



Reetta Haataja

Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

PRO GRADU

KASVATUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA

Varhaiskasvatus, maisterin tutkinto-ohjelma

2023

Oulun yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

(Reetta Haataja) Pro gradu -tutkielma, 67 sivua, 2 liitettä (3 sivua) marraskuu 2023

Työhyvinvointi on merkittävässä roolissa, kun puhutaan laadukkaasta varhaiskasvatuksesta. Työhyvinvointi vaikuttaa merkittävästi työmotivaatioon ja työn tulokseen. Hyvinvointia voidaan parantaa työpaikoilla monin eri keinoin. Tällaisia keinoja ovat esimerkiksi täydennyskoulutukset, virkistystoiminta, riittävä ja ammattitaitoinen henkilöstö ja työnohjaus. Haastava tilanne suomalaisessa varhaiskasvatuksessa on haastanut opettajien ja muiden kentällä toimivien ammattiryhmien työhyvinvointia. Tutkimusten mukaan useat varhaiskasvatuksen opettajat ovat kokeneet uupumusta, riittämättömyyden tunnetta ja moni on harkinnut alan vaihtoa.

Tässä tutkimuksessa selvitin varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työhyvinvointiin liittyen, ja tekijöihin, jotka lisäävät tai vähentävät työhyvinvointia. Työ varhaiskasvatuksessa on henkisesti raskasta työtä. Arkea päiväkodeissa haastaa kiire, henkilöstön puute ja haastavat lapset. Keräsin aineistoa alkukesästä 2023 haastattelemalla teemoitetun kysymysprotokollan mukaisesti varhaiskasvatuksen opettajan työtehtävässä työskenteleviä opettajia. Aineisto koostuu opettajien kokemuksista, mielipiteistä ja toiveista työhyvinvointiin liittyen. Aineisto on analysoitu käyttäen laadullista sisällönanalyysia.

Tulosten mukaan työhyvinvointia parantavia tekijöitä oli paljon, ja monessa työpaikassa töitä työhyvinvoinnin edistämiseksi on nähtävillä jo paljon. Moni varhaiskasvatuksen opettaja nostaa esiin kuitenkin samoja teemoja, joita pitäisi alalla parantaa, jotta työssä voitaisiin hyvin. Työhyvinvointia pidetään tärkeänä ja merkityksellisenä tekijänä työssä jaksamiseen ja alalla pysymiseen. Varhaiskasvatuksen opettajilla on paljon työtehtäviä, joihin työaika ei aina riitä. Henkilöstön rajallinen määrä, poissaolot ja sijaisten puute kuormittavat henkilöstön jaksamista työssä ja vaikeuttaa laadukkaan varhaiskasvatuksen järjestämistä. Ammattitaitoista henkilökuntaa on vähän ja tuki työnantajalta ei ole aina riittävää. Näitä tutkimustuloksia voidaan hyödyntää varhaiskasvatuksen kehittämisessä ja työnantajan toimissa työhyvinvoinnin edistämisessä.

Avainsanat: varhaiskasvatus, varhaiskasvatuksen opettaja, työhyvinvointi, työn kuormitus, lisäävät tekijät, vähentävät tekijät (yleensä 1–7 kpl)

Sisältö

Johdanto	4
1 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa	7
1.1 Työhyvinvoinnin määrittelyä.....	9
1.2 Työssä pahoinvointi.....	11
1.3 Varhaiskasvatuksen opettajan työ.....	14
2 Työhyvinvointia lisäävät tekijät	16
3 Työhyvinvointia vähentävät tekijät	19
4 Tutkimuksen toteutus	22
4.1 Tavoite ja tutkimuskysymykset.....	23
4.2 Kohdejoukko ja aineiston hankinta.....	23
4.3 Aineiston analyysi.....	26
5 Tulokset	30
5.1 Opettajien kokemuksia työhyvinvoinnista.....	30
5.2 Työhyvinvoinnin haasteet.....	37
6 Tulosten yhteenveto	50
7 Pohdinta	53
7.1 Kehitysideat ja varhaiskasvatuksen opettajien toiveet.....	53
7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	55
7.3 Jatkotutkimusideat.....	58
8 Lähteet	60

Liitteet

Johdanto

Työssä käyminen on suuri osa ihmisten elämää. Siellä käydään lähes päivittäin ja työpaikalla vietetään suurin osa päivästä. Jotta työtä jaksaa tehdä, on olennaista, että työpaikalla voidaan hyvin. Työhyvinvointi on suuressa roolissa suomalaisessa varhaiskasvatuksessa. Hyvinvoiva ja työssään jaksava työntekijä voi työllään vaikuttaa tuleviin sukupolviin ja varhaiskasvatuksen laatuun (Neitola, 2020, s.153). Kasvatuksen laadukkuus on myös yhteydessä työhyvinvointiin (Karila, 2016, s. 25). Viime vuosina olemme saaneet lukea paljon opettajien heikosta työhyvinvoinnista. Aiheesta on kattavasti tutkimustietoa ja varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnista on käyty julkisesti paljon keskustelua (Lerikkanen ym., 2020, s. 10). Opetus- ja kulttuuriministeriö on tehnyt vuonna 2017 valtakunnallisen selvityksen varhaiskasvatuksen henkilöstön ja lasten tuen toteuttamisesta. Tutkimuksessa esiin nousi myös paljon varhaiskasvatuksen työhyvinvointiin liittyviä asioita. Oikean tutkinnon omaavan henkilöstön puute nousi yhdeksi hyvinvointia haastavaksi tekijäksi. Eniten pulaa ammattitaitoisesta henkilökunnasta tutkimuksen mukaan on Etelä-Suomessa, sekä Länsi- ja Sisä-Suomen alueella. Yliopiston käyneistä kandidaatin tai maisterin tutkinnon omaavista varhaiskasvatuksen opettajista on pulaa koko Suomen alueella, verrattuna muihin varhaiskasvatuksessa työskenteleviin ammattiryhmiin (Eskelinen & Hjelt, 2017). Opettajien heikkoon työssäjaksamiseen on löydetty syitä työn ulkopuolisista tekijöistä, itse työstä ja työympäristöstä. Haastavat lapset ja tilanteet arjessa, sekä opettajan oma persoona ovat merkittävässä roolissa työssäjaksamisen ongelmiin. Opettajan henkilökohtaiset kyvyt ja suhtautuminen omaan työhön vaikuttavat siihen, altistuuko jossain vaiheessa mahdolliseen työuupumukseen. Tutkimusten mukaan intohimoisesti työtään tekevä opettaja uupuu helpommin (Mäkinen, 2021, s. 15–16).

Vähemmän tutkittu aihe työhyvinvointiin liittyen on työpaikkaostrakismi opettajan työssä. Ostrakismi on yhteisöstä eristämistä, ei tulla kuulluksi tai nähdyksi ja aiheuttaa yksilölle merkittävää ulkopuolisuuden ja yksinäisyyden tunnetta. Tällainen käyttäytyminen työyhteisöissä vaarantaa koko työyhteisön hyvinvointia (Lehto, 2023). Tällaista käyttäytymistä on yllättävän paljon, mutta varsinaisia tutkimuksia työpaikkaostrakismista Suomessa on tehty vähän. Tiedossa on ainakin yksi väitöstutkimus, jota ollaan tekemässä parhaillaan (Lehto, 2023). Lisäksi vuonna 2023 julkaistiin pro gradu tutkielma aiheesta (Luokkala, 2023). Kansainvälisesti aihetta on tutkittu enemmän, esimerkiksi kollegoiden ja esihenkilön toimesta tapahtuvaa työostrakismia on tutkinut Selda Hüsrevsahi (2021). Tutkimuksessa havaittiin

työpaikkaostrakismin lisäävän halukkuutta vaihtaa työpaikkaa, joko alan sisäisesti tai kokonaan pois alalta (Hüsrevsahi, 2021). OAJ:n teettämän työolobarometrissä (2021) tutkittiin laajasti opettajien työolosuhteita ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Barometristä selvisi, että epäasiallista kohtelua tai kiusaamista oli kokenut 30 % vastaajista. Näistä 10 % koski työtovereista johtuvaa epäasiallista käytöstä. Sen tarkemmin barometrissa ei syvennytty aiheeseen tai puhuttu varsinaisesta työpaikkaostrakismista (OAJ, 2021).

Opetus- ja kulttuuriministeriön selvityksessä paljastui monen varhaiskasvatuksen opettajan alanvaihto suunnitelmat. 17 % vastaajista kertoi vaihtavansa alaa seuraavan viiden vuoden sisään. Syitä alanvaihtoon olivat esimerkiksi huonot mahdollisuudet edetä työuralla, työn liian suuri vastuu, epäsovivat työajat, työ ei vastaa käytyä koulutusta sekä työtehtävien epäselvä rakenne (Eskelinen & Hjelt, 2017, s. 39–40). Varhaiskasvatuksen arvostus on koettu heikoksi, ja tämä vaikuttaa henkilöstön viihtyvyyteen ja motivaatioon tehdä työtä. Alan arvostus näkyy tällä hetkellä myös henkilöstön alhaisissa palkoissa (Karila, 2016, s. 26).

Opettajat, jotka kokevat, että he pystyvät tekemään työtään hyvin ja saamaan siitä onnistumisen kokemuksia, jaksavat työssään myös hyvin. Tällöin opettajan työssä yleiseksi koetun stressin on todettu vähenevän (Karttunen, 2023, s. 6). Työyhteisöllä on myös iso rooli työssä jaksamiseen. Mahdollisuus vaikuttaa, yhteiset tavoitteet ja käsitykset auttavat rakentamaan hyvinvoivaa ilmapiiriä työyhteisöön. Nämä on koettu tärkeiksi voimavaroiksi (Neitola, 2020, s. 167). Jotta työssä jaksaa hyvin on myös palautuminen tärkeää. Jotta jaksaa työskennellä lasten parissa ja antaa laadukasta varhaiskasvatusta, on oma palautuminen isossa roolissa osana hyvinvointia. Jukuraisen pro gradu –tutkielmassa (2021) nousi esiin ajatus siitä, että muun elämän täytyy olla tasapainossa, jotta työssä voisi jaksaa hyvin. Tätä perusteltiin työn henkisellä kuormittavuudella. Vapaa-ajalla mieleinen tekeminen ja rentoutuminen auttaa jaksamaan työssä paremmin ja työ pysyy mielekkäänä (Jukurainen, 2021, s. 33). Työelämässä tapahtuvat muutokset aiheuttavat painetta ja riittämättömyyden tunnetta. Tälläkin hetkellä elämme muutoksen aikaa, joka haastaa opettajana työskentelyä. Myös uudet sukupolvet työelämässä tuovat muutosta, ja ihmisten kokemukset ja arvomaailmat ovat erilaisia kuin ennen. Tällä hetkellä työelämässä olevat nuoret kokevat työn tärkeänä osana elämää, ja erityisesti työn sisältö ratkaisee, viihtyykö työssä. Tärkeämpänä työlle voidaan kuitenkin edelleen pitää omaa vapaa-aikaa ja siihen panostamista (Manka & Manka, 2016, s. 13).

Omassa työssäni varhaiskasvatuksen opettajana olen huomannut työtehtävien ja osaamisen laajuuden. Opettajana olen opettamisen lisäksi kasvattaja, psykologi, erityisopettaja,

varhaiskasvatuksen asiantuntija ja tukena lasten huoltajille (Aho, 2011, s. 15). Suurin yllätys työssä on ollut vaatimukset ja arki, jotka eivät kohtaa. Lapset ovat työn tärkein tehtävä ja tarvitsevat kaiken huomion, mutta samalla on lukuisia työtehtäviä, jotka pitää pystyä hoitamaan kaiken muun työn ohessa.

Tämän laadullisen tutkimuksen tavoitteena on selvittää varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin tämänhetkistä tilaa, ja saada tietoa hyvinvointia lisäävistä ja vähentävistä tekijöistä. Tutkimuksen myötä työnantajat saa mahdollisesti tietoa siitä, mitkä tekijät henkilöstöä kuormittaa ja miksi, mitä he toivoisivat tai tarvitsisivat, jotta kokisivat työnsä mielekkääksi ja jaksaisivat paremmin.

1 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatus on yksi yhteiskunnan järjestämistä palveluista, jonka tarkoitus on järjestää lapsille suunnitelmallista ja tavoitteellista hoidon, kasvatuksen ja oppimisen kokonaisuutta varhaislapsuudessa. Suomalaisen varhaiskasvatuksen tavoitteena on edistää lasten kasvua ja hyvinvointia yhdessä huoltajien kanssa. Varhaiskasvatuksessa tuetaan lasten välistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, ja lasten osallisuus on isossa roolissa. Lisäksi varhaiskasvatuksen avulla voidaan mahdollistaa huoltajien osallistuminen työelämään tai opiskeluun (Opetushallitus, 2022, s. 10).

Työhyvinvointi on merkittävässä roolissa puhuttaessa laadukkaasta varhaiskasvatuksesta. Hyvinvoiva ja työssään jaksava henkilökunta takaa kasvatuksen ja opetuksen hyvän laadun (Neitola, 2020, s.153). Varhaiskasvatuksen henkilöstö on aktiivisesti läsnä lapsen elämässä, sekä mukana rakentamassa selkeää ja säännöllistä arkea. Henkilöstö on tiiviissä vuorovaikutuksessa lasten ja heidän perheidensä kanssa päivittäin. Jotta tulevaisuudessakin olisi riittävästi ammattitaitoista henkilöstöä, tulisi esimerkiksi koulutuspaikkoja lisätä, parantaa alan palkkausta, sekä parantaa työntekijöiden työoloja (Karila, 2016, s. 15). Yliopistojen varhaiskasvatuksen opettajakoulutusmäärät ovat olleet jo useita vuosia liian pieniä, koska suhteessa lasten määrä on kasvanut, kun siirryttiin subjektiiviseen varhaiskasvatukseen. Kehittynyt päivähoitojärjestelmä ja varhaiskasvatuksen lait ovat lisänneet lasten määrää päiväkodeissa tasaiseen tahtiin (Varhaiskasvatuksen opettajien liitto VOL, 2023). Kuitenkaan opettajien koulutus määrät eivät ole kehittyneet samaa tahtia, ja tällä hetkellä pula ammattitaitoisista varhaiskasvatuksen opettajista on suuri koko maassa. (Varhaiskasvatuksen opettajien liitto VOL ry, 2023). Ratkaisuksi tilanteelle on esitetty opettajien kelpoisuuden alentamista, tai lasten määrän vähentämistä päiväkodeissa. Tämä tarkoittaisi subjektiivisen varhaiskasvatus oikeuden rajaamista ja varhaiskasvatuksen opettajien tehtävän avaamista myös sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeatutkinnon suorittaneille sosionomeille, joiden osaamisalana on varhaiskasvatus. VOL ry:n puheenjohtaja Pakasen mukaan tilanne ratkaistaan ainoastaan kouluttamalla riittävä määrä varhaiskasvatuksen opettajia (Varhaiskasvatuksen opettajien liitto VOL ry, 2023). Myös työhyvinvointia tulisi käsitellä opettajankoulutuksessa, sekä täydennyskoulutuksissa, ennakoivasti. Alan opiskelijoita ja työelämässä olevia pitäisi ohjata huolehtimaan omasta jaksamisestaan, kertoa kuinka lisätä hyvinvointia ja miten edistää työstä palautumista. Myös stressin hallintaan liittyvää tietoutta tulisi jakaa. Hyvinvointi kuuluu työpäivään, mutta myös jokaisen ihmisen vapaa-aikaan (Lerikkanen ym., 2020, s. 63).

Opetus- ja kulttuuriministeriö teetti valtakunnallisen selvityksen varhaiskasvatuksen henkilöstön ja lasten tuen toteuttamisesta vuonna 2017. Tutkimuksessa nostettiin esiin myös varhaiskasvatuksen työhyvinvointiin liittyviä asioita. Oikean tutkinnon omaavan henkilöstön puute nousi hyvinvointia haastavaksi tekijäksi. Eniten pulaa ammattitaitoisesta henkilökunnasta tutkimuksen mukaan oli Etelä-Suomessa, sekä Länsi- ja Sisä-Suomen alueella. Yliopiston käyneistä varhaiskasvatuksen opettajista on pulaa koko Suomen alueella, verrattuna muihin varhaiskasvatuksessa työskenteleviin ammattiryhmiin (Eskelinen & Hjelt, 2017, s. 29).

Henkilöstön pahoinvointi heijastuu myös lapsiin ja perheisiin. Henkilöstön pahoinvointi näkyy väsymyksenä arjessa, toiminnassa lasten kanssa ja yhteistyössä perheiden kanssa. Tutkimusten mukaan opettajien hyvä työhyvinvointi näkyy lasten myönteisinä kokemuksina ja oppimisen edistymisenä päiväkodissa (Neitola, 2020, s. 164). Lisäksi lasten positiivinen käyttäytyminen ja tunteiden hallinta on parempaa, kun opettajan työssäjaksaminen on hyvällä tasolla (Jukarainen, 2021, s. 20). Kolmea päiväkotiryhmää havainnoineet Puroila ja Estola (2012) tekivät mielenkiintoisia havaintoja lasten ja aikuisten välisestä vuorovaikutuksesta. Usein aikuiset ovat paikalla, mutta mielenkiinto on suunnattuna muualle, esimerkiksi muihin työtehtäviin. Suhde aikuisten ja lasten välillä varhaiskasvatuksessa on etäinen. Yleensä vuorovaikutus liittyy tilanteeseen, jossa aikuinen puuttuu lasten toimintaan esimerkiksi kieltäen tekemästä jotain tai kääntäen tekemään jotain. Yleisesti vuorovaikutus suuntautuu enemmän koko lapsiryhmään, kuin yhteen lapseen (Karila, 2016, s. 15 & Puroila ja Estola, 2012, s. 35). Karvi, Kansallinen koulutuksen arviointikeskus, on tutkinut suomalaisen varhaiskasvatuksen tilaa vuonna 2017 selvityksessä varhaiskasvatuksen arvioinnin nykytilasta. Selvityksessä nousi esiin, ettei lasten ja aikuisten välistä vuorovaikutusta arvioida riittävästi. Vaikka varhaiskasvatussuunnitelmassa painotetaan lasten ja henkilöstön välisiä suhteita ja niiden merkitystä, laatua ja luonnetta (Mikkola ym., 2017). Tämä kertoo varhaiskasvatuksen henkilöstön väsymyksestä ja liiallisesta paineesta työntekoon. Työ vaatii tekijältään liikaa, eikä huomiota pystytä suuntaamaan kaikkein tärkeimpään, eli lapsiin. Usealla meistä työtehtäviä on enemmän, kuin aikaa niiden tekemiseen (Karjalainen, 2022, s. 32–33). Ajatellaan että uupumus työssä johtuu työtehtävien runsaudesta ja liiallisista ärsykkeistä ympärillämme (Mannevuori, 2022, s. 185). Karilan ja Puroilan tutkimuksessa (2012) aikuisten ja lasten välisestä suhteesta välittyi fyysinen, että emotionaalinen etäisyys. Tämä vaihtelee eri yksikköjen välillä, mutta vaikuttaa kuitenkin oleellisesti kasvatuksen laatuun. Tämä luo laadultaan vaihtelevia toimintaympäristöjä lapsille (Karila, 2016, s. 15).

Lähivuosina varhaiskasvatuksesta jää eläkkeelle lukuisa määrä varhaiskasvatuksen opettajan tutkinnon omaavia työntekijöitä. Varhaiskasvatuksen opettajista, erityisesti yliopiston käyneistä, on suurta pulaa, eikä asiaa auta korkea alanvaihtohalukkuus. Uhkana on, että varhaiskasvatuksen ammattiryhmien välinen rakenne ei ole tasapainossa ja pedagoginen osaaminen jää vähäiseksi. Nämä kaikki yhdessä vaarantavat varhaiskasvatustalain (36/1973) ja Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2016) määrittämät pedagogiset tavoitteet. (Eskelinen & Hjelt, 2017)

Sujuva ja säännöllinen arki on avainasemassa laadukkaassa varhaiskasvatuksessa. Kaiken pohjana on osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö, joka vastaa arjen rakenteesta. Ammattitaitoinen henkilöstö on suurin osa varhaiskasvatuksen kuluista, mutta ammatillista osaamista voidaan pitää myös kustannustehokkaana. Tällä hetkellä työolot ja koulutusmahdollisuudet kielivät siitä, ettei varhaiskasvatusta arvosteta yhteiskunnassamme riittävästi (Karila, 2016). Varhaiskasvatuksen opettajien huono palkka saattaa pahimmillaan aiheuttaa opettajien vaihtuvuutta, stressiä, sensitiivisyyden puutetta ja heikkoa laatua lapsiryhmän toiminnassa (Jukarainen, 2021, s. 20).

1.1 Työhyvinvoinnin määrittelyä

Työhyvinvointi käsitteenä on laaja, ja sen painotukset vaihtelevat riippuen siitä missä yhteydessä sitä käsitellään. Työhyvinvointia voidaan käsitellä juridisesta, lääketieteellisestä, psykologisesta, organisaation rakenteen tai hallinnon näkökulmasta (Kovalainen & Riihelä, 2022, s. 21). Työhyvinvointia on tutkittu jo sadan vuoden ajan. Tutkimuksen painopisteet ovat kuitenkin ajan myötä muuttuneet. Tutkimus on lähtenyt liikkeelle lääketieteellisestä, fysiologisesta stressitutkimuksesta 1920-luvulla. Tutkimuksen kohteena oli tuolloin yksilö itsessään. Stressin arvioitiin syntyvän yksilön fysiologisena reaktiona erilaisiin kuormittaviin tekijöihin. Kuormittavia tekijöitä tuolloin olivat myrkylliset aineet, melu, kylmyys ja työn fyysinen olemus. Yleensä kielteiset tunteet edelsivät fysiologisia reaktioita. Tämän uskottiin johtavan sairauksien kehittymiseen. Vasta myöhemmin teoriaan liitettiin psykologisia ja käyttäytymiseen vaikuttavia reaktioita. Työntekijää haluttiin suojella terveyttä uhkaavilta vaaroilta, ja tuolloin voidaan katsoa työnsuojelun ajatuksen liikkeelle lähdön. (Manka & Manka, 2016, s. 64). Työhyvinvoinnin määrittely on haastavaa, koska se ei ilmene samoin ympäri maailmaa. Työhyvinvointi rakentuu yhteiskunnallisen ja sosiaalisen kontekstin mukaan. Kehittyvissä maissa työhyvinvoinnin haasteet liittyvät ihmisoikeuksiin, kun taas

kehittyneissä maissa, kuten Suomessa, hyvinvointi keskittyy työn tuottavuuteen ja henkilöstön työssä jaksamiseen (Kovalainen & Riihelä, 2022, s. 21).

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työhyvinvointia lisäävät esimerkiksi hyvä ja motivoiva johtaminen, sekä työyhteisön sisäinen ilmapiiri ja työntekijöiden oma ammattitaito. Työhyvinvoinnilla on oleellinen vaikutus työssä jaksamiseen, ja hyvinvoinnin kasvaessa myös työhön sitoutuminen kasvaa, tuottavuus nousee, sekä sairauspoissaolojen määrä laskee (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2023). Työhyvinvointi muodostuu fyysisestä ja psyykkisestä jaksamisesta. Oman työpaikan esihenkilö on vastuussa oman henkilöstönsä työhyvinvoinnista ja hänen tulee rakentaa työ toimivaksi ja toteuttaa työpaikalla asioita työhyvinvointi edellä. Työnantajan ja esihenkilön on huolehdittava työpaikoilla turvallisuudesta, työntekijöiden tasa-arvoisesta kohtelusta ja hyvästä johtamisesta. Oleellista on myös hyvät vuorovaikutustaidot henkilöstön ja esihenkilön kesken. Työntekijällä on suurin vastuu huolehtia itsestään ja omasta työkyvystään ja ammatillisesta osaamisesta. Jokaisella työntekijällä on velvollisuus tuoda esiin työhyvinvointia haastavat seikat ja vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin (Manka & Manka, 2016, s. 9; Sosiaali- ja terveysministeriö, 2023).

Varhaiskasvatuksen ollessa yhteisöllinen työ työyhteisöllä on merkittävä sidos ja vaikutus työhyvinvointiin. Voimavarojen rakentaminen vaatii vahvaa yhteisöllisyyden tunnetta työpaikalla. Toimiva työyhteisö on resurssi, jonka avulla luodaan lapsille hyvä kasvu- ja oppimisympäristö (Neitola, 2020, s. 155–156). Tärkeänä työhyvinvoinnin lähteenä pidetään tunnetta siitä, että oma työ on hallinnassa. Hallinnalla tarkoitetaan sitä, kuinka paljon työntekijä voi vaikuttaa työtehtäviinsä ja tahtiin tehdä töitä (Manka & Manka, 2016, s. 28). Elinkeinoelämän valtuuskunnan teettämän arvo- ja asennetutkimuksen (2015) mukaan 82 % vastanneista kokee, että työtä tehdään ylikierroksilla ja loppuun palaminen työssä tapahtuu helpommin. Kiire ja aikapaineet ovat tänä päivänä läsnä hyvin monen työkäisen ihmisen elämässä. Tutkimuksessa 60 % vastaajista kertoi tekevänsä työtä jatkuvan paineen ja kiireen keskellä. Kiirettä työssä työntekijöiden mukaan aiheuttaa henkilöstön pieni määrä, sekä työn määrä verrattuna työntekijöihin (Manka & Manka, 2016, s. 27–28). Työn vaatimukset ja voimavarat tulisi saada tasapainoon, sillä ne ovat keskeisessä roolissa työssä jaksamisen tukemisessa (Mattila-Holappa, 2021, s. 106). Parhaimmillaan työ auttaa meitä jaksamaan vaikeiden asioiden yli tasapainottamalla, antamalla voimaa ja tuomalla myönteisiä kokemuksia (Karjalainen, 2022, s. 33).

Työelämään kohdistuu tällä hetkellä paljon muutoksia ja siihen liittyviä paineita. Käsillä olevat muutokset haastavat työkuultuuriamme. Esimerkiksi työelämään tulee koko ajan uusia sukupolvia, joiden kokemukset ja arvomaailmat ovat erilaisia, esimerkiksi verrattuna sodan jälkeen syntyneisiin suuriin ikäluokkiin. Nuoret kokevat työn tärkeäksi ja sen sisältö on ratkaisevassa asemassa. Tärkeämmässä roolissa tänä päivänä on kuitenkin ihmisten vapaa-aika ja sen erilaiset viettotavat. (Manka & Manka, 2016, s. 13).

1.2 Työssä pahoinvointi

Työhyvinvointiin vaikuttaa tällä hetkellä negatiivisesti työntekijän heikot mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön ja työn henkinen kuormittavuus. Erityisesti kunnassa työskentelevät ovat kokeneet työnsä henkisesti raskaaksi, esimerkiksi kunnallisissa varhaiskasvatus yksiköissä työskentelevä henkilöstö (Manka & Manka, 2016, s. 27–28). Työn kuormittaessa liikaa ja työntekijän voidessa huonosti, voidaan puhua myös työuupumuksesta, stressistä tai väsymyksestä. Se on psyykkinen uupumistila, jolloin henkilö kokee työnsä merkityksettömäksi ja hänen ammatillinen itsetuntonsa heikkenee. Tämä on toisaalta terve tapa ilmaista tilannetta, kun työ on sairastuttaviin olosuhteisiin (Karjalainen, 2022, s. 36).

Opettajien huonoon työssäjaksamiseen on löydetty syitä niin työn ulkopuolisista tekijöistä, itse työstä ja työympäristöstä. Haastavat lapset ja opettajan oma persoona ovat myös merkittävässä roolissa työssäjaksamisen ongelmiin. Opettajan omat kyvyt ja suhtautuminen työhön vaikuttavat siihen, altistuuko työuupumukseen. Intohimoisesti työtään tekevä opettaja uupuu helpommin (Mäkinen, 2021, s. 15–16). Työ- ja elinkeinoministeriö teettää vuosittain työolobarometrin, jolla seurataan työolojen kehitystä. Vuonna 2015 tehty tutkimus on kerätty haastatteleamalla puhelimitse 1741 palkansaajaa, ja tulokset voidaan yleistää koskemaan kaikkia työssäkäyjiä Suomessa. Tutkimuksessa selvisi, että kunta-alalla työskentelevät kokevat työnsä henkisesti raskaammaksi, kuin muiden sektoreiden työntekijät.

Tutkimuksessa kunta-alalla työskentelevät kokivat työn henkistä kuormitusta 71 %.

Tutkimuksesta voidaan päätellä, että työ koetaan nykyisin henkisesti raskaana, kuin fyysisenä kuormituksena (Manka & Manka, 2016, s. 26–28). Keskustelua yksityisten ja kunnallisten päiväkotien tilanteesta on ollut mediassa esillä paljon. Ylen tutkivan journalismin tv-ohjelma MOT teki kesäkuussa 2022 jutun yksityisen päiväkodin ongelmista. Yle haastatteli päiväkodin työntekijöitä, sekä tutki aluehallintoviraston (AVI) tarkastusraportteja ja kuntien raportteja varhaiskasvatustilanteesta, sekä tilojen hygienia määräyksistä.

Tutkimusaineistona oli myös päiväkotien vaaratilanteita koskevia raportteja. Päiväkodin työntekijät kuvailivat arkeaan työpaikalla hyvin huolestuttavasti. Henkilökunnan mukaan siivouksesta säästettiin, mikä näkyi likaisina astioina, pölyisinä ja roskaisina lattioina sekä pesemättöminä pyykkeinä. Huonosta hygieniasta johtuen päiväkotia piinasi useita kertoja toistuva vatsatauti. Myös lasten huoltajat ovat ihmetelleet päiväkodin epäsiisteyttä. MOT teki selvityksen päiväkotiketjun toiminnasta ja samat ongelmat toistuivat useassa eri päiväkodissa. Hygienia oli huonoa, vaaratilanteita ja onnettomuuksia sattui usein ja työntekijät ovat uupuneita, väsyneitä ja ylityöllistettyjä (Yle, 2022).

Työelämään kohdistuu tällä hetkellä paljon muutoksia ja siihen liittyviä paineita. Useat yksityiset ja julkiset organisaatiot joutuvat miettimään toimintatapojaan uudelleen. Jotta työpaikan arvoa voidaan lisätä pitää työnantajien kilpailla joustavuudesta, nopeudesta ja tuottavuudesta (Manka & Manka, 2016, s. 13). Kun arkeen liittyvistä asioista aletaan säästämään ja työmäärä kasvaa, vaikuttaa se hyvin todennäköisesti työhyvinvointiin negatiivisesti. Kuntapuolella työhyvinvointia haastaa tiukka budjetointi ja tarkasti laskettu henkilökuntamitoitus. Työtehtäviä on paljon, ja aikaa taas suhteellisesti vähän niiden hoitamiseen.

Työuupumukselle ei ole olemassa vain yhtä syytä, vaan se koostuu useammasta työhön ja yksilöön liittyvästä tekijästä. Työuupumus on seurausta liiallisesta työnteosta, mutta työntekijä ei kuitenkaan saa mitään vastineeksi työstä. Työuupumus ei kehity hetkessä, vaan se vaatii pidemmän ajanjakson huonoja työoloja tai työssä viihtyvyyttä (Mäkinen, 2021, s. 15). Työssä uupumisen riskeihin on liitetty myös joitakin persoonallisuustekijöitä. Esimerkiksi intohimoinen suhtautuminen työhön, tunnollisuus, kunnianhimoiset tavoitteet ja kiltteys voivat ajaa ihmisen uupumukseen. Nämä tekijät on hyvä tiedostaa, jotta osaa huomata uupumisen ajoissa. Uupumista ja huonoa työssäjaksamista ei voida yksistään selittää yksilön omilla luonteenpiirteillä tai taipumuksilla (Karjalainen, 2022, s. 32–33). Kiire hetkittäin koettuna ei rasita ja vähennä työnhyvinvointia, jos palautumiselle sen jälkeen jää riittävästi aikaa. Jos kiire jatkuu pidempään, on mahdollista altistua työuupumukselle (Karjalainen, 2022, s. 37). Työelämäntutkijan ja sosiaalipsykiatrian professori Pirkolan (2021) mukaan uupumus muodostaa noidankehän, jossa kaikki tekijät ruokkivat toisiaan ja lopputuloksena ihminen uupuu. Uupuminen tapahtuu hiljalleen, mutta se voi kehittyä myös nopeasti, esimerkiksi jonkin konfliktin seurauksena muutamassa kuukaudessa. Työuupumus alkaa stressillä, joka johtuu työn ja työntekijän kapasiteetin ristiriidasta. Kun ristiriita ei parane, alkavat ihmisten tekemät tulkinnat ja tunteet pahentavat tilannetta. Ammatillinen itsetunto romahtaa ja ponnistelut työssä

selviämiseen kasvavat. Lopulta ihminen kyynistyy, eikä tunne itseään ammatillisesti hyväksi (s. 33).

JHL:n kyselyssä (15.11.–2.12.2021) 36 % vastaajista kertoi kokeneensa työuupumusta viikoittain. Poissaoloja työstä oli ollut paljon työuupumuksen vuoksi, eniten vastauksia oli kohdassa jokin muu ajankohta, mikä. Suurin määrä poissaoloja oli kestoaltaan viikon tai kuukauden (JHL, 2021). Yleisin ongelma varhaiskasvatuksessa on liian suuret lapsiryhmät työntekijöiden resursseihin nähden. Sijaisia ei saada paikkaamaan poissaoloja ja päteviä varhaiskasvatuksen opettajia ei ole riittävästi. Kaikki nämä yhdessä luovat työhön painetta ja kasvattavat stressiä. Pitkään jatkuva stressitila heikentää työhyvinvointia merkittävästi. Voin todeta kaikki edellä mainitut seikat todeksi, sillä nuo ovat joka viikko läsnä omassa työssäni varhaiskasvatuksen opettajana.

Useiden kansainvälisten tutkimusten mukaan työuupumuksesta kärsineet opettajat tuntevat paljon erilaisia ongelmia henkisistä fyysisiin. Henkisiä oireita ovat työhön turtuminen ja kyyninen ajattelu omasta työstään. Opettaja ei näe oman työnsä merkittävyyttä tai tuloksia. Fyysisiä oireita voivat olla esimerkiksi unettomuus ja siihen liittyvät uniongelmat. Fyysinen pahoinvointi on hyvin yleinen oire. Myös jatkuva väsymyksen tunne on oire mahdollisesta uupumuksesta. Opettajilla fyysinen rasite on myös äänenkäyttö, koska se on yksi työvälineistä. Tutkimusten mukaan ylipaino ja stressi yhdessä altistavat herkemmin työssä uupumiselle. Työolot ja työnkuva voivat luoda stressitekijöitä työhön ja sen tekemiseen. Työn yksipuolisuus, kiire, liiallinen vastuu tai haasteet ihmissuhteissa vaikuttavat jaksamiseen oleellisesti. Muita hyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä voi olla kehittymismahdollisuuksien, esimerkiksi lisäkoulutuksen, puuttuminen. Ongelmat johtajuuden kanssa, henkilökunnan keskinäinen vuorovaikutus (Mäkinen, 2021, s. 16).

Opettajan työn haasteena on myös töiden siirtyminen vapaa-ajalle. Usein näin tapahtuu, koska ei voida tilanteessa muuta ja se kuuluu työyhteisön normeihin (Niemistö, 2021, s. 74). Varhaiskasvatuksen opettajien työaikaan kuuluu SAK-aikaa, eli työaika suunnittelu-, arviointi ja kehittämistyölle. Tämä aika on luettavissa lapsiryhmän ulkopuolisiin tehtäviin, ja tähän tulee varata noin 13 % työajasta, joka on noin 5 tuntia viikossa. Osa tuosta työajasta voidaan tehdä esihenkilön ohjeen mukaan ja sovittaessa myös työpaikan ulkopuolella, mikä tarkoittaa usein sitä, että työ tehdään kotona (OAJ, 2019, s. 4). Tällöin työn teon rajaaminen kotona voi olla haastavaa.

1.3 Varhaiskasvatuksen opettajan työ

Varhaiskasvatus on opetuksen, hoidon ja kasvatuksen muodostama kokonaisuus.

Varhaiskasvatus on suunnitelmallista ja tavoitteellista (Varhaiskasvatuslaki, (540/2018, 2§).

Päiväkodissa työskentelee yliopistokoulutuksen saaneita varhaiskasvatuksen opettajia, varhaiskasvatuksen sosionomeja sekä varhaiskasvatuksen lastenhoitajia. Lisäksi päiväkodin henkilöstössä voi olla avustajia, joiden koulutuksesta ei ole tarkempia säädöksiä. Henkilöstön määrä on määritelty Varhaiskasvatuslaissa (540/2018, 37§).

Uuden lakiuudistuksen (2018) mukaan vähintään kaksi kolmasosaa henkilöstöstä tulee olla varhaiskasvatuksen opettajia. Myös sosionomin koulutus luetaan tähän. Kuitenkin puolella koko päiväkodin opettajista tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Muulla henkilöstöllä tulee olla vähintään varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus (540/2018, 37§; OAJ). Varhaiskasvatuksen opettajalla tämän tutkimuksen kontekstissa tarkoitetaan yliopisto koulutuksen suorittanutta opettajaa, jolla on vähintään kasvatustieteiden kandidaatin tutkinto. Viimeisin varhaiskasvatuslain (540/2018) muutos vaikutti siihen, että jatkossa vain yliopistosta voi valmistua varhaiskasvatuksen opettajaksi. Virallisesti laki astuu voimaan 2030, mutta muutoksia on alettu tehdä jo koulutusohjelmiin. Esimerkiksi sosionomin opinnoista ei voi enää saada opettajan pätevyyttä. Jo ennen lakiuudistusta varhaiskasvatuksen opettajista oli pulaa. Yliopistot ovat nostaneet koulutusmääriään vaihteittain, sillä pula ammattitaitoisista varhaiskasvatuksen opettajista on kasvava. Mediassa on tullut ilmi väitteitä, että varhaiskasvatusta opiskelevat eivät valmistuttuaan jäisi tutkintoa vastaaviin töihin. Tutkittua tietoa aiheesta ei vielä ole, eikä vielä ole todistettua voitua osoittaa varhaiskasvatuksen opettajien tai alan ammattilaisten vaihtavan alaa useammin kuin muut kasvatusalan opettajat- tai ammattiryhmät (Kantonen ym., 2020). Varhaiskasvatuksen opettajat ovat päävastuussa oman lapsiryhmänsä lasten kasvatuksesta ja opetuksesta, yhdessä muun henkilöstön kanssa. Varhaiskasvatuksen opettaja suunnittelee ja arvioi toimintaa yhteistyössä oman lapsiryhmän työntekijöiden kanssa. Lasten henkilökohtaisten varhaiskasvatussuunnitelmien laatimisesta ja arvioinnista vastaa varhaiskasvatuksen opettaja. Työ on kasvatuksen, oppimisen ja varhaisen kehityksen kokonaisuuden asiantuntijuutta. Varhaiskasvatuksen opettajalla on pedagogista osaamista ja hän on vastuussa, että varhaiskasvatussuunnitelmassa olevat tavoitteet toteutuvat (OAJ).

Laki myös määrittää kuinka paljon henkilöstöä tulee olla tiettyä lapsi määrää kohden.

Valtioneuvoston on antanut asetuksen (753/2018), kuinka henkilöstö tulisi mitoittaa

varhaiskasvatuksessa. Yhdellä aikuisella saa olla vastuullaan neljä alle 3-vuotiasta lasta. Mitoitusten tarkoitus on taata lapsille turvallinen hoitopäivä. Mitoituksesta voi poiketa vain lyhytaikaisesti. Esimerkiksi aamulla tai iltapäivällä, kun henkilöstöä ei ole vielä tullut töihin, tai on jo lähtenyt kotiin. Yleinen ohjeistus on, että suhdeluku tulee täyttyä jossain kohti päivän aikana (Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta 753/2018, 1 §)

2 Työhyvinvointia lisäävät tekijät

Työhyvinvoinnilla on keskeinen rooli ihmisen elämässä, sillä työ on oleellinen osa ihmiselämää ja yksi hyvinvoinnin lähde. Työ mahdollistaa toimeentulon, mutta samalla se myös antaa mahdollisuuden toteuttaa itseään ja vahvistaa omaa identiteettiä. Työ vaikuttaa elämäämme, ja yksityinen elämämme työhön. Siksi kokonaisvaltainen hyvinvointi on tärkeää, jotta työ- ja oma elämä pysyvät tasapainossa.

Työhyvinvointi on ikään kuin pohja kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille. Työssäkäyvien ihmisten hyvinvointia tuetaan esimerkiksi työterveyden avulla. Toimiva ja helposti käytettävissä oleva työterveys on tärkeää, jotta se tukee työntekijöiden hyvinvointia.

Opettajan työ voi parhaimmillaan antaa paikan toteuttaa omaa luovuuttaan. Voidaan puhua myös työn imusta. Opettajan työssä tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen ovat merkkejä työn imusta, ja jopa hyvästä työhyvinvoinnista. Opettajan tarmokkuus auttaa selviämään työn tuomista haasteista, eli voidaan puhua jopa suojaavista elementeistä. Työlle omistautunut opettaja, ja joka on myös hyvinvoiva, kokee ylpeyttä työstään ja näkee työn merkityksellisyyden (Lerkkanen ym., 2020, s. 10).

Henkilökunnan ammattitaidolla on suuri vaikutus varhaiskasvatuksen laatuun, ja sitä kautta myös työhyvinvointiin. Eurooppa neuvoston päätelmien (2011) mukaan varhaiskasvatuksen laatua voidaan nostaa, kun varhaiskasvatuksen työntekijöiden ammattitaitoa, osaamista ja pätevyyttä kehitetään (Karila, 2016, s. 25–26). Tämä tarkoittaa esimerkiksi työnantajan tarjoamia lisä- ja täydennyskoulutuksia. Ammattitaidon kehittäminen lisää uskoa omiin kykyihin, ja sitä kautta lasten taidot ja kasvatustavat kehittyvät. Opettajat, jotka kokevat oman minäpystyvyyden hyväksi ja uskovat omaan ammattitaitoonsa, kokevat itsensä tyytyväiseksi omassa työssään. Myös stressin on todettu vähenevän (Karttunen, 2023, s. 6).

Työntekijän tunne siitä, että voi vaikuttaa omaan työhön ja työyhteisön asioihin auttaa kokemaan työn miellyttäväksi. Työyhteisön yhteinen tavoitteellisuus ja käsitykset työn merkityksestä on todettu olevan tärkeä voimavara (Neitola, 2020, s. 167). Hyvinvointia tukeväksi asiaksi on myös kerrottu opettajan lupa tehdä työtään itselle sopivalla tavalla. Kun opettaja saa muotoilla oman lapsiryhmänsä toiminnan ja käytänteet itselle sopiviksi, on työ mielekästä ja arki koetaan toimivammaksi (Mäkinen, 2021, s. 35–36). Työpaikan kiireetön ilmapiiri ja töiden rajaaminen työpaikalle on nostettu esiin Jukaraisen (2021) tutkimuksessa. Kun työasiat hoidettiin työpaikalla, eikä niitä viety kotiin, koettiin jaksaminen ja palautuminen

parempana. Palautumista oli vapaa-aika, uni, harrastukset, perheen kanssa oleminen ja rentoutuminen. Tutkimukseen vastanneet korostivat palautumista edistävien tekijöiden riittävyttä ja tasapainoa töiden kanssa. Monella oli tavoitteena töistä irtautuminen, jolloin oma aika ja harrastukset korostuivat (Jukarainen, 2021, s. 35). Sujuva arki ja elämä tuo vakautta ja lisää hyvinvointia. Tämä pätee niin vapaa-ajalla, kuin työpaikalla. Varhaiskasvatuksessa toimivaa arkea on riittävät resurssit, mutta myös toimivat käytänteet, jotka luovat positiivista hyvinvointia. Varhaiskasvatuksen työyhteisössä tämä tarkoittaa yhteiset suunnitellut käytänteet ja säännöt, joiden mukaan toimitaan. Opettajien SAK-aikojen toteutuminen niille varattuina aikoina ja työvuorosuunnittelu auttaa jaksamaan työssä paremmin. Jokaisessa yksikössä on omat toimintatapansa, jotka henkilöstö on yhdessä suunnitellut ja sopinut. Niistä kiinni pitäminen helpottaa arjen kulkua ja jokaisen työntekijän työtä (Mäkinen, 2021, s. 36). Työajan riittävyys ja sen käyttäminen vaikuttavat siihen, millaisena työ koetaan. Varhaiskasvatuksen opettajan työssä hyvinvointia tukevat erityisesti tauot ja SAK-aika (Jukarainen, 2021, s. 34–35).

Työssä viihtyvyyttä ja sujuvuutta lisää esihenkilöltä saatu tuki ja palaute. Yksi syy todetulle työstressille on, ettei työntekijä saa palautetta työstään. Pedagogisella johtajuudella voidaan tukea työyhteisön kehittymistä ja työntekijöiden hyvinvointia. Päiväkotien johtajat kokevat haasteelliseksi hyvinvoinnin tukemisen, sillä vaatimuksia ja velvoitteita on niin paljon, ettei aikaa ja resursseja riitä kaikkien työtehtävien hoitamiseen (Neitola, 2020, s. 167–168). Haapalan (2019) tekemän kyselyn mukaan johtajien työtehtäviin kuului yksikön opetus- ja kasvatustyön johtaminen, vastuu suunnitelmien toteutumisesta, kiinteistöön kuuluvien asioiden hoitaminen, toiminnan- ja työyhteisön kehittäminen, hallinnolliset tehtävät ja vastuut, sekä yhteistyö eri tahojen ja perheiden kanssa. Pedagogisen johtajuuden koettiin olevan henkilöstön kannustamista ja tukemista varhaiskasvatuksen työssä, jossa vuorovaikutus on isossa roolissa onnistuneeseen johtamiseen (Haapala, 2019). Tällä hetkellä päiväkodin johtajilla on aiempaa enemmän hallinnollisia ja pedagogisia asioita johdettavanaan. On todettu, että esihenkilöiden työhyvinvointi on positiivisesti yhteydessä varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin (Jukarainen, 2021).

Työnohjauksella on myös koettu olevan merkittäviä positiivisia vaikutuksia työssä jaksamiseen. Työnohjaus on työntekijän ammattitaidon- ja tiedon täydentämistä, sekä henkistä kasvua. Tärkeänä tehtävänä on myös tuoda tukea työelämään ja tunne-elämään. Itsensä kehittäminen ja työnohjaukseen osallistuminen on vapaaehtoista, ja sen kuuluu lähteä työntekijän omasta halusta osallistua (Vuoti, 2020, s. 19).

Leppäsen ja Tapiolan tekemän tutkimuksen (2012) mukaan työnohjauksen tarpeet liittyivät ammatti-identiteetin kehitykseen ja työhyvinvointiin. Kuitenkin työnohjauksen käyttöaste kasvatus- ja opetuslalla oli vähäistä. Yleensä työnohjausta pyydettiin ongelma- ja kriisitilanteisiin, mutta pidempiaikaista työnohjausta oli harvemmin. Tutkimukseen osallistuneet työnohjaajat totesivat, ettei työnohjauksen tarkoitus ole ratkaista kriisitilanteita, vaan kehittää työyhteisöä pitkäjänteisesti (Leppänen & Tapiola, 2012, s. 73–75).

3 Työhyvinvointia vähentävät tekijät

Kun työhyvinvointi on heikkoa, joutuu työssä jaksamisen kanssa taistella. Vapaa-aika kuluu töistä palautumiseen, ja lähipiiri voi aistia ystävällisen käytöksen kadonneen (Kohonen ym., 2023, s. 33). Työhyvinvointia vähentäviä tekijöitä on ollut paljon esillä, esimerkiksi sosiaalisessa mediassa. Varhaiskasvatuksen suurin haaste tällä hetkellä on työvoiman vähyys (Mäkinen, 2021, s. 40). Poissaoloihin on vaikea saada sijaisia, ja henkilökunta joutuu työskentelemään oman jaksamisensa ääri rajoilla. Jatkuva paine ja kiire työssä aiheuttaa ammattitaitoisien henkilöstön pulan, sillä yhä useampi lopettaa alalla työskentelyn. Lapsiryhmissä voi olla paljon erilaisen tuen tarpeisia lapsia, mutta ammattitaitoista henkilökuntaa vähän. Varhaiskasvatuksen opettajien koulutus perustuu pedagogiseen ja kehityopsykologiseen osaamiseen, ja tähän osaamiseen perustuvien opettajien määrä on vähenemään päin (Mäkinen, 2021, s. 17). Opetus- ja kulttuuriministeriö teki vuonna 2017 selvityksen varhaiskasvatuksen henkilöstöstä ja lapsen tuen toteuttamisesta. Henkilöstöä koskevaan kyselyyn vastasi 24 % koko Suomen varhaiskasvatuksen henkilöstöstä. Selvityksen mukaan alanvaihtamista on suunnitellut viimeisen 10 vuoden sisällä 32 % henkilöstöstä. Vastaaajista 17 % sanoo vaihtavansa alaa seuraavan 2–5 vuoden aikana. Suurin osa henkilöstöstä, joka suunnittelee alanvaihtoa, on varhaiskasvatuksenopettajat. Syitä alanvaihtoon olivat alhainen palkkaus, työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus sekä alan vähäinen arvostus. Lisäksi vastaajat mainitsivat heikot mahdollisuudet edetä tyouralla, työn suuri vastuu, työajat, työ ei vastaa koulutusta sekä epäselvyydet työtehtävissä (Eskelinen & Hjelt, 2017, s. 39–43). Myös JHL:n teettämässä kyselyssä (2021) nousee varhaiskasvatuksen henkilöstön uupumista lisääväksi tekijäksi henkilöstön vaje. Muita työssä uuvuttavia tekijöitä kyselyn mukaan olivat avustajien puuttuminen lapsiryhmistä sekä tukea tarvitsevien lasten kasvava määrä. Lasten haastava ja aggressiivinen käyttäytyminen on lisääntynyt merkittävästi, joka osaltaan tekee työstä henkisesti kuormittavaa (JHL, 2021; Vuoti, 2020, s. 35). Henkinen kuormitus varhaiskasvatuksen arjessa on yksi suurimpia syitä, miksi alan vaihtoa mietitään. Liian suuret ryhmäkoot koetaan kuormittaviksi, mikä johtaa lasten levottomuuteen ja tekee työstä vaikeaa. Ikävimmäksi on koettu ajattelutapa, jossa isot ryhmäkoot ovat normaaleja ja työnantaja ei ymmärrä arjen todellisia haasteita (Eskelinen & Hjelt, 2017, s. 43–44). Opettaminen on inhimillistä toimintaa, ja opettajakaan ei voi aina käyttäytyä rationaalisesti. Koulut ja päiväkodit eivät myöskään ole täysin rationaalisesti toimivia järjestelmiä. Opettajia haastaa myös huoltajien vähäinen tai liian aktiivinen

osallistuminen lapsen kasvatukseen, riittämätön tuki työkavereilta ja ylemmän johtoportaan kylmä suhtautuminen työn oikeisiin haasteisiin (Aho, 2011, s. 19).

Arki varhaiskasvatuksessa on aikataulutettua ja rutiineja noudattavaa, esimerkiksi ruokailut, ulkoilu ja päivälepo. Voidaan puhua työn rutinoitumisesta, jolloin pedagogiikan merkitys arjessa unohtuu. Vaarana on myös työlle kyynistyminen. Pedagoginen toiminta voi myös keskeytyä näiden johdosta (Jukarainen, 2021, s. 20). Aikuisten välinen yhteistyö ja vuorovaikutus on voimavara, mutta samalla haaste. Haastavaa on ajan löytäminen työntekijöiden väliselle vuorovaikutukselle. Tietoa ja ajatuksia on vaikeaa jakaa, koska lapset ovat läsnä jatkuvasti. Yhteisiin palavereihin ei ole mahdollista osallistua kaikilla. Palavereita on säännöllisesti ja usein niissä päätetään yhteisistä asioista ja keskustellaan työhön liittyvistä teemoista. Aikaa palavereissa esiin nousseiden asioiden jakamiseen ei ole, ja keskustelua ei tärkeistä asioista voi käydä arjen keskellä (Jukarainen, 2021, s. 20). Vuotin (2020) tekemästä tutkimuksesta nousi esiin tiimipalavereiden tärkeä asema. Viikoittaiset tiimipalaverit ovat ainoat hetket, jossa henkilökunta voi keskustella kaikista asioista. Kuitenkin suurin osa tuosta ajasta menee arjen suunnitteluun, jolloin pedagoginen arviointi ja kehittäminen jää vähemmälle. Vastaajat korostavat yhteisen ajan vähyyttä, ja haastavien tilanteiden läpikäynti jää työntekijälle itselleen. Tämä johtaa työasioiden läpikäyntiin vapaa-ajalla (s. 33).

Lerkkasen ym. (2020) väitöskirja tutkimuksen mukaan opettajien kokema stressi pysyy suunnilleen samalla tasolla läpi lukukauden. Keväällä opettajat raportoivat hiukan enemmän kokevansa stressiä, kuin mitä syksyllä. Tutkimuksiin perustuen voidaan sanoa opettajien olevan ammattiryhmä, joka kärsii eniten stressistä (Aho, 2011). Pitkään jatkuneen stressin seurauksena koetaan uupumista henkisellä tasolla, yleisen tyytyväisyyden heikkenemistä sekä jäädään aiemmin eläkkeelle. Stressille on löydetty syitä kasvaneesta työmäärästä, haastavista lapsista, ongelmat huoltajien kanssa sekä esihenkilön tuen puute (Aho, 2011, s. 37).

Varhaiskasvatuksen arvostusta tulisi vahvistaa, jotta henkilöstö viihtyisi työssään paremmin (Karila, 2016, s. 26). Alan arvostus näkyy tällä hetkellä henkilöstön alhaisissa palkkoissa. Koulutus ja työtehtävät, sekä työn suuri vastuu eivät näy riittävästi henkilöstön palkkauksessa. Yksi merkittävistä laatuun vaikuttavista tekijöistä on opettajien osaamisen ja ammattitaidon merkitys. VOL ry:n puheenjohtaja Anitta Pakanen vetoaa työnantajiin, joilla on valta vaikuttaa varhaiskasvatuksen opettajien korkeampaan palkkaa (Varhaiskasvatuksen opettajien liitto VOL ry, 2023). Joissakin kunnissa varhaiskasvatuksen opettajien palkkoja on nostettu, johtuen suuresta opettaja pulasta. Päteville opettajille maksetaan korotusta koulutuksesta riippuen,

esimerkiksi Tammelassa korotus on enimmillään 350 euroa. Näin pyritään saamaan kuntiin lisää opettajia, jotta saataisiin riittävästi ammattitaitoista henkilökuntaa vastaamaan laadukkaasta varhaiskasvatuksesta (Lassheikki, 2023). Opetus- ja kulttuuriministeriön tekemän selvityksen mukaan huono palkkaus on suurin syy alanvaihto suunnitelmiin (Eskelinen & Hjelt, 2017). Julkiset keskustelut varhaiskasvatuksen haasteista ja tutkimustulokset alanvaihtosuunnitelmista tuovat esiin samoja asioita. Työ on hyvin vastuullista, muttei sitä huomioida palkkauksessa tai työn arvostuksessa. Uralla eteneminen on heikompaa muihin aloihin verrattuna, sekä työn tekemiseen ja rakenteeseen vaikuttaminen on vähäistä. Varhaiskasvatuksen henkilöstön työnkuvat voivat olla epäselviä, ja moni tekee työtehtäviä, jotka eivät vastaa omaa koulutustaustaa (Eskelinen & Hjelt, 2017, s. 47).

Varhaiskasvatuslakiin (540/2018) on kirjattu varhaiskasvatuksen järjestäjän velvollisuudesta järjestää henkilöstölle riittävästi täydennyskoulutusta. Täydennyskoulutuksella pyritään ylläpitämään ja kehittämään työntekijöiden ammattitaitoa. Opetus- ja kulttuuriministeriö antaa suositukset riittäväälle täydennyskoulutukselle (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 7:39 §). Suosituksen mukaan riittävä täydennyskoulutuksen määrä on vähintään kolme päivää vuodessa. Opetus- ja kulttuuriministeriön selvityksen mukaan vain 40 % saa täydennyskoulutusta vähintään suosituksen mukaisesti. Lähes viidennes ei saa minkäänlaista täydennyskoulutusta vuoden aikana. Kuntapuolen varhaiskasvatuksessa 16 % työntekijöistä jää täydennyskoulutusten ulkopuolelle. Jopa 60 % saa suosituksia vähemmän täydennyskoulutusta, mikä on suuri määrä (Eskelinen & Hjelt, 2017, s. 48).

Työnantajalla on suuri vastuu työympäristön rakentumisesta ja työntekijöiden hyvinvoinnista. Työympäristö vaikuttaa oleellisesti alalle tulemistä ja siellä pysymistä. Keinoja työntekijöiden hyvinvoinnin tukemiseen, sekä alalla pysymiseen ovat kaikki edellä mainitut tekijät. Lisäksi tulisi kiinnittää huomiota myös työuraa aloittelevien ammattilaisten tukemiseen ja mentorointiin. Myös varhaiskasvatuksen ammattilaisten kokemukset ja asenteet vaikuttavat siihen, minkä verran ammattilaisia alalla on tulevaisuudessa (Karila ym., 2021, s. 165).

4 Tutkimuksen toteutus

Toteutin tutkimuksen laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena, jonka aineisto koostui osallistujien haastatteluista ja niiden analysoinnista ja luokittelusta. Laadullinen tutkimustapa sopii tutkielmaani, sillä keskiössä ovat yksilöiden henkilökohtaiset kokemukset.

Laadullisessa tutkimuksessa tarkoitus on ymmärtää tutkimuksessa tarkasteltavaa ilmiötä

tutkimukseen osallistuvien henkilöiden kautta. Tutkimuksessani olen kiinnostunut

haastateltavien kokemuksista, ajatuksista ja tunteista, sekä kaikkien näiden välisistä

merkityksistä. Olennaista on tuoda esiin yksityiskohtaista ja monipuolista tietoa

varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin tilasta (Juuti & Puusa, 2020b, Luku 1).

Tutkimukseni on kokemuksiin pohjautuva tutkimus, joten lähestymistavaksi sopii hyvin

fenomenologinen lähestymistapa. Siinä taustalla vaikuttaa yksilön oma suhde elämään, ja

hänen kokemuksensa ja elämukset määrittävät maailmankuvaa (Tuomi & Sarajärvi, 2018,

Alaluku 1.3.2). Fenomenologian tarkoituksena on selvittää ihmisten tapa ja ajattelu kokea

ilmiötä, joiden ympärillä he elävät. Tässä tutkielmassa tarkastellaan varhaiskasvatuksen

ammattilaisten ajatuksia työhyvinvointia parantavista ja huonontavista tekijöistä, sekä kuinka

he kokevat vaikutukset omassa elämässään (Juuti & Puusa, 2020b, Luku 1). Haastattelu

aineiston keruumenetelmäksi sopii, koska halutaan aiheesta kuvaavia esimerkkejä ja tutkia

emotionaalisia ja henkilökohtaisia asioita (Metsämuuronen ym., 2011, s. 117). Haastattelu on

joustava tapa hankkia tietoa tutkittavasta ilmiöstä, sillä tutkijalla on mahdollisuus esittää

tarkentavia kysymyksiä tai selittämään sanottua (Puusa, 2020a, Luku 6). Tarkempana

haastattelun muotona käytin puolistrukturoitua haastattelua, eli teemahaastattelua. Se sopii

käytettäväksi, kun selvitetään haastateltavien henkilökohtaisia mielipiteitä ja halutaan

haastatteluihin jousto varaa. Esimerkiksi kysymyksen asettelua ja järjestystä voi muuttaa

haastattelun edetessä (Metsämuuronen ym., 2011, s. 119).

Tutkimusprosessin aloitin aiheen valinnalla, joka valikoitui oman mielenkiinnon ja

ajankohtaisuuden mukaan. Asetin tutkimukselle tavoitteen, mitä haluan selvittää ja miksi,

sekä lähdin muotoilemaan mahdollisia tutkimuskysymyksiä. Tutkimuskysymykset

muotoutuivat lopulliseen muotoon teoreettisen viitekehyksen rakentuessa. Teoreettinen

viitekehys on koottu tutkimuksen keskeisistä käsitteistä ja ilmiöistä. Lähteenä on käytetty

kirjallisuutta, tutkimusartikkeleita sekä selvityksiä. Lisäksi olen tutustunut aiempiin

tutkimuksiin aiheesta, ja esitellyt niiden tuloksia. Tiedonhaussa olen hyödyntänyt kirjastoja,

google scholar –tietokantaa sekä Oula-Finna tietokantaa. Lisäksi eri yliopistojen

julkaisuarkistoista löytyviä tutkimuksia ja artikkeleita. Tutkimusmenetelmäksi valitsin laadullisen sisällönanalyysin.

4.1 Tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkielmani tavoitteena on selvittää mitkä tekijät vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin positiivisesti, ja kuinka paljon työssä koetaan pahoinvointia. Tutkimuksen lähtökohtana on varhaiskasvatuksen kriisiytynyt tilanne. Alan vetovoima on ollut selvässä laskussa (Eskelinen & Hjelt, 2017). Tavoite on saada esille työhyvinvointia haastavia tekijöitä, jotta varhaiskasvatuksen organisaatiot voivat kehittää omaa toimintaansa.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaiset tekijät vähentävät työhyvinvointia varhaiskasvatuksen opettajan työssä?
2. Mitkä tekijät lisäävät työhyvinvointia varhaiskasvatuksen opettajan työssä

4.2 Kohdejoukko ja aineiston hankinta

Tutkielman kohdejoukoksi valitsin varhaiskasvatuksen opettajan työssä työskenteleviä kasvatusalan ammattilaisia. Tavoitin opettajia välittämällä sähköpostin erään kunnan varhaiskasvatuksen opettajille, jossa kerroin hakevani osallistujia tutkimukseeni, joka liittyy työhyvinvointiin. Keräsin aineistoa 8.6.-11.7.2023 välisenä aikana haastattelemalla tutkimuksesta kiinnostuneita varhaiskasvatuksen opettajia eri päiväkodeista teemoitetun kysymysprotokollan mukaan. Haastattelu kutsuun kautta sain haastateltavakseni 7 varhaiskasvatuksen opettajaa, joita haastattelin teamsin välityksellä.

Ensimmäisenä selvitin tutkittavien taustatietoja varhaiskasvatuksen opettajana työskentelystä. Varhaiskasvatuksen opettajat kertoivat montako vuotta ovat toimineet opettajan työssä ja mitä heidän työtehtäviinsä kuuluu. Lisäksi kysyin, onko opettajilla vastuualueita, työskentelevätkö he apulaisjohtajina tai johtajina.

Varhaiskasvatuksen opettajana useamman vuoden ajan toimineita oli neljä haastateltavista. Kolme haastateltavista on työskennellyt 1–2 vuotta. Työkokemus vuosina vaihteli tutkittavien välillä paljon, ja haastatteluun saatiin näkökulmia alan tuoreilta ammattilaisilta, mutta myös pitkänlinjan ammattilaisilta. Yli puolella haastateltavista työkokemusta oli enemmän, kuin kaksi vuotta. Pisin työkokemus oli 30 vuotta ja lyhyin noin vuoden verran. Työtehtävät vaihtelivat, ja osalla oli varhaiskasvatuksen opettajana työskentelyn lisäksi myös muita

tehtäviä. Haastateltavista kaksi työskenteli päiväkodin johtajana ja kolme esiopettajan tehtävissä. Muita vastuualueita olivat kulttuurivastaava, TVT-vastaava, lääkevastaava ja kestävän kehityksen vastaava.

Taulukko 1. *Työkokemus ja työtehtävät.*

Työkokemus	Työtehtävät
30 vuotta	Esiopetus, päiväkodin johtaminen, alle 3-vuotiaiden pedagoginen suunnittelu
reilu 10 vuotta	3–5 –vuotiaiden lasten ryhmän opettaja, Päiväkodin johtajana toimiminen. Kulttuurivastaavana toimiminen.
12 vuotta	Lasten opetus, ohjaaminen ja arviointi omassa lapsiryhmässä. Huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö. Perustyöt päiväkodissa. TVT vastaavana toimiminen. Lääkevastaavana toimiminen.
Noin 4 vuotta	Esiopettajana toimiminen yhdessä toisen opettajan kanssa 21 lapsen ryhmässä. Oman tiimin johtaminen yhdessä toisen opettajan kanssa. Lapsiryhmän toiminnan suunnittelua ja arviointia, kehittämistä ja dokumentointia.
Noin pari vuotta	Lasten opetus ja hoito. Toiminnan suunnittelu ja toteutus, ja toiminnan arviointi. Tiimin kanssa yhteistyön tekeminen. Päävastuu lapsiryhmän toiminnasta.
Noin vuosi	Suunnitella ja arvioida lapsiryhmän toimintaa. Auttaa ja tukea lapsia arjessa. Esiopettajana toimiminen. Kestävän kehityksen vastaava.
Noin vuoden verran	Toiminnan toteutus, kehittäminen, suunnittelu ja arviointi. Tiimin kanssa tehtävä yhteistyö.

Vastausten mukaan useammalla varhaiskasvatuksen opettajalla on jokin lisätehtävä opettajan työtehtävien lisäksi. Myös päiväkodin johtajilla on johtamisen lisäksi oma lapsiryhmä, josta on vastuussa. Seitsemästä haastateltavasta neljällä oli jokin lisätehtävä, joista yhdellä oli kaksi eri vastuualuetta.

Aineisto koostuu haastattelujen litteroinneista. Haastattelukysymykset sisälsivät taustatietoja ja syventäviä kysymyksiä työhyvinvointiin liittyen. Taustatiedoissa selvitettiin, montako vuotta on työkokemusta varhaiskasvatuksen opettajan työstä, sekä mitä haastateltavan työtehtäviin kuuluu. Haastateltavien henkilökohtaista mielipidettä työnhyvinvoinnista

selvitettiin kysymällä, miten itse määritteli käsitteen, ja mitä se itselle merkitsee ja tarkoittaa. Työhyvinvoinnin edistämisen osalta haastateltavilta kysyttiin miten he itse ja heidän esihenkilönsä edistävät työhyvinvointia työpaikalla. Työpaikan yleistä suhtautumista työhyvinvointiin selvitettiin kysymällä, millainen suhtautuminen työkavereilla on työhyvinvointiin, sekä millaista suhtautumista itse toivoisi työkavereilta. Tärkeimpänä osana tutkimusta oli selvittää, millainen työhyvinvoinnin tila on tällä hetkellä, ja haastateltavia pyydettiin kuvaamaan omaa työhyvinvointiaan tällä hetkellä. Vapaampana kysymyksenä oli pohtia millainen olisi oma unelmien työpaikka varhaiskasvatuksen opettajana. Haastateltavia pyydettiin pohtimaan työpaikkaa työhyvinvoinnin näkökulmasta, jolloin työssäjaksaminen omassa työssä olisi hyvää. Haastattelun lopuksi oli mahdollisuus esittää kysymyksiä tai lisätä johonkin vastaukseen vielä jotain. Haastattelun kysymykset ja rakenne on kuvattu liitteessä 1. Haastattelu oli suunnattu varhaiskasvatuksen opettajan ammattinimikkeellä työskenteleville ammattilaisille, sillä tutkimus kohdistui kyseisen ammattiryhmän työhyvinvoinnin selvittämiseen. Varhaiskasvatuksen opettajan työtehtävien kirjo on laaja, mutta palkkauksessa se ei tällä hetkellä näy riittävästi. Yhä useampi kokee työuupumusta ja ammatinvaihtoajatukset ovat yleisiä alalla. Toki edellä mainitut työelämän haasteet koskevat myös muita ammattiryhmiä, jotka työskentelevät varhaiskasvatuksessa. Mielenkiintoista olisi ollut tutkia työhyvinvointia koko varhaiskasvatuksen henkilöstön keskuudessa, mutta tutkimuksesta olisi silloin tullut hyvin laaja. Siksi päädyin rajaamaan muut ammattiryhmät tutkimuksen ulkopuolelle.

Aineistonkeruun menetelmänä käytin siis haastattelemalla teemoitetun kysymysprotokollan mukaan (liite 1). Teemoitetut haastattelut ovat Suomessa suosittu menetelmä kerätä tietoa tutkimukseen. Haastattelun avulla saadaan helposti tietää mitä joku ajattelee jostakin asiasta. Haastattelu tutkimusmuotona on arkinen tapa saada tietoa tutkittavasta aiheesta (Hyvärinen, Nikander, Ruusuvoori & Aho, 2017, Luku 1). Haastattelu on ihmisten välistä keskustelua, jossa tutkija selvittää tutkittavan mielipidettä, kokemuksia ja ajatuksia tutkimuksen teemaan liittyen (Eskola, Jätti & Vastamäki, 2018, Luku 1). Haastattelu järjestetään tutkijan aloitteesta ja sen ollessa tavoitteellista tiedonkeruuta, haastattelu yleensä myös nauhoitetaan. Haastattelija voi tavoitella keskustelunomaista tutkimustilannetta, mutta jokaisen tutkijan tulee rajata, kuinka paljon antaa itsestään haastattelulle. Liialliset omat mielipiteet haastattelun lomassa voivat vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin (Eskola, Jätti & Vastamäki, 2018, Luku 1).

Valitsin haastattelun aineistonkeruun menetelmäksi, sillä halusin kohdata jokaisen tutkittavan henkilökohtaisesti. Koen, että aiheen ollessa tärkeä, moninainen ja herkkä, sopii haastattelu

tutkimuksen luonteen kannalta parhaiten. Haastattelun avulla voin esittää tarkentavia lisäkysymyksiä ja pidettyä keskustelun tutkimuksen teemassa. Toki haastattelu aineistonkeruumenetelmänä on haastava, sillä haastateltavia voi olla vaikeaa löytää, sillä moni osallistuu tutkimuksiin mieluummin anonyymisti (Eskola, Jätti & Vastamäki, 2018, Luku 1). Arvioin kuitenkin, että saan kokoon riittävän aineiston pienemmälläkin osallistujamäärällä.

4.3 Aineiston analyysi

Työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden kautta on mahdollisuus saada selville, millä keinoin varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia voidaan kehittää parempaan suuntaan. Varhaiskasvatuksen kentällä työskentelevillä on ajankohtainen tieto ja kokemus siellä vallitsevista työoloista ja –hyvinvoinnista. Opettajien ajatusten julki tuominen antaa rehellisen kuvan tilanteesta kentällä. Tutkielmassa avaan varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia, ajatuksia ja tunteita hyvinvointiin liittyen. Aluksi selvitän mitä työhyvinvointi on varhaiskasvatuksen kontekstissa, jonka jälkeen syvennyn enemmän työhyvinvoinnin ja –pahoinvoinnin käsitteisiin. Lisäksi esittelen aiemmin tehtyjen tutkimusten avulla työhyvinvointia lisääviä ja vähentäviä tekijöitä.

Käytän tämän tutkielman aineiston analyysissä laadullista sisällönanalyysia. Haastatteluiden tallenteiden pohjalta tein litteroinnit, jotka koostin taulukoihin koodauksen avulla. Koodauksen avulla aineiston osia, esimerkiksi haastatteluiden litterointeja, yhdistellään erilaisten ominaisuuksien mukaan. Samantapaiset asiat luokitellaan yhteen ja tuloksia lähdetään vertailemaan. Tarkoitus on käydä aineisto systemaattisesti läpi (Eskola & Suoraranta, 1998, Luku 4). Koodauksen avulla voidaan etsiä aineistosta kiinnostavia kohtia, joilla saadaan tietoa tutkittavasta asiasta. Tekstiaineistot voivat vaihdella yksittäisistä käsitteistä pidempiin teksteihin (Vuori). Tässä tutkielmassa kokosin aineiston osia haastattelukysymyksiin perustuvien aiheiden alle, joita lähdin vertailemaan ja analysoimaan tarkemmin.

Laadullisella sisällönanalyysilla voidaan monipuolisesti analysoida erilaisia tutkimusaineistoja. Sisällönanalyysia käytetään kirjoitettujen, kuultujen ja nähtyjen aineistojen analyysimenetelmänä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, Alaluku 4.4.1). Tämän aineiston tavoitteena on ymmärtää ja tulkita työhyvinvoinnin ilmiötä. Myös aineiston kuvailu on tärkeää, sillä jos kerrotaan vain faktoja voi aiheet ja kokemukset jäädä irrallisiksi. (Puusa & Juuti, 2020c). Sisällönanalyysi on tyypiltään tekstianalyysia. Tutkimuksessa aineisto kuvaa

työhyvinvoinnin tilaa, jota analysoin luoden selkeän ja sanallisen kuvauksen työhyvinvoinnista ja siihen liittyvistä tuloksista (Tuomi & Sarajärvi, 2018, Alaluku 4.4.2). Oma ymmärrykseni aiheeseen vaikuttaa väistämättä siihen, miten aineistoa hankin ja kuinka sitä analysoidaan. Laadullinen tutkimus on siis harvoin täysin arvovapaata. Siksi onkin tärkeää, että tiedostan oman suhtautumiseni ja ymmärrykseni aihetta kohtaan (Puusa & Juuti, 2020b, Luku 9). Pyrin muistamaan työyhteisöjen eriävät tavat ja tilanteet, jotka voivat oleellisesti vaikuttaa tilanteeseen, ja siihen miten työhyvinvointia kuvataan ja koetaan. Hyvinvointi ei välttämättä riipu suoraan esimerkiksi henkilöstön rakenteesta, vaan siihen voi vaikuttaa myös ulkoiset tekijät.

Tavoitteenani on tuottaa sekalaisesta aineistosta yksi eheä kokonaisuus, jota on selkeää ja miellyttävää lukea. Informaation tulee olla selkeää, jotta siitä pystytään tekemään johtopäätöksiä ja vastaamaan tutkimuksen tutkimuskysymyksiin. Koko sisällönanalyysin prosessi perustuu omiin tulkintoihini ja päätelmiin aiheesta. Näistä muodostan käsiteellisemmän näkökulman tutkittavasta ilmiöstä (Puusa & Juuti, 2020b, Luku 9).

Aineistoni on yleisesti laaja ja täynnä mielenkiintoisia, jopa yksityiskohtaisia ja ennalta odottamattomia seikkoja. Kaikkia tuloksia en ole osannut edes olettaa, ja siksi tutkittavan ilmiön rajaaminen on ollut ensisijaisen tärkeää, jotta voin kertoa tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman laajasti ja kohdistetusti (Puusa & Juuti, 2020b, Luku 9). Ennen analyysin aloitusta tulee määrittää analyysiyksikkö, johon vaikuttaa tutkimuksen tutkimuskysymykset ja aineiston laatu. Tässä tutkimuksessa analyysiyksikkönä toimii haastatteluiden litterointi. Tätä kutsutaan aineiston redusoinniksi eli pelkistämiseksi (Tuomi & Sarajärvi, 2018, Alaluku 4.4.2).

Laadullisessa sisällönanalyysissä keskityn aineiston teemoihin ja aiheisiin, ja tutustun tarkemmin siihen mistä haastateltavat kertovat ja mitä kokemuksia aiheesta he nostivat esiin. Aineiston kieltä tai muotoa en ole ottanut analyysin kohteeksi, vaan aineiston sisältö ratkaisee (Vuori). Analyysini pohjautuu tulkintaan ja päättelyyn, joiden avulla menen kohti syvällisempää ymmärrystä tutkimuksen teemaan ja tutkimusongelmaan. Sisällönanalyysin vaiheita tässä tutkielmassa ovat aineistoon tutustuminen, aineiston pelkistäminen, aineiston kategorisointi ja tulkinta (Puusa, 2020b, Luku 9).

Ensimmäisessä vaiheessa aineisto käydään läpi ja nostetaan esiin ne asiat, jotka ovat tutkimuksen kannalta olennaisia. Aineistosta saattaa nousta esiin useita kiinnostavia asioita, mutta on osattava kiinnittää huomiota oikeisiin seikkoihin ja pohtia mitkä vievät tutkimusta

eteenpäin. Toisena vaiheena tulee aineiston litterointi tai koodaaminen (Tuomi & Sarajärvi, 2018, Alaluku 4.1). Tässä tutkielmassa hyödynsin molempia, sillä haastattelut piti saada teksti muotoon ja teksti pelkistettävä koodauksen avulla. Kun olin tutustunut aineistoon ja nostanut sieltä esiin tutkimuskysymyksille oleellisia seikkoja, aloin koostamaan litteroinneista nousevia asioita erilaisten otsikoiden alle. Tiivistin alkuperäisestä tekstistä pois kaikki, mitkä eivät käsittele tutkimukselle olennaisia asioita. Taulukossa 2 kuvaan esimerkin avulla, kuinka olen rajannut alkuperäisestä litteroidusta tekstistä tiivistetyn vastauksen. Kerätty aineisto oli videohaastattelujen muodossa, joista koostin kirjallisen aineiston litteroimalla. Rajasin teksteistä pois epäoleelliseksi tulkitsemani seikat ja poistin tietoja, joista olisi voinut tunnistaa haastateltavan henkilön.

Taulukko 2 *Alkuperäinen aineisto ja rajattu aineisto.*

Alkuperäinen aineisto	Rajattu aineisto
No työhyvinvointi on sitä, että siellä töissä on mukava olla. Ja siellä on järjestetty ne olosuhteet semmoiseksi, että se työn tekeminen on mahdollisimman helppoa. Ergonomia ja valaistus ja kaikki tämmöiset. Toki sitten myös, että henkilökunnalla kemiaat kohtaa ja että on mahdollista saada työnohjausta, jos sitä tarvitaan. Onhan sitten nämä tyhy päivät mukavia semmoisia vapaampia työntekijöiden yhteisiä juttuja.	Mukava olla töissä, ja olosuhteet sellaiset, että työnteko mahdollisimman helppoa. Ergonomia ja valaistus. Henkilökunnan välinen vuorovaikutus toimii. Mahdollisuus työnohjaukseen. Työntekijöiden yhteiset jutut esimerkiksi tyhy-päivät.

Kun aineiston tekstiä oli rajattu ja kirjoitettu tiivistetympään muotoon, aloin kategorisoidaan aineistoa eli koodaamaan. Koodaus voi tarkoittaa samankaltaisten sanojen tai merkitysten sisältävien lauseiden tunnistamista ja merkitsemistä koodein, mikä tässä tutkielmassa tarkoitti vastausten kokoamista pääotsikoiden alle. Tätä voidaan kutsua myös teemoitteluksi.

Teemoittelun avulla vastauksista etsitään yhteisiä piirteitä, jotka nousevat esiin useamman haastattelun vastauksista (Puusa, 2020b, Luku 9). Hyödynsin teemoittelussa haastatteluissa kysymiäni kysymyksiä, joiden alle kokosin haastatteluista nousseita seikkoja. Taulukossa 3 esimerkki aineiston koodauksesta.

Taulukko 3. Oman työhyvinvoinnin ylläpitäminen

	Miten ylläpidät omaa työhyvinvointia?
Henkilö 1	Uutena johtajana ollut haastavaa, kun on tullut paljon uutta. Tietoisesti pidän kiinni, että lähdän ajallaan töistä pois. Ylitöitä kuitenkin olen tehnyt. Kotona elämässä omat haasteensa, esimerkiksi omaishoitajuus, joka välillä haastaa omaa jaksamista. Omalla ajalla katselen elokuvia ja lenkkeilen, sekä näen kavereita.
Henkilö 2	Pidän työn monipuolisuudesta. Kulttuurivastaavan hommat tuo vastapainoa toimistotöille. Se myös innostaa ja tuo piristystä työhön. Yritän ajatella positiivisesti ja luon hyvää ilmapiiriä. Harrastan ja liikun luonnossa vapaa-ajalla.
Henkilö 3	Vapaa-ajalle mukavaa tekemistä ja vastapainoa työlle. Sopivasti unta ja liikuntaa. Perheen kanssa olemista.
Henkilö 4	Tuoreena opettajana en vaadi itseltäni liikoja. Minulla on vähän työkokemusta ja paljon opittavaa, ja olen tuonut sen tiimissäkin esiin. Teen parhaani ja se riittää, enkä tietoisesti aseta rimaa liian korkealle. Kotona pyrkiä jättämään työasiat pois mielestä. Armollisuus itselle ja jakaa muille, jos mieltä painaa jokin.
Henkilö 5	Pyrin olemaan tekemättä töitä vapaa-ajalla ja rajaamaan työajan. Silloin jaksaminen riittää sinne varsinaiselle työajalle, eikä vapaa-aika kärsi. Touhuilen kaikkea mukavaa. Organisoin töitä siten, ettei ne kuormita liikaa tai ettei ole sataa asiaa samaan aikaan. Teen usein listaa mitä on pakko hoitaa nyt ja mitä voi jättää myöhemmäksi.
Henkilö 6	Suunnittelen omaa työtä ja aikataulutun, ettei tule kiireen tuntua. Sitten siitä työstä tulee mielekkäämpää ja ei käy tylsäksi. Teen omia mielenkiinnon kohteita ja otan niitä osaksi työtä.
Henkilö 7	Rajaan omaa työtä. Toki tuoreena opettajan haen omia rajoja vielä. Teen parhaani ja se riittää -ajatuksella työn tekeminen. Ymmärtää omat rajalliset resurssit ja että kaikkeen ei pysty vaikuttamaan tai kaikkia pelastaa. Oman ammattitaidon tunnistaminen ja arvostaminen, ettei tee yli oman osaamisen. Kiinnitän huomiota omaan työergonomiaan.

Tutkimusaineiston koodaus ja analysointi ei johda valmiiseen tutkimukseen. Aineiston kuvailu ja järjestäminen taulukoihin ei tuo esiin tutkimuksen lopputulosta. Sen jälkeen tuloksista laaditaan synteesejä, eli oletuksia, jotka auttavat kokoamaan tutkimuksen pääseikat ja vastaamaan tutkimuskysymyksiin (Puusa, 2020b, Luku 9). Aloin koota vastauksista samoja piirteitä ja kuvailemaan yhtäläisyyksiä ja eroja vastausten välillä. Pyrin koko ajan vastaamaan tutkielmani tutkimuskysymyksiin, joten peilasin vastauksia kokonaiskuvaan, aiempiin tutkimustuloksiin ja teoriaan. Tein löytämistäni piirteistä yhteenvedoja, joilla pyrin selvittämään syitä ja tekijöitä työhyvinvointiin liittyen. Seuraavassa luvussa 5 kuvaan tarkemmin tutkimustuloksia ja vastaan tutkimuskysymyksiin.

5 Tulokset

Tutkielman tavoitteena oli selvittää, millaisia kokemuksia varhaiskasvatuksen opettajilla on työhyvinvoinnista ja sitä lisäävistä, sekä vähentävistä tekijöistä. Seuraavaksi esittelen haastattelun pohjalta saamiani tuloksia varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnista.

5.1 Opettajien kokemuksia työhyvinvoinnista

Työhyvinvoinnin merkitys henkilökohtaisesti

Aluksi on tärkeää selvittää, mitä työhyvinvointi varhaiskasvatuksen opettajille tarkoittaa. Alla olevaan taulukkoon 4 olen koonnut haastatteluista nousevia aiheita, jotka opettajat yhdistivät osaksi työhyvinvointia ja sen merkitystä itselle.

Taulukko 4. *Työhyvinvoinnin merkitys haastateltavalle.*

	Mitä työhyvinvointi itselle merkitsee
Henkilö 1	Henkistä- ja fyysistä jaksamista, hyvät sosiaaliset suhteet, tyhy-päivät
Henkilö 2	Hyvä mieli lähteä töihin ja työasiat eivät paina vapaa-ajalla. Työn ilo, luottamus, hyvä ilmapiiri., fyysinen kunto
Henkilö 3	Mukava olla töissä, työnteko helppoa, ergonomia ja valaistus, toimiva vuorovaikutus, työnohjaus, tyhy-päivät
Henkilö 4	Kun voin olla hyvätyökaveri ja tukea toisia työssään. Mieluinen työ, jossa jaksaa hyvin. Avoimuus, osaa toimia haastavissa tilanteissa, yhteinen virkistystoiminta.
Henkilö 5	Töissä on mukava ja miellyttävä olla. Työpaikalla jaksaa ja viihtyy hyvin, ja sinne on mukava mennä.
Henkilö 6	Hyvä olla töissä ja sinne mukava mennä. Ei ole ahdistusta työtä kohtaan. Työ ei kuormita liikaa
Henkilö 7	Fyysinen ja psyykkinen hyvinvointi, työergonomia, hyvää johtamista, toisten arvostus, selkeät työnkuvat ja vastuut. Työn jakamista tiimin ja työyhteisön kesken. Hyvä ilmapiiri, positiivinen asenne, työn rajaaminen, Tyhy-päivät.

Moni nostaa vastauksessaan esiin fyysisen- ja psyykkisen hyvinvoinnin tärkeyden. Henkisen hyvinvoinnin tärkeyden nosti jokainen haastateltava omassa vastauksessaan eri tavoin muotoiltuna. Henkinen hyvinvointi korostui työhyvinvointia lisäävänä tekijänä.

Haastateltavat mainitsevat henkiseen hyvinvointiin liittyen hyvän mielen töihin liittyen, hyvän työilmapiirin, luottamus työkavereiden kesken, vuorovaikutuksen sujuvuus, avoimuus, voimaa kohdata vaikeat tilanteet, viihtyvyys työpaikalla, positiivinen asenne ja keskinäinen arvostus työtovereiden välillä.

Fyysiseen hyvinvointiin liitettiin työergonomia, valaistuksen ja huonekalujen sopivuus, fyysinen jaksaminen, hyvä kunto sekä terveydentila. Lisäksi nostettiin myös muita seikkoja hyvinvointiin liittyen. Haastateltavista yksi mainitsi hyvän mielen töihin mennessä, sekä kyvyn jättää työasiat työpaikalle, eikä jäädä miettimään niitä vapaa-ajalla. Hyvän fyysisen kunnan koettiin lisäävän jaksamista lasten kanssa työskennellessä.

(...) työhyvinvointia on myös se, että jaksaa olla hyvä työkaveri ja jaksaa olla lasten kanssa ja kohdata huoltajia, ja toimia hankalissakin tilanteissa.

(...) jaksaa olla hyvä työkaveri ja jaksaa olla lasten kanssa ja kohdata huoltajia, ja toimia hankalissakin tilanteissa.

(...) vaikka päiväkodin johtajat. Se, että miten he tukee alaisiaan ja kannustaa, ja ylipäätään millaista ilmapiiriä he sinne luo, välittääkö alaisistaan?

Yksi haastateltava nosti esiin työnohjauksen työhyvinvointia lisäävänä, jota monikaan haastateltava ei nosta esiin. Kahdella haastatellulla on työnohjausta omalla työpaikallaan. Yksi mainitsi työnohjauksen olevan mahdollista ja työnantaja sitä tarjoaa, muttei työyhteisössä hyödynnetä työnohjausta. Seitsemästä haastateltavasta vain kolme mainitsee työnohjauksen, ja vain kaksi kertoo työpaikalla olevan säännöllistä työnohjausta. Kaikki opettajat, jotka nostavat työnohjauksen esiin, kokevat sen lisäävän huomattavasti henkistä hyvinvointia.

Neljä opettajaa mainitsee vastauksissaan työhyvinvointi- tai virkistyspäivät. Työhyvinvointi päivien koetaan lisäävän työhyvinvointia ja parantavan henkilökunnan vuorovaikutussuhteita ja yhteisöllisyyden tunnetta. Kolme haastateltavista ei mainitse työhyvinvointia tukevia virkistyspäiviä ollenkaan, mutta kuitenkin lain mukaan jokaisella työnantajalla on vastuu työsuojelu toiminnasta ja siihen liittyvistä kustannuksista (Työterveyshuoltolaki, 1383/2001, 4 §).

Kaikista vastauksista nousee joko fyysinen tai psyykinen näkökulma, tai molemmat. Enemmän työhyvinvointi miellettiin rakentuvan henkisestä hyvinvoinnista. Työkavereiden merkitys ja vapaa-ajan tärkeys nousee monesta vastauksesta esiin. Vuorovaikutusta ja yhdessäoloa toivotaan niin arjessa, kuin vapaa-ajalla, esimerkiksi yhteisen vapaa-ajan vieton muodossa.

Työhyvinvoinnin edistäminen ja ylläpitäminen

Selvitin haastateltavien kokemuksia työhyvinvointia parantavista tekijöistä työyhteisössä. Lisäksi kysyin millaisia tekoja opettajat itse tekevät työyhteisössä edistääkseen omaa ja työkavereiden hyvinvointia. tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen opettajat työskentelevät useammassa eri kaupungissa, joten työnantajan tuki työyhteisöille vaihtelee jonkin verran. Eroavaisuuksia on erityisesti työnohjaukseen liittyen. Sitä ei kovin monessa työpaikassa tarjota säännöllisesti. Yleisesti sitä on tarjolla ainoastaan kriisitilanteisiin. Vain yhdessä päiväkodissa työnohjaus toteutuu säännöllisesti.

(...) Kaikilla pitäisi olla siihen oikeus! Meillä on ollut työnohjaus nyt noin pari vuotta ja on ollut kyllä tarpeenkin (...)

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työhyvinvoinnin tilaa tällä hetkellä. Kaikista vastauksista esiin nousee vapaa-ajan, ja siellä tapahtuvan tekemisen ja kokemusten merkitys.

Työhyvinvoinnin edistäminen vaihtelee tuoreiden ammattilaisten ja konkareiden välillä. Pitkään opettajana työskennelleet haluavat panostaa vapaa-aikaan ja palautumiseen. Alalla uudemmat opettajat kiinnittävät enemmän huomiotaan työn rajaamiseen ja muutoksiin työpaikalla.

(...) vapaa ajalla mukavaa tekemistä. Semmoista vastapainoa työlle. Sitten sopivasti tietysti unta ja liikuntaa. Perheen kanssa olemista. Se on mulle semmoinen tärkeä juttu työn ulkopuolella.

(...) on pitänyt ihan tietoisesti pitää kiinni siitä, että lähdän ajallani töistä pois.

Selkeästi rajaa työajan, että se on se työaika ja sitten koittaa vapaa ajalla tehdä kaikkea muuta, niin sitten riittää jaksamista sinne varsinaiselle työajalle (...)

Alla olevassa taulukossa 5 on koostettuna asioita, joita opettajat itse kertovat tekevänsä lisätäkseen työhyvinvointia.

Taulukko 5. Omat teot työhyvinvointia edistäen.

	Miten itse edistät työyhteisön työhyvinvointia?
Henkilö 1	Kannustus avoimeen keskusteluun, työfysioterapeutin kutsuminen työpaikalle, suunnittelemassa yhteisiä työhyvinvointi -päiviä. Toisten huomioiminen

	tervehtimällä. Vierailen ryhmissä ja kyselen kuulumisia ja havainnoin työskentelyä.
Henkilö 2	Ylläpidän hyvää työilmapiiriä ja huomioin toiset työntekijät. Havainnon ja kuuntelen johtajana työyhteisöä. Edistän enkä lannista, yritän olla joustava.
Henkilö 3	Otan kaikki mukaan porukkaan ja luon yhteisöllisyyttä ja turvallisuuden tunnetta. Yritän tuoda asioita rakentavasti esiin, ja kannustaa toisiakin siihen.
Henkilö 4	Oma hyvä asenne, kuuntelen ja tuen. Kannustan toisia ja muistan kehua ihan pienistäkin onnistumisista. Olen avoin ja jaan asioita omasta elämästä.
Henkilö 5	Hoidan omat työt, huolehdin että kaikilla on tasaisesti töitä. Kyselen kuulumisia työkavereilta, huomioidaan jos jollain on vaikeaa. Jaan omia fiiliksiä.
Henkilö 6	Olen reilu työkaveri ja huomioin muut. En tuo negatiivista ilmapiiriä.
Henkilö 7	Hoidan omat työni, keskustelen. Arvostan työkavereita ja annan positiivista palautetta. Reflektoin omaa toimintaa, tuon asiat esiin rakentavasti.

Opettajat itse pyrkivät vaikuttamaan työyhteisön hyvinvointiin olemalla avoimia ja tuomaan hyvää mieltä ja positiivista palautetta työtovereille. Toisten huomioiminen koetaan tärkeänä, ja sitä ylläpidetään esimerkiksi tervehtimällä aamuisin. Tärkeäksi nousee oma halukkuus tukea ja kannustaa työkaveria. Positiivinen palaute tuo vahvistusta omalle ammattitaidolle, jonka kautta hyvinvoinnin kokemus työssä lisääntyy. Omassa elämässä voi tulla vastaan vaikeuksia, jotka vaikuttavat työhön. Silloin koetaan tärkeäksi saada tukea ja ymmärrystä työkavereilta.

(...) Toisten huomioiminen tervehtimällä ja kannustamalla muita avoimuuteen ollen itsekin avoin ja kiinnostunut mitä työkavereille kuuluu (...)

(...) Kannustan muita ja olen positiivinen. Työlle arvona hyvinvointi, toteutan ja esitän kaiken työhyvinvointi edellä. Edistän enkä lannista. Yritän olla joustava (...)

(...) oma hyvä asenne ja yritän kuunnella ja tukea toisia. Aina päivittäin tulee tilanteita missä voi tsemptata jotakin työyhteisön jäsentä. Kannustan toisia ja muistan kehua ihan pienistäkin onnistumisista. Olen itse avoin ja jaan asioita omasta elämästä, silloin se keskinäinen luottamus kasvaa ja töissä on kivempaa.

Kiireinen ja haastava arki voi välillä johtaa negatiiviseen ilmapiiriin. Yhden työntekijän huono mieli ja negatiivinen asenne vähentää koko työyhteisön hyvinvointia. Kolme haastateltavista kertoo kiinnittävänsä huomiota positiivisuuteen, tuoden hyvää ilmapiiriä

koko työyhteisöön. Tärkeänä hyvinvointia tukevana tekijänä koetaan omien työtehtävien hoitaminen, jottei tekemättömät työt kuormita toisia.

(...) Kannan tiimissä oman korteni kekoon, että työ olisi laadukasta ja tiimin jäsenet voi hyvin (...)

Hoidan omat työt, enkä kaada tekemistä muiden hartioille, huolehdin että kaikilla on tasaisesti töitä.

Haastatteluun osallistui kaksi päiväkodin johtajaa, jotka molemmat kertovat kiinnittävänsä huomiota työhyvinvointiin. Tavoitteena on lisätä työhyvinvointia keksimällä toimivia ratkaisuja, jotka helpottavat työn tekemistä. Työhyvinvointia johtajat tukevat kysymällä henkilökunnan kuulumisia aktiivisesti. Vastauksista nousee tärkeänä johtajan säännöllinen toiminnan havainnointi ja arviointi. Havaintojen avulla on helpompi puuttua työskentelyyn, jossa työhyvinvointi vaarantuu.

Kaikki haastateltavat mainitsevat työhyvinvointia lisäävänä tekijänä oman vapaa-ajan, josta he saavat hyvää oloa ja vastapainoa työlle. Moni käy säännöllisissä harrastuksissa tai on perheen kanssa. Vasta valmistuneet ja työuran alussa olevat opettajat nostavat kaikki esiin työn tekemiseen liittyviä asioita, joilla he pyrkivät lisäämään omaa hyvinvointiaan.

(...) teen parhaani ja se riittää. Ihan tietoisesti en ole asettanut rimaa liian korkealle (...)

(...) mä suunnittelen sitä mun työtä ja aikataulutun ettei tule ihan älytöntä kiireen tuntua.

Tekee parhaansa ja sitten se riittää, semmoinen mentaliteetti, että koko maailmaa ei voi pelastaa (...)

Suurena erona työkokemukseen pohjautuen on oma ajatus siitä, kuina edistää omaa työhyvinvointiaan. Työuran alussa mielenkiinto ja suhtautuminen työtä kohtaan on erilainen. Pitkään opettajan työtä tehneet korostavat palautumisen merkitystä. Palautumista kerrotaan edistävän vapaa-ajan harrastukset, lepo ja mukava yhdessäolo perheen tai ystävien kesken. Vastauksista nousee esiin myös fyysisen hyvinvointiin liittyviä asioita, kuten ergonomiset työskentelyasennot, liikunnan harrastaminen ja omasta kunnosta huolehtimisen. Varhaiskasvatuksen työ on tavoitteellista, joten tuoreiden opettajien vastauksista korostuu tavoitteellinen työskentely. Työtä tehdään tehokkaasti ja ongelmiin pyritään löytämään ratkaisuja.

Eräs haastateltava kertoo itse olleen hyvin tavoitteellinen aiemmin, mutta työvuosien kuluessa työ on muuttanut merkitystään, ja vapaa-ajan arvo elämässä on kasvanut.

Joskus ennen muinoin tuli tehtyä paljonkin työn eteen, oli ylityötä, projekteja ja isoja suunnitelmia. Nykyään keskityn siihen, että työt tulee tehtyä, ja ajattelen elämää muutenkin, kun työn näkökulmasta.

Esihenkilön tuki

Työnantajan ja esihenkilön antama tuki koetaan eri tavoin. Osassa työyhteisöissä esihenkilö kiinnittää hyvinvointiin ja yhteishenkeen paljon huomiota. Eräässä työpaikassa työyhteisö on hyvin ryhmittynyttä, johon opettaja kokee haastavaksi päästä mukaan. Työhyvinvointiin ei kiinnitetä huomiota, eikä siitä puhuta riittävästi.

En oikein osaa sanoa, ei ehkä hirveästi kiinnitetä huomiota. Toki olen aika uutena tuolla ja useat työntekijät ovat jo tuttuja toisilleen. Aika rutinoituneet jutut on, ja vaikea päästä porukkaan mukaan. Ehkä ryhmäytymiseen ei kiinnitetä enää niin paljoa huomiota minun mielestä (...)

Esihenkilön kiire ja lukuisat työtehtävät nousevat esille eräässä työyhteisössä hyvinvointia vähentävänä tekijänä. Esihenkilöllä ei ole aikaa työntekijöiden kuuntelemiseen ja yhteiseen keskusteluun. Työntekijät eivät tiedä, kuinka työpaikalla edistetään työhyvinvointia.

Päiväkodin johtajat hukkuvat työtehtäviin, ja heillä on koko ajan kauhea kiire.

Meillä on tosi iso talo ja tavallaan monta johtajaa. En oikein osaa sanoa, miten he edistävät työntekijöiden työhyvinvointia (...) ovat tosi kiireisiä ja tuntuu ettei ehkä heidän aikansa riitä. Eivät johtajat ehkä tiedä tarkkaan, miten voidaan, eli voisi parannuksia tehdä. Johtajat eivät esimerkiksi ehdi käydä katsomassa miten ryhmässä menee (...)

Taulukossa 6 tiivistettynä, kuina työntekijät kokivat työnantajan tai esihenkilön tuen työhyvinvointia lisäävänä.

Taulukko 6. Työnantajan tai esihenkilön tuki.

	Kuinka esihenkilö/työnantaja tukee työhyvinvointia?
Henkilö 1	Organisaatio tukee työhyvinvointia ihan hyvin, esimerkiksi tyhypäivät, e- passi, avoin keskustelu, johtajien säännölliset aluepalaverit.
Henkilö 2	E-passiraha, työsuhdepolkupyörän mahdollisuus, tuetaan virkistyspäiviä, järjestetään koulutuksia, työnohjaus.
Henkilö 3	Esihenkilö ottaa toiveet hyvin huomioon, kuuntelee, mahdollistaa tyhy-päiviä.
Henkilö 4	Johtajat kyselevät menneiden kuulumisia ja miten menee, mutta ovat tosi kiireisiä ja tuntuu ettei ehkä heidän aikansa riitä. Johtajat eivät ehkä tiedä tarkkaan, miten voidaan, eli voisi parannuksia tehdä. Johtajat eivät esimerkiksi ehdi käydä katsomassa miten ryhmissä menee. Kerran vuodessa kehityskeskustelu.
Henkilö 5	Johtajilla tavoite edistää hyvinvointia työpaikoilla. Tosi paljon kiinnitetään huomiota hyvään yhteishenkeen. Henkilökunnan yhteistä ohjelmaa, esimerkiksi liikunta kampanjoita
Henkilö 6	En oikein osaa sanoa, ei ehkä hirveästi kiinnitetä huomiota. Aika rutinoituneet jutut, ja vaikea päästä porukkaan mukaan. Ehkä ryhmäytymiseen ei kiinnitetä enää niin paljoa huomiota.
Henkilö 7	Koen, että esihenkilö kiinnittää huomiota hyvinvointiin. Työpaikalla fyysiseen työhyvinvointiin kiinnitetty huomiota, työergonomia hyvää. Esihenkilö kuuntelee alaisiaan, ottaa kaikkien mielipiteet huomioon, saa esittäviä toiveita ja toimintaa kehitetään yhdessä. Ilmapiirikin on hyvä ja uskaltaa mennä puhumaan kaikesta.

Yksi opettaja kertoo oman esihenkilön panostavan työhyvinvointiin. Työpaikalla jokainen kiinnittää huomiota hyvinvointiin ja asioista keskustellaan avoimesti. Kaikkia kuunnellaan ja esihenkilö kyselee henkilökunnan kuulumisia. Työyhteisö suunnittelee yhdessä kampanjoita ja tapoja, joilla he edistävät työpaikan yhteistä hyvinvointia.

Meillä tosi paljon kiinnitetään huomiota siihen, että meillä olisi esimerkiksi koko talossa tosi hyvä yhteishenki. Ollaan semmoisella me hengellä, niin koen että se on ainakin vahva osa sitä. Sitten myöskin on kaikkea yhteistä talon henkilökunnan ohjelmaa, esimerkiksi järjestetään liikunta kampanjoita, mitkä sitten osaltaan taas tukee sitä työhyvinvointia.

Seitsemästä haastateltavasta kaksi antaa positiivista palautetta työyhteisönsä avoimuudesta.

Esihenkilö kuuntelee ja ottaa kaikkien mielipiteet huomioon, saa esittäviä toiveita ja toimintaa kehitetään yhdessä. Ilmapiirikin on hyvä ja uskaltaa mennä puhumaan kaikesta (...)

Työntekijöiden fyysiseen hyvinvointiin kiinnitetään huomiota muutamissa työyhteisöissä. Erityisesti ergonomiaan liittyvät seikat pyritään huomioimaan, jotta fyysinen terveys ei vaarannu. Eräs työnantaja tarjoaa mahdollisuuden työsuhdepolkupyörän hankintaan.

Meillä yksikössä on onni olla, koska siellä on panostettu siihen fyysiseen työhyvinvointiin, työergonomiaan. Ja siellä esimerkiksi on hyötyä siitä, että se on uusi talo (...)

(...) Motivoi panostamaan itseensä ja omaan hyvinvointiin. Työsuhdepolkupyörään mahdollisuus (...)

Ergonomiaan on panostettu ja työskentelyä käyty läpi fysioterapeutin kanssa (...)

Monessa työyhteisössä jaetaan työntekijöille E-passi rahaa, jota pystyy hyödyntämään esimerkiksi harrastuksissa ja kulttuurielämyksissä. Rahan määrä vaihtelee alueittain sadan euron molemmin puolin. Jokaisessa työyhteisössä on säännöllisesti palavereita, joiden tarkoitus on kehittää ja suunnitella työntekoa, sekä ratkoa työhön liittyviä haasteita. Kaksi haastateltavaa mainitsee koulutukset työnantajan tukena työhyvinvointiin, joihin henkilöstö saa osallistua oman mielenkiinnon mukaan. Opettaja kokee koulutusten kehittävän ammattitaitoa, ja siten lisäämään työhyvinvointia.

5.2 Työhyvinvoinnin haasteet

Odotukset työyhteisöltä

Työyhteisöltä odotetaan avoimuutta ja rentoa vuorovaikutusta. Varhaiskasvatuksessa työskennellään tiimeissä, joten hyvät yhteistyötaidot ovat tärkeässä roolissa. Kaikki varhaiskasvatuksen opettajat korostavat tiimin merkitystä omassa työssään. Odotukset työyhteisöä kohtaan liittyvät tiimin toimintaan ja vuorovaikutukseen. Eräs opettaja, joka työskenteli päiväkodin johtajana, korostaa jokaisen omaa velvollisuutta huolehtia työhyvinvoinnistaan. Toiset opettajat eivät mainitse vastauksissaan suoraan työhyvinvointia. Vastauksissaan he mainitsevat työhyvinvointiin vaikuttavia asioita.

*(...) semmoinen tietynlainen samanlainen huumorintaju, että jaksaa siellä töissä (...)
toivon, että tulee kuulluksi siellä työyhteisössä (...)*

(...) tarpeen tullen pystyä puhumaan niistä haastavista asioista työkavereiden kanssa, ja ei tarvitsisi mitenkään jännittää.

(...) töissä oltaisiin positiivisella otteella, että ei mene siihen, että aina vaan voivotellaan miten kaikki voisi olla paremmin, vaikka niitäkin hetkiä on ihan hyvä pitää.

Pyritään löytämään sitä positiivista, niin se on ehkä se päällimmäisin mitä odottaa työkavereiltakin.

Hyvää yhteishenkeä ja sellaista me-henkeä ja yhdessä tekemistä.

Kaikissa vastauksissa korostuu vuorovaikutuksen tärkeys ja toiveet liittyvät vuorovaikutuksen toimivuuteen arjessa. Myös positiivinen asenne nousee esiin monesta vastauksesta. Eräs opettaja kertoo arjen olevan jo valmiiksi haastavaa ja negatiivisia asioita huomioidaan jopa liikaakin. Hän toivoo positiivista ilmapiiriä ja huumoria työntekoon. Lisäksi hän esittää avoimen kysymyksen:

(...) miksi me ollaan niin vakavia ja negatiivisella asenteella tässä työssä, eihän täällä lapsetkaan ole lähtökohtaisesti sellaisella asenteella?

Yksi opettajista toivoo, että oma työyhteisö kiinnittäisi sovittuihin asioihin enemmän huomiota. Hän kokee, että sopimuksista kiinni pitämällä kaikkien yleinen hyvinvointi lisääntyisi. Opettaja mainitsi, että usein sovitut asiat unohtuvat kiireen ja työntekijöiden väsymyksen keskelle.

(...) päällimmäisenä tulee mieleen, että pidettäisiin kiinni sovituista jutuista. Mitä on sovittu tiimeissä tai työyhteisön kesken, ja sitten myös toimitaan niin.

Monessa haastattelussa esiin nousee avointen keskustelujen puuttuminen. Keskustelun puute johtaa yleensä erimielisyyksiin ja väärinymmärryksiin työntekijöiden kesken. Konkreettisia tekoja ja asioita nostetaan haastatteluissa vähän esiin. Toiveet työyhteisöä kohtaan ovat enemmän yleisiä isoja teemoja, kuin yksittäisiä tekoja. Monessa haastattelussa esiin tulee asioita, jotka liittyvät toiveisiin työyhteisöä kohtaan. Toiveet ja odotukset rakentuvat sen pohjalta, mitkä asiat eivät toimi tai suju työpaikalla. Haastatteluun osallistui kaksi päiväkodin johtajaa, joiden vastaukset eroavat hieman muista opettajista. Johtajien vastauksissa korostuu heidän odotuksensa työntekijöiden käyttäytymiseen. Johtajat toivovat työntekijöiden havaintoja työpaikan arjesta, koska eivät itse näe kaikkea. Lisäksi toiveena on jokaisen työntekijän henkilökohtainen vastuu hyvinvoinnista, sekä kannustus toisia kohtaan. Johtajat ovat valmiita puuttumaan, mikäli hyvinvointi työpaikalla vaarantuu tai vähenee jostain syystä.

Toivoisin, että jokainen olisi kiinnostunut sekä omasta työhyvinvoinnista, mutta myös niiden muiden työkavereiden hyvinvoinnista. Ja sitten sekin, miten minä kohtelen toisia työntekijöitä? Miten minä ilmaisen itseäni, pitää tehdä itsearviointia paljon (...)

Ideat ovat aina tervetulleita ja ne havainnot, kun enhän minä välttämättä näe ja kuule kaikkia asioita. Pystyn sitten paremmin puuttumaan, jos tarve vaatii, ja sitten hankkia työnohjausta tarvittaessa.

Työhyvinvoinnin kehittämiskohteet

Ajatuksia työhyvinvoinnin kehittämiseen nouse runsaasti. Jokainen haastateltava nostaa esiin erilaisia asioita, joita pitäisi parantaa työpaikalla. Osassa työyhteisöissä tilanne on hyvä tai se on parantunut viimeisten kuukausien aikana. Kaikissa työyhteisöissä ei kuitenkaan ole hyvä tilanne. Haastatteluissa nousee työhyvinvointia vähentävinä tekijöinä esimerkiksi selän takana pahan puhuminen, esihenkilön epäpätevyys ja arjen käytäntöjen toimimattomuus.

Taulukko 7. Toivotut parannukset työpaikoilla.

	Mitä voisi parantaa työyhteisönne hyvinvointiin liittyen?
Henkilö 1	Ergonomia asioita, mikä voisi auttaa työntekijöitä voimaan paremmin lasten kanssa työskenneltäessä. Jokainen uskaltaisi sanoa mitä toivoo ja mitä haluaisi parantaa, aktiivista keskustelua arjessa ja tiimeissä.
Henkilö 2	Toivoisi että jokainen työyhteisöstä tuo esiin parannuksia ja kehittää toimintaa.
Henkilö 3	Toivoisin että pidettäisiin kiinni yhteisistä käytännöistä, esimerkiksi palavereista. Työhyvinvoinnin kannalta tärkeää, että kaikki on ajan tasalla, mitä tapahtuu ja milloin tapahtuu.
Henkilö 4	Toivoisin selän takana puhumisen vähenemistä, mitä esiintyy paljon yllättävän paljon.
Henkilö 5	Esihenkilön kokemattomuus ja asioihin tarttuminen ei ole tehokasta. Delegoi liikaa omia töitään muille, jotka hän itse voisi hoitaa helpommin. Niistä tulee välillä ylimääräistä kuormaa.
Henkilö 6	Tiimien ryhmytykseen ja tutustumiseen voisi kiinnittää huomiota. Meillä on vähän ollut sellaista selän takana puhumista, negatiivista puhumista, johon esihenkilön pitäisi puuttua.
Henkilö 7	Alle 3-vuotiaiden ryhmässä voisi hyödyntää vielä enemmän työergonomia tukevia välineitä tai ylipäätään suosituksia. Työn rajaamiseen voisi kiinnittää enemmän huomiota. Välillä vaikeaa jättää töitä työpaikalle, kun osa SAK-ajasta tehdään kotona. Toivoisi että työpaikalta kannustettaisiin tekemään SAK-aikoja enemmän työpaikalla.

Ergonomian yhtenä kehittämiskohteena mainitsee kaksi haastateltavista. Toiveena on fysioterapeutin neuvot henkilökunnalle. Lisäksi toivotaan erilaisia kalusteita tukemaan lasten nostelua, pukemista sekä parempia istuimia aikuisille.

(...) ergonomia asioita, mikä voisi auttaa työntekijöitä voimaan paremmin lasten kanssa työskenneltäessä.

Alle 3-vuotiaiden ryhmässä voisi hyödyntää vielä enemmän työergonomia tukevia välineitä tai ylipäättään suosituksia.

Eräässä työyhteisössä haasteeksi koetaan negatiivinen ja ilkeä ilmapiiri. Työkavereista puhutaan paljon pahaa selän takana, mikä tuntuu vaikuttavan yleiseen ilmapiiriin merkittävästi. Vaikka negatiivinen puhe ei koskisi suoraan itseä, pohtii opettaja omaa tilannettaan ja työkavereiden suhtautumista kriittisesti.

Ehkä toivoisin, että vähenisi selän takana puhuminen, mitä esiintyy paljon yllättävän paljon. Ikävää kun olet tuskin taukokuoneessa ja sitten kuulee siellä puhuttavan jotain, niin tulee vähän semmoinen olo, että puhutaanko minusta pahaa sitten silloin kun en ole paikalla? Joskus ilmeet ehkä kertovat tai jos tulee taukokuoneeseen, ja siellä laskeutuu yhtäkkiä semmoinen hiljaisuus.

Myös toinen opettaja mainitsee havainneen omassa työyhteisössä negatiivista ilmapiiriä. Hänen mielestään esihenkilön tulisi puuttua tähän, jotta kehitystä voisi tapahtua.

Meillä on vähän ollut sellaista selän takana puhumista, negatiivista puhumista, niin se voisi olla semmoinen, joka myös parantaisi työhyvinvointia. Jos sitä saisi kitkettyä pois, tähän esihenkilön pitäisi kiinnittää huomiota.

Esihenkilön kokemattomuus vaikuttaa yhden opettajan mukaan merkittävästi työhyvinvointiin työpaikalla. Opettajan mukaan työtehtävien hoitaminen on ajoittain tehotonta, ja päiväkodin johtajalle kuuluvia töitä joutuvat hoitamaan myös muut työyhteisön jäsenet. Ylimääräiset työtehtävät hän kokee työpaikalla kuormittaviksi, ja usein esihenkilö voisi itse hoitaa työtehtävät huomattavasti helpommin.

Esihenkilön kokemattomuus ja asioihin tarttuminen ei ole tehokasta. Delegoi liikaa omia töitään muille, jotka hän itse voisi hoitaa helpommin. Niistä tulee välillä ylimääräistä kuormaa.

Yksi opettajista kertoo esihenkilön tavasta pitää kiinni yhteisistä sopimuksista. Esihenkilö ei huolehdi henkilöstön yhteisten palaverien järjestämisistä, ja tieto henkilökunnan välillä ei kulje. Hänen mukaansa yhteisen keskustelun puute näkyy yleisessä hyvinvoinnissa ja työn sujuvuudessa. Tietoa jaetaan ohimennen, eivätkä asiat jää mieleen.

Toivoisin, että pidettäisiin kiinni yhteisistä käytännöistä, esimerkiksi palavereista. Ne on kuitenkin tärkeitä sen yhteisen tekemisen ja sen työhyvinvoinnin kannalta, että kaikki on ajan tasalla, mitä tapahtuu ja milloin tapahtuu.

Yksi opettaja kertoo haastattelussa SAK-ajan kanssa olevista haasteista. Työnantaja ja esihenkilö eivät tue riittävästi opettajien suunnitteluun, arviointiin ja kehittämiseen varatun ajan käyttöä. Päiväkodissa ei ole järjestetty erillistä tilaa opettajien suunnittelulle. Opettaja kokee haastavaksi materiaalien kuljettamisen kodin ja työpaikan välillä, sekä työn rajaamisen vaikeuden. Töitä tulee tehtyä kotona liian helposti ja niihin palaa liian matalalla kynnyksellä.

Työn rajaamiseen voisi kiinnittää enemmän huomiota. Välillä vaikeaa jättää töitä työpaikalle, kun osa SAK-ajasta tehdään kotona. Sitten niitä töitä tulee tehtyä paljon kotona ja niihin palaa helpommin. Toivoisi että työpaikalta kannustettaisiin tekemään SAK-aikoja enemmän työpaikalla.

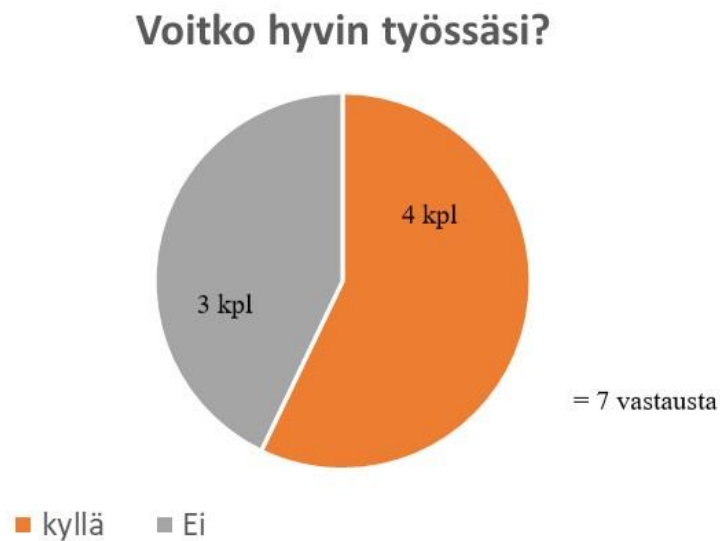
Yksi haastateltavista ei keksi suoraan mitään kehityskohdetta omalta työpaikaltaan. Hän kertoo työhyvinvoinnin nykytilan olevan niin hyvä, ettei muutoksia tarvita. Hänen mielestään huomiota tulee kiinnittää siihen, että taso pysyy ennallaan ja työyhteisöä kehitetään yhdessä jatkossakin.

Hyvällä mallilla tällä hetkellä ja hyvään suuntaan on menty koko ajan! Nyt tavoitteena pitää yllä sitä mitä on jo saavutettu. Toivoisi että jokainen työyhteisöstä tuo esiin parannuksia ja kehittää toimintaa.

Työhyvinvoinnin nykytila

Opettajilta kysyttiin omaa työhyvinvoinnin tilaa haastattelun hetkellä. Moni kokee voivansa hyvin, johon vaikuttaa pahimpien kiireiden helpottaminen ja kesäkauden alku. Aiemmin talvella moni kertoo kokeneensa stressiä ja väsymystä. Osa opettajista ei osaa nimetä tiettyä tekijää väsymyksen tunteelle kuluneena talvena. Kaksi seitsemästä opettajasta ei koe kulunutta vuotta raskaana, pientä väsymystä lukuun ottamatta. Väsymyksen pohditaan johtuvan tuoreesta opettajuudesta ja työpaikan vaihtoon liittyvästä muutoksesta. Alla kuvio 8, joka esittää opettajien kokemusta omasta työhyvinvoinnin tilasta haastattelun hetkellä.

Kuvio 8. *Hyvinvoinnin tila.*



Itse työssä tai siihen liittyvissä tekijöissä ei edellä mainitut kaksi opettajaa kokeneet mitään kuormittavaa. Töihin on ollut mukava mennä ja työpäivän jälkeenkin oma jaksaminen on riittänyt vapaa-ajan harrastuksiin. Hiljattain opettajan työn aloittanut kertoo väsyttävänä tekijänä uusien käytäntöjen opettelu, sekä oman opettaja identiteetin rakentuminen vasta valmistuneena.

(...) vähän semmoista stressiä kun pitää opetella kaikkia ohjelmia ja käytäntöjä, sitten vielä nämä päiväkodin omat tavat ja työkavereiden tavat toimia (...)

Työpaikkaa vaihtanut opettaja koki edellisen työyhteisön kuormittavana. Työskentely siellä oli raskasta ja sisälsi paljon muutoksia, sekä työilmapiiri oli huonoa. Tämänhetkisen uuden työpaikan opettaja kokee mukavaksi. Edellisessä työpaikassa opettaja ehti työskennellä muutaman kuukauden ajan sijaisuutta tehdessään. Hän koki tuolloin oman työssäjaksamisen huonontuvan lyhyessä ajassa merkittävästi. Ennen kyseiseen työpaikkaan menoa opettaja kertoo voineen hyvin ja suhtautuneen positiivisesti työhön.

Vaikka itse meni hyvinvoivana sinne, korostui se työilmapiiri, tuntui että veti itsestäkin aivan mehut. Todella lyhyessä ajassa se työssäjaksaminen meni semmoiseen, että tuntui raskaalta, vaikka tiesin etten ole siellä kauaa (...)

Viisi opettajaa kertoo kuluneen vuoden olleen raskas. Jaksamiseen on vaikuttanut henkilökohtaisen elämän asiat, haastavat tilanteet työssä, maailmantilanne, henkilökunnan

poissaolot ja resurssien puute, koulutukset ja yksin työskentely. Erilaisia työhyvinvointia vähentäviä tekijöitä mainittiin yhteensä 23. Taulukossa 9 on eriteltynä haastatteluissa esiintulleita hyvinvointia vähentäviä tekijöitä.

Taulukko 9. Työhyvinvointia vähentävät tekijät

Työhyvinvointia vähentävät tekijät
Negatiivinen ilmapiiri työpaikalla
Uusi työ
Haastavat lapset
Henkilökunnan sairastelu
Perehdytyksen puute
Tiimin toimimattomuus
Sovituista asioista ei pidetä kiinni
Esihenkilön ammattitaidottomuus
Uusi opettaja työelämässä
Koulutukset
Itselle asetetut liian suuret tavoitteet
Uusi työtehtävä
Liian laaja työnkuva
Riittämättömyyden tunne
Johtajan työt
Yksin työskentely
Henkilökunnan palaverien puute
Oman terveyden laiminlyönti
Henkilökohtaisen elämän asiat
Resurssien puute
Yhteistyö huoltajien kanssa
Työyhteisön huono ilmapiiri
Ylimääräiset työtehtävät, jotka eivät kuulu itselle

Opettajista kaksi, jotka toimivat päiväkodin johtajana, mainitsevat johtajan työn kuormittavan heitä ajoittain liikaa. Aikaa työtehtävien hoitamiseen ei ole, ja aikaa kuluu ylimääräisten asioiden hoitamiseen. Johtajan työn lisäksi molemmilla on vastuullaan omat lapsiryhmät. Toinen johtajista työskentelee yksin lapsiryhmässä ilman tiimin tukea. Poikkeuksena on yksi päivä viikossa, jolloin on toimistopäivä ja ryhmässä sijainen. Toisella johtajalla on vastuullaan esikouluryhmä, jossa työmäärä on jonkin verran suurempi verrattuna muun ikäisiin lapsiryhmiin.

Kun olen uusi johtaja, vaikka olen ollut päiväkodissa töissä vuosia, mutta se johtajuuden puoli on se, joka haastaa. Ja myös se, että minä en pysty keskittymään siihen esiopetus hommaan sillä panostuksella kuin mitä minun pitäisi, koska minä olen johtaja (...)

Jossain vaiheessa oli se väsymys tuossa talvella, mutta en osaa sanoa, että mistä se sitten johtui. Oliko se todennäköisesti siitä, että kuormitti nuo johtajan työt ja se kun yksin olin lapsiryhmässä (...) Varmasti kuormitti se yksinolo, kun ensin ryhmän kanssa yksin ja sitten toimistoon yksin (...)

Varhaiskasvatuksen opettajan työtehtävissä työskentelevät opettajat kertovat eriäviä kokemuksia hyvinvointia huonontavista tekijöistä. Yksi tekijä, joka nousee lähes kaikkien haastatteluissa, on resurssien vähyys.

(...) jos joku työkaveri on ollut syystä tai toisesta pois töistä, niin sijaisten saaminen on välillä tosi hankalaa. Vähän semmoista jatkuvaa laskemista, että riittääkö henkilökunta ja onko riittävästi aikuisia suhteessa lapsiin.

Vaikka erilaisia työhyvinvointia vähentäviä tekijöitä nousee esiin runsaasti, haastattelu hetkellä moni kertoo oman työhyvinvointinsa olevan hyvää ja suhtautuvansa työhön positiivisesti. Moni odottaa rennompaa kesäaikaa, jolloin lapsia on varhaiskasvatuksessa vähemmän ja työkiireet helpottavat. Jokainen haastateltava pohtii kulunutta vuotta ja toteaa sen olleen raskas. Useimmat osaavat nostaa esiin konkreettisia syitä ja tekijöitä, miksi arki varhaiskasvatuksessa on haastavaa ja kuormittavaa. Uupumiskokemuksia kysyttäessä vain muutama opettaja kertoo kokemuksistaan. Yksi on ollut aiemmin sairauslomalla. Suurin osa opettajista sanoo työn uuvuttavan hetkittäin, mutta sairauslomaa ei monikaan ole tarvinnut. Uuvuttavana koetaan työhön vaikuttavat tekijät, ei niinkään itse työtä. Työn kuormittavuus on näkynyt yleisenä väsymyksenä arjessa. Lisäksi moni kokee, ettei aina jaksanut tehdä työpäivän jälkeen mitään haluaisi.

Toiveet työnantajalle

Jokainen opettaja sai pohtia, voisiko työnantaja vaikuttaa jollain tapaa varhaiskasvatuksessa työskentelevien opettajien työhyvinvointiin. Toiveita nousee suhteellisen vähän esiin. Kaikki eivät osaa kertoa mitä toivoisi. Haastatteluissa käy ilmi, että paljon parannuksia on tehty ja työnantaja tukee monipuolisesti opettajien jaksamista. Moni toivoo kuitenkin lisää resursseja ja parannuksia sijaisjärjestelyihin. Johtajat kertovat omissa haastatteluissaan, ettei työnantaja

aina ymmärrä sijaisten todellista tarvetta tai millaista arki päiväkodeissa oikeasti on. Taulukossa 10 on esitetty opettajien toiveet työnantajalle työhyvinvoinnin edistämiseen.

Taulukko 10. Toiveet työnantajalle.

	Millaista tukea toivoisit työnantajalta työhyvinvointiin?
Henkilö 1	Ymmärrystä tätä meidän arkea kohtaan hallinnolta. Minulle se on iso asia, ja tukee työhyvinvointiani. Ja sijaisten oikea tarve ymmärrettäisiin.
Henkilö 2	Työpäivän lomaan ideoita tai juttuja, mikä edistää hyvinvointia. Työnohjaus ollut kyllä hyvä, ehkä siinä voisi vielä miettiä sitä, ettei rokotettaisi päiväkodin budjettia, ja kaikilla pitäisi olla siihen oikeus.
Henkilö 3	Olisi semmoinen resurssihenkilö, joka olisi ja sitä voitaisiin käyttää. Olisi aina jostakin mistä ottaa niitä sijaisia, jos tarvii.
Henkilö 4	Se, että hallinnon ihmiset ja johtajat kävisivät useammin ryhmissä ja vaikka tiimi palaverissa. Saisi oikeasti jakaa asioita ihan kasvotusten, eikä ohimennen kiireessä. Se läsnäolo. Positiivista palautetta paremmin ja enemmän, eikä liikaa keskityttäisi kehityskohteisiin.
Henkilö 5	Kiinnitetään jo hyvin huomioita.
Henkilö 6	En oikeen osaa sanoa tähän mitään.
Henkilö 7	Ehkä yleistä hyvän ja positiivisen ilmapiirin luomista. Työtehtäviä voisi kohdentaa oikein, esim. että opettajilla olisi riittävästi aikaa ja mahdollisuuksia hoitaa omia työtehtäviään.

Yksi opettajista toivoo säännöllistä työnohjausta. Heidän työpaikallaan työnohjausta on ollut säännöllisesti jo jonkin aikaa, mutta sen jatkosta ei ole tietoa. Lisäksi rahoitus siihen menee päiväkodin budjetista.

(...) Työnohjaus ollut kyllä hyvä! Ehkä siinä voisi vielä miettiä sitä, ettei rokotettaisi päiväkodin budjettia tuolla, kaikilla pitäisi olla siihen oikeus.

Moni toivoo pieniä hyvinvointia lisääviä asioita työpaikan arkeen. Työpäivän lomaan muutamat toivovat taukojumppaa, henkilökunnan arpajaisia ja enemmän taukoja.

Olisi enemmän työyhteisön tempauksia tai vaikka semmoinen perjantai arvonta, tai joku kehutaulu. Hyvin yksinkertaisia pieniä juttuja, mistä voisi saada virtaa ja energiaa.

Vielä voisi olla vaikka jotain työpäivän lomaan ideoita tai juttuja, mikä edistää hyvinvointia, vaikka taukojumppaa yhdessä.

(...) hyvin yksinkertaisia pieniä juttuja, mistä voisi saada virtaa ja energiaa (...)

Päiväkodin johtajilta toivotaan enemmän aikaa keskusteluille. Johtajat pääsevät vierailemaan ryhmissä liian harvoin tai heillä on siihen liian kiire. Päiväkodin henkilökunnan yhteiset palaverit ovat lähes ainoita hetkiä, jolloin aikaa on keskustella johtajan kanssa. Silloin saa palautetta, voi kysyä ja antaa kehitysideoita.

Unelmien työpaikka

Viimeisenä haastattelukysymyksenä oli pohdinta tehtävä, millainen olisi oma ihannetyöpaikka varhaiskasvatuksen opettajana. Työpaikkaa tulee miettiä työhyvinvoinnin kannalta sellaisena, jossa asiat olisivat hyvin. Kaksi haastateltavista kertoo oman työpaikkansa olevan jo hyvin lähellä ihannetyöpaikkaa. He kuitenkin kuvailevat ihannetyöpaikkaa sellaiseksi, jossa olisi reilusti työvoimaa ja aikaa lapsille. Lisäksi henkilökunta olisi kiinnostunut kouluttautumaan ja osaisi toimia paremmin varhaiskasvatussuunnitelmaa hyödyntäen. Unelmien työpaikassa olisi myös kattava työterveys, johon pääsisi aina tarpeen vaatiessa. Taulukkoon 11 olen koonnut asioita, joita haastateltavat listasivat unelmien työpaikkaan liittyen.

Taulukko 11. Toiveet unelmien työpaikkaan.

Toiveita unelmien työpaikalle
Aito kiinnostus lapsia ja perheitä kohtaan
Positiivinen ilmapiiri
Lapset saa olla omia itsejään ja heitä tuetaan tarpeiden mukaisesti
Lapset saa kasvaa turvallisessa ympäristössä
Innostunut työyhteisö
Rauhalliset ruokailutilanteet
Kodinomainen tunnelma
Kiinnostusta kouluttautua
Toimivat tiimit ja aikaa kehittää toimintaa
Ryhmäkoot pienempiä
Ei olisi sijaispulaa
Joustava työarki
Ammattitaitoista johtamista
Riittävästi henkilökuntaa
Kiireettömyys
Hyödynnettäisi varhaiskasvatussuunnitelmaa enemmän
Selkeät työnkuvat
Monipuoliset tilat
Opettajan töille aikaa
Enemmän ihmisiä lapsiryhmissä ja alalla

Aikaa tukea lasten yksilöllisiä tarpeita
Kattava työterveys
Aikaa tauoille
Aktiivinen työyhteisö
Parempi palkka
Kehitysmuutos
Alaa arvostettaisiin enemmän
Aikaa arvioida yhdessä

Monessa haastattelussa nousee esiin toive siitä, että lapsille olisi enemmän aikaa. Arjen kiireettömyyttä toivoo lähes kaikki opettajat. Pienemmät lapsiryhmät mainitaan kehityskohteena, jotta aikaa riittäisi kaikille.

Pystyisi oikeasti antamaan lapsille sen mitä ne tarvitsee ja toteuttamaan niitä juttuja, ettei kukaan lapsi jää varjoon (...)

(...) olisi lapsille riittävästi sitä aikaa. Sitten olisi myös aikaa niille perheille enemmän. Työ olisi semmoista leppoista eikä tarvitsisi kellon kanssa kilpaa juosta (...)

(...) sopivan kokoiset lapsiryhmät missä on oikeasti turvallista ja hyvä mieli ihan kaikilla (...)

(...) Rauhalliset ruokailutilanteet, vaikka että syötäisiin omissa ryhmissä rauhassa ja olisi oikeasti aikaa keskustella lasten kanssa vaikka ruokailun ohessa (...)

(...) Ei olisi niin montaa lasta laskettuna per aikuinen ja että ei tuijottaisi niitä suhdelukuja pelkästään, että nähtäisiin ne lapset lapsina, jotka tarvitsee sitä aikuista (...)

(...) aikaa pohdintaan ja yhteiseen keskusteluun ja ratkaisujen löytämiseen.

Hyvinvointia lisäävänä asiana moni toivoo päiväkoteihin riittävän määrän henkilökuntaa. Kuten aiemminkin esiin nousi henkilökunnan puute, esiintyi sama myös pohdittaessa unelmien työpaikkaa. Lisäksi muutama nostaa esiin paremman palkan ja työn yleisen arvostuksen paranemisen.

(...) Tietysti se, että olisihan se mahtava, kun olisi parempi palkka ja olisihan se mahtava, että olisi enemmän ihmisiä ryhmissä ja alalla, jotta lapset saisi sitä yksilöllistä ohjausta (...)

(...) ei olisi hirveästi sitä vaihtuvuutta ja sijaispulaa (...)

(...) jokaista arvostettaisiin (...)

Unelmien päiväkotiiin moni toivoo riittävästi tilaa toimia ja johtajan, joka osaa hoitaa esimiestehtäviä. Nykyisellään päiväkodit koetaan laitospaisina, ja moni opettaja toivoo varhaiskasvatuksen työympäristön kodinomaisuutta. Usein ryhmätiloja joudutaan jakamaan, mutta unelmien päiväkodissa jokaiselle ryhmälle, johtajalle ja muihin käyttötarkoituksiin olisi omat tilat. Johtajien tulee olla päteviä ja heillä riittävästi aikaa hoitaa työtään. Olisi tukea, kuunneltaisi ja ymmärrettäisiin paremmin, mitä arki päiväkodissa on.

Toimiva johtoporras, joka tukee ja kuulee ja näkee myös sen, mitä ryhmissä tapahtuu ja ymmärtää ne haasteet (...) Semmoinen johtaja, jolle voit mennä kertomaan tilanteesta, kun tilanteesta (...)

(...) olisi hyvät puitteet missä ei tarvitsisi hulluna jakaa ryhmätiloja toisten kanssa.

(...) Tietysti olisi kiva, jos päiväkoti olisi tiloiltaan sellainen, jota pystyy helposti käyttämään hyödyksi.

(...) mahdollisuus pitää SAK-ajat halutessaan töissä, ja siihen olisi tilat (...)

Koulutukset mainitaan muutamassa haastattelussa. Niitä pidetään tärkeänä osana laadukasta varhaiskasvatusta ja sen kehittämistä, sekä ammattitaidon rakentumisessa. Osa korostaa koulutuksen riittävää määrää. Myös toiminnan kehitys ja arviointi nousee tekijäksi, jolla voidaan lisätä henkilökunnan hyvinvointia. Toimintaa tulee kehittää koko päiväkodin tasolla, mutta myös tiimeissä. Moni opettaja kertoo tiimien yleisestä toiminnasta työpaikoilla, ja millaista sen kuuluisi parhaassa tapauksessa olla.

Oltaisiin valmiita oppimaan uutta ja avoimia uudelle, eikä nähtäisiin sitä uhkana, vaan nimenomaan mahdollisuutena (...) mahdollisuus osaamiseen, kehittämiseen, mahdollisuus osallistua koulutuksiin ja jos sinne joku osallistuu, niin se tuo sen tiedon sinne koko taloon.

(...) tiimi, jonka kanssa yhteistyö sujuu tosi hyvin, olisi tietysti ideaali. Kaikki olisi sitoutuneita siihen työn tekemiseen ja työn tekemiseen mielellään mahdollisimman samalla tavalla, että saataisiin ne yhteiset pelisäännöt pelaamaan (...)

(...) pitäisi olla toimiva tiimi, että siinä otetaan avoimesti vastaan kaikki omat ajatukset ja toisten ajatukset (...)

Tärkeimpänä asiana unelmien työpaikalle toivotaan hyvää yhteishenkeä, ilmapiiriä ja positiivista asennetta. Positiivisuuden koetaan olevan isossa roolissa perheiden ja lasten kanssa työskentelyssä. Lisäksi sillä on suuri vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin.

(...) ymmärrettäisi yhteistyön tärkeys ja me-henki olisi hyvä.

(...) säilyy se työilo ja on hyvä työilmapiiri työkavereiden kanssa, ja sitten pystyy toteuttamaan ideoita ja seikkailuja lasten kanssa.

(...) aktiivinen eteenpäin suuntautuva työyhteisö, jotka ovat kiinnostuneita tosissaan lapsista ja positiivista ilmapiiriä viedään eteenpäin (...)

Hyvä työilmapiiri ja sellainen innostunut eteenpäin menevä työyhteisö. Jotka ei ole siellä töissä sen takia, että rahaa pitäisi tulla joka kuukausi.

6 Tulosten yhteenveto

Tarkastelin tutkimuksessani varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työhyvinvointiin ja sen tilaan liittyen. Työhyvinvoinnin tilassa on tällä hetkellä useita hyvinvointia vähentäviä tekijöitä. Kehitystä työhyvinvoinnin huomioinnissa on kuitenkin tapahtunut huomattavasti. Opetus- ja kulttuuriministeriön teettämässä selvityksessä (2017) on havaittavissa samoja hyvinvointia vähentäviä tekijöitä, kuin tämän tutkimuksen tuloksissa. Alhainen palkkaus, henkinen ja fyysinen kuormitus, vähäinen arvostus, suuri vastuu, työ ei vastaa koulutusta ja epäselvyydet työtehtävissä nousee molemmissa tutkimuksissa vähentäviksi tekijöiksi. JHL:n kyselystä (2021) nousee esiin samanlaisia kokemuksia tämän tutkimuksen kanssa.

Hyvinvointia heikentäväksi koetaan työntekijöiden puuttuminen ja haaste saada poissaoloihin sijaisia. Työntekijät kokevat myös, ettei johtoporras aina ymmärrä varhaiskasvatuksen arjen todellisia haasteita. (Eskelinen & Hjelt, 2017, s. 39–44; Aho, 2011, s. 19). Aiemmissä tutkimuksissa ja selvityksissä työhyvinvointiin liittyen on noussut esiin alanvaihtosuunnitelmat. Esimerkiksi opetus- ja kulttuuriministeriön (2017) tekemä selvitys, sekä JHL:n kysely (2021) paljasti monen varhaiskasvatuksen työntekijän alanvaihtosuunnitelmat. Tässä tutkimuksessa esiin ei noussut opettajien halukkuutta tai ajatuksia alan vaihtoon liittyen. Työnantajan ja esihenkilön puolelta tarvittaisiin enemmän opastusta työntekijöille, kuinka pitää huolta omasta jaksamisesta ja mitä työnantaja voi tehdä hyvinvointia lisätäkseen. Työ varhaiskasvatuksessa on kiireistä, ja välillä koettu stressi voi kasvaa suureksi. Työpaikoilla tulisi jakaa tietoutta stressin hallintaan ja kannustaa jokaista huolehtimaan työn tauotuksesta. Työtehtäviä on runsaasti ja kaiken aikatauluttaminen voi osoittautua hyvin haastavaksi. Moni opettaja on kokenut uupumusta työtehtävien runsaudesta (Lerkkanen ym., 2020, s.63; Karjalainen, 2022, s. 32–33; Mannevu, 2022, s. 185). Ammattitaitoisen henkilöstön puute on osittain syy sille, miksi työ on kuormittavaa ja työhyvinvointi vaarantuu.

Tutkielmassani selvitin varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia ja ajatuksia siitä, mitkä tekijät koetaan työhyvinvointia edistäviksi tai vähentäviksi. Tulosten mukaan työhyvinvoinnin lisäämisen kannalta keskeistä on toimiva vuorovaikutus henkilöstön kesken, aikaa yhteisille keskusteluille, sekä virkistystoiminnan kehittäminen työpaikoilla koko henkilöstön kesken. On tärkeää muistaa kuunnella ja antaa palautetta työkavereille. Myös esihenkilön palaute koetaan tärkeäksi (Neitola, 2020, s. 167–168). Avoin ja välittävä ilmapiiri antaa hyvät lähtökohdat työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tällä hetkellä koetaan, ettei alaa arvosteta tarpeeksi, mikä vaikuttaa työntekijöiden suhtautumiseen ja motivaatioon työtä kohtaan (Karila, 2016, s. 25–

26; Jukarainen, 2021, s. 20; Sosiaali- ja terveysministeriö, 2023). Tuloksissa opettajat nostavat esiin samankaltaisia teemoja työhyvinvoinnin määrittelyyn viitekehityksessä esille tulleen tutkimuskirjallisuuden kanssa. Opettajat yhdistävät työhyvinvoinnin käsitteeseen hyvän työssä jaksamisen, työn mielekkyyden, turvallisuuden tunteen sekä fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2023). Viime kädessä esihenkilö on vastuussa siitä, miten työhyvinvointi työpaikoilla toteutuu ja onko työskentely toimivaa (Karila ym., 2021, s. 165). Opettajien mukaan esihenkilöt pitävät työyhteisön hyvinvointia tärkeänä asiana ja johtajat panostavat muutoksiin, jotta työhyvinvointi lisääntyisi. Vain muutamissa työyhteisöissä koetaan, ettei hyvinvointia huomioida riittävästi. Tähän syyksi koetaan johtajien kiire ja suuri työmäärä. Aikaa ei riitä lapsiryhmissä ja tiimeissä vierailuun, ja henkilökunnan kuulumisia kysytään ohimennen (Manka & Manka, 2016, s. 9; Sosiaali- ja terveysministeriö, 2023). Opettajat nostavat useasti esiin tiimien merkityksen. Varhaiskasvatuksessa työskentely on yhteisöllistä, ja työyhteisön keskinäinen vuorovaikutus vaikuttaa merkittävästi työhyvinvoinnin rakentumiseen. Kun henkilöstö voi hyvin, mahdollistetaan lapsille hyvä ja turvallinen kasvu- ja oppimisympäristö. Aiempien tutkimusten mukaan tärkeänä hyvinvoinnin lähteenä pidetään työntekijän tunnetta siitä, että työ on hallinnassa ja hän voi vaikuttaa omaan työhönsä (Neitola, 2020, s. 155–156; Manka & Manka, 2016, s. 28). Tutkimuksen tekohetkellä opettajat kuvailivat hyvinvoinnin ja jaksamisen tilaansa hyväksi. Tähän vaikutti mahdollisesti tutkimuksen ajankohta ja alkavat kesälomat. Useampi opettaja kuitenkin mainitsee talvella kokeneensa stressiä tai uupumuksen tunteita (Aho, 2011, s. 37).

Unelmien työpaikasta kysyttäessä moni opettaja nostaa esiin samoja arvoja. Tuloksissa korostuu kiireettömyys, riittävä määrä henkilöstöä, positiivinen ilmapiiri ja kehitysmuotoinen työyhteisö. Samat asiat nousivat esiin viitekehityksen tutkimuskirjallisuudessa, joissa on tutkittu tekijöitä, jotka edistävät hyvinvointia (Jukarainen, 2021; Sosiaali- ja terveysministeriö, 2023). Toiveet unelmien työpaikkaan liittyen toteutuvat useammassa työyhteisössä. Kehitettävää toki vielä on, mutta suunta on tällä hetkellä oikea. Tutkimuksen perusteella työhyvinvointia lisääviä tekijöitä oli enemmän, kuin vähentäviä. Työhyvinvointia vähentävät asiat ovat rakenteellisia haasteita suomalaisessa varhaiskasvatuksessa. Esimerkiksi ammattitaitoisen henkilöstön puute, suuret lapsiryhmät ja niistä aiheutuva kiire nousi suurimmiksi työhyvinvointia vähentäviksi tekijöiksi. Muut vähentävät tekijät olivat yksittäisten työyhteisöjen toimintaan liittyviä ongelmia, esimerkiksi johtajan heikko osaaminen, palavereiden puute ja haastavat lapset. Tutkimus nostaa esiin monipuolisesti erilaisia tekijöitä, jotka vaikuttavat tällä hetkellä varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin. Opettajien tutkimuksessa esiin nostamat toiveet

ja kehittämisideat auttavat kehittämään varhaiskasvatuksen työyhteisöjä. Tulokset antavat vastauksia työhyvinvointia huonontavista tekijöistä, joita tulisi muuttaa, että opettajat jaksaisivat ja voisivat työssään hyvin. Lisäksi esiin nousee tekijöitä, jotka ovat oleellisia työhyvinvoinnin tilaa lisättäessä ja säilyttämisessä.

7 Pohdinta

Tutkimukseni aihe on ajankohtainen ja tärkeä. Varhaiskasvatuksen opettajien tulevaisuuden kannalta on tärkeää saada tietoa työhyvinvoinnin tilasta, ja mitä mahdollista parannettavaa organisaatioissa on. Pohdinnassa haluan nostaa esiin kehitysideat ja opettajien toiveet. Lopuksi arvioin tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä sekä esitän jatkotutkimusaiheita.

7.1 Kehitysideat ja varhaiskasvatuksen opettajien toiveet

Lähes kaikki tutkimukseen osallistuneista opettajista osasi nimetä asioita, joita he haluaisivat parantaa työyhteisönsä hyvinvointiin liittyen. Toiveet olivat samoja, joita jo aiemmin tehdyissä työhyvinvointi tutkimuskissa on noussut. Lisäksi esiin nousi myös muita asioita. Yhteisistä sopimuksista kiinnittäminen ei aina toteudu, ja tämä nousi esiin yhtenä tutkimukseni tuloksista. Aikaa yhteiselle keskustelulle henkilöstön kesken ei ole, sillä henkilökunnan palavereita ei usein pystytä järjestämään. Henkilökuntaa on pois, sijaisia ei saada ja suurin huomio ja aika kiinnittyy lasten kanssa työskentelyyn. Jos aikaa ei ole käydä läpi yhteisiä sopimuksia ja toimintamalleja, on niitä hankala ylläpitää. Osittain tämä voi johtua myös esihenkilön haasteista toimia johtotehtävissä. Aiempien tutkimusten mukaan päiväkodin johtajat ovat kokeneet, että työstä suoriutuminen on välillä mahdotonta. Vaatimuksia ja velvoittavia asioita on hoidettavana paljon, eikä työaika ja jaksaminen riitä kaikkien asioiden hoitamiseen (Neitola, 2020, s. 167). Henkilökunnan järjestäminen yhteen paikkaan palaveritarkoituksessa on arjessa haastava tehtävä. Se vaatii paljon organisointia, ja vie aikaa. Siksi uskon, että yhteisistä palavereista voi olla vaikea pitää kiinni. Arkea päiväkodissa ja toiminnan kehittämistä helpottaa henkilöstön yhteinen pedagoginen keskustelu (Opetushallitus, 2022, s. 18). Myös esihenkilön kokemattomuus nousi esiin ja toivottiin johtajaa, joka kykenee toimia johtajan vaativassa tehtävässä. Kokemattoman johtajan toimintatavoissa oli tutkimuksen mukaan parantamisen varaa. Eräs opettaja kertoi esihenkilön kuormittavan muuta henkilöstöä liikaa omilla työtehtävillään, mikä ei edistä yhteistä työhyvinvointia. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan pedagoginen johtajuus on kokonaisuuden tavoitteellista ja suunnitelmallista johtamista. Tähän työnkuvaan kuuluu myös arviointi ja kehittäminen. Edellä mainitut työnkuvat edistävät myös henkilöstön työhyvinvointia (Opetushallitus, 2022, s. 24–25). Tutkimukseen osallistuneet päiväkodin johtajat toivoivat, että henkilöstö jakaisi enemmän havaintoja ja ideoita toiminnan kehittämiseen, koska johtajana ei välttämättä näe ja kuule kaikkea. Moni opettaja toivoi avoimuutta ja että asioista puhuttaisiin rehellisesti. Tutkimuksestani voi päätellä, ettei

työyhteisöissä keskustella tarpeeksi avoimesti ja rehellisesti. Muutokset vaativat kaikkien panosta ja siksi yhteinen keskustelu olisi tärkeää. Päiväkodin johtaja ei tee työtään yksin, ja jotta esihenkilö voi kehittää omaa toimintaansa pitää hänenkin saada palautetta.

Viimevuosien johtajuuteen kohdistuneet muospaineet vaativat jatkossa ammattitaitoista ja kehittymiskykyistä johtajuutta. Tulevaisuudessa varhaiskasvatuksen johtajana toimiminen vaatii yhä enemmän tehokkaita ja osaavia johtajia (Sarka, 2022, s. 13). Tätä varten ollaan tekemässä muutoksia varhaiskasvatuksen johtajien kelpoisuuksiin. 1.1.2030 alkaen varhaiskasvatuksen johtajana toimimiseen tulee täytyä kolme kriteeriä: varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, kasvatustieteen maisterin tutkinto ja riittävä johtamistaito (Kunta- ja hyvinvointialueuetyönantajat, 2018).

Tällä hetkellä haasteena on, etteivät johtajat tiedä mitä mieltä henkilöstö on ja henkilöstö ei anna esihenkilöille riittävästi palautetta. Keskustelun herättämiseksi ja haasteiden ratkaisua helpottamaan ratkaisuna voisi toimia työnohjaus. Työnohjauksen avulla jokainen työntekijä voi kehittää omaa ammattitaitoaan ja kasvaa henkisesti. Työnohjausta tutkineet Leppänen ja Tapiola (2012) havaitsivat, että työnohjauksen käyttö kasvatus- ja opetuslalla on vähäistä. Säännöllinen työnohjaus toteutui vain harvoin (s. 73–75). Tässäkin tutkimuksessa työnohjaus hyvinvointia edistävänä toimena oli käytössä vain harvoilla. Työnohjaus auttaa myös tiimiä ryhmäytymään. Yksi opettaja kertoi, ettei tiimien ryhmäytymistä tueta mitenkään ja uusien työntekijöiden on vaikea päästä mukaan työyhteisöön. Hän kertoi myös havainneen selän takana puhumista, jonka toivoisi loppuvan, jotta ilmapiiri työpaikalla paranisi. Tällä hetkellä tiimien ryhmäytymiseen ei ole varattu riittävästi aikaa. Työntekijät tutustuvat töiden lomassa, eikä siksi syvempää tutustumista pysty tapahtumaan. Varhaiskasvatuksen opettajien kokemaa työpaikka kiusaamista Suomessa on tutkittu vähän. Yksi suomalainen pro gradu -tutkielma selvitti päiväkodissa tapahtuvaa työpaikkakiusaamista. Tutkielmassa esihenkilöiltä kysyttiin näkemyksiä aiheeseen. Useamman esihenkilön mukaan kasvatustyötä tekevissä työyhteisöissä työpaikkakiusaaminen on usein passiivista ja juonittelevaa (Kiiha-Hämäläinen, (2022). Tutkimuksessani esiin noussut selän takana puhuminen on tyypiltään juonittelevaa. Huono ilmapiiri työpaikalla vähentää merkittävästi työhyvinvointia. Jos esihenkilö ei omilla toimillaan saa ilmapiiriä positiivisempaan suuntaan, tulee organisaation puuttua siihen.

Tutkimustulokset antavat paljon pohdittavaa varhaiskasvatuksessa työskenteleville opettajille, ja muulle henkilöstölle. Esiin nousee hyviä konkreettisia parannusehdotuksia, joilla pystytään edistämään työhyvinvointia. Osa toimenpiteistä on hyvin yksinkertaisia, mutta vaikutukset ovat suuria. Esimerkiksi avoin keskustelu parantaa yleistä ilmapiiriä, lisää

luottamusta ja tuo työntekijöitä yhteen. Haasteet esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä helpottuu huomattavasti, kun uskalletaan keskustella ja antaa palautetta molemmin puolin. Ei pidä myöskään unohtaa, mitä kaikkea on saatu jo aikaan ja edistettyä. Haastateltavista opettajista yli puolet arvioivat oman työhyvinvointinsa ja jaksamisen hyväksi haastattelun aikaan. On tärkeää jakaa positiivisuutta, ja kannustaa jokaista työyhteisön jäsentä. Näin voimme pitää huolen, että alalla on tulevaisuudessakin hyvinvoivia opettajia.

7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Haastattelujen avulla sain tärkeää tietoa varhaiskasvatuksen opettajien koetusta työhyvinvoinnista, ja ilman niitä monet asiat jäisivät tutkimusten ulkopuolelle. Tutkijana en ole läsnä ihmisten elämän käännekohtissa, ja haastatteluissa olemme keskustelleet asioista, jotka ovat tapahtuneet jo aiemmin. Haastattelut siis voivat sisältää tietoa eletystä elämästä, sekä elämästä tällä hetkellä (Hyvärinen ym., 2017, Luku 1). Tämä on tärkeää tutkimukseni onnistumisen kannalta. Työhyvinvointi aiheena on tunteita herättävä, ja aiemmat kokemukset vaikuttavat paljon siihen, miten työhyvinvoinnin kokee nykyhetkessä. Kysymysten ennalta suunnittelu on tärkeää, mutta on hyvä antaa haastattelussa tilaa haastattelun muotoutumiselle. Hyvin valmisteltu haastattelu ei takaa aina onnistunutta haastattelua. Psykologi Ruthellen (2013) mukaan huonosti menneessä haastattelussa on paljon kysymyksiä ja vastauksia (Hyvärinen ym., 2017, Luku 1). Suunnittelin haastattelulle rungon ja kysymykset, ja niiden lisäksi esitin haastatteluiden aikana lisäkysymyksiä päästäkseni tutkimuksen kannalta parhaaseen lopputulokseen ja sopivaan aineistoon. Haastattelun ajankohta on voinut vaikuttaa tutkimustuloksiin, sillä osa opettajista oli jäämässä kesälomalle ja pahin stressi oli takana päin. Työhyvinvointi on vaihtelevaa, ja koen että haastateltavat osasivat pohtia kokonaiskuvaa, eikä vain haastatteluhetken tilannetta. Haastattelu on vuorovaikutustilanne, ja tyypillistä on, ettei kaikkea voi ennakoita ja esiin voi tulla yllätyksiä. Haastattelijana perehdyin aiheeseen huolellisesti ennen haastatteluja, jotta osasin muokata haastattelua tarvittaessa. Ennen varsinaisia haastatteluja tein harjoitushaastattelun, jotta sain tuntumaa toimivatko kysymykset ja miten haastateltava ne ymmärtävät (Hyvärinen ym., 2017, Luku 1). Yhtenä luotettavuuden kriteerinä voidaan pitää itse tutkijaa. Luotettavuutta tarkasteltaessa tulee huomioida tutkijan havaintojen puolueettomuus. Esimerkiksi tässä tutkimuksessa olen tarkastellut työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä laajasti, enkä ainoastaan omien näkökulmien pohjalta (Tuomi & Sarajarvi, 2018). Tutkimusprosessia tarkasteltaessa

huomioidaan teoreettinen viitekehys ja sen rakentuminen, tutkimusmenetelmä, tutkimuksen kohdejoukko, tulokset ja niiden tulkinta, sekä luotettavuuden arviointi. Luotettavuutta on tarkasteltu koko tutkimusprosessin aikana, erityisesti tutkielman toteutusta ja yhteenvetoa tehtäessä.

Varmistaakseni, että haastatteleman varhaiskasvatuksen opettajat ymmärtävät mitä työhyvinvointi tarkoittaa, sai jokainen tutkimukseen osallistuja luettavakseen saatekirjeen. Saatekirjeessä avasin työhyvinvoinnin käsitettä ja tutkimuksen tarkoitusta, jotta haastatteluun osallistujat osaavat kohdentaa vastauksiaan kohti tutkimukseni tavoitetta. Aineiston analyysin ja saamieni tulosten mukaan, voin todeta, että käsitteen avaaminen saatekirjeessä tuki yhteisymmärrystä haastateltavien ja tukijan välillä. Aineisto ei antanut viitteitä siitä, että varhaiskasvatuksen opettajat toisivat esiin jotain sellaista, mikä ei vastaa tutkielmani tavoitteita.

Keräsin tutkielmani aineiston haastattelemalla jokaista opettajaa henkilökohtaisesti. Tämä mahdollisti luontevan keskustelun, ja pystyin vaikuttamaan siihen, että vastaukset kohdistuvat vastaamaan tutkielmani tutkimuskysymyksiin. Työhyvinvointi ja sen kokeminen on jokaisen työntekijän henkilökohtainen asia. Ennen haastattelua kerroin tutkimukseni tarkoituksesta, ja siitä, millaisena haastateltavien vastaukset tulevat tutkimuksessa esiin. Jokaisella tutkimukseen osallistujalla on ollut mahdollisuus kieltäytyä omien vastaustensa käyttämisestä osana tutkielmaani, ja tästä kerroin saatekirjeessä ja haastattelutilanteessa. Haastateltavien vastaukset julkaistaan anonymoineina, ja niistä on poistettu tunnistettavia tietoja. Anonymiteetin avulla varmistan, ettei kukaan tule syrjityksi työyhteisöissä mielipiteistään johtuen, ja voi turvallisesti jakaa rehellisen mielipiteensä aiheesta.

Analysoin tutkielmaani laadullisen sisällönanalyysin avulla, joka mahdollisti suurten tekstimassojen tiivistämisen ja koodaamisen aineistosta esiin nousseiden teemojen pohjalta (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Analyysimenetelmän avulla pystyin tulkitsemaan aineistoa ja vastaamaan tutkielman tavoitteisiin. Tämä tukee analyysin luotettavuutta. Haastattelu tutkimusmenetelmänä vaati haastattelukysymysten tarkkaa suunnittelua ja muotoilua. Lisäksi ennen varsinaisia haastatteluja kävin läpi haastattelun eri vaiheita harjoittelu haastattelun avulla. Aineistoa analysoidessani huomasin, että joissakin kysymyksissä haastateltaville olisi pitänyt tarkentaa paremmin millaista vastausta haetaan. Useammassa haastattelussa kysymyksiä piti kerrata ja haastateltavia ohjata takaisin aiheeseen, jotta sain tutkimukseni kannalta sopivia vastauksia. Tämän vuoksi jouduin rajaamaan joistakin vastauksista tiettyjä

osioita pois, sillä ne eivät liittyneet tutkimukseen tai vastanneet haastattelun kysymyksiin.

On hyvä nostaa esiin myös pohdintaa siitä, vaikuttiko jokin aineiston kohdejoukon valikointiin. Lähetin haastattelukutsun loppu keväästä, jolloin ajattelin varhaiskasvatuksen opettajilla olevan paremmin aikaa osallistua haastatteluun. Haastattelut toteutettiin alkukesästä, jolloin osa opettajista oli jo jäänyt kesälomalle. Haastattelukutsu välitettiin varhaiskasvatusorganisaation kautta sähköpostitse. On ollut mahdollista, ettei sähköposti ole tavoittanut kaikkia. Haastatteluun osallistuneet opettajat olivat aktiivisia ja aihe kiinnosti heitä aidosti. Omien kokemusten jakaminen ja kiinnostus tutkimusta kohtaan viittaa mielestäni siihen, että haastatteluun osallistui juuri ne opettajat, jotka haluavat edistää työhyvinvointia ja pitävät sitä tärkeänä.

Tämän tutkielman toteutuksessa on huomioitu Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK, 2012) laatimia ”Hyvä tieteellisen tiedon käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely” -ohjeita. Kun tieteellinen tutkimus on suoritettu käyttämällä hyvän tieteellisen käytännön ohjeita, saadaan aikaan eettisesti hyväksyttävä, luotettava ja uskottava tutkimus (TENK, 2012). Tiedonhankintakeinojen ollessa vapaamuotoisempia korostuvat tutkimuseettiset kysymykset. Vapaamuotoinen tiedonhankinta on lähellä arkielämän vuorovaikutusta, jolloin on vaikeampaa huomioida etukäteen tutkimuksen mahdollisia eettisiä ongelmia (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Kuulan (2011) mukaan hyvät tieteelliset käytännöt edellyttävät rehellisyyttä, tarkkuutta ja huolellisuutta tutkielman eri vaiheissa. Olen pyrkinyt esittämään tuloksia huolellisesti arvioiden niitä aiempaan tutkittuun tietoon. Tutkimuksen tulokset tulee esittää avoimesti. Tämä tarkoittaa pohdintaa tutkimuksen luotettavuudesta ja vastausten mahdollisesta virheellisyydestä (Kuula, 2011). Tutkimuksessani olen huomionnut TENK:n (2012) ohjeistuksen, kuinka säilytetään ja käsitellään aineistoa, jossa on mahdollisia henkilötietoja. Aineistot ovat tallennettuna vain tutkijalle, ja ne tullaan hävittämään asianmukaisella tavalla, kun tutkielma on arvioitu.

7.3 Jatkotutkimusideat

Aiempaa tutkimustietoa työhyvinvoinnista on kattavasti. On kuitenkin tarpeellista saada ajankohtaista tietoa, jotta toimintamalleja voidaan kehittää positiivisempaan suuntaan. Viimeaikainen uutisointi varhaiskasvatuksen tilanteesta ei ole ollut positiivista ja muutoksia kaivataan kipeästi. Tutkielmani perusteella voin todeta työhyvinvoinnin rakentuvan monista eri tekijöistä. Esiin nousee paljon positiivista ja opettajien suhtautuminen aiheeseen on kaikesta huolimatta myönteinen ja toiveikas. Tämä tutkielma antoi tietoa varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnista kattavasti, nostaten esiin opettajien toiveita työyhteisölle ja työnantajille. Tutkimuksen tietoja voidaan hyödyntää organisaatioita ja työyhteisöjä kehittäessä. Tieto on merkityksellistä, sillä se vahvistaa ajatusta siitä, että kehitystyötä työhyvinvoinnin huomioimiseen tarvitaan aktiivisesti. Oli myös tärkeää nostaa esiin positiivisia kokemuksia, jotta alalle halutaan jatkossakin kouluttautua. Aiempien tutkimusten tulokset nostivat esiin samoja asioita työhyvinvointia lisäävistä ja vähentävistä tekijöistä, kuin tämä tutkimus. Yhteistä aiempiin tutkimuksiin, olivat kokemukset riittävän henkilöstön puutteesta, stressi ja kiire, työnojauksen vaikutukset ja keskusteluiden merkitys. Tämä tutkimus toi aiempiin tutkimuksiin verrattuna tuoretta tietoa työhyvinvoinnin tilasta, ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Lisäksi en löytänyt tutkimuksia, joissa olisi nostettu esiin, kuinka opettajat lisäävät hyvinvointia työyhteisöissä omilla teoillaan.

Aiemmissa tutkimuksissa tietoa on kerätty runsaasti sähköisillä kyselylomakkeilla. Haastatteluita oli tehty vähemmän. Kyselylomakkeella aineiston keräys ei mahdollista lisäkysymysten esittämistä ja avoin keskustelu tuo asioita laajemmin esiin, kuin esimerkiksi monivalintakysely. Aiemmat tutkimukset kohdistuvat pääasiassa varhaiskasvatuksen yksiköissä työskentelevien kasvatusalan ammattilaisten näkökulmiin. Olisi hyvä saada näkökulmia työhyvinvointiin myös työnantajalta, organisaatioilta ja varhaiskasvatuksen asiakkailta. Työnantajan näkökulma toisi esiin sen, mitä he oikeasti tietävät työntekijöiden hyvinvoinnin tilasta ja kuinka he omasta mielestään edistävät sitä. Varhaiskasvatuksen asiakkaiden, eli perheiden ja lasten, näkökulma voisi lisätä ymmärrystä, mitä vaikutuksia huonolla työhyvinvoinnilla heille on.

Tutkielman tulokset osoittavat vaihtelevia kokemuksia työhyvinvoinnin tilasta. Tämän vuoksi suomalaisen varhaiskasvatuksen kentällä olisi aiheellista toteuttaa laajempaa kartoitusta tämänhetkisestä tilanteesta, jotta työn kuormittavuus ja haasteet otettaisiin paremmin

tarkasteluun. Samalla voitaisiin selvittää, mitkä toimenpiteet edistävät työnhyvinvointia ja jakaa tietoutta laajemmin koko Suomen varhaiskasvatuksen järjestäjille.

Koska tutkielmani aiheeseen liittyy läheisesti lapsen oikeus turvalliseen ja laadukkaaseen varhaiskasvatukseen, on merkityksellistä tuoda esiin ammattilaisten haasteet hoitaa omaa työtään hyvin. Huono ilmapiiri ja opettajien väsymys vaikuttaa lapseen ja kasvatukseen laatuun, ja siksi olisi hyvä tutkia asiaa muidenkin näkökulmasta. Lapsella on varhaiskasvatuslain 3§:n mukaan oikeus turvalliseen varhaiskasvatusympäristöön, ja tähän vaikuttaa suuresti henkilökunnan hyvinvoinnin tila. Jos aikuiset ovat stressaantuneita ja väsyneitä, heijastuu se lapseen ja voi vähentää yleistä turvallisuuden ja hyvinvoinnin tunnetta. Aiheen kriittisyyden vuoksi olisi tärkeää lisätä tietoisuutta ja ymmärrystä. Näin voidaan edesauttaa varhaiskasvatuksen ammattilaisten työhyvinvointia, ja varmistaa että alalla on jatkossakin ammattitaitoisia opettajia riittävä määrä.

Lähteet

- Aho, I. (2011). *Mikä tekee opettajasta selviytyjän?* [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Tampere University Press. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66711/978-951-44-7893-2.pdf?sequence=1>
- Eskelinen, M. & Hjelt, H. (2017). *Varhaiskasvatuksen henkilöstö ja lapsen tuen toteuttaminen. Valtakunnallinen selvitys 2017.* (s. 29, 39–40, 43–44, 47–48). Opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-505-1>
- Eskola, J., Lätti, J. & Vastamäki, J. (2018). Teemahaastattelu: Lyhyt selviytymisopas. Teoksessa Valli, R., & Aarnos, E. (2018). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (5., uudistettu painos.). PS-kustannus.
- Eskola, J., & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen.* Vastapaino.
- Haapala, M. (2019). *Pedagoginen johtajuus varhaiskasvatuksessa.* [Opinnäytetyö, Oulun ammattikorkeakoulu]. THESEUS Ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöt ja julkaisut. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019111421205>
- Hyvärinen, M., Nikander, P., Ruusuvoori, J., & Aho, A. L. (2017). *Tutkimushaastattelun käsikirja.* Vastapaino.
- Hüsrevsahi, S. P. (2021). The Reasons for and Results of Ostracism at Schools and Recommendations for Solutions through Teacher Experiences. *International Journal of Progressive Education*, 17(3), 202-215. Haettu osoitteesta: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1308626.pdf>
- Jukarainen, M. (2021). *Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointi.* [pro gradu -työ, Jyväskylän yliopisto]. JYX-Julkaisuarkisto. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/76089/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-202105313331.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- JHL, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. (21.12.2021). *Ammattiliitto JHL:n kysely paljastaa varhaiskasvatuksen hurjan kriisin – yli puolet kokee työuupumusta viikoittain.* Haettu 12.8.2023 osoitteesta <https://www.jhl.fi/2021/12/21/ammattiliitto-jhln-kysely-paljastaa-varhaiskasvatuksen-hurjan-kriisin-yli-puolet-kokee-tyouupumusta-viikoittain/>
- Kantonen, E., Onnismaa, E. L., Reunamo, J., & Tahkokallio, L. (2020). Sitoutuneet, epävarmat ja poistujat – varhaiskasvatuksen opettajaksi opiskelevien sitoutuneisuus työelämää opintojen loppuvaiheessa. *Journal of Early Childhood Education Research*. Volume 9, Issue 2 2020, 264–289.

Karila, K. (2016). *Vaikuttava varhaiskasvatus. Tilannekatsaus toukokuu 2016.* (s. 15–16, 25–26). Opetushallitus.

https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/vaikuttava_varhaiskasvatus.pdf

Karila, K., Alila, K., Penttinen, S., Töytäri, A., Mårtensson, A., Nevanen, S., ... & Silvén, M. (2021). *Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021–2030.* Opetus- ja kulttuuriministeriö. (s. 165).

<https://minedu.fi/documents/1410845/55628624/Varhaiskasvatuksen+koulutusten+kehitt%C3%A4misohjelma+2021-2030.pdf/24ae436a-5c74-38d0-64c9-2dd542aa217f?t=1619443561569>

Karjalainen, M. (2022). *Jaksamisen rajat: Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu* (Uudistettu painos). (s. 32–33, 37). Basam Books.

Karttunen, E. (2023). *Täydennyskoulutukseen osallistumisen motiivit ja hyödyt: Varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia.* [pro gradu -työ, Helsingin yliopisto]. (s. 6).

HELDA Helsingin yliopiston julkaisuarkisto. <https://helda.helsinki.fi/bitstreams/5b2bfe43-51ef-462d-bc8a-c7e9216ed45b/download>

Kiiha-Hämäläinen, S. (2022). *Varhaiskasvatuksen opettajien kokema työpaikkakiusaaminen* (Master's thesis, Itä-Suomen yliopisto). Erepo Itä-Suomen yliopiston julkaisuarkisto.

<https://erepo.uef.fi/handle/123456789/27687>

Kohonen, K., Laine, K., & Ropponen, S. (2023). *Työhyvinvointi varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitajien kokemana.* [Opinnäytetyö, Laurea ammattikorkeakoulu]. (s. 33). THESEUS ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöt ja julkaisut.

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202304165355>

Kovalainen, K. & Riihelä, S. (2022). *Johtajan rooli työhyvinvoinnin edistämässä: miten varhaiskasvatusyksikön johtaja voi toiminnallaan edistää työyhteisön työhyvinvointia?* [pro gradu -työ, Jyväskylän yliopisto]. (s. 21). JYX Jyväskylän yliopiston julkaisuarkisto.

<https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/85444>

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat. (20.9.2018). *Uusi varhaiskasvatuslaki muuttaa kelpoisuuksia, nimikkeistä päättää työnantaja.*

<https://www.kt.fi/ohjeet/kvtes/varhaiskasvatuslaki-kelpoisuudet-henkilostorakenne>

Lassheikki, P. (19.5.2023). *Varhaiskasvatuksen vaikea opettajapula enteilee palkkakilpailua – Tammela houkuttelee opettajia poikkeuksellisen kovalla palkalla.* Yle Uutiset | yle.fi Haettu 20.7.2023 osoitteesta <https://yle.fi/a/74-20032029>

Leppänen, M. & Tapiola, N. (2012). *Työnohjaus kasvatus- ja opetusalan ammattilaisten työn tukena.* [Pro Gradu-tutkielma, Tampereen yliopisto]. TREPO Tampereen yliopiston julkaisuarkisto. (s. 73–75). <https://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-22933>

Lerikkanen, M-K., Pakarinen, E., Messala, M., Penttinen, V., Aulén, A-M. & Jögi, A-L. (2020). *Opettajien työhyvinvointi ja sen yhteys pedagogisen työn laatuun.* [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. (s. 10, 29, 63). Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisu.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8324-6>

- Lehto, K. (2023). Ostrakismi uhkaa liian monen hyvinvointia. *Focus Localis* 51(2), 3–4. <https://journal.fi/focuslocalis/article/view/130304>
- Manneuo, M. (2022). Työuupumus ei ole uusi ilmiö. Teoksessa Erkko, A., & Lindström, J. (2021). *Kun ilo katosi: Miten jaksaisimme työelämässä paremmin?* (s. 185). Atena.
- Manka, M., & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. (s. 9, 13, 16, 27–28, 64). Talentum Media.
- Mattila-Holappa, P. (2021). Työuupumuksen jälkeen on muokattava työtään. Teoksessa Erkko, A., & Lindström, J. (2021). *Kun ilo katosi: Miten jaksaisimme työelämässä paremmin?* (s.106) Atena.
- Metsämuuronen, J., Luoma, P., Karjalainen, T. P., Reinikainen, K., Virtanen, J., Rantala, T., . . . Benkö, S. S. (2011). *Laadullisen tutkimuksen käsikirja* (1. uudistettu laitos, e-kirja 1. p.). (s. 117, 119). Methelp.
- Mikkola, A., Repo, L., Vlasov, J., Paananen, M., & Mattila, V. (2017). *Varhaiskasvatuksen arvioinnin nykytila*. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus – KARVI. https://www.karvi.fi/sites/default/files/sites/default/files/documents/KARVI_2217.pdf
- Mäkinen, A. (2021). *Työyhteisön merkitys varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin*. [pro gradu -työ, Tampereen yliopisto]. (s. 15–17, 35–36, 40). TREPO Tampereen yliopiston julkaisuarkisto. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/134910/M%c3%a4kinenAnna.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Neitola, M. (2020). Mikä pitää varhaiserityisopettajan alalla – Varhaiskasvatuksen laatutekijät ja työhyvinvointi. Teoksessa Suomen varhaiskasvatus (yhdistys), Turja, L., & Fonsén, E. (2010). *Suuntana laadukas varhaiskasvatus: Professori Eeva Hujalan matkassa*. (s. 153–156, 164, 167–168). Suomen varhaiskasvatus.
- Niemistö, C. (2021). Vapaa-aikamme joustaa työn tieltä. Teoksessa Erkko, A., & Lindström, J. (2021). *Kun ilo katosi: Miten jaksaisimme työelämässä paremmin?* (s. 74). Atena.
- OAJ, Opetusalan ammattijärjestö. (2019). Varhaiskasvatuksen opettajia koskevat työaikamääräykset. (s. 4). https://www.oaj.fi/globalassets/julkaisut/2019/vaka-tyoaikaesite_1_2019.pdf
- OAJ, (2021). Opetusalan työolobarometri. Haettu osoitteesta: https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/oaj_opetusalan_tyoolobarometri_2021.pdf

- OAJ, Opetusalan ammattijärjestö. (julkaisuaika tuntematon). Opettajana varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa. Haettu 16.8.2023 osoitteesta <https://www.oaj.fi/arjessa/mita-opettajan-tyo-on/opettajana-varhaiskasvatuksessa-ja-esiopetuksessa/>
- Pirkola, S. (2021). Vaativa tai epäsopeva kognitiivinen työ stressaa. Teoksessa Erkko, A., & Lindström, J. (2021). *Kun ilo katosi: Miten jaksaisimme työelämässä paremmin?* (s. 33). Atena.
- Puusa, A. (2020a). Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki: Gaudeamus
- Puusa, A. (2020b). Näkökulmia laadullisen aineiston analyysiin. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki: Gaudeamus
- Puusa, A. & Juuti, P. (2020c). Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan? Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki: Gaudeamus
- Puroila, A-M. & Estola E. (2012). Lapsen hyvä elämä? Päiväkotiarjen pienten kertomusten äärellä. *Journal of Early Childhood education research* 1(1), 22–43. https://www.researchgate.net/publication/291350255_Lapsen_hyva_elama_Paivakotiarjen_pienten_kertomusten_aarella
- Sarka, E. (2022). *Päiväkodin johtajien käsityksiä pedagogisesta johtajuudesta yksityisessä varhaiskasvatuksessa*. [pro gradu -työ, Jyväskylän yliopisto] (s. 13). JYX- julkaisuarkisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202204252356>
- Sosiaali- ja Terveysministeriö. (julkaisuaika tuntematon). *Työhyvinvointi*. Haettu 9.6.2023 osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- TENK, Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). *Hyvä tieteellisen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012*. Haettu 25.8.2023 osoitteesta https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työterveyshuoltolaki

21.12.

1383/2001.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383#L2P4>

Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta. 23.8.2018/753.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180753>

Opetushallitus. (2022). *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet*. (s. 10, 18, 24–25). Haettu

2.9.2023

osoitteesta

[https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-](https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatussuunnitelmien-perusteet)

[tutkinnot/varhaiskasvatussuunnitelmien-perusteet](https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatussuunnitelmien-perusteet)

Varhaiskasvatuslaki 13.7. 540/2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>

VOL, Varhaiskasvatuksen opettajien liitto ry. (16.3.2023). *Tänään vietetään*

varhaiskasvatuspäivää ja nostetaan varhaiskasvatuksen opettajien osaamista. Haettu

1.9.2023

osoitteesta

[https://www.sttinfo.fi/tiedote/tanaan-vietetaan-](https://www.sttinfo.fi/tiedote/tanaan-vietetaan-varhaiskasvatuspaivaa-ja-nostetaan-varhaiskasvatuksen-opettajien-osaamista?publisherId=1638&releaseId=69968000&lang=fi)

[varhaiskasvatuspaivaa-ja-nostetaan-varhaiskasvatuksen-opettajien-](https://www.sttinfo.fi/tiedote/tanaan-vietetaan-varhaiskasvatuspaivaa-ja-nostetaan-varhaiskasvatuksen-opettajien-osaamista?publisherId=1638&releaseId=69968000&lang=fi)

[osaamista?publisherId=1638&releaseId=69968000&lang=fi](https://www.sttinfo.fi/tiedote/tanaan-vietetaan-varhaiskasvatuspaivaa-ja-nostetaan-varhaiskasvatuksen-opettajien-osaamista?publisherId=1638&releaseId=69968000&lang=fi)

Vuori, J. (julkaisuaika tuntematon). Laadullinen sisällönanalyysi. Teoksessa Jaana Vuori

(toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen

tietoarkisto. Haettu 14.10.2023 osoitteesta

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallonanalyysi/#Analyysin-tyotapana-koodaus>

Vuoti, M. (2020). *Näkökulmia varhaiskasvatuksen opettajien työnohjaukseen*. [Opinnäytetyö,

Savonia ammattikorkeakoulu]. THESEUS Ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöt ja

julkaisut. (s. 19, 33, 35). <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202002072146>

YLE. 20.6.2022. *Likainen päiväkot*. Haettu 8.5.2023 osoitteesta <https://yle.fi/a/74-20000072>

Liite 1

Haastattelun kysymykset:

TAUSTATIEDOT

1. Kuinka monta vuotta olet toiminut varhaiskasvatuksen opettajana?
2. Mitä kuuluu työtehtäviisi?
3. *Onko sinulla jotain lisätehtäviä/vastuualueita?*
4. *Toimitko apulaisjohtajana?*

TYÖHYVINVOINTI

Kuinka määrittelisit työhyvinvoinnin käsitteen, mitä se sinulle tarkoittaa?

Kuinka itse edistät/ylläpidät työhyvinvointia, henkilökohtaisesti/työyhteisössä?

Mitä odotat työkavereiltasi työhyvinvointiin liittyen?

Pitäisikö työhyvinvointia parantaa omalla työpaikallasi?

Koetko, että esihenkilösi kiinnittää huomiota tai edistää työhyvinvointia työpaikallanne?
Miten?

TYÖSSÄJAKSAMINEN

Kerro, miltä sinusta tuntuu olla töissä tällä hetkellä. Kerro omasta työssäjaksamisestasi.

(jaksamisella tarkoitan, kokeeko työn mukavana vai onko töihin meneminen vastenmielistä? jaksako työn lisäksi muutakin vai viekö työ kaiken energian? Onko aikeissa lopettaa työn opettajana/ ajatuksia vaihtaa työpaikkaa?)

Oletko joskus kokenut uupumusta työssäsi?

IHMEN TYÖPAIKKA

Kuvaile varhaiskasvatuksen opettajan unelmatyöpaikka, sellainen, joka antaa voimia eikä vie niitä; sellainen, johon on into tulla joka päivä ja sellainen, jossa näet oman tulevaisuutesi.

Liite 2

Saattekirje tutkielmaan osallistujalle

-Opiskelen opetus- ja kasvatusalan maisteriohjelmassa pääaineenani varhaiskasvatus. Suoritan opintojani Oulun yliopistossa ja pro gradu -tutkielma on osa opintojani. Tutkielmani tavoitteena on tuottaa tietoa varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnista vuonna 2023. Haasteet varhaiskasvatuksessa ovat olleet viime vuosina aktiivisesti esillä ja tarkoitukseni on selvittää työhyvinvoinnin nykyistä tilaa, ja etsiä syitä mitkä huonontavat tai parantavat työhyvinvointia varhaiskasvatuksen opettajien työssä.

Kokemuksesi ja ajatuksesi työhyvinvoinnin nykytilasta ovat tärkeitä, jotta voin lisätä ymmärrystä ja jakaa kokemuksia sekä tietoa varhaiskasvatuksen ammattilaisille ja työnantajalle.

Työhyvinvointia on tutkittu useista eri näkökulmista ja eri vuosikymmeniltä. Työhyvinvointi on puhututtava teema ja tutkielmassani aion tuoda esiin sen hyvät, kuin huonotkin puolet. Työhyvinvointi muodostuu työntekijän fyysisestä ja psyykkisestä jaksamisesta. Myös työntekijällä on oma vastuu huolehtia itsestään, ja tuoda esiin työhyvinvointia haastavat seikat. Työpaikoilla esihenkilö on vastuussa oman henkilöstönsä työhyvinvoinnista ja hänen tulee rakentaa työ toimivaksi ja toteuttaa työpaikalla asioita työhyvinvointi edellä (Manka & Manka, 2016, s. 16). Työuupumus on seurausta liiallisesta työnteosta, mutta työntekijä ei kuitenkaan saa mitään vastineeksi työstä. Työuupumus ei kehity hetkessä, vaan se vaatii pidemmän ajanjakson huonoja työoloja tai työssä viihtyvyyttä (Mäkinen, 2021, s. 15). Kiire hetkittäin koettuna ei rasita ja vähennä työhyvinvointia, jos palautumiselle sen jälkeen jää riittävästi aikaa. Jos kiire jatkuu pidempään, on mahdollista altistua työuupumukselle (Karjalainen, 2022).

Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista. Vastaat tähän tutkimukseen yksityishenkilönä, enkä kerää vastaajien nimiä tai muita tunnistetietoja. Aineistoa käsittelee ainoastaan tutkielman tekijä. Vastauksesi on osa tutkielmani aineistoa, ja sinulla on oikeus kieltää tuottamasi aineiston käyttö prosessin aikana tutkielman julkaisuun asti lähettämällä siitä sähköpostia tutkielman tekijälle. Kun pro gradu -tutkielmani on arvioitu, hävitän kerätyn aineiston asianmukaisella tavalla. Valmis

tutkielma tullaan julkaisemaan Oulun yliopiston avoimessa julkaisuarkistossa Jultikassa syksyllä 2023. Jos olet kiinnostunut valmiista pro gradu -tutkielmastamme, voin toimittaa sen pyydettäessä sinulle sähköpostitse. Yhteystietoni ovat saatavilla tämän kirjeen lopussa. Haastattelun ajankohta ja tapa sovitaan haastateltavan kanssa erikseen. Kiitos, että osallistut kyselyyn ja näin edistät pro gradu -tutkielmaani.

(Lähteet: Manka, M., & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum Media. , Mäkinen, A. (2021). *Työyhteisön merkitys varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin*. [pro gradu -työ, Tampereen yliopisto]. TREPO Tampereen yliopiston julkaisuarkisto.

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/134910/M%c3%a4kinenAnna.pdf?sequence=2&isAllowed=y> , Karjalainen, M. (2022). *Jaksamisen rajat: Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu* ([Uudistettu painos].). Basam Books.)

Reetta Haataja

rhaataja18@student oulu.fi