



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Susanna Ojanperä

LASTENTARHANOPETTAJIEN TYÖSSÄJAKSAMINEN

Sosiaali- ja terveysala
2016

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Susanna Ojanperä
Opinnäytetyön nimi	Lastentarhanopettajien työssäjaksaminen
Vuosi	2016
Kieli	suomi
Sivumäärä	46 + 1 liite
Ohjaaja	Kaisa Konttinen

Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia lastentarhanopettajien työssäjaksamista. Taavoitteena oli selvittää, miten lastentarhanopettajat kokevat oman työssäjaksamisensa tällä hetkellä, mistä saadaan voimavaroja työhön, sekä millaiset asiat koetaan uhkana omalle työssäjaksamiselle. Lastentarhanopettajilta pyydettiin myös vastausta siihen, miten he voisivat vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa.

Kohderyhmänä oli Vaasan alueen lastentarhanopettajat ja tutkimukseen osallistui yhteensä 6 lastentarhanopettajaa. Aineisto tutkimusta varten kerättiin tutkijan laatiman haastattelulomakkeen avulla. Haastattelulomake sisälsi pääosin avoimia kysymyksiä, mutta myös muutaman monivalintakysymyksen. Tutkimus oli kvalitatiivinen ja tutkimusaineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla.

Tutkimustuloksissa kävi ilmi, että lastentarhanopettajat jaksoivat työssä hyvin vaihtelevasti, mutta pääosin hieman keskinkertaista paremmin. Voimavaroja työkentelyyn saatiin eniten mukavista työkavereista ja hyvästä työilmapiiristä, joka ilmeni työpaikalla yleisenä positiivisuutena. Pahimpina uhkina omalle työssäjaksamiselle koettiin olevan liian suuret lapsiryhmät ja henkilökunnan puute. Tämä näkyi työpaikalla usein väsymyksenä ja työpanostuksen puutteena. Psykykinen ylikuormitus koettiin suurempana uhkana omalle työssäjaksamiselle kuin fyysinen ylikuormitus. Tärkeimpiä tekijöitä työhyvinvoinnin ylläpitämiseen olivat omasta hyvinvoinnista huolehtiminen sekä työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen.

ABSTRACT

Author	Susanna Ojanperä
Title	Kindergarten Teachers' Coping and Wellbeing at Work
Year	2016
Language	Finnish
Pages	46 + 1 Appendix
Name of Supervisor	Kaisa Konttinen

The purpose of this study was to find out how kindergarten teachers manage and cope at work. The aim was to find out how kindergarten teachers currently experience their coping and wellbeing at work and which factors give resources to cope or which factors decrease coping and wellbeing at work. Kindergarten teachers were also asked to answer how they could affect their own wellbeing.

The target group was kindergarten teachers from Vaasa area and the study was participated by six kindergarten teachers. The data was collected with a questionnaire. The interview contained mostly open-ended questions, but also a few multiple-choice questions. The study was a qualitative study and the research material was analysed using a content analysis.

The study results showed that kindergarten teachers' coping and wellbeing at work varied a lot, but that the overall wellbeing seems to be better than average. The coping and wellbeing were enhanced by friendly co-workers and a good atmosphere at work, which improved the overall atmosphere of the workplace. The factors that had a negative effect on the wellbeing of the teachers were too large groups of children and shortage of staff. Mental overload was seen as a bigger threat to wellbeing than physical overload. The most important factors in maintaining the wellbeing at work were taking care of your own personal wellbeing, as well as balancing work and leisure time.

Keywords Kindergarten teacher, coping at work, resources, threats

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	8
2	TYÖHYVINVOINTI	9
	2.1 Esimiehen rooli työhyvinvointiin.....	9
	2.2 Työntekijän vaikutus työhyvinvointiin	10
	2.3 Kuormitustekijät.....	11
	2.3.1 Psyykkinen työkuormitus	12
	2.3.2 Fyysinen työkuormitus.....	12
3	LASTENTARHANOPETTAJAN TYÖSSÄJAKSAMINEN.....	14
	3.1 Lastentarhanopettajan kelpoisuusvaatimus	14
	3.2 Lastentarhanopettajan työnkuva ja vastuu.....	15
	3.3 Voimavaratekijät päiväkotityössä	17
	3.4 Kuormittavat tekijät päiväkotityössä.....	18
	3.4.1 Muita työolosuhteisiin liittyviä kuormitustekijöitä	19
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	21
	4.1 Tutkimusmenetelmä	21
	4.2 Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus	22
	4.3 Tutkimusaineiston kerääminen	23
	4.4 Aineiston analysointi.....	24
	4.5 Tutkimuksen jälkeen	24
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET	25
	5.1 Oman työssäjaksamisen arviointi.....	25
	5.2 Voimavarojen lähde työhön.....	26
	5.3 Hyvinvoinnin näkyminen työpaikalla	28
	5.4 Työssäjaksamisen uhat	30
	5.5 Ylikuormituksen näkyminen työpaikalla	33
	5.6 Psyykkinen vai fyysinen ylikuormitus	35
	5.7 Oman työssäjaksamisen edistäminen	36

6	JOHTOPÄÄTÖKSET	39
7	POHDINTA	42
	LÄHTEET	44

LIITTEET

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1. Kokemus omasta työssäjaksamisesta.	25
Taulukko 1. Ensimmäisestä kysymyksestä poimittujen vastausten teemat.	26
Taulukko 2. Toisesta kysymyksestä poimittujen vastausten teemat.	28
Taulukko 3. Kolmannesta kysymyksestä poimittujen vastausten teemat.	30
Taulukko 4. Neljännestä kysymyksestä poimittujen vastausten teemat.	33
Taulukko 5. Kuudennesta kysymyksestä poimittujen vastausten teemat.	36

LIITELUETTELO**LIITE 1. Haastattelulomake**

1 JOHDANTO

Työssäjaksaminen on yksi tärkeimmistä asioista, joka vaikuttaa työpanokseen niin päiväkotimaailmassa kuin muillakin työkentillä. Hyvä työssäjaksaminen heijastuu asiakasryhmään sekä työkavereihin. Kun voit hyvin työssäsi, olet motivoituneempi, tehokkaampi ja saat aikaiseksi enemmän.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli ottaa selville, miten lastentarhanopettajat jaksavat työssään. Halusin selvittää, mitkä asiat ovat tämän hetken suurimmat haasteet päiväkotimaailmassa, ja mistä puolestaan saadaan voimavaroja työssäjaksamiseen. Lastentarhanopettajan ja muun päiväkotihenkilökunnan hyvinvointi vaikuttaa hyvin paljon lapsiin ja tämän vuoksi työhyvinvointiin tuleekin panostaa.

Haastattelin opinnäytetyötäni varten lastentarhanopettajia Vaasan alueelta. Tutkimus suoritettiin laatimieni haastattelulomakkeiden avulla ja jokaista lastentarhanopettajaa haastateltiin kahden kesken. Tutkimuksen aineisto kerättiin haastattelemalla kuutta lastentarhanopettajaa. Haastattelulomake sisälsi kaiken kaikkiaan seitsemän eri kysymystä, joista suurin osa oli avoimia kysymyksiä.

Tämän tutkimuksen aihe kiinnostaa minua, koska nyky-yhteiskunnassa yksilö on kovassa paineessa ja työelämässä toimitaan usein suorituskeskeisesti. Tämän lisäksi työyhteisöissä vaaditaan yhä enemmän tehokasta työskentelyä. Päiväkotimaailmassa lastentarhanopettajalla on suuri vastuu ja erilaisia haasteita jokapäiväisessä työssään. Muun muassa lapsiryhmäkoot ovat suurenemassa ja tämä vaikuttaa usein kielteisesti päiväkodin arkeen. Mitä tapahtuu sitten, kun aika ei riitä, voimat ovat vähissä tai työpaineet ovat liian kovat?

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointia kuvaillaan kokonaisuudeksi, jossa yhdistyvät työn mielekkyys, turvallisuus ja hyvinvointi. Tekijöitä, jotka lisäävät työhyvinvointia ovat työpaikan positiivinen ilmapiiri, työntekijöiden ammattitaito ja motivoiva johtaminen. Työhyvinvointi vaikuttaa työssäjaksamiseen ja sen seurauksena tuottavuus sekä työhön sitoutuminen kasvaa. Samalla sairaspöissaolujen määrä laskee. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016.) Tutkimuksessa ilmenikin, että positiivisella työilmapiirillä on suuri merkitys omaan työssäjaksamiseen.

Työhyvinvointia lähestytään liian usein kielteisestä lähtökohdasta, mikä merkitsee sitä, että hyvinvoinnin sijaan pahoinvointi on tarkastelun keskeisessä roolissa. Työhyvinvointia perinteisesti hahmotetaan stressin ja uupumuksen näkökulmista. Näiden oireiden puuttuminen onkin tulkittu hyvinvoinniksi. Viime aikoina on kuitenkin voimistunut näkemys siitä, että työhyvinvointi on muutakin kuin vain pahoinvoinnin oireiden puuttumista. (Kinnunen & Feldt 2005, 13.)

Työhyvinvoinnin kokeminen on aina yksilöllistä. Työpaikoilla voikin tehdä havaintoja samoissa työpaikoissa toimivien työntekijöiden hyvin erilaisesta työhyvinvoinnista. Syyt hyvinvoinnin eroihin johtuvat usein taustatekijöistä, joita ovat esimerkiksi ikä, sukupuoli, koulutus, perhetilanne tai työpaikalla tapahtuva epäoikeudenmukaisuus. Osaselitys työhyvinvoinnin eroihin voi löytyä myös työntekijöiden persoonallisuudesta. (Feldt, Mäkikangas & Kokko 2005, 75.)

Työnantaja ja työntekijä ovat vastuussa työhyvinvoinnin edistämisestä ja sitä pyritäänkin toteuttamaan yhdessä. Työnantajalla on vastuu siitä, että ympäristö on turvallinen sekä kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti. Työntekijällä on puolestaan vastuu omasta työkyvystä ja ammattitaidon kehittämisestä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016.)

2.1 Esimiehen rooli työhyvinvointiin

Esimiehen työssä ollaan jatkuvassa vuorovaikutuksessa useiden eri kontaktiverkostojen kanssa. Esimies työskentelee monissa erilaisissa rooleissa sekä joutuu

tekemään monimutkaisia päätöksiä. Esimiehen kokemuksella, näkemyksellä ja hyvinvoinnilla on vaikutus koko organisaation. Työpaikan vaihtelevat tilanteet ja eettiset ongelmat voivat aiheuttaa ristiriitaisia kokemuksia niin esimiehelle kuin muullekin henkilöstölle. Tällaiset tilanteet voivat saada aikaan stressireaktioita tai muita hyvinvoinnin ongelmia työyhteisössä. (Feldt, Huhtala & Lämsä 2012, 137–149.)

Tärkeimpiä esimiehen tehtäviä työpaikalla ovat välittäminen ja motivoiminen. Työntekijöille tulee osoittaa huomiota, antaa palautetta, kannustaa ja vahvistaa heitä. Esimiehen täytyy muistaa antaa palautetta onnistumisista, eikä vain epäonnistumisista. (Aarnikoivu 2013, 141.) Tutkimuksessa tulikin ilmi, että työntekijät kaipaavat enemmän arvostusta omaa työtä kohtaan korkeammalta taholta.

Informoimisella ja vuorovaikutuksella on suuri merkitys esimiehen roolissa (Aarnikoivu 2013, 141). Kommunikaation puute on yksi tekijä, joka voi johtaa tyytymättömyyteen työpaikalla. On otettava huomioon, että jotkut ihmiset haluavat saada tietoa usein ja yksityiskohtaisesti, kun taas toiset haluavat työskennellä mahdollisimman itsenäisesti. (ST 2016.)

Esimiehellä tulisi olla myönteinen ihmiskäsitys, joka näkyy kunnioituksena työntekijöitä kohtaan (Milicevic 2015). Alaisiaan kunnioittava esimies on kiinnostunut työntekijöiden jaksamisesta ja pyrkii edistämään sitä. Hän pitää myös huolen siitä, että työyhteisössä voidaan hyvin. Johtotehtävässä työskentelevällä henkilöllä tulee olla arvot ja periaatteet kohdillaan. Näin muut kunnioittavat häntä ja hänen työtään. Esimiehen työtä selkeyttääkin huomattavasti se, kun organisaation arvot ja esimiehen omat arvot ovat yhtenäiset. (Juujärvi, Myyry & Pessa 2007, 21.)

2.2 Työntekijän vaikutus työhyvinvointiin

Erään työhyvinvointitutkimuksen perusteella (Saari & Pöyriä 2012, 50) voidaan huomata, että tärkeimmäksi tekijäksi työhyvinvoinnin taustalla ovat hyvä työilmapiiri ja yhteishenki. Hyvä yhteishenki ja mukava työilmapiiri auttavat jaksamaan, vaikka työ olisi kiireistä ja tavoitteet olisivat korkealla. Hyvän työilmapiirin ja yhteishengen merkitys nousi myös tässä tutkimuksessa useasti esille.

Jari Hakanen tuo esille kirjassaan (2011, 82–83), että jokaisella työntekijällä on mahdollisuus ylläpitää työssä kokemaansa tarmokkuutta, innostusta, omistautumista ja uppoutumista. Työpaikan ongelmiin tulisi suhtautua ratkaisukeskeisesti ja oma aikuisuus tulisi säilyttää kiperissäkin tilanteissa. Tämän lisäksi työtovereille tulisi antaa lupa ja tila iloita työstään ja onnistumisista. On hyvä tunnistaa omalle hyvinvoinnilleen haitalliset ajattelutavat ja pyrkiä pienin tietoisin askelin avaamaan niitä. Näin oma kehittyminen voi jatkua ja työntekijä pitää itsensä avoimena uusille mahdollisuuksille.

Työntekijän sitoutuminen on tärkeä osa työhyvinvointia, sillä tällöin voidaan olettaa, että työntekijä haluaa pysyä osana organisaatiota ja mieltää organisaation sekä omat tavoitteet yhteneväiseksi (Saari & Pöyriä 2012, 42). Ammatilliselta edellytetäänkin sitoutumista alan eettisiin arvoihin, joka ilmenee näin motivaationa toimia oikein (Juujärvi, Myyry & Pessa 2007, 21).

Työn mielekkyyden parantamiseksi työntekijä voi hyödyntää työssään ja työyhteisössään olevia erilaisia voimavarojen ja vaatimusten rakennuspalikoita. Näitä voivat olla esimerkiksi ihmiset, tehtävät, vastuut, tekniset välineet tai jokin muu materiaali. Näiden avulla työntekijä tekee työstään innostavamman itselleen. Pyrkimyksenä voi olla entistä mielekkäämpi kokemus työstä, vahvempi ammatillinen identiteetti, inhimillisen kanssakäymisen lisääminen työssä, palkitsevan ja myönteisen vuorovaikutuksen kehittäminen asiakastyössä, työtä koskevien tavoitteiden saavuttaminen ja ehkä ulottumattomissa olevan unelmatyön piirteiden lisääminen nykyiseen työhön tai työn epäkohtien poistaminen. (Hakanen 2011, 85.)

2.3 Kuormitustekijät

Lähes jokainen työ koostuu sekä ruumiillisesti että henkisesti kuormittavista tekijöistä. Kuormitus on sopivaa, kun kuormitustekijät ovat sopusoinnussa työntekijän fysiologisten ja psyykkisten toimintojen kanssa. Näiden toimintojen ollessa ristiriidassa, voidaan puhua haitallisesta kuormituksesta. (Koivisto 2001, 207.)

2.3.1 Psyykkinen työkuormitus

Psyykkinen hyvinvointi kertoo oikeasta suhteesta minuuteen ja ympärillä olevaan maailmaan. Nykyaika vaatii ihmiseltä yhä enemmän ja se aika, joka pitäisi viettää leväten tai perheen ja ystävien kanssa kuluu joko fyysisesti töissä tai työpäivä voi jatkua kotona. Työasiat voivat pyöriä myös mielessä vapaalla valveilla ollessa tai nukkuessa. (Koivisto 2001, 208.)

Työn henkisessä eli psyykkisessä rasittavuudessa korostuvat työssä uupuminen, työn rasittavuus, väsyneisyys aamulla ja henkisesti tyhjiin pusertuminen (Tuomi, Seitsamo, Ilmarinen & Gould 2006, 179). Psyykkinen väsyminen on tila, jossa omia henkisiä voimavaroja kulutetaan enemmän kuin niitä on. Väsyminen ilmenee monella tapaa ja se vaikuttaa työsuoritukseen. Psyykkistä kuormitusta työpäivällä voivat aiheuttaa esimerkiksi vastuu, ristiriidat, muutokset, oppimisvaatimukset tai kilpailutilanne. Psyykkisen väsymyksen tunnistaa yleensä siitä, että elimistömme pyrkii vähentämään kaikkea toimintaa, joka ei ole juuri sillä hetkellä välttämätöntä. Psyykkisen väsymisen oireita ovat muun muassa hajamielisyys, oppimisen vaikeutuminen, muistin heikentyminen, tunteiden latistuminen, töiden aloittamisen vaikeus ja unihäiriöt. (Tuomi ym. 2006, 188–189.) Tutkimuksessa tulikin ilmi, että ylikuormittuneena vältetään kaikkea ylimääräistä tekemistä ja keskitytään vain siihen, mikä on välttämätöntä.

2.3.2 Fyysinen työkuormitus

Työn fyysisiä kuormitustekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijän työkykyyn ja hyvinvointiin ovat muun muassa työmenetelmät, työasennot, työn fyysinen raskaus, työssä vaadittava tarkkuus, työvälineet ja työyhteisön sekä työntekijän omat ominaispiirteet. Työympäristön puutteet tai epäkohdat lisäävät fyysisiä kuormitustekijöitä ja voivat aiheuttaa ergonomisista virheistä aiheutuvaa haittaa. Näitä epäkohtia voivat olla esimerkiksi sopimaton lämpötila, korkea melutaso tai vääränlainen valaistus. (Työturvallisuuskeskus 2016.) Työuupumuksen tunnistamista helpottavia fyysisiä tunnusmerkkejä ovat yleensä hartioiden jumittuminen, pään jomotus ja kaikenlaisen kuntoilun laiminlyönti (Koivisto 2001, 191).

Haitallisen fyysisen kuormituksen seurauksia ovat muun muassa sairauspoissaolosten lisääntyminen, laatupoikkeamat, työn sujumattomuus ja tehottomuus. Työntekijänä voi omalla toiminnallaan vaikuttaa siihen, että fyysinen kuormitus ei aiheuta vaaraa terveydelle sekä näin työssä jaksaa paremmin ja pidempään. Terveelliset elämäntavat vaikuttavat myös siihen, kuinka fyysistä kuormitusta kestää. Huolehtimalla terveellisistä elämäntavoista ja omasta kunnosta voi suojautua haitallisen fyysisen kuormituksen aiheuttamilta seurauksilta. (Työsuojelu 2015.)

3 LASTENTARHANOPETTAJAN TYÖSSÄJAKSAMINEN

Varhaiskasvatustyössä lastentarhanopettajilta tulee löytyä intohimoa omaa työtä kohtaan, sillä työ ei aina ole helppoa ja on ajoittain hyvin vaativaakin. Pelkkä lapsista pitäminen ei ole riittävä kriteeri työskentelyyn päiväkodissa. Lastentarhanopettajat, jotka todella pitävät työstään, ovat motivoituneita haastavinakin aikoina. (Teach Elementary 2014.)

Varhaiskasvatukseen liittyvä työ on usein kutsumustyötä, johon hakeudutaan juuri asiakaskunnan eli lapsien vuoksi. Lasten kanssa työskenteleminen on mielekästä ja moni työntekijä kokee iloa ja tyydytystä, kun voi auttaa lapsia oppimaan uutta sekä tulemaan toimeen itsensä ja muiden kanssa. Työntekijät yrittävät parhaansa mukaan päästä yhdessä sovittuihin tavoitteisiin päivähoitoyksiköissään. Näitä voimavaroja verottavat kuitenkin usein puutteelliset resurssit, erityislasten tarpeet, oma riittämättömyyden tunne tai hankalat yhteistyökumppanit. (Riihonen 2013, 89.)

Viime vuosina lapsiryhmien koot ovat kasvaneet useissa kunnissa liian suuriksi säätelyn puuttumisen vuoksi. Jopa useampia alle vuoden ikäisiä lapsia voi olla kolme vuotta täyttäneiden lapsien ryhmässä, jossa on esimerkiksi 14-16 tai jopa yli 20 lasta. Lapsen kasvun tukemisen kulmakivinä toimivat kiinteät ja pienet lapsiryhmät, pysyvät ihmissuhteet, riittävän suuret tilat, virikkeellisyys sekä lapsen päivärytmin sujuvuus. (Lastentarhanopettajaliitto 2016.) Tutkimuksessa tulikin ilmi, että isot lapsiryhmät ovat suurimpia haasteita päiväkodeissa nykypäivänä.

3.1 Lastentarhanopettajan kelpoisuusvaatimus

Varhaiskasvatuksen henkilöstö muodostuu moniammatillisesta kasvattajayhteisöstä. Henkilöstön toiminta perustuu yleisesti sovittuihin arvoihin ja toimintatapoihin, jotka ollaan määritellyt suomalaisen yhteiskunnan määrittelemissä asiakirjoissa. Vähintään joka kolmannella päiväkodin hoito- ja kasvatustehtävissä toimivalla työntekijällä tulee olla lastentarhanopettajan koulutus. (Reunamo 2007, 102.)

Lastentarhanopettajan kelpoisuusvaatimuksena on vähintään kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, johon sisältyy lastentarhanopettajan koulutus. Tämän lisäksi lastentarhanopettajana voi työskennellä sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinnon tehnyt. Tähän tutkintoon sisältyvät varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet opinnot sen laajuisina kuin valtioneuvoston asetuksilla on tarkemmin säädetty. (L 29.4.2005/272.)

3.2 Lastentarhanopettajan työnkuva ja vastuu

Kasvattajat eli lastentarhanopettajat, lastenhoitajat ja muu päiväkodin henkilökunta mahdollistavat aikuisten ja lasten yhteistyössä hyvän ilmapiirin, jossa lapset voivat kokea osallisuutta ja yhteenkuuluvuutta. Kasvattajien tulee tiedostaa varhaiskasvatuksen muuttuvia tarpeita sekä ylläpitää ja kehittää omaa ammatillista osaamistaan. Kasvattajalta vaaditaan sitoutuneisuutta, herkkyyttä ja kykyä reagoida lapsen tunteisiin ja tarpeisiin. (Reunamo 2007, 199.)

Varhaiskasvatukseen kuuluva osaaminen koostuu hoito-osaamisesta, kasvatusta-osaamisesta sekä pedagogisesta osaamisesta eli opetusosaamisesta. Lastentarhanopettajan vastuualueena on pedagoginen osaaminen poissulkematta kuitenkin muita osaamisalueita. Pedagogista osaamista tarvitaan siihen, että oppimisympäristö ja toiminta ovat kehityksellisesti laadukkaita. Kasvatus toteutuu aina yhteistyössä työntekijöiden sekä lasten vanhempien kesken ja tuo mukanaan vaatimuksen yhteistyöosaamisesta. Yhteistyö- ja vuorovaikutusosaaminen liittyvät päiväkodissa tapahtuviin tiimityö- ja vuorovaikutustilanteisiin. (Venninen 2007, 30–31.) Päiväkotityö onkin perusolemukseltaan yhteisöllistä työtä, jonka vuoksi yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen on välttämätöntä (Karila & Nummenmaa 2001, 32). Yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen lisäksi lastentarhanopettajan tulisi osata arvioida omaa työtään kriittisesti ja tämä edellyttää puolestaan reflektio-osaamista eli oman työn arvioinnin osaamista (Venninen 2007, 31).

Lastentarhanopettaja on vastuussa pedagogisesta suunnittelusta ja toteuttamisesta (Vaasan kaupunki 2016). Tämä tarkoittaa sitä, että ympäristö rakennetaan siten, että siinä näkyy lapsille ominaisin tapa toimia (Reunamo 2007, 119). Toiminnassa näkyy monipuolinen toiminta, joka koostuu laaja-alaisen osaamisen osa-alueista.

Näitä osa-alueita ovat ajattelu ja oppiminen, kulttuurinen osaaminen, itsestä huolehtiminen ja arjen taidot, monilukutaito ja osallistuminen sekä vaikuttaminen. Laaja-alaisen osaamisen kehittyminen edistää lapsen kasvua yksilönä ja yhteisön jäsenenä. (Varhaiskasvatuksen perusteet 2016.) Suunnittelun ja toteuttamisen lisäksi arviointi on yksi lastentarhanopettajan tehtävistä päiväkodissa. Arviointia kuvataankin suunnittelun peilikuvaksi, sillä se sisältää samoja kriteereitä kuin suunnittelu. Arvioinnissa otetaan huomioon toimivien käytäntöjen säilyvyyden edellytykset, ristiriitojen ratkaiseminen, tavoitteiden saavuttaminen sekä mahdollisuudet. (Reunamo 2007, 144–147.)

Lastentarhanopettajan työhön kuuluu tiimityöskentely ja moniammatillinen yhteistyö. Tiimityöskentelyssä lastentarhanopettaja osallistuu koko päiväkodin yhteiseen toimintaan ja sen suunnitteluun. (Vaasan kaupunki 2016.) Moniammatillisessa yhteistyössä henkilökunnan toimenkuvat eivät aina ole selkeitä. Työntekijät eivät välttämättä aina tunne toistensa työn sisältöä ja tämä voi johtaa siihen, että asioita jää hoitamatta ja syntyy ristiriitatilanteita. Henkilökohtaiset vastualueet selkeyttävätkin päiväkotityötä ja niiden vuoksi jokainen voi keskittyä paremmin omaan työhönsä. (Reunamo 2007, 103.)

Lastentarhanopettajalla on kokonaisvaltainen vastuu sekä omasta lapsiryhmästä että yksittäisestä lapsesta (Vaasan kaupunki 2016). Lastentarhanopettajalla on vastuu myös huoltajien kanssa tehtävästä yhteistyöstä. Huoltajien kanssa tehtävän yhteistyön tavoitteena on huoltajien ja henkilöstön sitoutuminen lapsen turvallisen ja terveen kasvun, kehityksen ja oppimisen edistämiseen. Lastentarhanopettajan ja huoltajan välisessä suhteessa pyritään luottamuksen rakentamiseen sekä tasa-arvoiseen vuorovaikutukseen ja keskinäiseen kunnioitukseen. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016.)

Lastentarhanopettaja on vastuussa työpaikallaan myös varhaiskasvatussuunnitelman eli Vasun laatimisesta, sillä se vaatii pedagogista osaamista. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ohjaavat kaikkia toiminnanmuotoja yhteiskunnan järjestämässä sekä valvomassa varhaiskasvatuksessa. Jokaiselle lapselle laaditaan henkilöstön ja vanhempien kesken oma henkilökohtainen Vasu aina hoitosuhteen

alussa. Vasun tarkoituksena on huomioida lapsi yksilöllisesti ja ottaa huomioon myös vanhempien näkemys toiminnan järjestämisessä. Suunnitelman toteutumista seurataan yhdessä vanhempien sekä lapsen kanssa ja samalla arvioidaan mahdollista tuen tarvetta ja sovitaan tarvittavista toimenpiteistä. (THL 2015.)

Muita tehtäviä, jotka kuuluvat lastentarhanopettajalle ovat muun muassa lapsiryhmään sekä tiimiin liittyvät kirjalliset ja hallinnolliset työt, sekä opiskelijoiden ohjaus ja sijaisten perehdyttäminen. (Vaasan kaupunki 2016.)

3.3 Voimavaratekijät päiväkotityössä

Useimmat ihmiset haluavat lähtökohtaisesti olla elämässään tavoitteellisia, aloitteellisia, saada aikaan hyvää ja laadukasta jälkeä siinä, mihin ryhtyvät. Tämän lisäksi halutaan kokea ja jakaa onnistumisia, sekä hyödyntää kertynyttä osaamista ja kokemuksia uuden ideoinnissa. (Hakanen 2011, 20.)

Ammattikasvattajien tunteista tehdyssä tutkimuksessa (Tuukkanen 2013, 19) tuli ilmi, että kasvatustyö näyttäisi olevan monella tasolla palkitsevaa. Toimiva työtiimi ja lasten onnistumisien kokemukset antavat varhaiskasvatuksen parissa työskenteleville voimia jaksaa hektistä arkea. Voimavarojen säilymisen kannalta työn mielekkyys on merkitsevää. Vastauksista päätellen pienen lapsen vilpityn ilo, arkiset onnistumiset tai jopa pieni aamuinen halaus palkitsevat enemmän kuin työstä maksettava palkka. Vaihtelevat työpäivät, muuttuvat lapsiryhmät ja moniammatillinen työyhteisö pitävät varhaiskasvatusyksiköiden arjen rikkaana.

Edellä mainitussa tutkimuksessa vastaajat kokivat nauttivansa työstään erityisesti silloin kun lapsi viihtyy arjessa, tutkii, kokeilee ja oppii uutta. Tällöin ammattikasvattaja näkee työnsä tuloksen. Myös uuden luottamussuhteen rakentuminen tai sen vahvistuminen jo tuttujen lasten kanssa saa ammattikasvattajan kokemaan onnistumisen tunteen työssään. Lisäksi esimieheltä ja tiimitovereilta saatu positiivinen palaute on merkitsevää, sekä työntekijän ja asiakasperheen välillä oleva kunniointava ja luottavainen suhde vahvistaa työntekijää. (Tuukkanen 2013, 20.)

Päiväkotityössä voimavaratekijöiksi voidaan mainita lapsen onnistumisen kokemukset, toimiva työtiimi ja hyvä työilmapiiri, esimiehen ja työtovereiden positiiv-

vinen palaute ja huoltajien kanssa tehtävän yhteistyön toimivuus. Tämän opinnäytetyön tutkimuksessa tuli ilmi, että vain kolmasosa osa koki lapsien olevan voimavaran lähteenä omalle työssäjaksamiselle.

3.4 Kuormittavat tekijät päiväkotityössä

Päiväkotityössä kuormittavina tekijöinä voivat olla niin fyysiset kuin psyykkisetkin tekijät. Fyysisien kuormitustekijöiden välttämiseksi päiväkodin suunnittelussa tulisi huomioida työntekijöiden näkemyksiä, sillä työntekijät ovat oman työnsä asiantuntijoita ja heidän osallistuminen suunnitteluun on ensiarvoista. Päiväkodin työntekijöiden liikuntaelimistöä kuormittavia tekijöitä ovat esimerkiksi matalat kalusteet, lasten toistuva kantaminen ja nostelu sekä lattialla istuminen. Näitä tekijöitä voidaan kuitenkin välttää oikeanlaisella suunnittelulla ja toimintatavoilla. (Työterveyslaitos 2013.)

Ammattikasvattajien tunteista tehdyssä tutkimuksessa (Rotkirch 2013, 14) selvitettiin, mitkä asiat tuovat haasteita kasvatustyöhön. Tuloksista selvästi suosituin vastaus oli, että haasteelliset tunteet nousivat lapsesta tai lapsista. Tämä on kuitenkin varsin luonnollista, sillä kyseessä on kasvatustyö. Tämän jälkeen seuraavana esille nousi resurssipula, kuten liian vähäinen henkilöstön määrä ja tätä pidetäänkin erityisen huolestuttavana. Joka kolmas ilmoitti työpaikan huonon ilmapiirin vaikuttavan voimavaroihin sekä 30 % vastaajista oli sitä mieltä, että vaikeat suhteet lapsen vanhempien kanssa koetaan haasteelliseksi. Kahdeksalla prosentilla vastaajista oli oma elämäntilanne vaikeiden tunteiden taustalla.

Edellä mainitussa tutkimuksessa nousi esille, että tietynlaisten lasten koettiin tuntuvan ärsyttäviltä tai vaikeilta. Erityisen usein esille nousivat aggressiiviset, välinpitämättömät, huomionhakuiset, kovääniset ja vetäytyvät lapset, sellaisina, joiden kanssa toimiessa ammattilainen koki vaikeita tunteita. (Cacciatore, Riihonen & Tuukkanen 2013, 24.) Jatkuvat henkilöstön puutteesta johtuvat muutokset ovat myös merkityksellisiä päivähoidon työntekijöiden työn tavoitteellisuuden näkökulmasta. Arjen ongelmien sotkuinen vyyhti pyrkii viemään työntekijän ajatukset ja ajan, sekä hämärtää työn pitkäjännitteisiä tavoitteita. Sen sijaan, että ajateltai-

siin työn perustehtäviä, pyritään vain selviämään käsillä olevasta. (Karila & Nummenmaa 2001, 50.)

Aikaisemmin mainitussa tutkimuksessa nousi esille vaativien vanhempien merkitys ammattikasvattajan arjessa. Kyselyyn vastanneet ammattilaiset kertoivat useita esimerkkejä vanhemmista, jotka ovat osoittautuneet tavalla tai toisella vaativiksi, ja jotka kuormittavat työntekijöitä tavanomaista enemmän. Esimerkiksi vanhemman runsaan yksilöohjauksen vaatimus omalle lapselle voi olla mahdotonta toteuttaa lapsiryhmässä, jossa yksittäiselle lapselle on vain rajatusti huomiota tarjolla eikä se olisi muita kohtaan reilua. Joillekin vanhemmille on kova pala hyväksyä se, että oma lapsi ei ole välttämättä erityisempi kuin muut. Tämän lisäksi vastaajat ovat kokeneet vanhemmilta negatiivisuutta ja vähättelyä, joka loukkaa työntekijän tunteita ja varsinkin silloin, jos asiakasperhe on toiminut ammattilaisen mielestä leväperäisesti. Vastauksista kävi myös ilmi se, että ammattilaiset jännittävät tilanteita, joissa lapsen erityisen tuen tarve tulisi ottaa puheeksi ensimmäistä kertaa. Syynä jännittämiseen olivat kokemukset vanhempien reaktioista, jotka voivat olla esimerkiksi torjuvia, aggressiivisia tai vähätteleviä. (Laru, Riihonen & Tuukkanen 2013, 51–53.)

Päiväkodissa työn kuormittavuus voi johtua fyysisistä tekijöistä, joka liittyvät esimerkiksi ergonomiaan tai psyykkisistä tekijöistä, jotka liittyvät tunteisiin ja henkiseen hyvinvointiin. Psyykkisesti kuormittavia tekijöitä ovat ehdottomasti erityisten lasten tarpeet, resurssipula, vaikea suhde asiakasperheeseen, huono työilmapiiri ja oma henkinen hyvinvointi. Tämän opinnäytetyön tutkimuksessa nousi esille eniten kuormittavina tekijöinä resurssipula ja huono työilmapiiri.

3.4.1 Muita työolosuhteisiin liittyviä kuormitustekijöitä

Päiväkodissa esille tulevat lastensuojeluasiat ja muut asiakasperheiden vaikeat asiat voivat olla haastavia lastentarhanopettajan työssä. Jokaisella lastentarhanopettajalla niin kuin muullakin päiväkodin henkilökunnalla on salassapitovelvollisuus. Laissa (L36/1973) lasten päivähoidosta on säädetty, että lasten päivähoitoon osallistuva ei saa ilmaista sivullisille, mitä hän on saanut tietää työtehtävässään päivähoitopalveluja käyttäneestä perheestä tai henkilöstä, mikäli jonkin seikan

ilmoittaminen ei ole lapsen edun kannalta välttämätöntä. Salassapitovelvollisuuden rikkomisesta voidaan tuomita sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi. Tämän vuoksi lastentarhanopettajan tulee kiinnittää huomiota siihen, kenen kanssa voi käydä keskustelua asiakasperheestä ja kenelle voi luottamuksellisesti avautua tunteista rikkomatta vaitiovelvollisuutta.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuslupaa anottiin keväällä 2016. Tutkimuslupa-anomus lähetettiin Vaasan kaupungin varhaiskasvatusjohtajalle ja mukana tutkimussuunnitelmassa oli haastattelulomake (LIITE 1). Haastattelulomakkeessa tulee ilmi tutkimuksessa kysyttävät kysymykset. Aineisto tutkimusta varten on kerätty keväällä ja syksyllä 2016.

Tutkimuksen kohderyhmänä oli Vaasan alueen lastentarhanopettajat ja tutkimuksessa käytettiin haastattelumenetelmää. Haastattelu suoritettiin haastatteleamalla lastentarhanopettajia paikan päällä päiväkodissa. Haastateltaviksi oli aikomus saada arviolta 5-8 lastentarhanopettajaa. Haastattelulomakkeet lähetettiin haastateltaville etukäteen, jotta he voivat tutustua lomakkeeseen jo ennen varsinaista haastattelua.

Tutkimuskysymykset:

- Miten lastentarhanopettajat kokevat työssäjaksamisensa tällä hetkellä?
- Mitkä ovat voimavaroja ja uhkia työssäjaksamisen kannalta?
- Miten omaan työhyvinvointiin voi vaikuttaa?

Kysymyksistä saatujen vastausten perusteella on tarkoitus vertailla lastentarhanopettajien vastausten samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Tutkimuksen tarkoituksena on löytää tekijöitä, mitkä vaikuttavat työssäjaksamiseen, sekä antaa vihtejä, miten omaa työhyvinvointia voi parantaa. Tutkimus havainnollistaa myös nykypäivän tilannetta lastentarhanopettajan näkökulmasta ja siitä, miten päiväkotimaailmassa työhyvinvointi koetaan.

4.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus oli kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Tutkimus olisi myös ollut mahdollista toteuttaa kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen avulla. Kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen eroja on pyritty havainnollistamaan vertailemalla näitä keskenään. Karkeat jaottelut käytäntöä ajatellen eivät kuitenkaan ole kovin hyödyllisiä, vaan ne hahmottavat vain yleislinjoja. (Hirsjärvi, Remes, Saja-

vaara 2007, 131.) Kvalitatiivisten ja kvantitatiivisten menetelmien vastakkainasettelua pidetään yleensä sekä turhana että harhaanjohtavana silloin kun sen avulla keskustellaan tutkimuksen hyvydestä ja huonoudesta (Eskola & Suoranta 2005, 14). Tämä tutkimus oli laadullinen, sillä työssäjaksamisen merkitystä haluttiin ymmärtää syvällisemmin ja tutkimuksessa haluttiin saada tietoa lastentarhanopettajan kokemuksista yksityiskohtaisemmin.

4.2 Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus

Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen ja tutkimuksen kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti (Hirsjärvi ym. 2007, 157). Laadullista tutkimusta tehdessä on tarkoitus pyrkiä molemminpuoliseen yhteisymmärrykseen tutkijan ja tutkittavan välillä (Tuomi & Sara-järvi 2003, 70). Laadullinen tutkimus suoritetaan yleensä haastattelemalla valittuja yksilöitä sekä haastattelu on yleensä luonteeltaan avoin, kysymys- tai teemamuotoinen. Laadullisen tutkimuksen tulkinta jakautuu koko tutkimusprosessin ajalle. (Tilastokeskus 2016 a.)

Laadullisessa tutkimuksessa ihminen on tiedonkeruun lähteenä ja tällöin tutkija luottaa omiin havaintoihinsa hankkiessaan tietoa. Tutkittavien näkökulmat ja ääni halutaan saada kuuluviin esimerkiksi haastattelujen tai kyselyiden avulla. Haastatteluun tai kyselyyn valittava kohderyhmä valitaan aina tarkoituksenmukaisesti, sekä tapauksia tulkitaan ainutlaatuisesti. Laadullinen tutkimus etenee aina joustavasti, sekä suunnitelmia voidaan muuttaa olosuhteiden mukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2007, 160.)

Karkeimmillaan kvalitatiivinen eli laadullinen ymmärretään yksinkertaisesti aineiston ja analyysin muodon kuvaamiseksi. Laadullisissa menetelmissä korostuu kohdeilmion käsitteellinen pohdinnan merkitys. Tämän vuoksi osallistuvuus on myös keskeinen asia kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Esimerkiksi kenttätyö on erinomainen tapa päästä läheisiin kosketuksiin tutkittavien kanssa. (Eskola & Suoranta 2005, 13–16.)

4.3 Tutkimusaineiston kerääminen

Aineisto tutkimusta varten kerättiin haastattelulomakkeen (LIITE 1) avulla. Kvalitatiivinen tutkimushaastattelu suoritettiin haastattelemalla kohderyhmää päiväkodissa paikan päällä. Jokaisessa haastattelutilanteessa pyrittiin luomaan mahdollisimman keskustelunomainen ilmapiiri. Haastattelun vastaukset kirjattiin tutkijan toimesta haastattelulomakkeeseen. Lomakkeeseen poimittiin myös muutamia suoria sitaatteja. Tähän päädyttiin siitä syystä, että haastattelusta pyrittiin luomaan mahdollisimman keskustelunomainen ilman nauhureita tai muita tekijöitä, jotka saattaisivat häiritä normaalia keskustelua. Haastattelu ilman nauhuria koettiin paremmaksi menetelmäksi, jotta keskustelusta saataisiin todenmukaisempi ja vastaukset olisivat rehellisiä. Haastattelijan tuleekin muistaa, että haastattelun määritelmät ovat laajentuneet viime vuosina ja perinteinen kysymys-vastaus haastattelumuoto on väistymässä. Tämän sijaan on siirrytty enemmän keskustelunomaisempiin haastattelumenetelmiin. (Eskola, Suoranta 2005, 85.)

Haastattelu sisälsi pääosin avoimia kysymyksiä, mutta myös muutaman monivalintakysymyksen. Kyseessä oli siis puolistrukturoitu haastattelu. Puolistrukturoidussa haastattelussa suurin osa kysymyksistä on valmiiksi määritellyjä kysymyksiä. Haastattelijalla kirjoittaa lomakkeelle varattuun kohtaan haastateltavan vastauksen mahdollisimman tarkasti. Avoimien kysymysten vastauksista tulee tehdä numeerisia koodeja, jotta niistä pystytään myöhemmin laskemaan jakaumia. (Tilastokeskus 2016 b.)

Haastattelua kuvataan ainutlaatuiseksi tiedonkeruumenetelmäksi, sillä siinä ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. Suurimpana etuna haastattelussa pidetään yleensä sen joustavuutta aineistoa kerätessä. Haastattelussa aiheiden järjestystä on mahdollista säädellä sekä haastattelussa on mahdollisuuksia tulkita vastauksia paremmin. Haastattelu vie puolestaan myös aikaa ja haastattelutilanteet eivät välttämättä ole aina ihanteellisia. Haastateltava voi kokea joissain tapauksissa tilanteen uhkana tai haastateltava voi antaa liaksi sosiaalisesti suotavia vastauksia. (Hirsjärvi ym. 2007, 199–201.)

4.4 Aineiston analysointi

Aineistoa voidaan analysoida monin eri tavoin ja analyysitavat voidaan jakaa karkeasti kahteen eri tapaan. Selittämiseen pyrkivässä lähestymistavassa käytetään useimmiten tilastollista analyysia ja päätelmien tekoa. Puolestaan ymmärtämiseen pyrkivässä lähestymistavassa käytetään usein laadullista analyysia ja päätelmien tekoa. Kerätystä aineistosta saatu analyysi, tulkinta ja johtopäätökset ovatkin tutkimuksessa ydinasia. Analyysivaiheessa tutkija saa selville, millaisia vastauksia ongelmiin saadaan. (Hirsjärvi ym. 2007, 216–219.)

Tämän tutkimuksen aineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Miles ja Huberman (1984) luonnehtivat aineistolähtöisen laadullisen eli induktiivisen aineiston analyysia prosessiksi, joka on kolmivaiheinen. Ensimmäisenä vaiheena on aineiston redusointi eli pelkistäminen ja toisena vaiheena aineiston kluserointi eli ryhmittely. Kolmannessa vaiheessa tapahtuu abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. (Tuomi & Sarajärvi 2003, 110.)

Sisällönanalyysi perustuu tulkintaan ja päättelyyn, jossa empiirisestä eli kokemusperäisestä aineistosta edetään kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä yhdistellään eri käsitteitä ja näin saadaan vastaus kyseiseen tutkimustehtävään. (Tuomi & Sarajärvi 2003, 155.)

4.5 Tutkimuksen jälkeen

Valmis tutkimus tullaan julkaisemaan Theseuksessa. Theseus on sivusto, joka tarjoaa käyttöön Suomen ammattikorkeakoulujen opinnäytetöitä sekä julkaisuja verkossa (Theseus.fi 2016). Koska tutkimus on julkinen, sitä voi hyödyntää siten, että lastentarhanopettajat ja tulevat lastentarhanopettajat saavat tästä tutkimuksesta viihkeitä, kuinka jaksaisivat työssään paremmin ja löytävät seikkoja, jotka vaikuttavat työssäjaksamiseen. Tämän avulla lastentarhanopettajan työhön voi asennoitua ja valmistautua paremmin. Tutkimustulosten analysoinnin jälkeen tulokset tullaan hävittämään asianmukaisesti.

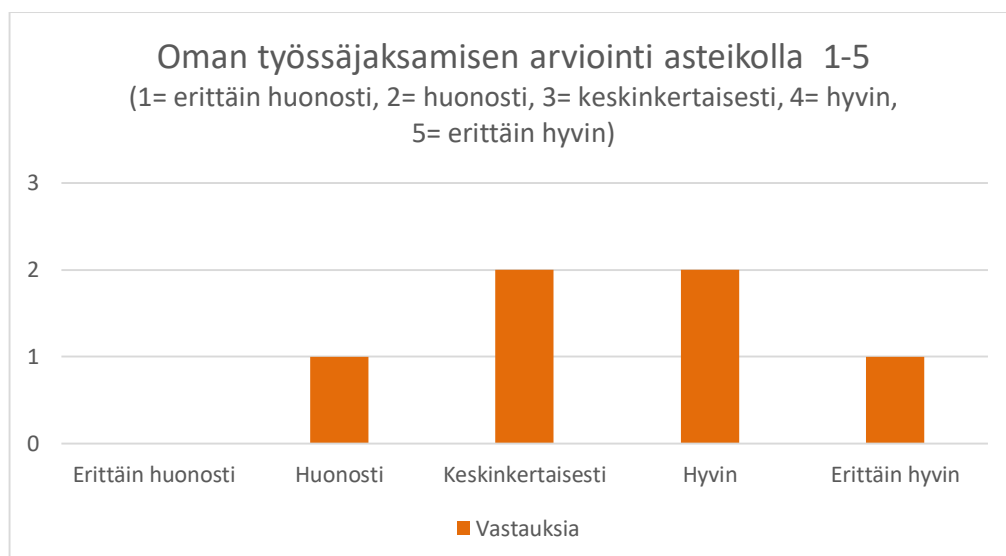
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksen aineisto on saatu Vaasan alueen lastentarhanopettajilta. Tutkimuksessa on haastateltu kuutta lastentarhanopettajaa, joita haastateltiin työssäjaksamisesta. Aineistosta suurin osa on saatu yhdestä Vaasan kaupungin päiväkodista, mutta kaiken kaikkiaan materiaalia on saatu viidestä eri ryhmästä. Tämä siitä syystä, että tutkija on suorittanut harjoittelujakson kyseisessä päiväkodissa ja päiväkodista saatiin paljon monipuolista materiaalia tutkimusta varten.

Tässä osiossa esitellään haastattelulomakkeiden avulla saadut tutkimustulokset. Tuloksia havainnollistetaan ja selvennetään erilaisten kuvioiden, taulukoiden ja vastauksista poimitujen sitaattien avulla. Kaikilta kuudelta lastentarhanopettajalta saatiin vastaukset haastattelun jokaiseen kysymykseen.

5.1 Oman työssäjaksamisen arviointi

Tutkimuksessa ensimmäisenä haluttiin saada selville, miten lastentarhanopettajat kokevat oman työssäjaksamisensa tällä hetkellä. Heitä pyydettiin arvioimaan oma työssäjaksaminen asteikolla 1-5. Kuvio 1 kertoo, miten vastaajat arvioivat omaa työssäjaksamistaan tällä hetkellä.



Kuvio 1. Kokemus omasta työssäjaksamisesta.

Vastaaajista yksi koki jaksavansa huonosti ja kaksi vastasi jaksavansa keskinkertaisesti. Kaksi vastaajista koki jaksavansa hyvin ja yksi vastasi jaksavansa erittäin hyvin. Puolestaan kukaan ei vastannut jaksavansa erittäin huonosti.

Osa vastaajista mainitsi tämän kysymyksen ohella, että on oleellista, milloin tämä kysymys esitetään. Työssäjaksamiseen vaikuttaa oleellisesti esimerkiksi se, onko meneillään kevät vai syksy. Keväällä vastaajat kokivat olevansa väsyneempiä, kun pitkä vuosi on takana päin ja puolestaan syksyllä ollaan pirteämpiä kesäloman jälkeen. Kevät mainittiin myös kiireellisimmäksi ajaksi.

5.2 Voimavarojen lähde työhön

Lastentarhanopettajia pyydettiin vastaamaan, mistä he saavat voimavaroja työhönsä. Seuraava taulukko selventää, mitä lastentarhanopettajat vastasivat. Ilmaisuja tuli yhteensä 23. (Ks. Taulukko 1).

Taulukko 1. Ensimmäisestä kysymyksestä poimittujen vastausten teemat.

MISTÄ SAADA VOIMAVAROJA TYÖHÖN		
(Yhteensä 23 ilmaisua)		
Oma hyvinvointi	Työpaikalla viihtyminen	Muut tekijät
(10)	(9)	(4)
<ul style="list-style-type: none"> • Liikunta • Työelämän ja vapaa-ajan tasapaino • Lähiverkosto 	<ul style="list-style-type: none"> • Mukavat työkaverit ja hyvä työilmapiiri • Kutsumusammatti/Lapset • Hyvät hetket ja onnistumiset 	<ul style="list-style-type: none"> • Päivätyö • Ajan hermoilla olominen • Loman odotus

Ilmaisut jaettiin kolmeen eri teemaan: oma hyvinvointi, työpaikalla viihtyminen ja muut tekijät.

Oma hyvinvointi jaettiin alaluokkiin: liikunta, työelämän ja vapaa-ajan tasapaino ja lähiverkosto.

Useimmat lastentarhanopettajat korostivat liikunnan merkitystä oman jaksamisseensa kannalta. Omasta kunnosta haluttiin pitää huolta liikkumalla ja ulkoilemalla. Hyvän peruskunnan vaikutukset näkyvät myös työelämässä. Poimittuja ilmaisuja:

”Liikunta on minulle henkireikä, jonka avulla jaksan” Vastaaja 4

”Ulkoilu ja valo antaa voimaa” Vastaaja 5

Useimmat lastentarhanopettajat painottivat myös työelämän ja vapaa-ajan merkitystä työssäjaksamiseensa. Poimittuja ilmaisuja:

”Pitää pitää työ työnä” Vastaaja 2

”Pitää olla oma elämä tasapainossa” Vastaaja 1

Lastentarhanopettajista kolmasosa mainitsi lähiverkoston eli perheen ja ystävien olevan voimavaran lähteenä työssäjaksamiselle.

Työpaikalla viihtyminen oli jaettavissa kolmeen eri ryhmään: mukavat työkaverit ja hyvä työilmapiiri, kutsumusammatti/lapset ja hyvät hetket ja onnistumiset.

Lähes jokainen koki tärkeänä sen, että työpaikalla vallitsee hyvä ilmapiiri, ja että työkaverit ovat kannustavia ja ystävällisiä sekä heidän kanssaan on mukava työskennellä. Poimittuja ilmaisuja:

”Hyvä tiimi ja hyvä henki ovat tärkeitä” Vastaaja 1

”No se, että on kannustava ilmapiiri” Vastaaja 2

Vain kolmasosa vastasi lapset kysyttäessä, mistä saa voimavaroja työhönsä. Yksi mainitsi lapset ylipäätään vastauksessaan ja yksi mainitsi tämän olevan ehdottomasti kutsumusammatti. Vastauksista saatiin myös poimittua muutamia ilmaisuja, jotka osoittivat hyvien hetkien ja onnistumisien vaikuttavan työssäjaksamiseen.

Hyviksi hetkiksi mainittiin esimerkiksi hyvä tilannehuumori ja onnistumisen hetket työssä.

Muut tekijät jaettiin alaluokkiin: päivätyö, ajan hermoilla oleminen ja loman odotus.

Päivätyö koettiin yhdeksi syyksi omaan jaksamiseen. Tämä perusteltiin siten, että vuorotyö verottaa aina hieman enemmän kuin päivätyö. Tämän lisäksi ajan hermoilla oleminen koettiin olevan hyödyksi tällä alalla, sillä muutoksia tapahtuu jatkuvasti ja tällä alalla työskentely on hektistä, joten lastentarhanopettajan tulisi olla ajan tasalla jatkuvasti. Loman odotus mainittiin myös yhtenä motivoivana tekijänä jaksamiselle. Loman odotus tuli esille keväällä saadusta aineistosta.

5.3 Hyvinvoinnin näkyminen työpaikalla

Toisessa kysymyksessä haluttiin saada selville, miten hyvä työssäjaksaminen näkyy työpaikalla. Seuraavassa taulukossa löytyy kysymyksestä poimitut teemat. Ilmaisuja tuli yhteensä 19. (Ks. Taulukko 2).

Taulukko 2. Toisesta kysymyksestä poimitujen vastausten teemat.

MITEN HYVÄ JAKSAMINEN NÄKY Y TYÖPAIKALLA		
(Yhteensä 19 ilmaisua)		
Hyvä asenne (10)	Motivaatio työskennel- lä (7)	Positiivinen suhtautu- minen lapsiin ja perhei- siin (2)
<ul style="list-style-type: none"> • Positiivisuus • Huumori • Pystyy olla oma itsensä 	<ul style="list-style-type: none"> • Innostus ja motivaatio • Monipuolisuus • Tehokkuus • Uskaltaa ottaa haasteita 	

Toisen kysymyksen vastaukset jaettiin kolmeen eri teemaan: hyvä asenne, motivaatio työskennellä sekä positiivinen suhtautuminen lapsiin ja perheisiin.

Hyvä asenne jaettiin seuraavasti alaluokkiin: positiivisuus, huumori ja pystyy olla oma itsensä.

Lähes jokainen vastasi, että hyvä jaksaminen näkyy työpaikalla yleisenä positiivisuutena. Kun jaksaa hyvin, suhtautuu positiivisesti niin työtehtäviin kuin muihin ihmisiin. Poimittuja ilmaisuja:

”Jaksaa olla positiivinen” Vastaaja 2

”On kiva tulla töihin” Vastaaja 1

Yli puolet haastateltavista vastasi, että huumori on yksi asia, mikä näkyy silloin, kun työpaikalla voidaan hyvin. Tällöin työkaverit kykenevät ottamaan asioita enemmän huumorilla ja vitsailevat enemmän keskenään. Muutama vastaajista ilmaisi, että kun voi hyvin, voi olla myös oma itsensä työpaikalla, ilman että ärsyyntyy ja on olemukseltaan negatiivinen.

Motivaatio työskennellä jaettiin alaluokkiin seuraavasti: innostus ja motivaatio, monipuolisuus, tehokkuus ja uskaltaa ottaa haasteita.

Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että hyvä jaksaminen näkyy innostuksena ja motivaationa omaa työtä kohtaan ja silloin oma työ koetaan mielekkäämpänä. Osa vastaajista mainitsi olevansa myös monipuolisempia työssään voidessaan hyvin. Poimittu ilmaisu:

”On mielenkiintoa tehdä monipuolista toimintaa ja ottaa huomioon kaikki osa-alueet” Vastaaja 4

Pieni osa vastaajista koki olevansa tehokkaampia voidessaan hyvin. Poimittu ilmaisu:

”On voimavaroja työskennellä tehokkaammin ja pystyy antamaan enemmän lapsille” Vastaaja 2

Tuloksista tuli myös ilmi, että hyvä työssäjaksaminen näkyy siten, että uskalletaan ottaa enemmän haasteita ja vastuuta.

Positiivinen suhtautuminen lapsiin ja perheisiin pääluokkaa ei jaettu alaluokkiin. Kolmasosa vastaajista mainitsi työssäjaksamisen näkyvän positiivisena suhtautumisena lapsiin ja perheisiin. Poimittu ilmaisu:

”Lapset aistivat myös hyväntuulisuuden” Vastaaja 1

5.4 Työssäjaksamisen uhat

Kolmannessa kysymyksessä lastentarhanopettajilta kysyttiin, mitkä tekijät ovat uhkana työssäjaksamiselle. Seuraavassa taulukossa nähdään vastauksista poimitut teemat. Ilmaisuja tuli yhteensä 29. (Ks. Taulukko 3).

Taulukko 1. Kolmannesta kysymyksestä poimitujen vastausten teemat.

TYÖSSÄJAKSAMISEN UHAT			
(Yhteensä 29 ilmaisuja)			
Työhön liittyvät tekijät	Henkilökuntaan liittyvät tekijät	Yhteiskunnalliset tekijät	Muut tekijät
(9)	(9)	(7)	(4)
<ul style="list-style-type: none"> • Liian suuret lapsiryhmät • Haastavat ja erityislapseset • Melu ja hektisyys • Perheiden isot ongelmat 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilökunnan puute • Huono työilmapiiri • Yhteisten sääntöjen noudattamatta jättäminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Työntekijän huono asema • Lomien säätelyt • Yhteiskunnan muuttuneet arvot • Lisääntynyt työmäärä 	<ul style="list-style-type: none"> • Perheen ja työn yhteensovittaminen • Oman iän tuomat ongelmat • Liialliset muutokset • Kielimuuri maahanmuuttajaperheiden kanssa

Kolmannen kysymyksen vastaukset jaettiin neljään teemaan: työhön liittyvät tekijät, henkilökuntaan liittyvät tekijät, yhteiskunnalliset tekijät ja muut tekijät.

Työhön liittyvät tekijät jaettiin alaluokkiin seuraavasti: liian suuret lapsiryhmät, haastavat- ja erityislapsen, melu ja hektisyys sekä perheiden isot ongelmat.

Liian suuret lapsiryhmät mainittiin useaan otteeseen, kun kysyttiin työssäjaksamisen uhista. Liian isot lapsiryhmät löytyivät lähes jokaisesta vastauksesta. Monet kokivat, että nykyään on liian isoja lapsiryhmiä ja resurssit eivät riitä lapsiryhmien ylläpitämiseen. Monet kokivat myös haastavat lapset uhkana omalle työssäjaksamiselle. Tutkimuksessa tuli ilmi, että erityislapsien määrä on kasvanut viime aikoina ja se verottaa työntekijöiden voimia.

Melu ja hektisyys mainittiin yhtenä tekijänä, joka verottaa voimavaroja työpaikalla. Lasten kanssa työskentely onkin usein kiireistä ja isoissa ryhmissä on usein paljonkin melua, joka rasittaa työntekijöitä. Yksi vastaajista vastasi perheiden isojen ongelmien vaikuttavan työssäjaksamiseen. Perheiden isot ongelmat heijastuvat lapsiin ja näin vaikuttavat työntekijöihin päiväkodissa. Perheiden ongelmat vaikuttavat lapsiin usein siten, että se lisää päiväkodin työntekijöiden työmäärää ja näin työntekijöiden kuormitus lisääntyy.

Henkilökuntaan liittyvät tekijät jaettiin alaluokkiin seuraavasti: henkilökunnan puute, huono työilmapiiri ja yhteisten sääntöjen noudattamatta jättäminen.

Suurin osa mainitsi henkilökunnan puutteen olevan kuormittava tekijä kysyttäessä työssäjaksamisen uhista. Poimittuja ilmaisuja:

”Työntekijöistä on pulaa” Vastaaja 2

”Sairaspoissaolot lisääntyvät” Vastaaja 3

Puolet vastaajista kokivat huonon työilmapiirin kuormittavana tekijänä työpaikalla. Negatiivisen työilmapiirin koettiin tarttuvan myös muihin ja näin vaikuttaen koko tiimin ja työntekijöiden väliseen hyvinvointiin. Myös lapset aistivat huonon ilmapiirin vaikutukset. Sääntöjen merkitystä painotti muutama vastaajista. Yhteis-

ten sääntöjen noudattamatta jättäminen aiheuttaa eripuraa ja ristiriitaisia tilanteita työntekijöiden välille ja näin vaikuttaa myös yleiseen ilmapiiriin. Ristiriitaisia tilanteita ja väärinkäsityksiä aiheutuu myös siitä syystä, että kaikki eivät välttämättä ole selvillä toisten työnkuvasta, ja siksi asioita saattaa jäädä esimerkiksi hoitamatta.

Yhteiskunnalliset tekijät alaluokkiin seuraavasti: työntekijän huono asema, lomien säätelyt, yhteiskunnan muuttuneet arvot ja lisääntynyt työmäärä.

Työntekijän huono asema mainittiin muutamaan otteeseen vastauksissa. Huono asema koettiin epäoikeudenmukaisuutena ja arvostuksen puutteena. Poimittuja ilmaisuja:

”Työelämä on muuttunut säästöjen myötä” Vastaaja 4

”Missä arvostus? Huono palkka” Vastaaja 1

Lomien säätelyt koettiin olevan yhtenä uhkana omalle työssäjaksamiselle. Vastajat korostivat sanelupolitiikkaa ja sitä, miten lomien säätelyt luovat epätietoisuutta. Vastauksista tuli ilmi, että lomien suunnittelu on välillä lähes mahdotonta epätietoisuuden vuoksi. Yhteiskunnan muuttuneet arvot mainittiin myös yhtenä tekijänä, joka vaikuttaa työssäjaksamiseen. Poimittu ilmaisu:

”Yhteiskunnan arvot ovat muuttuneet. Päättäjät eivät ajattele lapsen etua” Vastaaja 1

Osa vastaajista mainitsi lisääntyneen työmäärän olevan uhkana työssäjaksamiselle. Suuren työmäärän koettiin aiheuttavan riittämättömyyden tunnetta työpaikalla. Lastentarhanopettajan työmäärää lisätään yhä enemmän ja enemmän. Tämä työmäärä koostuu paljolti paperitöistä, jolloin lapsiin keskittyminen jää vähemmälle. Tällöin lastentarhanopettaja voi kokea riittämättömyyden tunnetta, joka vaikuttaa työssäjaksamiseen.

Muut tekijät jaettiin alaluokkiin seuraavasti: perheen ja työn yhteensovittaminen, oman iän tuomat ongelmat, liialliset muutokset ja kielimuuri maahanmuuttajaperheiden kanssa.

Perheen ja työn yhteensovittaminen koettiin vähäisessä määrin luovan haasteita omalle työssäjaksamiselle. Omien lasten kasvatustapa sekä omat arvot eivät ole aina välttämättä yhdenmukaisia työpaikan arvojen kanssa. Tämä voi luoda ristiriitaisia tilanteita ja tunteita työntekijälle. Yksi vastaajista mainitsi myös oman iän tuomat ongelmat olevan haittana omalle jaksamiselle. Poimittu ilmaisu:

”Kroppa ei enää palaudu samalla tavalla kuin ennen” Vastaaja 5

Liialliset muutokset koettiin vähäisessä määrin olevan uhkana työssäjaksamiselle. Tällaisia muutoksia voivat olla esimerkiksi vaihto ryhmästä toiseen tai erilaisten sääntöjen muuttuminen. Kielimuuri koettiin myös vähäisessä määrin haastavaksi tekijäksi työpaikalla. Kielimuuri perheiden ja lasten välillä voi luoda turhauttavia tilanteita, jos yhteisymmärrystä ei synny, eikä yhteistä kieltä löydy. Näissä tilanteissa tapahtuu usein väärinkäsityksiä, joita voi olla haastava ratkoa.

5.5 Ylikuormituksen näkyminen työpaikalla

Neljännessä kysymyksessä haluttiin saada tietää, miten ylikuormitus näkyy lastentarhanopettajan työelämässä. Seuraavassa taulukossa on vastauksista poimitut teemat. Ilmaisuja tuli yhteensä 15. (Ks. Taulukko 4).

Taulukko 4. Neljänneistä kysymyksestä poimitujen vastausten teemat.

MITEN TYÖKUORMITUS ILMENEE		
(Yhteensä 15 ilmaisu)		
Mieliala	Työtehon laskeminen	Muut vaikutukset
(5)	(5)	(5)
<ul style="list-style-type: none"> • Väsymys • Ärsyntyminen • Innostuksen laskeminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ei jaksaa panostaa työhön • Poissaolot ja sairauslommat lisääntyvät 	<ul style="list-style-type: none"> • Kiire ja stressi • Asiat eivät jää työpäikälle • Luottamuspuola

Neljänneksen kysymyksen vastaukset jaettiin kolmeen eri teemaan: mieliala, työtehon laskeminen ja muut vaikutukset.

Mieliala jaettiin alaluokkiin seuraavasti: väsymys, ärsyntyminen ja innostuksen laskeminen.

Puolet vastaajista kokivat olevansa väsyneitä sekä fyysisesti, että psyykkisesti kohdatessaan työkuormitusta. Poimittu ilmaisu:

”Väsynyt olo vaikuttaa kaikkeen” Vastaaja 5

Ärsyntymisen vastattiin vähäisessä määrin vaikuttavan työpaikalla silloin, kun työpaikalla koetaan kuormitusta. Vastauksista tuli ilmi, että ylikuormittuneena on helpommin ärsyntyvä niin muita kohtaan kuin työtäkin kohtaan. Innostumisen laskeminen mainittiin myös vähäisessä määrin vaikuttavan työpaikalla silloin, kun on liikaa työkuormitusta. Liika työkuormitus vaikuttaa siihen, että töissä ei jaksata olla enää yhtä valppaita ja innostus työtä kohtaan katoaa. Poimittu ilmaisu:

”Ei jaksaa olla skarppina” Vastaaja 6

Työtehon laskeminen jaettiin kahteen alaluokkaan: ei jaksa panostaa työhön sekä poissaolot ja sairaslomat lisääntyvät.

Puolet vastaajista ilmaisi, että ei jaksa panostaa työhönsä silloin kun on kokevat ylikuormitusta työssään. Poimittuja ilmaisuja:

”Mennään matalalla profiililla, eikä mitään ekstraa” Vastaaja 2

”Työteho lamaantuu” Vastaaja 3

Kolmasosa vastaajista mainitsi, että sairaspöissaolot lisääntyvät aina kun voimavaroja vedetään äärimmilleen. Työuupumuksen edessä osalle ainoa vaihtoehto onkin sairasloma.

Muut vaikutukset jaettiin alaluokkiin seuraavasti: kiire ja stressi, asiat eivät jää työpaikalle ja luottamuspuola.

Kiire ja stressi mainittiin muutaman kerran kysyttäessä, miten työkuormitus ilmenee. Suurien lapsiryhmien ansiosta päiväkodissa on usein kiire ja työntekijöillä on kädet täynnä tehtäviä. Poimittu ilmaisu:

”On koko ajan jatkuva kiire” Vastaaja 4

Muutama vastaaja oli sitä mieltä, että asioita viedään liikaa kotiin, eivätkä ne jää pelkästään työpaikalle. Työkuormitus ilmenee usein siten, että asioita jäädään vatvomaan myös vapaa-ajalla. Luottamuspuola mainittiin vastauksissa kerran ilmenevän ylikuormituksen seurauksena. Luottamuspuola ilmaistiin siten, että työpaikalla on välillä liikkeellä paljon juoruja, jotka vaikuttavat negatiivisesti työssäjaksamiseen. Poimittu ilmaisu:

”Ei oikein tiedä kenen sanaan luottaa” Vastaaja 2

5.6 Psykkinen vai fyysinen ylikuormitus

Viidennessä kysymyksessä kysyttiin, kumpi koetaan pahempana uhkana työssäjaksamiselle fyysinen- vai psykkinen ylikuormitus. Tarkoitus oli, että vastaajat valitsevat jommankumman vaihtoehdon.

Kaikki kuusi haastateltavaa vastasivat, että psyykkinen ylikuormitus koetaan parempana uhkana. Yksi vastaajista halusi kuitenkin painottaa myös fyysisen kuormituksen merkitystä. Kyseinen haastateltava vastasi, että sekä psyykkinen että fyysinen ylikuormitus ovat yhtä suuria uhkia. Tämä vastaus perusteltiin sillä, että:

”Psyykkinen ja fyysinen hyvinvointi kulkevat rinta rinnan”

Suuri enemmistö kuitenkin koki, että nimenomaan psyykkinen ylikuormitus on haitallisempaa työssäjaksamiselle, kuin fyysinen ylikuormitus.

5.7 Oman työssäjaksamisen edistäminen

Kuudennessa ja haastattelun viimeisessä kysymyksessä haluttiin saada selville, mitä tekijöitä lastentarhanopettaja muuttaisi tai pitäisi yllä, jotta jaksaisi työssään paremmin. Nämä tekijät voivat liittyä esimerkiksi vapaa-aikaan tai työelämään. Ilmaisuja tuli yhteensä 17. (Ks. Taulukko 5).

Taulukko 5. Kuudennesta kysymyksestä poimitujen vastausten teemat.

MITEN OMAA TYÖSSÄJAKSAMISTA VOI EDISTÄÄ	
(Yhteensä 17 ilmaisuja)	
Omaan hyvinvointiin liittyvät tekijät	Työskentelyyn liittyvät tekijät
(9)	(8)
<ul style="list-style-type: none"> • Omasta kunnosta huolehtiminen • Oman itsensä tunteminen • Positiivisena pysyminen • Omien vahvuuksien hyväksi käyttäminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen • Yritys ymmärtää haastavien lapsien taustoja <ul style="list-style-type: none"> • Keskittyminen lapsiin • Toisten kunnioittaminen

Kuudennen kysymyksen vastaukset jaettiin kahteen teemaan: omaan hyvinvointiin liittyvät tekijät ja työskentelyyn liittyvät tekijät.

Omaan hyvinvointiin liittyvät tekijät jaettiin alaluokkiin seuraavasti: omasta kunnosta huolehtiminen, oman itsensä tunteminen, positiivisena pysyminen ja omien vahvuuksien hyväksi käyttäminen.

Lähes jokainen vastaajista korosti omasta kunnosta huolehtimisen merkitystä. Vastaajat pitivät liikunnan merkitystä yhtenä oleellisimpana tekijänä siihen, jotta jaksaa hyvin. Liikunta pitää yllä peruskuntoa, joka näkyy myös työpaikalla. Muutama vastaajista painotti, että työntekijöiden tulisi tuntea oma itsensä. Näin osataisiin tehdä enemmän asioita, joista pitää ja niistä saa voimavaroja itselle. Poimittu ilmaisu:

”Täytyy oppia tuntemaan, mistä saa voimaa” Vastaaja 1

Pieni osa vastasi positiivisena pysymisen olevan tekijä, jolla pidetään yllä omaa työssäjaksamista. Poimittu ilmaisu:

”Yrittää ajatella positiivisesti” Vastaaja 2

Omien vahvuuksien hyväksi käyttäminen koettiin myös vähäisessä määrin olevan tärkeä tekijä työssäjaksamiseen. Poimittu ilmaisu:

”Pitää käyttää hyväksi omia mielenkiinnon kohteita” Vastaaja 4

Työskentelyyn liittyvät tekijät jaettiin alaluokkiin seuraavasti: työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen, yritys ymmärtää haastavien lapsien taustoja, keskittyminen lapsiin ja toisten kunnioittaminen.

Työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen oli yksi suosituimmista vastauksista kysyttäessä, miten jaksaisi paremmin työelämässä. Monet olivat sitä mieltä, että on tärkeää osata pitää työasiat työpaikalla ja kotona nauttia omasta ajasta. Poimittuja ilmaisuja:

”Työstä pitää päästää vapaa-aikana irti” Vastaaja 4

”Pitää tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä” Vastaaja 6

Pieni osa vastaajista oli sitä mieltä, että jaksamiseen vaikuttaa yritys ymmärtää haastavien lapsien taustoja. Mitä paremmin lasta ymmärtää, sitä paremmin tähän osataan suhtautua. Vastaajat olivat vähäisessä määrin sitä mieltä, että keskittymisen oleelliseen, eli lapsiin vaikuttaa myös työssäjaksamiseen. Ne joiden kutsusammattina ovat lapset saavat voimavaroja nimenomaan lapsista ja lapset tuovat iloa kasvattajien arkeen. Toisten kunnioittaminen mainittiin yhtenä vaikuttavana tekijänä työssäjaksamiselle. Pieni osa oli sitä mieltä, että kunnioitus muita kohtaan on oleellista ajatellen hyvinvointia työpaikalla. Toisia kunnioittamalla luomme samalla hyvää ja muita kunnioittavaa ilmapiiriä.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksessa haluttiin selvittää, miten lastentarhanopettajat kokevat oman työssäjaksamisensa tällä hetkellä, mitkä asiat he kokevat voimavaran lähteinä, ja mikä puolestaan uhkina omalle työssäjaksamiselleen. Tavoitteena oli saada myös selville, mitä tekijöitä lastentarhanopettajat muuttaisivat tai ylläpitäisivät, jotta jaksaisivat työssään paremmin.

Oma työssäjaksaminen koettiin melko hajanaisesti vastaajien kesken. Vastaajien tuli arvioida oma työssäjaksaminen asteikolla 1-5 seuraavasti: 1= erittäin huonosti, 2= huonosti, 3= keskinkertaisesti, 4= hyvin ja 5= erittäin hyvin. Vastaajien keskiarvoksi muodostui 3,5. Tästä voisi päätellä, että lastentarhanopettajat kokevat jaksavansa työssään hieman keskinkertaista paremmin. Kukaan vastaajista ei kuitenkaan vastannut jaksavansa erittäin huonosti. Tämän kysymyksen ohella tuli esille, että on oleellista, milloin tämä kysymys esitetään. Vastaajat olivat sitä mieltä, että kokevat olevansa väsyneempiä keväällä kuin syksyllä. Voidaan siis olettaa, että hyvä työssäjaksaminen näkyy paremmin syksyllä kesäloman jälkeen. Puolestaan keväällä pitkä vuosi on saattanut verottaa lastentarhanopettajan voimavaroja, ja näkyy näin huonompana työssäjaksamisena.

Vastaajat kokivat saavansa eniten voimavaroja työhönsä siitä, että heillä oli mukavat työkaverit ja hyvä ilmapiiri työpaikalla, he liikkuvat tarpeeksi sekä osasivat pitää työelämän ja vapaa-ajan tasapainossa. Eniten voimavaroja kuitenkin antoi hyvä työyhteisö ja mukavat työkaverit. Vain osa vastasi saavansa voimavaroja lapsista, omasta lähiverkostosta ja työpaikalla onnistumisista. Pieni osa sai voimavaroja siitä, että kyseessä oli päivätyö ja siitä, että koki olevansa ajan hermoilla. Loman odotus koettiin myös yhdeksi voimavaratekijäksi.

Hyvä jaksaminen työpaikalla nähtiin ilmenevän eniten yleisenä positiivisuutena. Yli puolet vastaajista olivat sitä mieltä, että työssäjaksaminen näkyy huumorina ja puolet vastasivat sen näkyvän innostuksena työpaikalla. Osan mielestä jaksaminen näkyi siten, että pystyy olla oma itsensä, haluaa työskennellä monipuolisemmin ja on kykenevä suhtautumaan lapsiin ja perheisiin positiivisemmin. Vain pieni osa vastasi olevansa tehokkaampi ja uskaltavansa ottaa enemmän haasteita.

Esille nousi paljon eri tekijöitä, kun lastentarhanopettajilta kysyttiin työssäjaksamisen kuormitustekijöistä ja uhista. Työssäjaksamisen uhkina koettiin eniten olevan liian suuret lapsiryhmät ja henkilökunnan puute. Puolet vastaajista olivat sitä mieltä, että haastavat lapset, huono työilmapiiri ja työntekijän huono asema vaikuttavat negatiivisesti työssäjaksamiseen. Osa vastasi, että yhteisten sääntöjen noudattamatta jättäminen ja lomien säätelyt vaikuttavat jaksamiseen. Muita tekijöitä, jotka nousivat esille vähäisessä määrin kysyttäessä työssäjaksamisen uhista: melu ja hektisyys, perheiden isot ongelmat, yhteiskunnan muuttuneet arvot, lisääntynyt työmäärä, perheen ja työn yhteensovittaminen, oman iän tuomat ongelmat, liialliset muutokset ja kielimuuri maahanmuuttajaperheiden kanssa.

Työpaikalla ylikuormittumisen vastattiin ilmenevän eniten väsymyksenä ja siten, että työhön ei jaksettu enää panostaa samalla tavalla kuin ennen. Osa vastasi, että ylikuormitus ilmenee kiireenä ja stressinä, sairaspöissaolojen lisääntymisenä ja siten, että asiat eivät välttämättä jää työpaikalle vaan työasioita mietitään myös vapaa-ajalla. Pieni osa vastasi ylikuormituksen vaikuttavan ärsyyntymiseen, innostuksen laskemiseen ja luottamuspulaan.

Lastentarhanopettajilta haluttiin saada tietää kumman he kokevat pahempana uhkana itselleen, psyykkisen vai fyysisen ylikuormituksen. Suurin osa vastaajista koki, että psyykkinen ylikuormitus on pahempi asia. Vain yksi vastaajista painotti, että kummatkin ovat yhtä suuria uhkia. Lastentarhanopettajien vastauksista voisi päätellä, että päiväkodissa on helpompi kestää enemmän fyysistä ylikuormitusta kuin psyykkistä ylikuormitusta.

Viimeisenä haluttiin saada selville, mitä tekijöitä lastentarhanopettajat voisivat muuttaa tai ylläpitää, jotta jaksaisivat paremmin. Lähes jokainen painotti sitä, että omasta kunnosta ja hyvinvoinnista tulee huolehtia ja työ ja vapaa-aika tulee pitää erillään. Osa vastaajista painotti oman itsensä tuntemista ja sitä, että tietää mistä saa voimavaroja työskentelyynsä. Muita seikkoja, joita tuli ilmi: positiivisena pysyminen, omien vahvuuksien hyväksi käyttäminen, yritys ymmärtää haastavien lapsien taustoja, keskittyminen lapsiin ja toisten kunnioittaminen.

Hyvän työssäjaksamisen kulmakivinä päiväkodissa näyttäisi olevan mukavat työkaverit ja hyvä työilmapiiri, liikunta ja oman elämän tasapaino. Tämä ilmeneekin työpaikalla yleisenä positiivisuutena, työkavereiden välisenä huumorina ja innostuksena omaa työtä kohtaan. Puolestaan pahimmat uhat työssäjaksamiselle ovat liian suuret lapsiryhmät ja henkilökunnan puute. Tämä ilmenee usein väsymyksenä ja siten, että työpanos ei ole yhtä hyvä kuin ennen. Väsymyksenä psyykkinen väsyminen koetaan pahempuna uhkana kuin fyysinen. Näyttäisi siis siltä, että psyykkisen hyvinvoinnin ylläpitäminen on tärkeämpää ajatellen omaa työssäjaksamista lastentarhanopettajana.

Työssäjaksamisen tärkeimpänä edellytyksenä on pitää itsestään hyvä huoli. Omaa hyvinvointia voi ylläpitää pitämällä huolta terveellisistä elämäntavoista, liikunnasta ja riittävästä levosta. Tämän lisäksi työn ja vapaa-ajan välille on vedettävä selvä raja. Työajan ulkopuolella tulisi saada levätä ja nauttia omasta vapaa-ajastaan ilman työmurheita. Myös oman itsensä tunteminen on merkittävää, jotta tietää mistä saa voimavaroja ja näin jaksaa työssään paremmin.

7 POHDINTA

Opinnäytetyöni aihe hahmottui minulle talvella 2016 ja aloin työstää aihetta heti kevättalvella 2016. Opinnäytetyöprosessi oli hyvin opettavainen niin teorian laatimisen, sekä aineiston keräämisen, että analysoinnin osalta. Olen kiinnostunut opinnäytetyöni aiheesta siksi, että olen aikaisemmin työskennellyt päiväkodissa ja tehnyt harjoittelujaksoja eri päiväkoteihin. Päiväkodeissa olen huomannut paljon merkkejä työntekijöiden väsymyksestä ja siitä, että voimavaroja vedetään äärimmilleen esimerkiksi lisääntyvällä työmäärällä ja kasvavilla lapsiryhmillä. Olen huomannut, miten tämä on vaikuttanut päiväkodeissa yleiseen ilmapiiriin ja yksittäisen työntekijän jaksamiseen. Opinnäytetyötä tehdessäni ymmärsin paremmin sen, miten paljon työhyvinvointi todella merkitsee ajatellen työntekijöitä ja lapsia. Hyvä työssäjaksaminen heijastuu koko työyhteisöön ja lapsetkin aistivat tämän.

Haastattelulomake soveltui hyvin tutkimusaineiston keräämiseen. Aihe oli selkeä ja sain kysymyksiini pääosin kattavia vastauksia. Avoimet kysymykset mahdollistivat saamaan tarvittavan tiedon tutkimukseen. Haastattelut olivat keskustelunomaisia ja välillä vastauksissa oli myös epäolennaista tietoa, mutta vastauksista saatiin poimittua siitä huolimatta kaikki oleellinen. Olin tyytyväinen siihen, että sain hyvää keskustelua aikaan haastateltavien kanssa. Tutkimusaineistoa kerätessä suurempi otanta olisi mielestäni kuitenkin lisännyt tutkimuksen luotettavuutta.

Haastattelulomakkeessa olisi voinut olla lisäkysymyksiä tyky-toiminnasta eli työkykyä ylläpitävästä toiminnasta, sillä tutkimuksessa ei tullut ilmi organisaation järjestämän tyky-toiminnan merkitys työssäjaksamisen kannalta. Tuloksissa ei tullut myöskään ilmi naisvaltaisen alan merkitys työssäjaksamisen kannalta ja se on mielestäni yksi merkittävä asia ajatellen työhyvinvointia. Haastattelulomakkeessa olisi voinut olla myös yksi kysymys tästä aiheesta.

Tutkimuksessa tuli ilmi tekijöitä, jotka vaikuttavat oleellisesti työssäjaksamiseen. Vastauksista tuli esille muitakin asioita, joita en olisi itse osannut välttämättä odottaa, ja joita halusin tuoda esille tutkimuksessani. Itseäni eniten yllätti se, että vain muutama vastaajista koki saavansa voimavaroja lapsista. Tämä siitä syystä,

että olen olettanut, että lapset ovat se asia, minkä takia tätä työtä tehdään. Sen sijaan useimmat korostivat hyvän työilmapiirin, liikunnan ja vapaa-ajan antavan voimavaroja. Hyväksi työilmapiiriksi kuvailtiin työyhteisö, jossa ovat mukavat ja kannustavat työkaverit, ja jossa saa olla oma itsensä. Myös huumorin merkitystä korostettiin.

Jatkotutkimusaiheita lastentarhanopettajien työssäjaksamiselle löytyisi varmasti useitakin. Tätä aihetta voitaisiin tutkia laajemmalla skaalalla ottaen isompi otanta haastateltavista ja kyselyn voisi toteuttaa esimerkiksi e-lomakkeen avulla. Tätä tutkimusta voitaisiin soveltaa siten, että tutkimuksessa tutkittaisiin eri kaupunkien välisten päiväkotien lastentarhanopettajien työssäjaksamista tai esimerkiksi työssäjaksamisen eroja yksityisten ja kunnallisten päiväkotien välillä.

Toivon, että tutkimuksestani olisi hyötyä nykyisille ja tuleville lastentarhanopettajille. Tämän tutkimuksen avulla lastentarhanopettajat voivat löytää uusia näkökulmia ja seikkoja, millä parantaa omaa työhyvinvointia. Lastentarhanopettajat voivat oppia keskittymään siihen, mistä saavat voimavaroja työhönsä.

Toivottavasti opinnäytetyöni herättää ajatuksia työyhteisöissä ja organisaatioissa. Tämän tutkimuksen avulla he voivat kehittää työhyvinvointia tutkimusosassa nousseiden näkökulmien perusteella. Päiväkotien olisi mielestäni mahdollista kehittyä vieläkin paremmiksi työyhteisöiksi, joissa työntekijät voivat hyvin. Työhyvinvointiin panostaminen päiväkotimaailmassa näkyisi yhteiskunnassa siten, että työntekijät ja lapset voisivat paremmin. Päiväkodin työntekijöiden työssäjaksaminen vaikuttaa oleellisesti lapsen varhaiseen kehitykseen. Jotta työhyvinvointiin voitaisiin panostaa entistä paremmin, kuntien tulisi ottaa työhyvinvointi osaksi strategista toimintaansa. Näin työyhteisöjen hyvinvointia voitaisiin kehittää suunnitelmallisesti ja henkilöstön työssäjaksamista voitaisiin edistää.

LÄHTEET

- Aarnikoivu, H. 2013. Keskity olennaiseen esimies. Helsinki. Talentum.
- Cacciatore, R., Riihonen, R. & Tuukkanen, K. 2013. Ammatilainen lasten tunteiden tulkkina. Teoksessa Ammattikasvattajan kielletyt tunteet, 21-39. Toim. Oulasmaa, M. & Riihonen, R. Helsinki. Fram Oy.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä. Gummerus.
- Feldt, T., Huhtala, M. & Lämsä, A-M. 2012. Johtajan työn eettiset haasteet. Teoksessa Työhyvinvointi ja organisaation menestys, 137-154. Toim. Pöyriä, P. Helsinki. Hakapaino.
- Feldt, T., Mäkikangas, M. & Kokko, K. 2005. Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Teoksessa Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, 75-92. Toim. Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. Keuruu. Otavan Kirjapaino Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki. Tammi.
- Juujärvi, S., Myyry, L. & Pessa, K. 2007. Eettinen herkkyyden ammatillisessa toiminnassa. Helsinki. Sanoma Pro Oy.
- Karila, K. & Nummenmaa, A-R. 2001. Matkalla moniammatillisuuteen. Kuvauskohteena päiväkotit. Juva. WS Bookwell Oy.
- Kinnunen, U. & Feldt, T. 2005. Hyvinvointi työssä. Teoksessa Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, 13-73. Toim. Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. Keuruu. Otavan Kirjapaino Oy.
- Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Jyväskylä. Gummerus kirjapaino Oy.
- L 29.4.2005/272. Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 13.3.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050272>
- L 36/1973. Laki lasten päivähoitosta. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 19.9.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1973/19730036>
- Laru, S., Riihonen, R. & Tuukkanen, K. 2013. Perhe osana varhaiskasvatusta. Teoksessa Ammattikasvattajan kielletyt tunteet, 47-63. Toim. Oulasmaa, M. & Riihonen, R. Helsinki. Fram Oy.
- Lastentarhanopettajaliitto. 2016. Varhaiskasvatus. Viitattu 17.3.2016. <http://www.lastentarha.fi/cs/ltol/Varhaiskasvatus?resolvetemplatefordevice=true>

Milicevic, S. 2015. Johtajan ihmiskäsitys vaikuttaa hänen johtamistapaansa. WorkBest Oy. Viitattu 12.3.2016. <https://sejamilicevic.wordpress.com/2015/11/11/johtajan-ihmiskasitys-vaikuttaa-hanen-johtamistapaansa/>

Reunamo, J. 2007. Tasapainoinen varhaiskasvatus. Erilaisia tapoja suhtautua muutokseen. Helsinki. WSOY Oppimateriaali Oy.

Riihonen, R. 2013. Toivomuksena työhyvinvointi. Teoksessa Ammattikasvattajan kielletyt tunteet, 89-91. Toim. Oulasmaa, M. & Riihonen, R. Helsinki. Fram Oy.

Rotkirch, A. 2013. Vastaajat ja taustat. Teoksessa Ammattikasvattajan kielletyt tunteet, 8-17. Toim. Oulasmaa, M. & Riihonen, R. Helsinki. Fram Oy.

Saari, T. & Pöyriä, P. 2012. Sitoutunut työntekijä: menestyksen merkki vai edellytys? Teoksessa Työhyvinvointi ja organisaation menestys, 41-60. Toim. Pöyriä, P. Helsinki. Hakapaino.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2016. Työhyvinvointi. Viitattu 24.2.2016. <http://stm.fi/tyohyvinvointi>

ST 2016. Dina trivselfaktorer på jobbet. Viitattu 18.9.2016. <https://st.org/vilka-ardina-trivselfaktorer-pa-jobbet>

Teach Elementary. 2014. 6 Traits of Effective Kindergarten Teachers. Viitattu 19.9.2016. <http://www.teachelementary.org/effective-teaching/6-traits-effective-kindergarten-teachers/>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2015. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelma (VASU). Viitattu 17.3.2016. <https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/lapset-perheet/suunnitelmat/lapsen-varhaiskasvatussuunnitelma-vasu>

Theseus.fi. 2016. Theseus. Viitattu 6.10.2016. <https://www.theseus.fi/>

Tilastokeskus. 2016 a. Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen erot. Viitattu 21.3.2016. <https://www.stat.fi/virsta/tkeruu/01/07/>

Tilastokeskus. 2016 b. Puolistrukturoitu haastattelu. Viitattu 5.3.2016. <https://www.stat.fi/virsta/tkeruu/04/02/>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2003. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Tuomi, K., Seitsamo, J., Ilmarinen, J. & Gould, R. 2006. Työ ja työympäristö. Teoksessa Työkyvyn ulottovuudet. Terveys 2000 –tutkimuksen tuloksia, 176-189. Toim. Gould, R., Ilmarinen, J., Jarvisalo, J. & Koskinen, S. Helsinki. Hakapaino Oy.

Tuukkanen, K. 2013. Ilon kokemukset varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Ammatikasvattajan kielletyt tunteet, 19-20. Toim. Oulasmaa, M. & Riihonen, R. Helsinki. Fram Oy.

Työsuojelu. 2015. Fyysinen kuormitus. Viitattu 17.3.2016.
<http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus>

Työterveyslaitos. 2013. Päiväkotityö. Viitattu 18.3.2016.
http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/ergonomia_eri_aloille/paivakotityo/sivut/default.aspx

Työturvallisuuskeskus. 2016. Fyysinen työkuormitus. Viitattu 17.3.2016.
http://www.ttk.fi/tyosuojelu/fyysinen_tyokuormitus

Vaasan kaupunki. 2016. Lastentarhanopettajan tehtävänkuvauus. Vaasa.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2016. Luonnos. Opetushallitus. Viitattu 6.10.2016
http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/opetussuunnitelmien_ja_tutkintojen_perusteet/varhaiskasvatus/perusteet

Venninen, T. 2007. ”Olen enemmän alkanut pohtimaan ja sanomaan ääneen mitä ajattelen” -ammattillinen kehittyminen ja yhteisöllinen palaute päiväkodin työtöimeissä. Helsinki. Yliopistopaino.

HAASTATTELULOMAKE

Lastentarhanopettajan työssäjaksaminen

Miten arvioisit omaa työssäjaksamistasi tällä hetkellä asteikolla 1-5?

(jaksan: 1= erittäin huonosti, 2= huonosti, 3= keskinkertaisesti, 4= hyvin, 5= erittäin hyvin)

1 2 3 4 5

1. Mistä saat voimavaroja työhösi?

2. Miten hyvä jaksaminen näkyy työssäsi?

3. Mitkä tekijät ovat uhkana työssäjaksamisellesi?

4. Miten ylikuormitus näkyy mielestäsi työelämässä ja mihin se vaikuttaa?

5. Kumman koet pahempana uhkana itsellesi?

- a) Fyysinen ylikuormitus
- b) Psyykkinen ylikuormitus

6. Mitä tekijöitä muuttaisit, jotta jaksaisit paremmin työssä? (esim. vapaa-aika, työ)
