiaalisen pääoman vähenemisellä ja työkyvyn heikkenemisellä oli tutkimuksen mukaan yhteys.

5.2 Työn luonteeseen liittyvät kuormitustekijät

Työn luonteeseen liittyvissä kuormitustekijöissä korostuivat elementteinä kiire, työn määrä ja -hektisyys. Usealla vastaajalla oli kokemus liian suuresta työmäärästä ja siihen liittyvästä kiireestä, joka tekee työstä hektistä. Varhaiskasvatukseen koettiin liittyvän paljon muuttuvia tekijöitä ja keskeytyksiä, jotka ovat osallaan luomassa myös tällaista työnkuvaa. Henkilökunnan poissaolot, sijaisjärjestelyt ja talon sisäiset järjestelyt ovat osa muuttujia tekijöitä. Keskeytyksinä mainittiin esimerkiksi puhelimella hoidettavat asiat ja lasten tuonti- ja hakutilanteet. Kyselyyn vastanneet varhaiskasvatuksen henkilöstö mainitsivat myös niin sanotun ”ylimääräisten töiden” olevan kuormitusta aiheuttavia ja kiirettä lisääviä tekijöitä. Tällaisina tekijöinä mainittiin esimerkiksi pöytien pyyhkiminen, tiskikoneen tyhjennys ja täyttö sekä muu ylimääräinen siivoaminen.

> ”Varhaiskasvatus on hektistä, joten harvoin jotain hoidettavia asioita ehtii tehdä loppuun yhdellä kertaa. Arki on rikkonaista ja tuntuu, että pitäisi olla monessa paikassa samaan aikaan. Lapsiryhmän

> ulkopuolella tehtäville asioille ei jää juuri yhtään aikaa edes viikoittain." (Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja)

Varhaiskasvatuksen henkilöstö koki työn luonteeseen liittyvää kuormitusta myös esimerkiksi äänentasoon liittyen, taukojen puutteiden takia, sekä työn fyysisyyden kautta. Melu nostettiin esiin erittäin monissa vastauksissa. Taukoihin liittyen varhaiskasvatuksen henkilöstöä kuormitti sekä niiden puute että luonne. Osa vastaajista syö lounaan lasten kanssa ja kahvitauoille ei välttämättä päivän aikana keretä tai kahvi juodaan samalla lapsia vahtien. Työn luonteen fyysisyyteen ja sen kuormittavuuteen liittyen mainittiin lasten nostelu, epäergonomiset työasennot, lattialla istuminen ja sieltä nouseminen, kyykyssä oleminen sekä yleisesti liikkuminen. Esiin nostettiin myös kokemus vähäisistä vaikutusmahdollisuuksista omaan työhön.

> ”Työ on fyysistä, paljon liikkumista ja nostelua ja kantamista, epäergonomisia työasentoja, kyykyssä oloa, lattialta istumista ja lattialta nousemista. Meteli on aivan kamalaa, betoniset seinäpinnat saavat äänet kaikumaan. Lakisääteisiä taukoja ei läheskään aina ole mahdollista pitää, tai sitä yhtä 7min kahvitaukoa joka työpäiviini täysillä viikkotunneilla kuuluisi.” (Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja)

Huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö kuuluu vahvasti varhaiskasvatuksen arkeen. Huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä vastaajat kokivat kuormitusta esimerkiksi tilanteissa, joissa kommunikointi tapahtuu ilman yhteistä kieltä. Esiin tuotiin myös tilanteet, joissa varhaiskasvatuksen henkilöstön ja huoltajien on haastavaa löytää yhteisiä näkemyksiä. Vastauksissa mainittiin esimerkiksi tilanteet, joissa varhaiskasvatuksen henkilöstö on eri linjoilla tuen tarpeista huoltajien kanssa. Vastauksissa tuotiin esiin myös tilanteet, joissa lapsen eronneet huoltajat ovat huonoissa väleissä, joka aiheuttaa taas haasteita henkilöstölle lasta koskevien keskusteluiden järjestämisen kautta. Vastauksissa mainittiin huoltajien kanssa tehtävään yhteistyöhön liittyen kuormittavaksi kommunikointi tilanteissa, joissa lapsella on haasteita. Varhaiskasvatuksen henkilöstön ja huoltajien välistä luottamuksellista ilmapiiriä pidetään tärkeänä ja mahdollistavan yhteistyön myös haastavissa tilanteissa.

5.3 Lapsiryhmään ja tuentarpeisiin liittyvät kuormitustekijät

Lapsiryhmään liittyvissä kuormitustekijöissä esiin nousi suuret lapsiryhmät. Moni vastaajista koki ryhmän, jossa työskentelee olevan lapsimäärältään suuri ja tämän vaikuttavan työhön monella tapaa. Varhaiskasvatuksen henkilöstömitoituksen mukaan alle 3-vuoriaiden lasten osalta lasten ja henkilöstön välisen suhdeluvun tulee olla 1/4 ja kolme vuotta täyttäneiden lasten osalta 1/7 (Opetus- ja kulttuuriministeriö). Opetus- ja kulttuuriministeriö suosittelee kouluissa tapahtuvan esiopetuksen ryhmäkooksi enintään 13 lasta yhtä opettajaa kohden tai 20 lasta, jos esiopetusryhmässä on toinen koulutettu aikuinen. Esiopetusta voidaan järjestää joko koulussa, päiväkodissa tai muussa toimintaan sekä tavoitteisiin soveltuvassa paikassa. (Opetushallitus, 9.1.2024) Osa kyselyn vastaajista mainitsi lapsiryhmän olevan suuri aikuisiin nähden ja osa ryhmän tiloihin nähden. Iso osa vastaajista kuitenkin mainitsi ryhmäkoon olevan kuormittava tekijä erittelemättä sitä sen enempää. Vastauksista nousi esiin myös ryhmän luonteeseen liittyviä tekijöitä, joita kuvailtiin esimerkiksi sanoilla haastava ryhmä ja vilkas ryhmä. Laaja ikäjakauma ja jatkuvasti muuttuva ryhmä mainittiin myös vastauksissa.

> ”Iso ryhmäkoko, josta aiheutuu paljon meteliä, kiirettä ja härdelliä. Myös lasten laskennallisuus kuormittaa, eli se että kun täyttää 3 niin muuttuu 1 paikalle, muttei taidot kuitenkaan ole opittu yhdessä yössä (21 3v. lasta vrt. 21 5v. lasta on ihan eri asia). Jatkuvasti muuttuva ryhmä juurikin tämän lasten iän takia (eli kun lapset täyttävät 3, niin lisää lapsia tulee ryhmään).” (Varhaiskasvatuksen opettaja)

Varhaiskasvatuksen henkilöstö kertoi kyselyn vastauksissa erilaista kuormitustekijöistä liittyen lasten tuen tarpeisiin. Vastaajat kertoivat niin tuen tarpeiden järjestämisestä liian vähäisillä resursseilla ja sitä kautta syntyvästä riittämättömyyden tunteesta, resurssien saamisen haasteista sekä niiden saamisen kestämisestä. Kaikissa ryhmissä ei ollut avustajaa, vaikka sellaiselle olisi tarve. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (Opetushallitus, 2022) määritellään lapsen oikeus saada varhaiskasvatuksessa kolmiportaisen tuen mallin mukaisesti yleistä, tehostettua tai erityistä tukea. Tuen tarve arvioidaan, jonka jälkeen sitä tulisi järjestää ilman viivytyksiä. Syksyllä 2022 astui voimaan varhaiskasvatuslain uudistukset, joihin sisällytettiin uusi luku lapsen oikeudesta varhaiskasvatuksessa annettavaan tukeen. Tämän luvun tarkoituksena on

vahvistaa lapsen oikeutta varhaiskasvatuksessa saatavaan tukeen entisestään. (Alila, 2022)

> ”Koska tuen tarpeita on kokoajan enemmän, tarvittaisiin henkilökunnan resurssia enemmän, kuten avustajia, veon aikaa enemmän.” (Varhaiskasvatuksen opettaja)

> ”Erityistä tukea tarvitsevalle lapselle ei saatu henkilökohtaista avustajaa vaan lyhyt aikasia sijaisia jotka eivät kykene avustamaan häntä apuvälineiden käytössä. Tällöin opettajan tai yhden ryhmän lähihoitajan aika menee opastamiseen.” (Varhaiskasvatuksen opettaja)

> ”Tukea tarvitsevien lasten määrä tuo kuormitusta työhön. Jokaiselle lapselle ei riitä omaa aikuista tueksi koko päiväkotipäivän ajaksi. Esim. ruokaillessa todella moni lapsi kaipasi aikuisen viereensä ja tilan, jossa vähemmän lapsia paikalla.” (Varhaiskasvatuksen opettaja)

Useissa vastauksissa mainittiin tukea tarvitsevien lapsien suuri määrä tai kokemus tuen tarpeiden lisääntymisestä. Tämä yhdessä resurssien puutteeseen yhdistettiin usein kuormituksen kokemuksiin varhaiskasvatuksen arjessa. Myös inkluusio nostettiin esiin käsitteenä tässä yhteydessä.

5.4 Suunnitteluaika, kirjalliset työt ja kehittäminen

Vastauksissa oli useita mainioita sak-työaikaan liittyvistä haasteista. Sak-ajalla tarkoitetaan varhaiskasvatuksen opettajille työviikosta noin 13% varattua aikaa, joka on tarkoitettu varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen suunnittelu, arviointi- ja kehittämistyöhön sekä varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelmien laatimiseen (OAJ, 2023). Sak-työaikaan liittyen kuormitti kokemukset sen toteutumattomuudesta, joka saattoi johtua esimerkiksi muuttuvista tekijöistä, henkilökuntavajeesta tai muista hoidettavista asioista. Vastauksissa myös koettiin suunnitteluaikaa olevan liian vähän työmäärään nähden, jonka myötä koettiin kirjallisten töiden kasautuvan. Lisäksi varhaiskasvatusryhmän tiimipalavereille löydettävä aika ja tiimiajan vähyys mainittiin vastauksissa.

> ”Opettajalle ei voida mahdollistaa SAK aikaa kuin tunti viikossa. Kirjalliset työt kasaantuu. En voi jättää työntekijä tiimiäni ja ennen kaikkia lapsia pulaan poistumalla ryhmästä…turvallisuus kysymys.” (Varhaiskasvatuksen opettaja)

> ”Yleensä suunniteltu toiminta kaatuu usein siihen että ei ole tarpeeksi henkilökuntaa. Sitten pitää heittää jotain hatusta. Hoitajillekin olisi hyvä saada hieman suunnittelua. Hoitajien arvostus yleisellä tasolla on painettu alas. Medioissa nostetaan aina opettajat esille mutta hoitajista ei puhuta mitään. Kasvattajien määrä pitäisi olla yksi ope, yksi sosionomi ja kaksi hoitajaa.” (Varhaiskasvatuksen opettaja)

> ”Pedagogisen tuen ja sak-ajan puute, varsinkin kun ryhmässä ei ole opettajaa – esihenkilö vertasi meitä perhepäivähoitajiin, jotka työskentelevät yksin myöskin vailla opettajaa tai pedagogista tukea. Paperitöiden määrä lisääntyy jatkuvasti, eikä niiden tekemiseen löydy aikaa.” (Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja)

Ylemmiltä tahoilta tulevat kehittämisvaatimukset sekä erilaiset projektit ja hankkeet kuormitti varhaiskasvatuksen henkilöstöä. Kiire, resurssien puute sekä kokemus lisääntyneistä paperitöistä oli taustalla myötävaikuttamassa kokemukseen. Kyselyyn vastanneiden kesken korostui yleinen kokemus, jonka mukaan erilaiset kehittämisvaatimukset sekä palaverit olivat pois suunnitteluajasta, jonka takia suhtautuminen oli usein kielteistä ja kuormitusta aiheuttavaa. Vaikka vastauksissa korostui enemmän kielteiset kokemukset liittyen kehittämiseen, mainittiin vastauksissa kuormitusta aiheutuvan myös kehitysvastaisuudesta. Ruoholan ja kollegoiden (2021) mukaan viime aikoina varhaiskasvatuksen arviointi on lisääntynyt merkittävästi tekijänä, jonka avulla laatua pyritään kehittämään. Hujala ja kollegat (2020) toteavat, kuinka laadun kehittäminen varhaiskasvatuksessa edellyttää toiminnan arviointia. Heidän mukaansa varhaiskasvatuksen laadun arviointi tekee toiminnan tavoitteet sekä niiden toteutumisen näkyväksi: se kertoo millaiset asiat vaativat kehittämistä ja missä vahvuudet tulevat esille. Yksi kyselyn vastaaja kertoi kuormittuvansa kyselyistä, joista ei koskaan näy mitään konkreettista. Vastauksissa tuli ilmi myös palavereiden määrä sekä työajan ulkopuoliset koulutukset ja palaverit.

5.5 Esihenkilöön liittyvät kuormitustekijät

Varhaiskasvatuksen henkilöstöstä osaa kuormitti kokemukset siitä, ettei esihenkilö ole tarpeeksi saatavilla. Tämä saattoi johtua esimerkiksi esihenkilön omista palavereista ja menoista tai jos johdettavana on useampi yksikkö mikä tarkoittaa, ettei esihenkilö ole tällöin joka päivä fyysisesti läsnä varhaiskasvatusyksikössä. Kyselyyn vastaajilla oli kokemusta esimerkiksi siitä,

ettei työntekijöitä informoitu tarpeeksi esihenkilön saatavilla olemisesta tai hän ei ollut tavoitettavissa puhelimitse. Konkreettisella tasolla esihenkilön saatavilla olemisen haasteet saattoivat näkyä esimerkiksi varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemuksena siitä, että erilaiset arkeen liittyvät järjestelyt jäävät ryhmän työntekijöiden vastuulle.

> ”Heikko tiedonkulku, se, ettei aina tiedä onko johtaja töissä/vapaalla, toisessa yksikössä, etätöissä, jossain muualla ja koska mahtaa tulla meidän yksikköön.” (Varhaiskasvatuksen opettaja)

Varhaiskasvatuksen henkilöstöllä oli myös kokemuksia esihenkilön riittämättömästä tuesta ja ettei esimerkiksi alan erilaisia haasteita täysin ymmärretä. Muutamissa vastauksissa tuli esiin myös esihenkilön epätasa-arvoinen kohtelu työntekijöiden välillä.

> ”Johtajan ja yhteiskunnan ymmärtämättömyys alan kuormittavuudesta tilanteesta. Pako alalta on näkyvä ja todellinen.” (Varhaiskasvatuksen opettaja)

> ”Johtajan toiminta: eriarvoisuus työntekijöiden kesken, huono työvuorosuunnittelu, ongelmat rakenteissa. Jos asioihin puuttuu tai kyseenalaistaa epäkohtia, joutuu kärsimään.” (Varhaiskasvatuksen opettaja)

> ”Hyvä esihenkilö auttaa jaksamaan omassa työssä. Empatia ja ymmärrys että työntekijäkin on vain ihminen. Työntekijänä tunne että esihenkilö on sinun puolella merkitsee paljon.” (Varhaiskasvatuksen kiertävä lastenhoitaja)

> ”Johtajan on oltava vahva pedagoginen suunnannäyttäjä ja tuki työn järjestelyssä.” (Varhaiskasvatuksen opettaja)

Johtamisen merkitys kuormittavuuden kokemusten näkökulmasta työhyvinvointia edistävänä tai haastavana tekijänä tunnistettiin vahvasti. Hyvällä esihenkilöllä koettiin olevan mahdollisuus vaikuttaa työyhteisön työhyvinvointiin positiivisesti. Esihenkilön tuki, kannustaminen, kuunteleminen ja tavoitettavuus koettiin tärkeänä. Nislinin ja kollegoiden (2015) tutkimuksen perusteella esihenkilön positiivinen sosiaalinen tuki näyttäytyi parempina työn resursseina sekä laadukkaampana pedagogisena työnä varhaiskasvatusryhmissä. Kyselyn vastauksissa arjen todellisuuden ymmärtäminen nähtiin merkittävänä tekijänä, millä tarkoitettiin esimerkiksi ryhmien realistista arkea haasteineen sekä

tietoisuutta millaisia ongelmia työyhteisössä on. Juuti (2016) toteaakin tärkeäksi esihenkilön kykeneväisyyden elää mukana siinä todellisuudessa, mikä työyhteisössä vallitsee. Mankan (2015) mukaan hyvää johtamista voi pitää tärkeänä työn voimavarana. Osallistava ja kannustava johtaja vähentää työstressiä sekä tekee työntekijälle tärkeän ja arvostetun olon työyhteisössä. Tällöin työntekijällä on myös tunne, että hänellä on vaikutusmahdollisuuksia omassa työssään.

5.6 Henkilökohtaiset kuormitustekijät

Henkilökohtaisella tasolla vastauksissa varhaiskasvatuksen henkilöstöllä korostui riittämättömyyden tunne, joka aiheutti kuormituksen kokemuksia. Riittämättömyyden tunteita aiheutti kiire ja siitä johtuva tunne, että velvoitteita on enemmän kuin ehtii tehdä. Kiire myös vaikutti taustalla esiin tuotuun riittämättömyyden tunteeseen siitä, kykeneekö antamaan kaikille lapsille heidän tarvitsemaansa huomiota.

> ”Riittämättömyyden ja uupumisen tunne koko työ yhteisössä aistittavissa. Opettajana pitäisi kannustaa ja luoda uskoa että työmme on hyvää sekä arvokasta. Täytyy sanoa että alkaa olla haasteellista koska päivät ja viikot ”hengissä selviytymistä”. Myös lasten oppiminen ja siinä eteneminen kärsii tästä kaikesta.” (Varhaiskasvatuksen opettaja)

Muita henkilökohtaisia tekijöitä, joita varhaiskasvatuksen henkilöstö piti kuormittavana oli esimerkiksi sosiaalisena pidetyn työn kuormittavuus omaan luonteenpiirteisiin nähden, pitkä työmatka, omat fyysiset rajoitteet sekä kokemus joutua olemaan itse liian suuressa vastuussa päivittäisestä arjesta.

5.7 Fyysisiin tiloihin liittyvät kuormitustekijät

Varhaiskasvatus yksikön fyysiset tilat saattoivat aiheuttaa henkilöstölle kuormituksen kokemuksia ja olla vaikuttamassa päivittäiseen arkeen. Fyysisiin tiloihin liittyvät haasteet liittyivät esimerkiksi tilojen kokoon: tilat saattoivat olla liian pieniä lapsimäärään nähden, joka taas aiheutti muita kuormituksen kokemuksia kuten liiallista melua, paljon suunnittelua ja lasten levottomuuden lisääntymistä.

Vastauksissa ilmeni myös kokemuksia epäsopivista ja huonosti suunnitelluista tiloista, tilojen rajallisuudesta sekä jakotilojen puuttumisesta.

> ”Yksikössä on portaat myös pienten ryhmissä ja avustettavia lapsia enemmän kuin aikuisia. Pienryhmätoiminta keskeytyy uloslähtötilanteissa: rappusissa tarvitaan apua!” (Varhaiskasvatuksen opettajan sijainen)

> ”Ruokailu tapahtuu isossa ruokalassa. Hurja meteli. Ei lapsilähtöistä eikä sisällä kovinkaan paljon mahdollisuuksia ruokakasvatukseen.” (Varhaiskasvatuksen vip lastenhoitaja)

> ”Toimimme samoissa tiloissa kahden muun ryhmän kanssa, joten ryhmien välistä yhteistyötä on paljon. Aikataulutus ja tilojen käyttö vaativat paljon suunnittelua ja sopimista ryhmien välillä, mikä aiheuttaa paljon haasteita muutenkin hektisessä työssä.” (Varhaiskasvatuksen opettaja)

Leinosen & Mäkelän (2022) mukaan erilaisten oppimisinstituutioiden rakentamisessa käytetään nykyään ohjattua tilasuunnittelua entisestä poiketen. Tällaista ohjaavaa suunnittelutyötä kutsutaan pedagogiseksi visioksi, jonka avulla pyritään ottamaan huomioon tilojen sopivuus sen olennaiseen käyttötarkoitukseen. Näin ollen voidaan sanoa, että varhaiskasvatusyksiköiden fyysisissä tiloissa voi olla merkittäviä eroja riippuen esimerkiksi yksikön iästä tai tilan alkuperäisestä käyttötarkoituksesta.

6 TYÖSTÄ PALAUTUMINEN

Toisessa tutkimuskysymyksessä ollaan kiinnostuneita tekijöistä, jotka auttavat varhaiskasvatuksen henkilöstöä palautumaan. Työstä palautuminen jakautuu vapaa-ajalla tapahtuvaan sekä työpäivän aikaiseen palautumiseen. Vapaa-ajalla tapahtuvasta palautumisesta muodostettiin kolme eri kategoriaa, joita olivat 1. Yksilötason työstä palautuminen, 2. Sosiaalisten suhteiden merkitys työstä palautumisessa sekä 3. Työstä palautumisen haasteet.

Työpäivän aikaisesta palautumisesta muodostettiin neljä kategoriaa, joita olivat 1. Taukojen merkitys, 2. Rauhoittumisen mahdollisuus, 3. Henkilöstön ja sosiaalisten suhteiden merkitys sekä 4. Päivän struktuuri ja työtehtävien jakaminen.

Vapaa-ajalla palautuminen	Työpäivän aikainen palautuminen
1. Yksilötason työstä palautuminen	1. Taukojen merkitys
2. Sosiaalisten suhteiden merkitys	2. Rauhoittumisen mahdollisuus
3. Työstä palautumisen haasteet	3. Henkilöstön ja sosiaalisten suhteiden merkitys
	4. Päivän struktuuri ja työtehtävien jakaminen

KUVIO 2. Työstä palautumisen kategoriat

6.1 Vapaa-ajalla tapahtuva palautuminen

Varhaiskasvatuksen henkilöstön yksilötason työstä palautumisessa vapaa-ajalla korostui levon, liikunnan ja itselle mielekkään tekemisen merkitys. Riittävä nukkuminen, hiljaisuudessa oleminen sekä sohvalla tai sängyssä makoileminen koettiin palautumista edistäväksi. Mielekkäässä tekemisessä korostuivat eri harrastukset ja mielenkiinnon kohteet, joiden tekeminen koettiin työstä

palauttavana. Kyselyn vastauksissa työn ja vapaa-ajan erottaminen sekä pyrkimys jättää työasiat töihin koettiin tärkeänä palautumiseen vaikuttavana tekijänä. Työn ja vapaa-ajan erottamiseen suhtauduttiin ajatusten tasolla sekä tekemisten kautta erilaisin keinoin.

> ”Ottamalla tyystin ns. välimatkaa työhön esim. ajatusten tasolla. En halua käsitellä mitään työasioita vapaa-ajalla, sillä tein sitä niin paljon aikanaan, eikä siitä mitään mitalia saa. Oma jaksaminen on tärkeämpää. Ulkoilen, luen, teen asioita oman perheen kanssa, nautin hiljaisuudesta.” (Varhaiskasvatuksen opettaja)

> ”Kävelymatkalla töistä kotiin ”saan” vielä miettiä työpäivän asioita ja kotiovella sen lopetan.” (Varhaiskasvatuksen opettaja)

Sosiaalisten suhteiden merkitys vapaa-ajalla tapahtuvassa työstä palautumisesta nousi esiin vahvasti. Useat vastaajat nostivat sosiaaliset suhteet esiin vastauksissaan jollain tavalla. Läheisten kanssa vietetty aika niin perheen kuin ystävien kesken koettiin usein työstä palauttavana keinona ja vievän ajatuksia pois työstä. Toisaalta vastauksissa esiintyi myös sosiaalisten suhteiden ylläpitämisen ja oman jaksamisen välillä esiintyvää tasapainottelua. Sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen saatettiin nähdä työstä palautumisen keinona, mutta sen toteuttamiseen koettiin tarvittavan myös riittävästi voimavaroja ennestään. Kyselyn vastauksissa nousi esiin myös työn sosiaalinen luonne varhaiskasvatuksessa, joka osalla vastaajista toi esiin tarpeen yksin olemiselle palautumisen keinona.

> ”Vaikka sosiaalinen kuormitus päivän aikana on suuri, tekee silti hyvää nähdä kavereita vapaa-ajalla.” (Varhaiskasvatuksen opettaja)

> ”Tapaan ystäviä ja lähipiiriä. Työpäivän jälkeen on sosiaalinen ähky…ei pysty…” (Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja)

Usealla kyselyyn vastanneella oli haasteita työstä palautumisessa. Tällaisissa vastauksissa korostui joko huonoksi koettu työstä palautuminen tai kokemus siitä, että työstä ei palaudu ollenkaan. Kokemukset voimavarojen puutteesta tehdä vapaa-ajalla erilaisia asioita tulivat selkeästi esiin kyseisillä vastaajilla. Näissä vastauksissa levon tarve koettiin suurena ja niin sanotusti millekään ”ylimääräiselle” ei riitä jaksamista. Tämä saattoi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että

kotitöistä pystyi suoriutumaan, mutta vapaa-ajalla ei ole voimavaroja miettiä esimerkiksi liikuntaa tai ylläpitää sosiaalisia suhteita.

> ”Työpäivän jälkeen menen sohvalle syön, nukun ja ennen kymmentä vaihdan yövaatteet päälle ja siirryn jatkamaan nukkumista sänkyyn. Energiaa ei ole mihinkään muuhun arki-iltaisin. Ja näin tiedän monen muunkin iltojen menevän arjessa.” (Varhaiskasvatuksen opettaja)

> ”Erakoidun, yritän nukkua ja kaipaan hiljaisuutta ja rauhaa. Voimia ei riitä mihinkään eikä ketään jaksa nähdä. Viikonloput ei riitä palautumiseen. Tästä kärsii ihmissuhteet, oma terveys ja ennen kaikkea perhe.” (Varhaiskasvatuksen opettaja)

> ”Tämän talven aikana olen huomannut etten välttämättä palaudu viikonlopun aikana. Se huolestuttaa sillä pidän työstäni äärettömän paljon.” (Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja)

Viikonlopun riittämättömyys palautumista ajatellen nousi esiin vahvasti vapaa-ajalla tapahtuvan palautumisen vastaukissa. Vastauksissa nousi esiin myös työstä palautumisen muuttuminen huonommaksi verrattuna aikaisempaan.

6.2 Palautuminen työpäivän aikana

Työpäivän aikaisessa palautumisessa korostui konkreettisena keinona tauot. Vastauksissa varhaiskasvatuksen henkilöstö nosti esiin työpäivän aikaiset tauot monissa eri merkityksissä. Tauot tunnistettiin työstä palauttavaksi keinoksi niiden toteutuessaan. Taukojen toteutumattomuus oli myös yleistä ja tällöin vastauksissa usein tauon palauttava elementti tunnistettiin, mutta samalla tuotiin esiin oman työpaikan epäihanteellinen tilanne. Mahdollisuus lakisääteiseen taukoon sekä taukoon ilman häiriötekijöitä toistui vastauksissa. Tauolla ilman häiriötekijöitä tarkoitettiin esimerkiksi mahdollisuutta poistua konkreettisesti lapsiryhmästä tai tilannetta, jossa voi olla hetken miettimättä sekä puhumatta työasioista. Mikrotauot ja niiden merkitys työpäivän aikaisessa palautumisessa koettiin tärkeänä. Vastauksissa mainittiin esimerkiksi mikrotauot pukemisen aikana ja hengittely.

> ”Jos saisi tauot pidettyä, se auttaisi. Usein niitä ei saa pidettyä, kun on erilaisia palavereja juuri siihen aikaan.” (Varhaiskasvatuksen opettaja)

> ”Mikrotauot. Osata nauttia hyvistä hetkistä kun kaikilla on kaikki hyvin ja hyvä leikki yms. menossa. Silloin voi mikrotauottaa ja huokaista.” (Vaka ope)

Suurin osa varhaiskasvatuksen henkilöstöstä koki tauoilla olevan suuri merkitys itselle. Vastauksista tuli ilmi työn luonteeseen liittyvä vastuu sekä kiire, joka vaikuttaa taustalla mahdollisuuteen irrottautua tauolle. Vastauksissa nostettiin esiin taukojen yhteys jaksamiseen työpäivän aikana, mutta myös niiden heijastuminen vapaa-ajalla tapahtuvaan palautumiseen. Taukojen toteutumattomuudella nähtiin yhteys heikompaan palautumiseen vapaa-ajalla.

> ”Tauko on tärkeä. Joskus on päiviä että ei kerkeä tai ei vaan halua jättää työkaveria pulaan tauon ajaksi.” (Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja)

> ”Todella suuri, ilman niitä päivät ovat erittäin raskaita ja oma vapaa-aika kuluu pelkästään työstä palautumiseen, myös viikonloput.” (Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja)

> ”Valtavan suuri merkitys. Valitettavasti tauot jää usein pitämättä työmäärän vuoksi. Jos työt jää pahasti kesken, ne vaivaa vapaa-ajalla. Myös isossa talossa taukohuone on usein täynnä ja siellä härdelli, joka ei palauta laisinkaan.” (Varhaiskasvatuksen opettaja)

Rauhoittumisen mahdollisuus työpäivän aikana koettiin vastauksissa työpäivän aikaista palautumista edistäväksi. Hiljaiset hetket sekä rauhallinen toiminta päivän keskellä nostettiin esiin. Rauhoittumisen mahdollisuus nostettiin esiin niin yksilötasolla siitä näkökulmasta, että omalla toiminnalla pyritään välttämään kiirettä sekä lasten kanssa toiminnan kautta. Palauttavaksi koetut rauhalliset hetket lasten kanssa olivat vastauksissa esimerkiksi piirtelyä, kirjan lukemista sekä rauhoittavaa pienryhmätoimintaa.

> ”En enää multitaskaa vaan rauhassa hoidan asian kerrallaan. Jos jotain ei kerkeä, se saa jäädä. Lasten hyvinvointi ja turvallisuus menee kaiken edelle.” (Varhaiskasvatuksen opettaja)

Työyhteisön henkilöstöllä ja sosiaalisilla suhteilla koettiin olevan paljon merkitystä työpäivän aikaiseen palautumiseen. Mahdollisuus jutella työkavereiden kanssa työpäivän aikana koettiin tärkeäksi. Varhaiskasvatuksen henkilöstö piti tärkeänä mahdollisuutta keskustella työasioista päivän aikana sekä myös välillä pienen hetken työhön liittymättömistä asioista. Oman ryhmän kasvatustiimillä koettiin

olevan tärkeä merkitys työpäivän aikaiseen palautumiseen ja sen mahdollistumiseen. Hyvä kasvatustiimi, jossa työntekijät tulevat keskenään toimeen nostettiin esiin tärkeänä. Vastauksissa nousi esiin myös kasvatustiimin sekä muun työyhteisön tuen sekä kannustavan ilmapiirin merkitys. Esihenkilön tuki ja palaute koettiin tärkeäksi. Palautumista edistäväksi nostettiin myös mukavat kohtaamiset sekä positiivinen palaute huoltajilta. Varhaiskasvatuksen henkilöstö piti huumoria tärkeänä voimavarana sekä työpäivän aikaisena palautumiskeinona. Työkavereiden keskinäinen jaettu huumori toistui vastauksissa.

> ”Hyvin toimiva ja toimintaa tukeva tiimityö. Luottamus esihenkilöön ja luottamus pedagogisen tuen saantiin tarvittaessa (no nämä eivät nyt toteudu, mutta toteutuessaan edistäisivät). Kivat työkaverit ja jokaisen panos hyvän työilmapiirin eteen. Sijaiset, siis että niitä otetaan kun tarvitaan.” (Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja)

> ”Oman tiimin hyvä/yhteinen huumori auttaa jaksamaan ja saa mielen paremmaksi työpäivän aikana. Tällä hetkellä meillä on loisto tiimi joka on tukena hyvinä kuin huonoinakin hetkinä, se auttaa palautumaan.” (Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja)

Päivän struktuurilla ja työtehtävien jakamisella koettiin olevan merkitystä työpäivän aikaiseen palautumiseen sekä sen mahdollistumiseen. Hyvin suunniteltu arjen struktuuri sekä toimivat rutiinit nostettiin esiin. Raskaiden tai haastavien tilanteiden jakaminen tasapuolisesti koettiin tärkeäksi ja tällä pyrittiin varmistamaan, ettei yksittäiselle työntekijälle kasaudu liikaa kuormitusta. Varhaiskasvatuksen työnkuvaan kuuluvat ulkoilut nostettiin työpäivän aikaisena palautumista edistävänä elementtinä.

> ”Selkeästi sovitut käytänteet muiden kasvattajien kanssa, eli apua saa haastavissa kasvatustilanteissa ja jokainen tietää missä olla minäkin päivän hetkenä.” (Varhaiskasvatuksen opettaja)

7 TULOSTEN TARKASTELUA JA POHDINTAA

Tässä luvussa käyn läpi tuloksista esiin nousseita keskeisimpiä kokemuksia työn kuormittavuudesta sekä työstä palautumisesta. Lisäksi nostan esiin omaa pohdintaani tuloksiin peilaten. Tutkimuksen tulosten ja oman pohdinnan lisäksi nostan esiin aiempaa tutkimusta käsillä oleviin aiheisiin liittyen. Tässä luvussa tuodaan esiin myös tämän tutkielman perusteella muodostetut johtopäätökset, arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta sekä esitetään jatkotutkimusehdotuksia.

7.1 Keskeisimpiä kokemuksia työn kuormittavuudesta

Aiempaa tutkimusta mukaillen sekä ajankohtaisen aiheen julkisiin keskusteluihin peilaten tässä tutkimuksessa nousi esiin kuormitusta aiheuttavana tekijänä resurssien puute, joka näyttäytyi etenkin lukuisissa haasteissa henkilöstöön liittyen. Henkilöstön rakenteisiin liittyen alimitoitus, puutteellinen koulutus sekä runsas vaihtuvuus nousivat esiin. Paanasen & Tammen (2017) tutkimuksessa sairauspoissaolot nousivat esiin usein varhaiskasvatuksen opettajien kuvauksissa koskien työn kuormittavuutta. Sairauspoissaolot nähtiin työn kuormittavuutta lisäävänä sekä kuormituksen seurauksena. Sijaisiin liittyen kuormitti jatkuva vaihtuvuus sekä koulutuksen puute. Myös sijaisten saatavuuden haasteet nousivat suuresti esiin osana henkilöstön liian vähäistä määrää. Tuloksissa huomion arvoista oli vastauksista esiin paistava turhautuminen talon sisäisiin järjestelyihin, joilla tarkoitettiin poissaolo tilanteissa oman henkilöstön järjestelyä ryhmien välillä sinne missä avun tarve on suurin. Kuvatun laisella toiminnalla koettiin olevan ymmärrettävästi vaikutusta ryhmän suunnitelmien toteutumiseen sekä päivän sujuvuuteen. Talon sisäistä henkilöstön järjestelyä voi pitää mielestäni haastavana tekijänä, sillä siihen liittyy vahvasti kaksi eri tekijää, joita ovat turvallisuus sekä pedagogiikka. Turvallisuuden tulisi olla aina ensisijalla, joten joskus voi olla perusteltua siirtää henkilöstöä ryhmiin, joissa

avun tarve on suurin. Kuitenkin on huomionarvoista, että varhaiskasvatus on suunnitelmallista toimintaa, jossa pedagogiikka on keskiössä. Pedagogisesti laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutuminen voi olla uhattuna, jos henkilöstön siirtäminen on yleistä sekä ennakoimatonta ja vaikeuttaa oman ryhmän arjen toimintaa. Tässä tutkimuksessa henkilöstön rakenteisiin ja resursseihin liittyvät kuormitustekijät näyttäytyivät huolestuttavan yleisinä.

Työyhteisön ja kasvatustiimin väliset ristiriidat koettiin kuormitusta aiheuttavaksi tekijöiksi. Kasvattajatiimin välinen hyvä yhteistyö taas nähtiin kuormitusta vähentävänä tekijänä. Varhaiskasvatuksen moniammatillisessa kasvattajatiimissä on suuri määrä erilaista asiantuntijuutta. Erilaisen asiantuntijuuden sekä taitojen tunnistaminen sekä kehittäminen voi tuoda tiimiin vahvuutta. (Kupila, 2020) Havisalmen & Reunamon (2023) mukaan kasvattajatiimin haasteet voivat vaikeuttaa yhteisen pedagogisen arvopohjan luomista sekä heikentää työilmapiiriä. Aikaisemman tutkimuksen perusteella on voitu osoittaa tiimityön laadukkuuden olevan negatiivisesti yhteydessä emotionaaliseen kuormittavuuteen (Nislin ym. 2015). Laitinen (2023) ja kollegat ovat tutkineet työyhteisön psykologisen turvallisuuden merkitystä työstä palautumisessa sosiaali- ja terveysalalla. Työyhteisön psykologisella turvallisuudella tarkoitetaan tiimin keskeistä ilmapiiriä, jossa koetaan turvalliseksi ottaa riskejä (Edmondson, 1999). Laitisen (2023) ja kollegoiden tutkimuksen mukaan työyhteisön psykologinen turvallisuus lievensi työn kuormitustekijöiden haitallisia vaikutuksia, sekä suojasi huonolta palautumiselta. Ranta ja Uusiautti (2022) tunnistivat tutkimuksessaan toimivan tiimityön kautta syntyviä mahdollisia vaikutuksia, joita olivat lasten myönteiset oppimiskokemukset, itsenäisyyden ja vuorovaikutuksen tukeminen, työntekijöiden ja lasten huoltajien välinen myönteinen suhde sekä varhaiskasvatuksen henkilöstön viihtyminen työssä.

Kiire ja hektisyys loivat kuormituksen kokemuksia varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Työn määrällä ja muuttuvilla tekijöillä nähtiin vaikutusta kiireen tuntuun ja hektisyyteen. Nislinin (2016) mukaan varhaiskasvatuksessa työtehtävät ovatkin usein luonteeltaan sellaisia, että ne vaativat nopeaa reagointia, asioiden ennakointia sekä joustavuutta päätöksenteossa. Taukojen puute sekä luonne nousi esiin tuloksista. Ajattelen varhaiskasvatuksen ja työn päiväkodissa luovan oman haasteen taukokulttuurille. Lapsiryhmästä irtaantuminen tauolle tulee olla ennakoitua ja muiden tiedossa. Hektisessä

ympäristössä tai henkilöstön liian vähäisen määrän takia sopivaa hetkeä voi olla vaikea löytää päivittäin sillä tavalla, että jokainen tiimin jäsen kerkeäisi pitää tauon. Kyselyn vastauksista tuli esiin myös tauon luonteeseen liittyviä tekijöitä, jotka koettiin kuormitusta aiheuttavaksi. Tällaisia tekijöitä oli esimerkiksi ruokailu lasten kanssa tai kahvitauon viettäminen samalla lapsia vahtien. Tuloksista nousi esiin myös työn fyysisyys ja siihen liittyvät haasteet sekä melu. Talentia-lehden artikkelissa Rantasen (2.11.2022) mukaan melua voidaan pitää merkittävänä kuormitustekijänä varhaiskasvatuksessa, joka vaikuttaa niin aikuisiin kuin lapsiin. Se voi aiheuttaa erilaisia kielteisiä seuraamuksia, kuten lihasjännitystä, päänsärkyä, ärtyneisyyttä sekä väsymystä. Melulla voi olla vaikutusta myös muistiin sekä keskittymiskykyyn. Melu vaikuttaa myös kuunteluolosuhteisiin, joka voi vaikuttaa oppimismahdollisuuksiin negatiivisesti esimerkiksi kielellisten taitojen kehittymisen näkökulmasta, puheen havaitsemisen vaikeutumisen kautta sekä kuulomuistin heikkenemisen myötä.

Kuormitusta varhaiskasvatuksen henkilöstölle aiheuttianhempien kanssa tehtävä yhteistyö tilanteissa, joissa ei ole joko yhteistä kieltä tai yhteistyössä on muita haasteita, kuten esimerkiksi erimielisyyksiä. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (Opetushallitus, 2022) eli vasussa korostetaan huoltajien kanssa tehtävän yhteistyön merkitystä. Sen tarkoituksena on yhteinen sitoutuminen lapsen terveelliseen ja turvalliseen kasvuun, kehitykseen ja oppimiseen. Perheiden monimuotoisuus, vanhemmuuteen liittyvät kysymykset sekä lasten yksilöllisyys tulisi ottaa yhteistyössä huomioon. Yhteisen kielen puuttuessa tulisi tarvittaessa olla mahdollisuus tulkkiin. Tulkin käyttäminen tarpeen vaatiessa on sekä perheen että työntekijän oikeus ja tärkeä tekijä oikeusturvan toteutumisen näkökulmasta (Kivijärvi, 2020).

Kolmiportaisen tuen järjestäminen liian vähäisillä resursseilla koettiin kuormitusta aiheuttavaksi tekijäksi. Varhaiskasvatuksen henkilöstön vastauksista nousi esiin kokemus tuen tarpeiden lisääntymisestä. Inkluusio terminä nostettiin myös esiin vastauksissa kuormitusta aiheuttavana tekijänä. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (Opetushallitus, 2022) velvoitetaan varhaiskasvatuksen toteuttamaista inkluusion periaatteiden mukaisesti, jolla tarkoitetaan muun muassa sitä, että lapset voivat osallistua yhdessä varhaiskasvatukseen riippumatta tuen tarpeista.

Kiire, hektisyys ja resurssien puute toimivat yläkäsitteenä myös kuormitustekijöille, jotka liittyvät sak-työaikaan ja kehittämiseen. Suunnitteluajan toteutumattomuus, ajan kuluminen muihin työtehtäviin sekä riittämätön sak-työaika liittyi vastauksissa yleensä tilanteisiin, joissa ryhmästä poistuminen suunnittelemaan ei mahdollistu tai siinä on haasteita. Toiminnan tavoitteellisuuden, asetettujen tavoitteiden toteutumisen sekä yleisen sujuvuuden kannalta suunnittelu on välttämätöntä. Varhaiskasvatuksen opettaja on vastuussa ryhmäkohtaisesta suunnittelusta yhdessä ryhmän muun henkilöstön kanssa. (Helenius & Lummelahti, 2018) Luhtavaara (16.4.2021) toteaa sak-työajan olevan varhaiskasvatuksen opettajan velvollisuus oikeuden sijaan. Hän tuo esiin, kuinka opettaja ei voi tehdä työtään hyvin ilman siihen oleellisesti kuuluvaa suunnittelua, arviointia ja kehittämistä. Havisalmi ja Reunamo (2023) toteavat varhaiskasvatuksen suunnittelu-. arviointi ja kehittämistyön kaipaavan toimivia rakenteita. Heidän mukaansa varhaiskasvatuksessa usein arjen kiire ja hektisyys ovat tekijöitä, jotka ovat estämässä kehittämistyötä.

Esihenkilön saatavilla oleminen ja tavoitettavuus kuormittivat varhaiskasvatuksen henkilöstöä. Fonsénin & Keski-Rauskan (2018) mukaan tulevaisuuden näkymät varhaiskasvatuksen johtamisen suhteen näyttävät tuovan työnkuvaan lisää kuormitusta, sillä taloudelliset paineet vaikuttavat taustalla tilanteeseen, jossa useampia johdettavia yksiköitä sekä varhaiskasvatuksen palveluita siirtyy johtajien vastuulle. Vuonna 2017 julkaistussa valtakunnallisessa varhaiskasvatuksen henkilöstön ja lapsen tuen toteuttamisen selvityksessä alle puolella vastanneista varhaiskasvatuksen johtajista ja esihenkilöistä oli vain yksi johdettava varhaiskasvatuksen palvelu. Tulos tekee näkyväksi johtamiskokonaisuuksien monimuotoisuuden sekä johtamistehtävissä olevien työnkuvan laajuuden. (Eskelinen & Hjelt, 2017) Esihenkilön kyvyttömyys ymmärtää varhaiskasvatuksen henkilöstön päivittäistä arkea koettiin kuormitusta aiheuttavana tekijänä. Johtaminen on perinteisesti jaettu asiajohtamiseen sekä ihmisten johtamiseen, vaikka todellisuudessa näitä kahta ulottuvuutta ei voi täysin erottaa toisistaan (Manka & Manka, 2023). Englanninkielinen sana management on liitetty kuvaamaan asioiden johtamista ja sana leadership ihmisten johtamista (Juuti, 2016). Asioiden johtamisessa voidaan nähdä tuloksellisuuden sekä tavoitteellisuuden korostamista eri tasoilla (Laakso ym. 2020). Manka & Manka (2023) kuvailevat modernia johtajuutta, joka

parhaimmillaan on tilannejohtamista, jossa yhdistyy sekä toiminnan että ihmisten johtaminen. Perinteisen johtamismallin mukaan taas työ nähdään välttämättömänä toimintana, jota tehdään vain palkan vuoksi. Tässä johtamisen mallissa harvojen nähdään kykenevän tai haluavan tehdä luovuutta vaativaa työtä. Suomalaisia johtajia on syytetty taitojen puutteesta ihmisten johtamisessa sekä perinteisen johtamismallin mukaisesta johtamisesta. Laakson ja kollegoiden (2020) tutkimuksen perusteella varhaiskasvatusjohtajien eli tutkimukseen osallistuneiden varhaiskasvatuksen ylimpien viranhaltijoiden työ painottui enemmän asioiden johtamiseen ihmisten johtamisen sijaan. Juutin (2016) mukaan ihmisten johtamista voidaan pitää asioiden johtamista haastavampana, sillä kyse on elollisista ihmisistä asioiden ja esineiden sijaan, joiden ajatuksia ei voida suoraan tietää. Kuitenkin hyvä johtaminen tulisi nähdä vuorovaikutuksena, jossa molemmilla osapolilla on vaikutusta toisiinsa (Manka & Manka, 2023). Ihmisten johtaminen koostuu erilaisista psyykkisistä ja fyysisistä tekijöistä, siihen vaikuttaa esimerkiksi mielikuvat, tunteet, sosiaalinen vuorovaikutus, erilaiset ihmissuhteet sekä kulttuuri (Juuti, 2016). Fonsénin ja Keskirauskan (2018) mukaan varhaiskasvatuksen johtajien tehtäväkentän voi nähdä muuttuneen laajemmaksi sekä vaativammaksi. Hjelt ja Karila (2021) näkevät viime aikoina tapahtuneen varhaiskasvatuksen kehittämisen haastavan varhaiskasvatusyksiköiden johtajia, sillä laadukas varhaiskasvatus edellyttää johtajuutta, joka luo edellytykset sille.

Henkilökohtaisella tasolla varhaiskasvatuksen henkilöstöä kuormitti riittämättömyyden tunne. Riittämättömyyden tunne oli usein liitettävissä kiireen ja hektisyyden aspekteihin, joka aiheuttaa tunteen, ettei työtään kerkeä tekemään parhaalla mahdollisella tavalla. Kangas ja kollegat (2022) ovat tutkineet varhaiskasvatuksen opettajien työssään kohtaamia haasteita sekä kehittämisehdotuksia työlle. Opettajat kokivat varhaiskasvatuksen alalla työssään kuormitusta liittyen palkkaukseen, työn arvostukseen sekä työhyvinvointiin liittyen. Opetus- ja kulttuuriministeriön valtakunnallisessa selvityksessä varhaiskasvatuksen henkilöstöstä sekä lasten tuen tarpeiden toteutumisesta tuli ilmi alanvaihtoaikeet ammattiryhmittäin. Varhaiskasvatuksen opettajat suunnittelivat eniten alan vaihtamista tiettyjen aikamääreiden sisällä. Suurimmat syyt alanvaihtoaikeisiin oli varhaiskasvatusalan palkkaus, työn

henkinen ja fyysinen kuormittavuus sekä varhaiskasvatusalan vähäinen arvostus. (Eskelinen & Hjelt, 2017)

Varhaiskasvatuksen fyysisillä tiloilla niiden ollessa puutteellisia tai jollain tavalla epäsopivia kontekstiin nähden oli vaikutusta henkilöstön kuormituksen kokemuksiin. Varhaiskasvatusta ja esiopetusta voidaan järjestää monenlaisissa ympäristöissä ja erilaisissa tilaratkaisuissa. Lämsä (2021) toteaa varhaiskasvatuksen tilojen ja niiden käytön tekevän näkyväksi arkikäytänteiden tavalla pedagogista toimintaa. Vaikka varhaiskasvatuksen ammattilaiset rakentavat pedagogista oppimisympäristöä yhdessä lasten kanssa toiminnallaan, ei voida poissulkea erilaisten fyysisten tilojen merkitystä pedagogisen toiminnan ja arjen sujuvuuden mahdollistajina. Lämsän (2021) mukaan varhaiskasvatuksen erilaisten tilojen pedagogisessa hyödyntämisessä voidaan parhaillaan estää erilaisten ikävien tilanteiden synty sekä edistää positiivisia asioita, kuten kaveritaitojen kehittymistä.

Tuloksissa työn kuormituksen kokemuksista nousi tuttuja aiheita aiemman tutkimuksen perusteella. Kyselyyn vastanneiden asuinkunta ei ole tiedossa, mutta vastausten perusteella ei ollut merkittävää hajontaa kuormituksen kokemuksissa, vaikka vastaukset jakautuivatkin oletettavasti ympäri Suomea. Mielestäni yllättävänä voidaan pitää sitä, että palkkaukseen liittyvät kysymykset eivät nousseet merkittävästi esiin tämän tutkimuksen tuloksissa. Varhaiskasvatuksen heikko palkkaus ja palkan sekä työnkuvan vaativuuden ristiriitaisuus on ollut paljon esillä, joten oletin sen nousevan vahvemmin esiin myös tässä tutkimuksessa kuormitusta aiheuttavana tekijänä.

7.2 Keskeisimpiä kokemuksia työstä palautumisesta

Vapaa-ajalla tapahtuvassa palautumisessa varhaiskasvatuksen henkilöstö piti tärkeänä levon, liikunnan ja mielekkään tekemisen merkityksen. Vapaa-ajalla tapahtuvan palautumista tukien Sonnentag (2001) esittää tutkimuksessaan kolme vapaa-ajalla tapahtuvaa toimintoa, joilla on mahdollisesti palauttava vaikutus. Näitä toimintoja ovat vain vähän ponnistelua vaativat tehtävät, fyysinen aktiivisuus ja sosiaalisten suhteiden ylläpito. Näiden toimintojen mahdollisesti palauttava vaikutus nähtiin perustuvan aktiviteettien luonteeseen, joita yleensä tehdään vapaaehtoisemmin ja itseään varten verrattuna pakollisiin arjen

askareisiin. Selkeän eron tekeminen työn ja vapaa-ajan välille korostui tuloksissa tärkeänä. Zijlstran & Sonnentagin (2006) mukaan työn ja kodin raja on tärkeä funktio, joka auttaa psykologisessa etäisyyden ottamisessa työasioihin. Etäisyys taas on välttämätön edellytys rentoutumiselle.

Sosiaalisten suhteiden merkitys vapaa-ajan työstä palautumisessa nousi tuloksissa esiin merkittävänä, mutta sillä oli myös kääntöpuoli. Kuormituksen ollessa suurta sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen saattoi tuntua myös raskaalta. Nislin (2016) toteaa varhaiskasvatuksen olevan luonteeltaan vahvasti vuorovaikutteista työtä, joissa odotuksia tulee useasta eri suunnasta. Yhtälö voi haastaa varhaiskasvatuksen henkilöstön jaksamista monella tapaa. Virtanen ja kollegat (2019) ovat tutkineet ikääntyvien luokanopettajien, aineenopettajien sekä rehtoreiden työkuormituksesta palautumista. Heidän mukaansa opettajien työhön liittyy emotionaalista kuormittavuutta, sillä työnkuvassa oleellista on päivittäinen vuorovaikutus muiden ihmisten, kuten oppilaiden ja kollegoiden kanssa. Myös varhaiskasvatuksen maailmassa vuorovaikutus moniammatillisen tiimin, lasten ja huoltajien kanssa on päivittäistä. Kaiken kaikkiaan vapaa-ajalla tapahtuvassa palautumisessa oli haasteita usealla kyselyyn vastanneella varhaiskasvatuksen ammattilaisella. Tämä saattoi tulla esiin esimerkiksi voimavarojen puutteena työn ulkopuolisille sekä pakollisille asioille.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön mukaan tauoilla, rauhoittumisen mahdollisuudella, työyhteisön sosiaalisilla suhteilla sekä päivän toimivalla ja hyvin suunnitelulla struktuurilla oli vaikutusta työpäivän aikaiseen palautumiseen ja sen mahdollistumiseen. Mielestäni tuloksista nousi esiin hyvin työpäivän aikaisen sekä vapaa-ajalla tapahtuvan palautumisen yhteen kietoutuneisuus. Varhaiskasvatuksen henkilöstö koki taukojen toteutumattomuudella olevan kielteinen vaikutus palautumisen mahdollistumiseen vapaa-ajalla. Taukojen jaksamista edistävä vaikutus ei siis rajoittunut vain työpäivään. Myös kokemukset viikonlopun riittämättömyydestä työstä palautumisessa nousivat esiin tuloksissa. Jos arkiviikot kuluvat jaksamisen äärirajoilla paahtaen ja palautumisen mahdollisuudet keskittyvät vain viikonloppuihin, voi ymmärrettävästi kaksi päivää tuntua riittämättömältä. Optimaalinen työstä palautuminen sisältäisi palautumisen hetkiä työpäivän aikana sekä vapaa-ajalla päivittäin.

7.3 Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen perusteella varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnissa on paljon kuormittavia tekijöitä, joita on tunnistettu myös aiemman tutkimuksen perusteella sekä nostettu esiin julkisissa keskusteluissa. Tällaisia tunnistettuja kuormitustekijöitä, jotka nousivat vahvasti esiin myös tässä tutkimuksessa, on etenkin henkilöstöön ja sen rakenteisiin sekä resursseihin liittyvät tekijät. Henkilöstön liian vähäinen määrä, koulutuksen puute, suuri vaihtuvuus sekä sijaisten saatavuuden haasteet heikentävät varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia. Henkilöstön rakenteisiin ja resursseihin liittyviä kuormitustekijöitä voidaan pitää taustatekijänä suurelle osalle myös muita tutkimuksessa esiin nousseita kuormitustekijöitä, kuten kiirettä ja hektisyyttä, sak-työajan toteutumisen haasteita sekä taukojen toteutumattomuutta.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön työstä palautumista työpäivän aikana haastaa usein taukokulttuuri, jossa tauoille pääseminen ei ole taattua. Tauoille pääseminen on riippuvaista henkilöstön määrästä sekä päivän kulusta, minkä vuoksi on yleistä, että tauot jäävät usein pitämättä. Taukokulttuurille luonteenomaisena piirteenä lounas syödään usein lasten kanssa sekä kahvitauko vietetään usein samalla lapsia vahtien. Voidaan siis olettaa, että useille työntekijöille tämän kaltaiset tauot eivät mahdollista hengähdyshetkeä, joka toisi virtaa työpäivään. Johtopäätöksenä oletan, että haastavalla taukokulttuurilla ja työpäivän aikaisen palautumisen toteutumattomuudella on vaikutusta tuloksissa esiin tulleisiin kokemuksiin vapaa-ajalla tapahtuvan palautumisen haasteista. Esiin tuotuja palautumisen haasteita vapaa-ajalla olivat esimerkiksi kokemus viikonlopun riittämättömyydestä työviikosta palautumiseen sekä päivän energiavarastojen kuluminen kokonaisuudessaan työpäivään.

7.4 Luotettavuus ja jatkotutkimusehdotukset

Juutin ja Puusan (2020) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan käsitellä uskottavuuden, luotettavuuden ja eettisyyden käsitteiden kautta. Luotettavuuden arviointi on osa hyvän tutkimuskäytänteiden periaatteita ja siihen kuuluu tutkijan perustelu miksi tutkimusta voidaan pitää luotettavana (Aaltio & Puusa, 2020). Tässä laadullisessa tutkimuksessa on käsitelty ajankohtaista

aihetta sisällönanalyysin keinoin. Saadut tutkimustulokset tukevat aiempaa tutkimusta varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointiin liittyen, joka lisää sen luotettavuutta. Tutkimuksessa on otettu huomioon eettiset kysymykset läpi tutkimusprosessin.

Tämä tutkimus antaa katsauksen sille millaiset tekijät varhaiskasvatuksen henkilöstöä tämänhetkisessä työelämässä kuormittaa. Lisäksi keskitytään palautumisen näkökulmaan kuormituksen kokemusten rinnalla. Työpäivänaikaisessa palautumisessa voidaan nähdä olevan paljon puutteita, jotka kulminoituvat usein hektiseen arkeen sekä haasteelliseen taukokulttuuriin. Jatkotutkimuksena voisi olla merkittävää tutkia tarkemmin kuinka lakisääteiset tauot varhaiskasvatuksen henkilöstöllä toteutuvat ja millaisia vaikutuksia taukojen toteutumattomuudella on kokonaisvaltaisesti palautumiseen. Tässä tutkimuksessa kuuluu varhaiskasvatuksen henkilöstön ääni työelämän kuormittavista tekijöistä. Jatkossa voisi olla tarpeellista tutkia varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnin edistämisen keinoja sekä niiden vaikuttavuutta.

LÄHTEET

Aaltio, I. & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa: Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus.

Alasuutari, P. (2011). Laadullinen tutkimus 2.0. Vastapaino.

Alila, K. (2022). Lainsäädännöllinen kehys tuen uudistukselle varhaiskasvatuksessa. Teoksessa: Heiskanen, N. & Syrjämäki, M. (toim.) Pienet tuetut askeleet. Varhaiskasvatuksen uudistuva tuki ja kehittyvät käytännöt. PS-kustannus.

Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demetrouti, E., Xanthopoulou, D. (2007). Job Recources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High. Journal of Educational Psychology. Vol. 99 (2), s. 274-284. https://www.researchgate.net/publication/46688181_Job_Resources_Boost_Work_Engagement_Particularly_When_Job_Demands_Are_High

Bonsdorff von, M., Bonsdorff von, M. & Järvensivu, A. (2019). Tutkimusetiikka yhä tärkeämpää työelämän tutkimuksessa. Työelämän tutkimus – Arbetslivsforkning. Vol. 16 (1), s. 1-3. https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85262/44247?acceptCookies=1

Cohen, L., Mainion, L., Morrison, K. (2018). Research methods in education: Eighth edition.

Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. Administrative Science Quarterly. Vol. 44 (2), s. 350-383.

Elo, S., Kajula, O., Tohmola, A., & Kääriäinen, A. (2022). Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. Hoitotiede. Vol. 34 (4), s. 215-225. https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128987/78028

Eskelinen, M. & Hjelt, H. (2017). Varhaiskasvatuksen henkilöstö ja lapsen tuen toteuttaminen. Valtakunnallinen selvitys 2017. Opetus- ja kulttuuriministeriö.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80737/okm39.pdf?sequence=3&isAllowed=y

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

Fonsén, E. & Keski-Rauska, M-L. (2018). Varhaiskasvatuksen yhteinen johtajuus vastakohtaisten diskurssien valossa. Työelämäntutkimus. Vol. 16 (3), s. 185-200.m https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85232/44213?acceptCookies=1

Hakanen, J. & Kaltiainen, J. (2.10.2014). Todennäköinen työuupumus on lisääntynyt. Työterveyslaitos. https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/todennakoinen-tyouupumus-on-lisaantynyt

Hakanen, J. & Schaufeli, W. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. Journal of affective disordes. Vol. 141, (2), s. 415-424.

Hakanen, J. (2004). Työuupumuksesta työnimuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työterveyslaitos.

Havisalmi, J. & Reunamo, J. (2023). Mistä varhaiskasvatuksen kaaoksessa on kysymys? Journal of Early Childhood Education Research. Vol. 12 (2), s. 51-57. https://doi.org/10.58955/jecer.v12i2.120383

Helenius, A. & Lummelahti, L. (2018). Varhaiskasvatus: perusteita. Helsinki: BoD – Books on Demand.

Hjelt, H. & Karila, K. (2011). Varhaiskasvatustyön johtamisen paradoksit. Journal of Early Childhood Education Research. Vol. 10 (2), s. 97-119. https://journal.fi/jecer/article/view/114158

Huhtala, M., Lähteenkorva, L., & Feldt, T. (2011). Johtajien työn eettinen kuormittavuus ja sen yhteydet työhyvinvointiin. Työelämän tutkimuksia. Vol. 9 (2), s. 136-152. https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87342/46266

Hujala, E., Fonsén, E., & Vlasov, J. (2020). Varhaiskasvatuksen laadun arviointi ja pedagoginen kehittäminen. Teoksessa: Hujala, E. & Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja.

Ilmarinen, J., & Vainio, V. (2019). Työhyvinvointia kaikille sukupolville. Työturvallisuuskeskus TTK. https://www.selry.fi/wp-content/uploads/2021/05/tyohyvinvointia-kaikille-sukupolville.pdf

Jokio, J., Palmgren, H., Kaleva, S., Kanste, O., Kaakinen, P. & Pölkki, P. (2018). Naisyrittäjien hyvinvointi. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti. Vol. 55 (2), s. 130-142. https://doi.org/10.23990/sa.70264

Juuti, P. (2016). Johtamisen kehittäminen. PS-kustannus.

Järvensivu, A., Piirainen, T., Nikkanen, R., & Viitala, T. (2011). Työntekijöiden kokema työelämän laatu suomalaisen teollisuuskonsernin Suomen ja Puolan yksiköissä. Työelämän tutkimus. 9 (1), 19-36. https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87357/46279

Kangas, J., Ukkonen-Mikkola, T., Sirvio, K., Hjelt, H., & Fonsen, 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. https://doi.org/10.33350/ka.109089

Karjalainen, M. (2020). Jaksamisen rajat. Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu. Basam Books.

Kim, S., Park, Y., & Niu, Q. (2017). Micro-Break activities at work to recover from daily work demands. Journal of Organizational Behavior. Vol. 38 (1), s. 28-44. https://doi.org/10.1002/job.2109

Kinnunen, U., & Mauno, S. (toim.) (2009). Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen yliopisto, psykologian laitos.

Kinnunen, U., & Feldt, T. (2009). Työkuormituksesta palautuminen: Psykologinen näkökulma. Teoksessa: Kinnunen, U., & Mauno, S. Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen yliopisto, psykologian laitos.

Kinnunen, U. Työstä palautuminen. Teoksessa: Mäkikangas, A., Mauno, S., & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus.

Kivijärvi, T. (2020). Vieras- ja monikielisen lapsen ja perheen tukeminen. Teoksessa: Hujala, E. & Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. PS-kustannus.

Kiviniemi, K. (2018). Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa: Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittavalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. PS-kustannus.

Kupila, P. (2020). Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus oppivassa työyhteisössä. Teoksessa: Hujala, E. & Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. PS-kustannus.

Kuula, A. (2006). Tutkimusetiikka. Aineistojen hankita, käyttö ja säilytys. Vastapaino.

Kymäläinen, S. (12.10.2021). Varhaiskasvatuksen työvoimapula syvenee – opettaja: ”Kuka tätä työtä tekisi, jos minä kävelen ulos päiväkodista?”. Yle. https://yle.fi/a/3-12129267

Kärkkäinen, R., Saaranen, T., & Louhevaara, V. (2014). Työuupumus työyhteisössä: työyhteisön jäsenten kokemukset, roolien omaksuminen ja sosiaalinen tuki. Työelämän tutkimus. Vol. 12 (2), s.103-155. https://www.researchgate.net/publication/361739568_Tyouupumus_tyoyhteisossa

Laakso, P., Pihlaja, P., & Laakkonen, E. (2020). Inklusiivisen pedagogiikan johtaminen varhaiskasvatuksessa. Journal of Early Childhood Education Research. Vol 9 (2), s. 373-398. https://journal.fi/jecer/article/view/114138/67337

Laine, P. (2015). Oppimismahdollisuudet, osaaminen ja työhyvinvointi. Journal. Aikuiskasvatus. https://doi.org/10.33336/aik.94120

Laine, P., Lindberg, M., & Silvennoinen, H. (2020). Työhyvinvoinnista tarvitaan väestötason seurantatietoa. Työhyvinvoinnin käsite ja mittaamisen problematisointia ja kehittelyä. Hallinnon tutkimus. Vol. 35 (4), s. 287-303.

Laitinen, J., Selander, K., Toivanen, M., Yli-Kaitala, K., Nevanperä, N., & Korkiakangas, E. (2023). Työyhteisön psykologinen turvallisuus tukee työstä palautumista ja vähentää kuormitustekijöiden haitallista vaikutusta sosiaali- ja terveysalalla. Tutkiva hoitotyö. Vol. 21 (2), s. 3-10.

Larjovuori, R-L. & Heikkilä-Tammi, K. (2024). Työhyvinvoinnin rakentuminen ja edistäminen itseohjautuvassa organisaatiossa. Työelämän tutkimus. Arbetslivsforskning. Vol. 22 (2), s. 136-168. https://doi.org/10.37455/tt.131483

Leinonen, T. & Mäkelä, M. (2022). Hyvän oppimisen tilat. PS-kustannus.

Lintula, L., Salo, P., Halonen, J., Aalto, V., Ervasti, J., Kouvonen, A., Oksanen, T. (2022). Työyhteisön sosiaalinen pääoma ja työntekijöiden työkyky: pseudokokeellinen tutkimus. Sosiaalilääketieteellinen aikakausilehti. Vol. 59 (4), s. 365-375. https://doi.org/10.23990/sa.98692

Luhtavaara, A-J. (16.4.2021). 9 myyttiä sak-työajasta. https://www.vol.fi/uutiset/9-myyttia-sak-tyoajasta/

Lämsä, T. (2021). Kokopäiväpedagogiikka ja sen kehittäminen varhaiskasvatuksessa. Kasvatus & Aika. Vol. 15 (2), s. 79-86. https://doi.org/10.33350/ka.102527

Manka, M-L. (2015). Stressikirja: mistä Mvirtaa? Helsinki: Talentum.

Manka, M-L. & Manka, M. (2023). Työhyvinvointi. Alma Talent.

Mauno, S., Huhtala, M., & Kinnunen, U. (2017). Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa: Mäkikangas, A., Mauno, S., & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus.

Maslach, C. & Leiter, M. P. (2017). New insights into burnout and health care: Strategies for improving civility and alleviating burnout. Medical Teacher. Vol. 39 (2), s. 160-163.

Mäkikangas, A., Feldt, T., & Hyvönen, K. Persoonallisuuden merkitys työhyvinvoinnissa. Teoksessa: Feldt, T., Mauno, S. & Mäkikangas, A. (2017). Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus.

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

Nislin, M. (2016). Hermoja raastavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa? Sosiaalitieteellinen aikakausilehti. Vol, 53 (3), 218-222. https://journal.fi/sla/article/view/59161

Nislin, M., Sajaniemi, N., Suhonen, E., Sims, M., Hotulainen, R., Hyttinen, S., & Hirvonen, A. (2015). Work Demands and Resources, Stress Regulation and Quality of Pedagogical Work Among Professionals in Finnish Early

Childhood Education and Settings. Journal of Early Childhood Education Research. Vol. 4 (1), s. 42-66.

OAJ. (2023). Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstöä koskevat työaikamääräykset. https://www.oaj.fi/ajankohtaista/julkaisut/2023/varhaiskasvatuksen-opetushenkilostoa-koskevat-tyoaikamaaraykset/

OAJ. (16.1.2023). Varhaiskasvatuksen resurssiongelmat eivät voi tulla enää yllätyksenä kuntapäättäjille. https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2023/varhaiskasvatuksen-resurssiongelmat-eivat-voi-tulla-enaa-yllatyksena-kuntapaattajille/ Viitattu 21.4.2024

Ojala, S. & Jokivuori, P. (2012). Työhyvinvointi ja organisaatioiden talous työntekijöiden silmin. Teoksessa: Pyöriä, P. (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus.

Onnismaa, E-L., Tahkokallio, L., Reunamo, J., Lipponen, L. (2017). Ammatin induktiovaiheessa olevien lastentarhanopettajan tehtävissä toimivien arvioita työnkuvastaan, osaamisestaan ja työn kuormittavuudesta. Varhaiskasvatuksen tiedelehti. https://journal.fi/jecer/article/view/114078/67277

Opetushallitus. (9.1.2024). Esiopetuksen järjestäminen. https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/esiopetuksen-jarjestaminen

Opetushallitus. (2022). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_2.pdf

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (n.d.). Uusi varhaiskasvatuslaki. https://okm.fi/uusivarhaiskasvatuslaki

Paananen, M. & Tammi, T. (2017). Työn kuormittavuuden kokemusten, työn tehostamisen ja sairauspoissaolojen moniulotteiset yhteydet lastentarhanopettajan työssä. Journal of Early Childhood Education Research. Vol. 6 (1), s. 43-60. https://journal.fi/jecer/article/view/114069/67268?acceptCookies=1

Pekkarinen, L. & Pulkkinen, J. M. (2023). Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022. Kevan tutkimuksia 1/2023. https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen_alan_tyohyvinvointi_2022.pdf

Pennonen, M. (2011). Recovery from Work Stress. Antecedentes, Processes and Outcomes. Tampereen Yliopisto paino Oy – Juvenes Print. https://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8602-9

Penttinen, V., Pakarinen, E., & Lerkkanen, M-K. (2022). Ohjausvuorovaikutuksen laatu ja esiopettajien työhyvinvointi: kontekstitekijöiden ja työstä palautumisen merkitys. Journal of Early Childhood Education Research, 2022-02, Vol.11 (1), 97-122. https://journal.fi/jecer/article/view/114009/67205

Pursio, H. (2021). Työkyky ja työkuormituksesta palautuminen: työn vaatimukset ja voimavarat muuttuneessa metsänhakkuutyössä. https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-2149-9

Puusa, A. Julkunen, S. Uskottavuuden arviointi laadullisessa tutkimuksessa. Teoksessa: Puusa, A. & Juuti, P. (2020). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus.

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

Puttonen, S., Hasu, M., & Pahkin, K. (2016). Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%C3%B6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf

Pyöriä, P. (2012). Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus.

Raatikainen, P. (2005). "Ihmistieteet - tiedettä vai tulkintaa?" Teoksessa Meurman-Solin & Pyysiäinen (toim.) Ihmistieteet tänään. Gaudeamus. 2005.

Ranta, S., & Uusiautti, S. (2022). Toimiva tiimityö onnistuneen varhaiskasvatuksen perustana. Suomen kasvatustieteellinen aikakauskirja. Vol. 53 (1), s. 79-85. https://doi.org/10.33348/kvt.113950

Rantala, A. & Hätinen, M. (2017). Työterveyshuoltotoiminta. Työterveyspsykologin tehtävät työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämisessä. Teoksessa: Mäkikangas, A., Mauno, S., & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus.

Rantanen, E. (2.11.2022). Ääniergonomiaa päiväkotiin. Talentia-lehti. (luettu 13.8.2024). https://www.talentia.fi/talentia-lehti/aaniergonomiaa-paivakotiin/

Ruohola, V., Fonsén, E., Lahtinen, L., Salomaa, P., & Reunamo, J. (2021). Johtajien arvioinnit varhaiskasvatuksen laadun prosessitekijöistä ja niiden yhteys lasten toimintaan sitoutuneisuuteen. Journal of Early Childhood Education Research. Vol. 10 (3), s. 282-316. https://journal.fi/jecer/article/view/114180/67379

Ryynänen, J., Simonen, A., & Karkkola, P. (2020). Psykologiset perustarpeet työelämässä – autonomian edistämisellä kohti työn imua. Työelämän tutkimus. Vol. 18 (3), s. 246-160. https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/97977/55987

Schaufeli, W.B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire a Cross-National Study. Educational and Psychological Meaure-ment. Vol. 66 (4), 701–716.

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

Sianoja, M. (2018). The virtues of rest: Recovery from work during lunch breaks and free evenings. [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Trepo: https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0786-8

Siltaloppi, M., Kinnunen, U., Feldt, T., & Tolvanen, A. (2011). Identifying patterns of recovery experiences and their links to psychological outcomes across one year. International Archives of Occupational and Environmental Health. Vol. 84 (8), s. 877-888.

Sinokki, M. (2011). Sosiaaliset tekijät työssä ja työntekijöiden terveys. Työelämän tutkimus. Vol. 9 (2), s. 174-179. https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87345/46269?acceptCookies=1

Sirvio, K., Ukkonen-Mikkola, T., Kangas, J., Hjelt, H., & Fonsen, E. (2023). ”Äänestin jaloillani!” Ammatin vaihtaneiden varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmia työn ja toimintakulttuuriin muutokseen. Työelämän tutkimus. Vol. 21 (1). s. 84-108. https://doi.org/10.37455/tt.111478

Sonnentag, S., Cheng, B. H., & Stacey, L. P. (2022). Recovery from Work: Advancing the Field Toward the Future. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. Vol. 9 (1), s. 33-60.

Sonnentag, S., Arbeus, H., Mahn, C., & Fritz, C. (2014). Exhaustion and Lack of Psychological Detachment From Work During Off-Job Time: Moderator Effects of Time Pressure and Leisure Experiences. Journal of Occupational Health Psychology. Vol. 19 (2), s. 206-216. https://doi.org/10.1037/a0035760

Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary stydy. Journal of Occupational Health Psychology, 6, 196-210.

Steed, L. B., Swider, B. W., Keem, S. & Liu, J. T. (2021). Leaving Work at Work: A MetaAnalysis on Employee Recovery From Work. Journal of Management, 47(4), 867–897. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0149206319864153

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

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). (9.10.2023). Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk

Torii, Kate, Fox, Stacey & Cloney, Dan 2017. Quality is key in Early Childhood Education in Australia. Mitchell Institute Policy Paper 11/2017. Melbourne: Mitchell Institute.

Työturvallisuuskeskus. Työkuormituksen hallinta. https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoympariston-turvallisuus/tyokuormituksen-hallinta/

Ukkonen-Mikkola, T., Yliniemi, R. & Wallin, O. (2020). Varhaiskasvatuksen työ muuttuu – muuttuuko asiantuntijuus? Työelämän tutkimus. Vol. 18 (4), s. 323-339. https://doi.org/10.37455/tt.89217

Uusitalo-Arola, L., Tuisku, K., & Rossi, H. (18.8.2022). Työuupumus (burnout). Duodecim. Terveyskirjasto. https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681

Virtanen, A., Kaisa, P., Törnroos, K., de Bloom, K., & Kinnunen, U. (2019). Erilaisten taukojen merkitys työkuormituksesta palautumisessa ikääntyvillä opettajilla. Työraportteja 104/2019 Woring Papres. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/105544/978-952-03-1065-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Virtanen, A., Van Laetham, M., de Bloom, J., & Kinnunen, U. (2021). Drammatic breaks: Break recovery experiences as mediators between job demands and affect in the afternoon and evening. Stress and Health. 2021;1–18.

Virtanen, A. (2021). Teachers' Recovery Processes: Investigating the role of different breaks from work for well-being and health among Finnish teachers. [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Trepo: https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-2189-5

Vänskä, M. (2022). Työhyvinvointi ja sen kehittäminen julkisessa organisaatiossa. [Väitöskirja, Vaasan yliopisto]. Osuva: https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-395-018-4

Zijlstra, F. & Sonnentag, S. (2006). After work is done: Psychological Perspectives on recovery from work. European Journal of Work and Organisational Psychology. Vol. 15 (2), s. 129-138.

LIITTEET

Liite 1: Kyselylomakkeen kysymykset

1. Millä ammattinimikkeellä työskentelet varhaiskasvatuksessa?
2. Kuinka kauan olet työskennellyt varhaiskasvatuksessa?
3. Millaisessa lapsiryhmässä työskentelet?
4. Millaiset tekijät aiheuttavat kuormituksen kokemuksia omassa työssäsi?
5. Millainen merkitys johtamisella ja työyhteisöllä on työn kuormittavuuden näkökulmasta (esimerkiksi työhyvinvointia edistävä/haastava vaikutus)?
6. Miten palaudut työstäsi vapaa-ajalla ja millaisin keinoin?
7. Millaiset keinot edistävät työpäivän aikana palautumista?
8. Mikä merkitys tauoilla on sinulle?
9. Vapaa sana! Ajatuksia, mielipiteitä tai kommentoitavaa aiheeseen liittyen.