



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Kokemuksia haastavista ja kuormittavista tilanteista varhaiskasvattajien työssä

Jenna Mäkipelto

2018 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Kokemuksia haastavista ja
kuormittavista tilanteista
varhaiskasvattajien työssä**

Jenna Mäkipelto
Sosionomi (AMK)
Opinnäytetyön lisäosa
Syyskuu, 2018

Jenna Mäkipelto

Kokemuksia haastavista ja kuormittavista tilanteista varhaiskasvattajien työssä

Vuosi 2018

Sivumäärä 40

Opinnäytetyön lisäosan tarkoituksena oli selvittää, millaisia haastavia ja kuormittavia tilanteita varhaiskasvattajat voivat kohdata työssään lasten, huoltajien, työyhteisön ja muiden tilanteiden parissa. Tutkimustehtävä keskittyi erityisesti siihen, millä tavalla haasteisiin voidaan vaikuttaa ja millaisiin tilanteisiin varhaiskasvattajat kokevat itse pystyvänsä vaikuttamaan ja millaisiin eivät. Tutkielmassa käsiteltiin myös varhaiskasvattajien kokemia työn voimavaroja, jotka osaltaan tukevat varhaiskasvattajien työssä jaksamista. Tutkielmassa vertailtiin varhaiskasvattajien ja muskariopettajien kokemusten samankaltaisuuksia, koska tämä tutkielma täydensi aikaisempaa musiikkipedagogin (AMK) opinnäytetyötäni (Mäkipelto 2014). Teoreettinen viitekehys muodostui tässä tutkielmassa työhyvinvointiin liittyvästä kirjallisuudesta ja aikaisemmasta tutkimuksesta, joissa tarkasteltiin työkäytäntöjen ja työn voimavara- ja kuormitustekijöiden vaikutuksia työhyvinvointiin. Tutkielma toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena ja tutkimusmenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua. Teemahaastattelu analysoitiin teemoittelun ja aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Yhteistyökumppanina oli Norlandia päiväkodit. Haastatteluun osallistui neljä varhaiskasvattajaa, joiden kokemukset eivät liittyneet ainoastaan nykyiseen työpaikkaan Norlandian päiväkodissa, vaan ne koskivat myös aikaisempaa työhistoriaa.

Tutkimustulokset osoittivat, että haastavat ja kuormittavat kokemukset liittyivät erityisesti lapsiryhmän hallintaan, huoltajien kohtaamiseen, työyhteisön ristiriitoihin, työn ulkopuoliseen elämään ja työnkuvaan liittymättömiin tilanteisiin kuten siivoamiseen. Ongelmanratkaisukeinoiksi nimettiin lasten parissa tunteiden käsittely ja rauhallinen vuorovaikutus. Varhaiskasvattajat kokivat, että huoltajien parissa auttoi kunnioittava suhtautuminen ja säännöllinen tiedottaminen. Työyhteisössä korostui yhteisten sääntöjen, kommunikoinnin ja toimivan johdajuuden merkitys. Muissa tilanteissa painotettiin työn ulkopuolisesta elämästä huolehtimista. Varhaiskasvattajat kokivat, että lasten perheoloihin ja resurssien puutteeseen he eivät pystyneet vaikuttamaan. Työn voimavaroina painottui lasten riemu ja kehitys, toimiva yhteistyö huoltajien ja työyhteisön parissa sekä oman työn kehittäminen, arvostaminen ja rajaaminen. Edeltävissä tuloksissa oli paljon yhteneväisyyksiä aikaisempien tutkimustulosten kanssa.

Varhaiskasvattajat ja muskariopettajat olivat kokeneet yhtäläisiä haastavia tilanteita erityisesti lapsiryhmän hallintaan, huoltajien kohtaamiseen ja työyhteisössä heikkoon perehdytykseen ja sääntöjen epäselvyyteen liittyvissä tilanteissa. Ongelmanratkaisukeinoina korostui molemmissa ammattiryhmissä lasten parissa keskusteleminen, yhteisten sääntöjen, periaatteiden ja toimintatapojen vahvistaminen. Varhaiskasvattajat ja muskariopettajat kokivat lasten riemun ja työkavereiden tuen voimavaraksi. Johtopäätöksistä ilmeni, että varhaiskasvattajien ja muskariopettajien työssä korostui vuorovaikutuksen merkitys. Mikäli vuorovaikutus oli heikkoa, se aiheutti enemmän kuormitusta. Jos vuorovaikutus toimi, yhteisöllisyys lisääntyi ja toimi voimavarana. Jatkossa voitaisiin tutkia enemmän erityisesti työn ulkopuolisen elämän yhteyttä varhaiskasvattajien hyvinvointiin ja moniammatillisten varhaiskasvattajien erilaisia kokemuksia. Niiden merkitys korostui tässä tutkielmassa ja aikaisemmissa tutkimuksissa.

Asiasanat: varhaiskasvattajat, työhyvinvointi, kuormitustekijät, voimavaratekijät, ongelmanratkaisu

Jenna Mäkipelto

Experiences of challenging and stressful situations in the work of early childhood educators

Year 2018

Pages 40

The purpose of the supplementary thesis was to find out what kind of challenging and stressful situations early childhood educators may face in their work with children, guardians, the work community and other situations. The aim was to find ways to influence the challenges and find out which situations early childhood educators feel themselves capable of influencing and which not. The thesis focused also on the strengthening factors experienced by early childhood educators, which contribute to the well-being of early childhood educators. Moreover, the thesis compares similarities between the experiences of early childhood educators and music playschool teachers as this thesis complements my earlier bachelor's thesis in early childhood music education (Mäkipelto 2014). The theoretical framework of this thesis consists of occupational well-being literature and earlier studies, which examined the effects of work practices and work strength and stress factors on occupational well-being. The thesis was carried out as qualitative research and a semi-structured thematic interview was used as the research method. The thematic interview was analyzed with theme and content analysis. The cooperation partner was Norlandia Päiväkodit. Four early childhood educators participated in the interview. Their experiences were not only related to the current job at the Norlandia kindergarten, but also on past work history.

The results demonstrated that challenging and stressful experiences were especially related to group management with children, the interaction with guardians, conflicts in the work community, life outside the workplace, and work assignment issues not included in the job description such as cleaning. Problem solving included emotional management and peaceful interaction with children. Early childhood educators felt that respect and regular information helped with guardians. In the work community the importance of common rules, communication and effective leadership were emphasized. The life outside of work was emphasized in other situations. Early childhood educators felt that they were unable to influence children's family conditions and lack of resources. The work strength-factors consisted of the joy and development of children, effective cooperation with guardians and the work community, as well as the development, appreciation and delimitation of their own work. These results had several similarities with previous research results.

Early childhood educators and music playschool teachers had experienced similar challenging situations, especially in the group management with children, the interactions with guardians, and in the work community in situations involving weak orientation and unclear rules. Both professional groups solved problems by discussing with children and enforcing common rules and principles. Both professional groups felt that the joy of children and support from colleagues strengthened their work resources. The study concluded that interaction is important for both early childhood educators and music playschool teachers. If interaction was weak, it caused more stress. If it worked, communality increased and it served as a strength factor. The occupational wellbeing of early childhood educators could be studied further by focusing on life-factors outside work and a multi-professional perspective. The importance of these perspectives was emphasized in this thesis and former studies.

Keywords: early childhood educators, occupational well-being, stress factors, strength factors, problem solving

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Varhaiskasvatuksen tavoitteet ja varhaiskasvattajien rooli päiväkotityössä	7
3	Työhyvinvointi	8
3.1	Varhaiskasvattajien työn kuormitustekijät ja voimavarat	10
3.2	Ongelmanratkaisu	10
4	Tutkimuksen tavoitteet ja aineiston käsittely	12
4.1	Teemahaastattelu	12
4.2	Aineiston käsittely	14
5	Haastattelun tulokset	15
5.1	Työn kuormittavat ja haastavat tilanteet	17
5.2	Ongelmanratkaisu	19
5.3	Työn voimavarat	24
6	Johtopäätökset	25
6.1	Pohdinta	28
6.2	Varhaiskasvattajien ja muskariopettajien samankaltaiset kokemukset	30
6.3	Eettisyys, luotettavuus ja jatkotutkimusehdotukset	32
	Liitteet	37

1 Johdanto

Varhaiskasvattajien kokema kiire, resurssipula ja uupumus ovat olleet lähiaikoina paljon esillä mediassa. Aiheen ajankohtaisuus oli suurin syy siihen, miksi koin tärkeäksi tutkia varhaiskasvattajien omakohtaisia kokemuksia työn haastavista ja kuormittavista tilanteista ja tekijöistä. Millaisissa tilanteissa kuormitusta koetaan? Millä tavalla niihin voidaan vaikuttaa? Mitkä tekijät toimivat työn voimavaroina ja vahvistavat työhyvinvointia? Rauramon (2009, 3) mukaan työhyvinvoinnin ydin on työssä. Työhyvinvointijärjestelmä rakentuu organisaatiosta eli johdosta, esimiehestä ja työntekijöistä. Virolainen (2012, 36-37) painottaa, että säännölliset työn kuormittavuuden arvioinnit esimerkiksi esimiehen ja työntekijöiden välisissä keskusteluissa ja työpaikkaselvityksissä ovat hyviä mahdollisuuksia työuupumuksen tarkasteluun. Työuupumisen ennaltaehkäisyssä tulisi pyrkiä tukemaan työntekijöitä erilaisissa stressitilanteissa. Tämän opinnäytetyön lisäosan tavoitteena on nimenomaan selvittää, millä tavalla varhaiskasvattajia voidaan tukea työhyvinvointia kuormittavissa tilanteissa. Sen tarkoituksena on tarkastella, millaisia ratkaisuja työntekijät itse löytävät haastaviin tilanteisiin. Millainen heidän oma roolinsa on? Entä millaisena painottuu muun työyhteisön ja esimiehen rooli?

Työntekijöiden hyvinvointi on keskeinen arvo myös Norlandia päiväkodeille, joka toimi yhteistyökumppaninani. Norlandian päiväkodit tarjoavat yksityistä päivähoitoa, jota koskevat samat säännökset kuin kunnallista päivähoitoa. Tämä tarkoittaa esimerkiksi henkilöstömitoituksia, ryhmäkokoja ja tiloja koskevia edellytyksiä. Näiden toteutumista valvotaan säännöllisesti. Norlandia päiväkodit ovat osa kansainvälistä Norlandia Preschool ketjua, johon kuuluu päiväkoteja niin pohjoismaista kuin Hollannista. Norlandia päiväkotien toiminta on kasvanut vuosien aikana. Nykyään niitä toimii 30 kunnassa ja päiväkodeilla on yhteensä 63 yksikköä. Ne työllistävät yli 550 varhaiskasvatuksen ammattilaista. Norlandia päiväkodit panostavat työhyvinvoinnin kehittämiseen ja johtamiseen kaikilla tasoilla. Kun työntekijät viihtyvät työssään, se takaa laadukkaan varhaiskasvatuksen ja turvallisen työympäristön lapsille. (Norlandia päiväkodit 2018.) Hujalan ja Fonsénin (2017, 309) mukaan laadunarviointi on päivähoiton ja kasvatustoiminnan lähtökohta, koska se mahdollistaa kentän toimijoiden äänen välittymisen päätöksentekoon. Kentän toimijoiden omat kokemukset työhyvinvoinnista ovat nähdäkseni tämän lisäksi oleellisia erityisesti sen vuoksi, että varhaiskasvattajien työhyvinvointi on yhteydessä lasten hyvinvointiin. Tämä perustelee sitä ajatusta, että varhaiskasvattajien työhyvinvointia tulisi arvioida säännöllisesti.

Tutkielmani toisessa luvussa perehdyn varhaiskasvatuksen keskeisiin tavoitteisiin ja varhaiskasvattajien työnkuvaan. Tämän jälkeen kuvaan tarkemmin teoreettista viitekehystä eli työhyvinvointiin liittyvää kirjallisuutta, jossa käsittelen kokonaisvaltaista työhyvinvointia ja sen eri osa-alueita. Esittelen varhaiskasvattajien työhyvinvointiin liittyviä aikaisempia tutkimuksia ja ongelmanratkaisuun liittyviä esimerkkejä, jonka jälkeen kuvaan tutkimustehtäväni, menetelmät ja aineiston käsittelyprosessin. Viidennessä luvussa käyn läpi haastattelusta esille

tulleita tuloksia. Pohdin sen jälkeen tulosten suhdetta aikaisempiin tutkimuksiin ja kirjallisuuden. Pohdin myös omaa oppimisprosessiani ja siihen liittyviä ajatuksia. Tämä opinnäytetyön lisäosa täydentää varhaiskasvatuksen näkökulmasta aikaisemmin toteuttamaani opinnäytetyötä (Mäkipelto 2014), jossa käsitelin muskariopettajien kokemuksia työn haastavista tilanteista. Kiinnostuin vertailemaan muskariopettajien ja varhaiskasvattajien työssään kokemia haasteita pääosin siksi, että olen itse huomannut yhtäläisiä kuormitustekijöitä näissä töissä tehtyäni niitä itse. Niinpä käsitelen johtopäätöksiin perustuvassa osiossa myös varhaiskasvattajien ja muskariopettajien haastavien ja kuormittavien tilanteiden, ongelmanratkaisun ja voimavarojen samankaltaisuuksia. Johtopäätösten lopussa tarkastelen tutkielmani eettisyyttä ja luotettavuutta sekä jatkotutkimusehdotuksia.

2 Varhaiskasvatuksen tavoitteet ja varhaiskasvattajien rooli päiväkotityössä

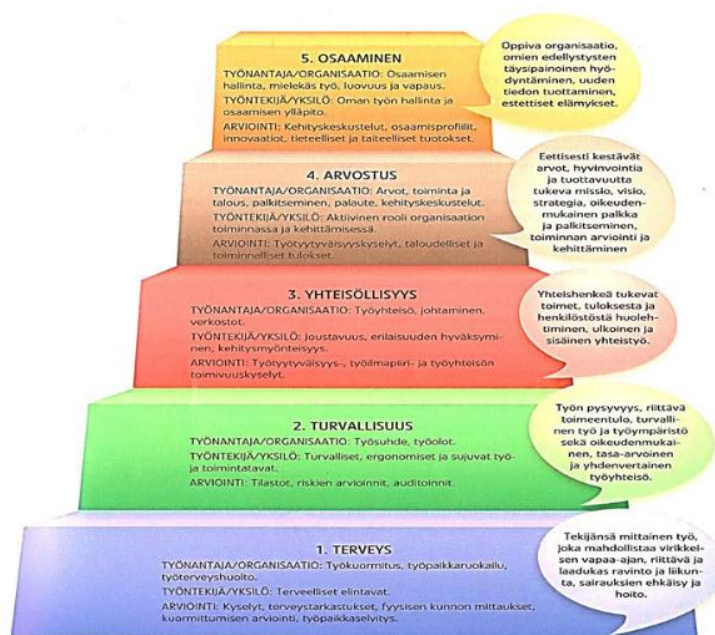
Varhaiskasvatuslain (19.1.1973/36, 1§) mukaan varhaiskasvatus muodostuu lapsen suunnitelmallisen ja tavoitteellisen kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamasta kokonaisuudesta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka. Opetushallitus (2016, 14-17) määrittelee varhaiskasvatuksen tavoitteeksi lapsen kokonaisvaltaisen kasvun, kehityksen ja oppimisen edistämisen yhteistyössä huoltajien kanssa. Varhaiskasvatus on yhteiskunnallinen palvelu, joka ehkäisee lasten syrjäytymistä ja edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Varhaiskasvatuksen kautta opittujen tietojen ja taitojen avulla lasten osallisuus ja aktiivinen toimijuus yhteiskunnassa vahvistuu. Varhaiskasvatuksen laadun voimavarana voidaan nähdä päiväkotihenkilöstön moniammatillisuus silloin, kun kaikkien osaaminen tulee näkyväksi ja vastuut, tehtävät ja ammattiroolit toteutuvat tarkoituksenmukaisella tavalla. Varhaiskasvatuslaki painottaa pedagogiikan merkitystä ja samalla lastentarhanopettajan pedagogista vastuuta.

Lastentarhanopettajalla on kokonaisvastuu lapsiryhmän toiminnan suunnittelusta, toiminnan suunnitelmallisuuden ja tavoitteellisuuden toteutumisesta sekä toiminnan arvioinnista ja kehittämisestä. Lastenhoitajat ja muu kasvatushenkilöstö suunnittelevat ja toteuttavat toimintaa yhdessä lastentarhanopettajien kanssa. (Opetushallitus 2016, 17.) Opetusalan ammattijärjestö (2018) painottaa lastentarhanopettajan työssä korostuvaa lasten vanhempien kanssa tehtävää yhteistyötä, lasten vanhempien osallisuuden varmistamista, vuorovaikutustaitoja ja kulttuurista osaamista. Lastentarhanopettajan on myös jatkuvasti päivitettävä tietämystään esimerkiksi varhaiskasvatuksen lainsäädännöstä, tutkimustiedosta, ohjeistuksista ja kehittämistoiminnasta. Heillä on tärkeä rooli oman toimipisteen toiminnan kehittämisessä, arvioinnissa ja yhteisen toiminnan rakentamisessa. Superin (2018) mukaan toiminnan suunnittelu, toteutus ja arviointi kuuluvat myös lastenhoitajien työnkuvaan, vaikka pedagoginen päävastuu onkin lastentarhanopettajalla. Lastenhoitajien keskeinen painopiste on lasten hoidon ja huolenpidon tehtävissä. Lastenhoitajat ovat yhteydessä huoltajiin ja tukevat lasten ja perheiden hyvinvointia sekä työskentelyä ennaltaehkäisevillä menetelmillä. Lastenhoitajan työ on

jatkuvaa vuorovaikutusta lapsen, lapsen huoltajien, lapsiryhmän, työyhteisön ja yhteistyöta-
hojen kanssa.

3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on laaja käsite, jota voidaan tarkastella useista eri näkökulmista. Opinnäyte-
työni lisäosassa keskitytään erityisesti työhyvinvoinnin kannalta haasteellisiin ja kuormittaviin
tilanteisiin, joita pyritään ratkaisemaan erilaisilla keinoilla. Valitsin muutaman työhyvinvoin-
tiin liittyvän lähestymistavan, jotka ovat olennaisia oman tutkielmani kannalta. Näihin lukeu-
tuu sosiaali- ja terveysministeriön (2018) määritelmä, jossa työhyvinvointi nähdään kokonai-
suutena, joka rakentuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvin-
voinnista. Työssä jaksaminen on yhteydessä työhyvinvointiin ja siitä huolehtiminen kuuluu niin
työnantajan kuin työntekijän vastuulle. Työnantajan vastuulla on työympäristön turvallisuus,
hyvä johtaminen ja työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu. Työntekijälle kuuluu vastuu oman
työkykynsä ja ammatillisen osaamisen ylläpitämisestä. Kaikki voivat myös vaikuttaa työpaikan
myönteisen ilmapiiriin rakentamiseen. Kun työhyvinvointi kasvaa, työn tuottavuus nousee ja
sairauspoissaolot vähenevät. Sosiaali- ja terveysministeriön työhyvinvoinnin määritelmään voi-
daan liittää myös Rauramon (2012, 13-14) käsittelemä työhyvinvoinnin portaat -malli, jonka
tavoitteena on löytää työhyvinvointiin liittyviä keskeisiä tekijöitä suunnitelmallisen kehittä-
mistoiminnan tueksi. Malli rakentuu systemaattisesti Maslowin teorian mukaisesti. Syste-
miajattelun avulla halutaan ymmärtää eri osien vaikutuksia toisiinsa. Mallin avulla voidaan
edistää yksilön omaa, työyhteisön ja organisaation työhyvinvointia porras portaalta. Portaat
koostuvat terveydestä, turvallisuudesta, yhteisöllisyydestä, arvostuksesta ja osaamisesta.
Seuraavassa taulukossa kuvataan tarkemmin jokaisen osa-alueen sisältöä.



(Rauramo 2012, 15)

Työhyvinvointiin liittyviä haasteita voidaan myös tarkastella portaitten kautta. Tällaisia voivat olla esimerkiksi terveyden kohdalla haitallinen työkuormitus, univaje tai yksipuolinen liikunta. Turvallisuuteen voivat vaikuttaa työsuhteeseen ja toimeentuloon liittyvä turvattomuus, muutokset, uhka- ja väkivaltatilanteet, ratkaisemattomat ristiriidat ja epäasiallinen kohtelu. Työyhteisön ilmapiiri- ja johtamisongelmat, tiedonkulun ja säännöllisten kohtaamisten puutteet ovat haasteita yhteisöllisyydelle. Palautekäytännön puutteet ja huono erilaisuuden sietokyky ovat haasteita arvostuksen kokemiselle. Organisaation ja yksilön osaamisen edistämiseen liittyvät haasteet näkyvät puolestaan osaamisen portaalla. (Rauramo 2012, 16.)

Nähdäkseni Sosiaali- ja terveysministeriön sekä työhyvinvoinnin portaat -mallin molemmissa määritelmässä painottuu erityisesti turvallisuus, terveys ja työn mielekkyys. Työn mielekkyys on läheisesti yhteydessä liittymisen, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeeseen. Jokaiseen osa-alueeseen vaaditaan niin työntekijän kuin organisaation panos. Organisaation ja yksilöllisen panoksen lisäksi Virolainen (2012, 11-12) korostaa myös yhteiskunnan vastuuta työhyvinvoinnin edistäjänä. Yhteiskunnan tulee mahdollistaa työkyvyn ylläpitäminen lakeja säätämällä ja tukemalla toimintatapoja, jotka edistävät kansalaisten terveyttä, oppimista, työssä osaamista ja työnteon tuottavuutta. Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen ilmiö, joka pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Jokainen osa-alue vaikuttaa toisiinsa, joten sen vuoksi niitä tulisi tarkastella kokonaisvaltaisesti. Jos jossakin osa-alueessa on puutteita, se heijastuu helposti toiseen osa-alueeseen. Psykkisesti stressaava työ voi esimerkiksi heijastua fyysiseen terveyteen sairastumisena.

Fyysinen työhyvinvointi on erittäin näkyvää. Se koostuu työn fyysisestä kuormituksesta, ergonomisista ratkaisuista ja fyysisistä olosuhteista, joihin liittyy esimerkiksi työpaikan siisteys, melu ja työvälaineet. Jos keho kuormittuu liikaa, on suositeltavaa muuttaa kuormitusta esimerkiksi niin, ettei rasitus ole yksipuolista. Työtehtävien vaihto voi myös piristää ja vaikuttaa psyykkiseen kuormittavuuteen. Psykkiseen työhyvinvointiin sisältyy stressi, työpaineet ja työilmapiiri ja se korostuu etenkin asiantuntijatehtävissä. Yksi suurimmista psyykkisistä kuormitusta aiheuttavista tekijöistä on kiire. Tähän voidaan vaikuttaa muun muassa henkilöstön tukemisella sekä työn ja levon tasapainoisella suhteella. Psykkinen hyvinvointi yhdistetään joissakin työhyvinvointiteoksissa henkiseen hyvinvointiin. Henkinen hyvinvointi on yhteydessä omiin ja työorganisaation arvoihin. Kun arvot eivät ole ristiriidassa ja työn koetaan olevan yhteiskunnallisesti merkittävää, se edesauttaa henkistä työhyvinvointia. Henkisyttä rakentaa myös työyhteisön arvostava toiminta ja asiakkaiden kohtelu sekä yhteisöllisyys työyhteisön, asiakkaiden ja muiden edustajien kesken. Sosiaalisessa työhyvinvoinnissa korostuu sosiaalisen kanssakäymisen merkitys työyhteisön jäsenten kesken. Mikäli työyhteisön jäsenistä tulee ystäviä, se voi lisätä työhyvinvointia. Joskus niihin voi liittyä myös ongelmia. Ystävälle ei välttämättä uskalla sanoa asioita suoraan ja tämä voi aiheuttaa ristiriitoja. Esimiehen ja alaisen ystävyyteen voidaan suhtautua negatiivisesti. Esimiehen suosimisepäilyt voivat myös johtaa tietyn alaisen eristämiseen. (Virolainen 2012, 17-27.) Virolaisen työhyvinvoinnin osa-alueet ovat

käsittääkseni Rauramon mallin tavoin jatkuvasti yhteydessä toisiinsa. Kummassakin korostuu myös yksilön, yhteisön, organisaation ja olosuhteiden merkitys.

3.1 Varhaiskasvattajien työn kuormitustekijät ja voimavarat

Varhaiskasvattajien työhyvinvointia on tutkittu erityisesti työn kuormittavuus- ja voimavara-tekijöiden kautta. Keskiössä ovat olleet myös eri työhyvinvoinnin osa-alueet, kuten fyysinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Näihin ovat keskittyneet tutkimuksessaan esimerkiksi Gummerrus ja Kajakulma (2015, 2), joiden mukaan lastentarhanopettajien työtä kuormittivat kiire, stressi, huono johtajuus, työyhteisön ristiriidat, lasten ja perheiden asiat sekä arvostamattomuuden kokemukset. Pekkarisen (2013, 3) tutkimuksen perusteella päiväkotihenkilöstön kuormittavia asioita olivat kiireen ja stressin lisäksi suuret lapsiryhmät ja melu. Kummassakin tutkimuksessa työn voimavaroiksi koettiin lapset ja toimiva työyhteisö. Näitä painotti myös Leinosen (2011, 2) varhaiskasvattajien työssäjaksamiseen perehtyvä tutkimus. Koposen ja Silvosen (2016, 2) lastentarhanopettajien työhyvinvointiin liittyvässä tutkimuksessa työn organisointi, suunnittelu, neuvottelu ja selkeä työnjako vähensi työntekijän kokemaa stressiä. Ilmapiiri, henkilökohtaiset strategiat, esimiehen toiminta ja oman ammatillisuuden kehittämiseen liittyvät käytännöt vahvistivat työhyvinvointia.

Varhaiskasvattajien työhyvinvointiin ovat yhteydessä omat tunteet ja haasteellisiksi koetut tilanteet. Oulasmaa ja Riihonen (2013, 6) tutkivat Väestöliiton ammattikasvattajille suunnatussa kyselyssä erityisesti ammattikasvattajien kielteisiä työhön liittyviä tunteita, jotta varhaiskasvatustyön arkipäivä tulisi kokonaisvaltaisemmin esille. Huono työilmapiiri, resurssipuolasta johtuvat haasteet ja ärsyttäviltä tuntuvat lapset vaikuttivat kasvattajien arkeen. Rotkirch (2013, 17) korosti, että kyseisessä tutkimuksessa enemmistö koki edeltävien haasteiden lisäksi ongelmien johtuvan myös yhteydenpidosta lasten vanhempiin. Riihosen (2013, 89 -91) mukaan voimavaroja vähensivät väestöliiton tutkimuksessa myös erityislasten tarpeet, oma riittämättömyyden tunne ja haastavat yhteistyökumppanit. Kyselyyn vastanneiden ammattilaisten enemmistö koki, että työhön sai eniten tukea esimieheltä ja työkavereilta. Keskustelu kollegojen kesken koettiin luontevaksi, koska he tunsivat työpaikan ja sen kuormittavat tekijät. Samalla alalla työskentelevien opiskelukavereiden merkitystä korostettiin myös mahdollisena vertaistuen lähteenä. Ulkopuolinen apu koettiin myös oleelliseksi työssä jaksamisen kannalta, vaikka läheisten kanssa ei voinut jakaa työpaikan luottamuksellisia asioita. Vapaa-ajalla esimerkiksi lepo, rentoutuminen ja harrastukset koettiin tärkeiksi.

3.2 Ongelmanratkaisu

Ongelmanratkaisu on keskeinen osa varhaiskasvattajien työtä. Sen avulla voidaan reagoida haastaviin ja kuormittaviin tilanteisiin ratkaisevasti. Cantell (2010) on perehtynyt ratkaisevan vuorovaikutuksen merkitykseen muun muassa lasten kohtaamisessa. Hän nostaa esiin lastentarhanopettajien, luokanopettajien ja aineenopettajien henkilökohtaisia kokemuksia ja

tuntemuksia. Cantell (2010, 8) mainitsee aineiston käsittelytavan olevan tuttu tutkimuspuolelta, vaikka opettajien tekstejä ei voida pitää tutkimusaineistona, koska aineistonhankinta ei perustu systemaattiseen tapaan. Valitsin teoksen kuitenkin siksi, koska se liittyy vahvasti tutkimustehtävääni, ja keskittyy opettajien todellisten tilanteiden kokonaisvaltaiseen kuvaamiseen. Hirsisjärven, Remeksen ja Sajavaaran (1997, 161) mukaan kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohta on todellisen elämän kuvaaminen ja siinä pyritään tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti.

Lapsiin liittyvät haastavat tilanteet ovat usein kokonaisvaltaisia. Cantell (2010, 33-194) nostaa esiin erilaisia keinoja lasten ristiriitatilanteiden ratkaisemiseen. Tällaiseen voidaan puuttua ennaltaehkäisevästi harjoittelemalla vaikeiden tilanteiden kohtaamista, joiden harjoituksen tavoitteena on oppia hallitsemaan tunteita ja löytämään sopivia käytösmalleja erilaisiin tilanteisiin. Kasvatustyötä voidaan tehdä myös perheissä ja kotona. Draamakasvatuksen avulla voidaan myös tukea lasten henkilökohtaista identiteettiä ja erilaisten roolien sisäistämistä. Lasten haastaviin tilanteisiin voidaan vaikuttaa positiivisesti myös yhteisillä säännöillä, joista kannattaa sopia yhdessä lasten kanssa. Avoimessa toimintakulttuurissa säännöistä voidaan myös sopia uudestaan ja niitä voidaan muokata palvelemaan uusia tilanteita. Avoin vuorovaikutus, palaute ja keskustelu ovat myönteisen kasvatuksen tavoitteita silloin, kun niissä keskitytään kannustukseen, rohkaisuun ja eteenpäin kehittämiseen.

Cantell (2000, 6, 41-51) on käsitellyt ratkaisevan vuorovaikutuksen merkitystä myös työyhteisön ja vanhempien kohtaamisessa. Työyhteisöissä voi esiintyä erilaisia konflikteja ja jännitteitä, joihin kannattaa puuttua jo etukäteen ennakoivilla keinoilla ja ratkaisuilla ennen kuin niitä on syntynyt. Vastuu erilaisten konfliktien ratkaisemisesta on erityisesti päiväkodin johdolla, mutta myös työyhteisöllä. Käytännössä on tärkeää, että työntekijöillä on mahdollisuus kehityskeskusteluihin, työnohjaukseen ja ristiriitojen ehkäisyyn. Asioista ja periaatteista tulee tarvittaessa keskustella kokouksessa yhdessä kaikkien kanssa. Haastavissa tilanteissa voi olla tarpeellista laatia muistio, jotta keskustelun sisältöä ei muuteta ja muisteta väärin myöhemmin. Työasioiden yhteinen jakaminen ja vertaiskeskustelu ovat olennaisia asioita hyvän johtamisen lisäksi.

Varhaiskasvattajat ovat säännöllisesti yhteydessä lasten vanhempiin. Näihin kohtaamisiin voi myös liittyä erilaisia ristiriitoja, väärinymmärryksiä ja oletuksia. Cantell (2000, 203-217) korostaa, että on tärkeää tiedostaa esimerkiksi syy vanhempien vähäiseen yhteydenpitoon. Se voi johtua omasta uupumuksesta tai asenteista ja välinpitämättömyydestä. Kielitaidon puute ja kulttuurierot voivat myös vaikeuttaa yhteistyötä. Joskus niihin voi liittyä sukupuoleen liittyvää erilaista suhtautumista. Lasten äidit saatetaan jättää virallisten keskustelujen ulkopuolelle, vaikka heitä koskettaa kasvatusvastuu. Kulttuurin ja kielen ymmärrystä sekä perheiden osallistumista voidaan edesauttaa tulkin avulla. Vanhempien kanssa sovitut yhteiset periaatteet ovat monen kasvattajan mielestä tärkeitä päiväkodin ja vanhempien yhteistyössä.

Koteihin kannattaa viestiä usealla eri tavalla, niin suullisesti kuin kirjallisesti. Kaikki eivät käytä samalla tavalla sähköisiä välineitä, joten joskus puhelimen kautta välittyvä yhteydenpito voi olla tarpeellista. Jos perhettä ei saada monista yrityksistä huolimatta yhteistyöhön mukaan, tällöin opettaja voi ajatella tehneensä parhaansa. Kasvattajan on tärkeää tiedostaa, että lopulta hän ei ole vastuussa vanhempien toiminnasta. Vanhemmat saattavat kasvattajan kokemuksen mukaan tukeutua häneen myös liikaa. Kasvattaja voi ohjata perheitä hakemaan apua, mutta kotiasioissa vastuu on kodeilla. Kasvattajan työssä jaksamisen kannalta on tärkeää, että hän voi pysytellä omassa roolissaan, eikä hänen tarvitse pystyä ratkaisemaan kaikkia perheen ongelmia.

4 Tutkimuksen tavoitteet ja aineiston käsittely

Opinnäytetyöni lisäosan tarkoituksena on selvittää, millaisia haastavia ja kuormittavia tilanteita varhaiskasvattajat voivat kohdata työssään lasten, huoltajien, työyhteisön ja muiden tilanteiden parissa. Tutkimustehtävä keskittyy siihen, millä tavalla haasteisiin voidaan vaikuttaa ja millaisiin tilanteisiin varhaiskasvattajat kokevat itse pystyvänsä vaikuttamaan ja millaisiin eivät. Tutkielmassani huomioidaan myös varhaiskasvattajien kokemia työn voimavaroja, jotka osaltaan tukevat varhaiskasvattajien työssä jaksamista. Nämä tekijät ovat kokonaisuudessaan yhteydessä varhaiskasvattajien työhyvinvoinnin tukemiseen.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisia haastavia ja kuormittavia tilanteita varhaiskasvattajat ovat kohdanneet työssään lasten, huoltajien, työyhteisön ja muiden tilanteiden parissa?
2. Minkälaisia keinoja varhaiskasvattajat ovat käyttäneet haastavien tilanteiden ratkaisemiseksi? Minkälaisiin tilanteisiin he ovat pystyneet vaikuttamaan ja millaisiin eivät?
3. Mitkä ovat varhaiskasvattajien työn voimavaroja?

Olen tutkinut musiikkipedagogin opinnäytetyössäni muskariopettajien kokemuksia haastavista tilanteista omassa työssään. Tämä tutkielma perustuu pitkälti samoihin tutkimuskysymyksiin, mutta näkökulmana on varhaiskasvatus ja teoreettinen viitekehys muodostuu työhyvinvointiin liittyvästä aikaisemmasta tutkimuksesta. Tutkielman loppupuolella vertaillaan varhaiskasvattajien ja muskariopettajien kokemusten samankaltaisuuksia. Siellä perehdytään niin varhaiskasvatuksen kuin taiteen perusopetuksen (varhaisiän musiikkikasvatus) kentän eri tekijöiden (varhaiskasvattajat ja muskariopettajat) ajatuksiin, jotka voivat osaltaan tuoda ilmi eri palveluiden mahdollisesti yhteisiäkin kehittämiskohtia.

4.1 Teemahaastattelu

Tutkielmani lähestymistapa oli laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus, koska se palveli parhaiten tutkimustehtävääni. Hirsisjärven, Remeksen ja Sajavaaran (1997, 165) mukaan

laadullinen tutkimus on kokonaisvaltaista tiedon hankintaa, jossa suositaan metodeja, joissa tutkittavien näkökulmat ja ääni pääsevät esiin. Tällaisiin metodeihin lukeutuu muun muassa teemahaastattelu. Hirsijärvi ja Hurme (2000, 48) mainitsevat teemahaastattelun olevan puolistrukturoitu menetelmä, jossa haastattelun aihepiirit ja teema-alueet ovat kaikille haastateltaville samat. Teemahaastattelu valikoitui myös omaksi menetelmäkseni, koska sen avulla sain kokonaisvaltaista tietoa varhaiskasvattajien omista näkökulmista ja kokemuksista. Haastateltavia yhdistivät samat teemat ja aihepiirit. Toteutin haastattelut kuitenkin yksilöhaastatteluina, koska halusin saada haastateltavilta selkeästi omista kokemuksista nousevaa tietoa eri teemoista. Jos haastattelu oltaisiin toteutettu esimerkiksi ryhmähaastatteluna, tällöin haastateltavat olisivat voineet johdatella toisiaan. Hirsijärvi ja Hurme (2000, 63) korostavatkin, että ryhmähaastatteluun voi liittyä ongelmia silloin, jos yksi tai kaksi haastateltavaa dominoi ryhmässä.

Valitsin haastateltaviksi neljä eri varhaiskasvattajaa. Haastateltavat valikoituivat Norlandian päiväkotiverkoston kautta. Olin yhteydessä Norlandiaan, jonka myötä sain tietoa kasvattajista, jotka olisivat halukkaita tulemaan haastatteluun. Puolet haastatteluun osallistuneista työntekijöistä olivat uransa alkuvaiheessa. Kaksi muuta työntekijää olivat työskennelleet varhaiskasvatusalalla pidempään. Jokainen varhaiskasvattaja työskenteli yksityisessä Norlandian päiväkodissa 1-5 -vuotiaiden parissa. Puolet varhaiskasvattajista mainitsivat, ettei päiväkodissa ollut erityisen tuen tarpeen lapsia, mutta osa varhaiskasvattajista oli sitä mieltä, että parilla lapsella voisi olla tarvetta erityiseen tukeen. Haastattelut toteutettiin kesällä 2018 päiväkodin omissa tiloissa ja ne nauhoitettiin puhelimen nauhuriin. Haastattelut kestivät noin 20-30 minuuttia ja niissä annettiin tilaa erityisesti haastaviin ja kuormittaviin tilanteisiin liittyville kysymyksille. Työn voimavarojen esille nostaminen oli myös keskeisessä asemassa erityisesti aikaisemman tutkimustiedon valossa. Työn voimavarat yhdistyivät myös ongelmanratkaisua tukeviksi tekijöiksi. Halusin jättää haastateltaville positiivisen ja myönteisen kokemuksen haastattelun loppuun, joten sen vuoksi kysyin heiltä viimeiseksi työn voimavaroista. Haastateltavien kokemukset olivat yhteydessä myös aikaisempaan työhistoriaan eri työpaikoissa, mikä toi osaltaan laajemmin esiin eri varhaiskasvatuksen työympäristöissä koettuja tilanteita. Haastateltavat työskentelivät eri varhaiskasvatuksen tehtävissä. Tarkkoja ammattinimikkeitä ei mainita yksityisyyden suojaamiseksi. Ne eivät myöskään ole oleellisia tutkimustehtävän kannalta.

Teemahaastattelurunko jakautui neljään eri pääteemaan, joita olivat taustatiedot, työhyvinvointiin liittyvät haastavat tilanteet ja kuormitustekijät, ongelmanratkaisu ja työn voimavarat. Näiden alla oli koottuna niihin liittyviä tarkentavia kysymyksiä, jotka esitettiin haastateltaville pääsääntöisesti samassa järjestyksessä. Haastattelurungon kysymykset löytyvät liitteestä 1. Tuomi ja Sarajärvi (2009, 75) painottavat teemahaastattelun etenemisen liittyvän keskeisiin etukäteen valittuihin teemoihin ja niihin liittyviin tarkentaviin kysymyksiin. Toteutamissani haastatteluissa tutkimuskysymysten muoto oli kaikille sama, mutta kysymykset

itsessään olivat avoimia, jolloin haastattelija pystyi vastaamaan niihin omin sanoin. Tutkimuskysymysteni kannalta oli tärkeää, että jokainen vastasi samoihin kysymyksiin. Taustakysymysten tarkoituksena oli erityisesti valmistella haastateltavia henkilökohtaisempiin kysymyksiin. Aihepiireissä korostuivat lasten, huoltajien ja työyhteisön parissa koetut tilanteet ja niiden ratkaiseminen, joten halusin kuulla jokaisen haastateltavan mielipiteen näistä teemoista. Tuomi ja Sarajärvi (2009, 75) toteavat, että teemahaastattelussa yhdenmukaisuus kysymysten asettelussa ja esittämisessä voi vaihdella. Eskola ja Suoranta (1998) puolestaan korostavat, että puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat kaikille samat, mutta vastauksia ei ole sidottu tiettyihin vastausvaihtoehtoihin. Tällainen lähestymistapa antoi nähdäkseni tilaa haastattelijoiden henkilökohtaisten kokemusten kuvaamiseen säilyttämällä kuitenkin tutkimuskysymysten puitteissa olevat rajat.

4.2 Aineiston käsittely

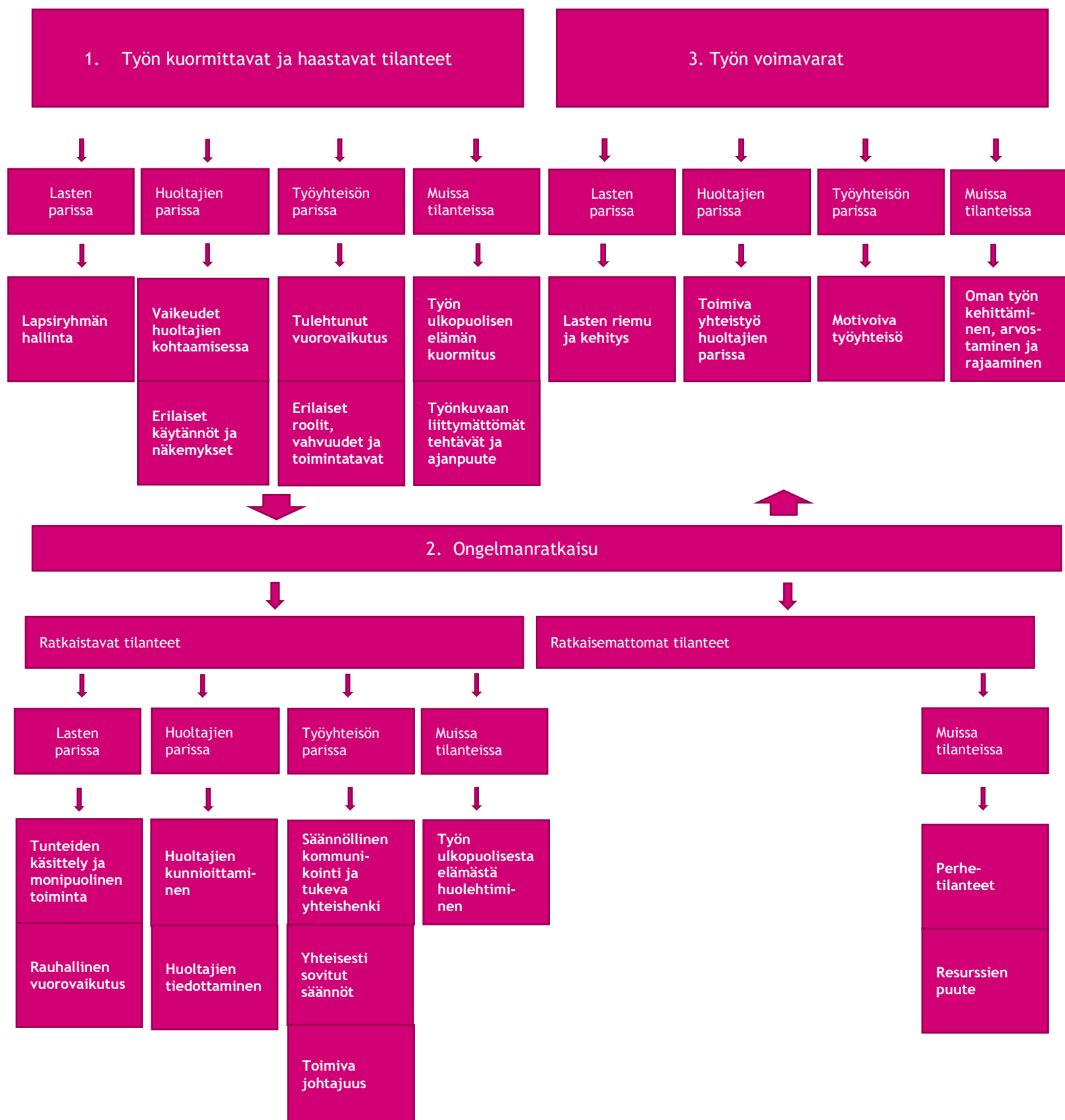
Teemat ohjasivat keskeisellä tavalla myös aineiston käsittelyä. Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka (2016) esittelevät teemojen eli olennaisten aiheiden rakentuvan monesti aineistolähtöisesti etsimällä tekstimäärästä esimerkiksi sen haastatteluja ja vastauksia yhdistäviä asioita. Teemoittelu on luontevaa muun muassa teemahaastatteluaineiston analysoimisessa. Päättelin teemoittelun ja aineistolähtöisen sisällönanalyysin olevan hyödyllisiä lähestymistapoja myös oman tutkielmani kannalta, koska teemoihin liittyvät yhtäläisyydet olivat erityisesti keskeisessä roolissa tutkimustehtävässäni. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin prosessi etenee Tuomen ja Sarajärven (2009, 109) mukaan alkuvaiheessa niin, että haastattelut kuunnellaan ja kirjoitetaan auki sana sanalta, jonka jälkeen ne luetaan perehtymällä aineiston sisältöön. Toimin edeltävällä tavalla ja litteroin haastatteluaineistoni sana kerrallaan. Litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 23 sivua. Hirsijärven ja Hurmeen (2000, 138) mukaan litterointi eli puhtaaksikirjoitus voidaan tehdä koko haastattelusta tai valikoiden esimerkiksi haastateltavan puheesta. Itse päädyin jälkimmäiseen sen vuoksi, etten kokenut muiden äänien tai taukojen olevan oleellisia tutkielmani kannalta. Haastateltavien puhe sen sijaan oli merkityksellistä tutkimustehtävässä esiintyvien tutkittavien teemojen vuoksi.

Litteroinnin jälkeen alleviivasin olennaisia ilmauksia oman tutkimustehtäväni kannalta. Etsin aineistosta ilmaisuja, jotka viittasivat erilaisiin kuormitustekijöihin lasten, huoltajien, työyhteisön ja muiden tilanteiden parissa. Sitten etsin ilmaisuja, jotka viittasivat ongelmanratkaisukeinojen löytymiseen tai niiden puutteeseen. Lopuksi etsin työn voimavaroihin liittyviä ilmauksia. Tuomi ja Sarajärvi (2009, 109) toteavat, että pelkistäminen eli redusointi voidaan toteuttaa etsimällä aukikirjoitetusta aineistosta tutkimustehtävien kysymyksillä kuvaavia ilmaisuja. Pelkistäminen voi olla informaation tiivistämistä tai sen pilkkomista osiin. Alleviivatut ilmaukset voidaan merkitä peräkkäin eri paperille. Tein erillisen tiedoston, johon otin ylös tutkielmani kannalta tärkeitä alkuperäisilmauksia.

Tuomen ja Sarajärven (2009, 108-110) mukaan pelkistäminen on aineistolähtöisen sisällönanalyysin ensimmäinen vaihe. Toinen vaihe muodostuu klusteroinnista eli ryhmittelystä, jossa aineistosta etsitään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Samaa asiaa tarkoittavat käsitteet ryhmitellään luokaksi ja nimetään luokan sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Muodostin alkuperäisilmaisuista pelkistettyjä ilmauksia, jonka jälkeen muodostin niistä luokkia. Ryhmittelin samoihin asioihin viittaavat käsitteet kuormitustekijöiden, ongelmanratkaisukeinojen ja voimavaratekijöiden alle pienemmiksi luokiksi. Alaluokat vastasivat keskeisimmällä ja tiivistetyimmällä tavalla tutkimustehtävään. Pääluokat puolestaan muodostuivat tutkimustehtävän keskeisistä kysymyksistä. Tuomi ja Sarajärvi (2009, 111) määrittävät klusteroinnin olevan osa abstrahointiprosessia, jossa kielellisistä ilmauksista edetään teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. Abstrahointia jatketaan yhdistelemällä luokituksia niin kauan kuin se aineiston sisällön kannalta on mahdollista. Omassa prosessissani etenin pääasiassa pelkistettyjen ilmausten kautta pääluokkiin asti, koska sen enempää luokituksia ei tarvinnut tutkimuskysymyksieni kannalta tehdä. Esimerkkiä aineistoanalyysin prosessista voi tarkastella liitteestä 2.

5 Haastattelun tulokset

Jokainen tutkimukseen osallistunut varhaiskasvattaja koki kuormitustekijöitä lasten, huoltajien, työyhteisön ja muiden tilanteiden parissa. Jokainen varhaiskasvattaja löysi myös keinoja erilaisten tilanteiden ratkaisemiseksi. Kaikki myös kokivat, että erilaisiin tilanteisiin pystyy vaikuttamaan omalta osaltaan jollakin tavalla, vaikka kasvattajat nimesivät myös tilanteita, joihin he eivät kokeneet löytävänsä ratkaisua. Ongelmanratkaisukeinoja peilattiin haasteellisiin kokemuksiin lasten, huoltajien, työyhteisön ja muiden tilanteiden parissa. Haastateltavien vastauksista välittyi myös motivoivia työn voimavaroja. Heidän vastauksiaan ei kuitenkaan identifioida tarkkaan, jotta yksittäisiä varhaiskasvattajia ei tunnisteta. Varhaiskasvattajia ei nimetä edes peitenimillä yksityisyyden suojaamiseksi. Haastateltavien määrä oli pieni, joten sen vuoksi anonymiteetin kanssa vaadittiin erityistä varovaisuutta. Haastateltavien olennaiset kokemukset tulevat kokonaisuudessaan esiin seuraavasta tulosten tarkastelukuvioista. Kuvion jälkeen käsittelen tarkemmin tilanteisiin liittyviä tekijöitä.



5.1 Työn kuormittavat ja haastavat tilanteet

Lapset: Lapsiryhmän hallinta

Lasten parissa koetuiksi haasteiksi ja kuormitustekijöiksi koettiin erityisesti lapsiryhmän hallintaan liittyvät tilanteet. Pari varhaiskasvattajaa painotti erityislapsiin liittyviä haastavia tilanteita. Yksi kasvattaja kuvasi yleisellä tavalla sitä, kuinka ristiriitatilanteet ja konfliktitilanteet ja kykenemättömyys ymmärtää sääntöjä erityisesti erityislasten kohdalla kuormittivat. Toinen kasvattaja antoi myös konkreettisia esimerkkejä siitä, millaisia konfliktitilanteet voivat olla:

”No ehkä haastavimpia on tietty ollu erityislapset ja sellaset kenellä ei oo vielä tukia. Tietty se tuen hakemisen prosessi on aina tosi haastava ja pitkäkestonen ja on ollu fyysistä, voiko sanoa väkivaltaa, mutta on ollu lapsilta lyömistä ja puremista... on saattanu heitellä saksilla ja huitoo terävillä kepeillä.”

Kolmas kasvattaja koki haastavaksi kiivastuneesti ja tunnepohjaisesti käyttäytyvien lasten käytökseen reagoimisen, lasten ohjeiden vastaanottamiseen ja kiistatilanteisiin puuttumisen. Nämä aiheuttivat haasteita lapsiryhmän hallinnassa. Neljäs kasvattaja puolestaan nimesi lapsiryhmän hallintaan liittyviksi kuormitustekijöiksi erityisesti ylimääräisen melun ja levottomuuden.

Huoltajat: Vaikeudet huoltajien kohtaamisessa

Jokainen varhaiskasvattaja koki haasteelliseksi vaikeudet huoltajien kohtaamisessa. Tällaisia aiheuttivat esimerkiksi vanhemman sulkeutuneisuus, kontaktin puute vanhempaan, välinpitämättömiltä vaikuttavat vanhemmat ja vaisut ja mielenkiinnottomuutta osoittavat huoltajat.

”Vanhempaa ei kiinnosta eikä hän halua niinku keskustella tai kertoa omasta kotitilanteesta, vaikka siellä saattas olla jotain semmost mistä ois hyvä puhuu ja niinku tiedottaa meitä ni on semmost niinku vaikenemista ja sit tuntuu, et on niinku mielenkiinnottomuutta sitä omaa lastaan ja hänen tekemisiään kohtaan, niin sen kokee aika kuormittavana.”

”Mun mielestä ehkä haastavimpia on sellaset huoltajat, jotka ei puhu hirveesti ja tota vaikuttaa ehkä vähän sellasilta, että ei hirveesti kiinnosta, mitä päivän aikana on tapahtunu, et se on mun mielestä niinku vaikeinta ja haastavinta...”

Yksi kasvattajista kertoi kokemuksen, jonka hän oli kokenut kuormittavaksi sen vuoksi, ettei vanhempi esimerkiksi lasta hakiessaan ottanut kontaktia ja sanonut hänelle mitään. Häneen ei myöskään saanut helposti yhteyttä. Toinen kasvattaja koki, että haastavaa on erityisesti se, jos vanhempi ei kommentoi tai ole kuulevinaanakaan, mitä varhaiskasvattaja haluaa sanoa.

Huoltajat: Erilaiset käytännöt ja näkemykset

Eräs kasvattaja koki haasteelliseksi myös erilaisiin käytäntöihin ja näkemyksiin liittyviä asioita huoltajien parissa. Näitä aiheuttivat toimintatapojen kohtaamattomuus, erilaiset kasvatusnäkemykset ja kulttuurierot arvokysymyksissä.

”Jos on vaikka eri kulttuurissa jotain erilaisia käytäntöjä tai sääntöjä... pienikin fyysinen väkivalta on sallittua tai sitten isä on niin kuin perheen pää ja sillä äidillä ei oo sananvaltaa ja se voi näkyä sitten joissain keskusteluissakin, et ne on tosi hankalia tilanteita, et pitäis kuitenkin kunnioittaa sen perheen kulttuuria ja käytäntöjä, mut sit ne voi sotia aika paljon suomalaista tai sitten omaa arvomaailmaa vastaan ja että minne vetää rajaa, että milloin tehdään vaikka lastensuojeluilmoitus, että kuitenkin Suomessa ollaan niin sit täällä ei sais olla fyysistä väkivaltaa mut sit lapsi saattaki kertoa, että isä löi taas eilen...”

Kasvattaja koki kohtaamattomuutta esiintyvän myös erilaisissa huoltajien ja päiväkodin arkisissa käytännöissä ja kasvatusmalleissa, kuten nukuttamis- ja syömistilanteissa. Hänen mielestään oli myös välillä haasteellista toteuttaa perheiden toiveita sen vuoksi, ettei niitä välttämättä voinut toteuttaa ryhmätilanteissa.

Työyhteisö: Tulehtunut vuorovaikutus

Työyhteisöjen parissa nimettyjä haasteita olivat erityisesti tulehtuneeseen vuorovaikutukseen liittyvät tilanteet. Jokainen varhaiskasvattaja käsitteli vuorovaikutukseen liittyviä kuormitustekijöitä, joita olivat negatiivinen ilmapiiri, työyhteisön riidat, työtiimin toimimattomuus, työyhteisötaitojen ja palautteen puute, sääntöjen ja esimiehen ohjeiden noudattamattomuus.

”Jotenkin et ei neuvotella yhdessä ja sit joku sooloilee kauheesti, niin se on ehkä semmosta kuormittavaa, et jos niinku aattelee roolia esimiehenä, niin se jos ohjeita ei jostain syystä noudateta, niin se on myös tosi kuormittavaa.”

Yhden kasvattajan mukaan sääntöjä noudattamattomat työntekijät loivat negatiivista ilmapiiriä työpaikoille, joka välittyi työkavereiden lisäksi myös lapsille ja vanhemmille. Toinen kasvattaja koki, ettei hän pystyisi olemaan työyhteisössä, jossa riidat olisivat joka päiväisiä.

Työyhteisö: Erilaiset roolit, vahvuudet ja toimintatavat

Kaksi varhaiskasvattajaa käsitteli myös erilaisiin rooleihin ja toimintatapoihin liittyviä tekijöitä. Yksi heistä ajatteli, että oman roolin löytäminen uutena työntekijänä uudessa työyhteisössä voi olla vaikeaa. Toisen kasvattajan mukaan omat toimintatavat saattavat joskus olla ristiriidassa talon linjausten tai muiden työntekijöiden ja johtajan kanssa. Erilaiset persoonat ja toimintatavat voivat myös aiheuttaa haasteita.

”Tosi erilaiset persoonat... niin se voi vaikuttaa, että ei oo hyvä, että työtiimissä on liian erilaisia ihmisiä, mut toisaalta ei oo hyvä, että on samanlaisia, koska se toiminta on aina samanlaista ja kuitenkin sit erilaiset ihmiset näkee asiat eri lailla ja tekee eri lailla, mikä voi olla hyvä asia, mutta sit se helposti myös kääntyy itseään vastaan...”

Erilaisten vahvuuksien ja taitojen painottaminen saattoi olla haasteellista silloin, jos kasvattajat halusivat painottaa eri alueita, kuten toinen esimerkiksi musiikkia ja toinen luontokasvatusta. Tämä saattoi vaikuttaa tiimityöhön vahvasti ja negatiivisesti, mikäli työpaikassa ei ollut asiaan selkeää linjausta.

Muut tilanteet: Työn ulkopuolisen elämän kuormitus

Kaikki varhaiskasvattajat kokivat, että työn ulkopuolisen elämän kuormitustekijät vaikuttavat hyvinvointiin myös työpaikalla.

”Jos vapaa-ajalla ei voi hyvin, niin tietenki se vaikuttaa siihen keskittymiskykyyn ja miten läsnä sä oot lasten kanssa ja ihmissuhdetyössä kuitenkin aina... se on kuitenkin sellanen asia, joka näkyy ihmisessä, et jos ei voi hyvin, niin sit työntekokaan ei suju parhaimmalla tavalla.”

Yhden kasvattajan mukaan kotielämän asiat tulevat töihin mukaan ja näkyvät omassa olemuksessa ja jaksamisessa, vaikka siitä ei puhuttaisi. Toinen kasvattaja korosti, että työn ulkopuolisella elämällä on merkitystä työn fyysiseen ja henkiseen kuormittavuuteen. Kolmas kasvattaja mainitsi, että joskus hän on myös itse kuormittanut itseään murehtimalla työpaikan asioita kotona.

Muut tilanteet: Työnkuvaan liittymättömät tehtävät ja ajanpuute

Eräs kasvattaja näki, että myös lastenhoitajille ja lastentarhanopettajille kuulumattomat tehtävät, kuten siivoaminen, kuormittivat. Siivoaminen vei aikaa lasten parissa olemiselta.

5.2 Ongelmanratkaisu

Lapset: Tunteiden käsittely ja monipuolinen toiminta

Kolme varhaiskasvattajaa koki, että tunnetyöskentely auttaa haastavissa tilanteissa. Tunteiden ja toiminnan sanallistaminen koettiin tärkeiksi keinoiksi.

”No ehkä sellanen jatkuva toiminnan sanallistaminen ja tunnetaitojen harjoittelu ja kaveritaitojen harjoittelu eri keinoin et se voi tapahtua jumpassa tai draaman kautta tai tarinoissa...”

Yksi kasvattaja koki, että tilanteiden läpikäyminen esimerkiksi piirtämällä voi auttaa. Alan kirjallisuus, erilaiset mallit ja vaihtoehdot voivat myös palvella eri ikä- ja kehitysvaiheessa

olevia lapsia. Joissakin tilanteissa myös sanktiot ovat tehokas keino tahallisen ja toistuvan teon lopettamiseksi. Toisen kasvattajan mukaan pienempiä lapsia voi ohjeistaa muutamalla sanalla, mutta isompien lasten kanssa voidaan jo yhdessä käsitellä hankalia tilanteita keskustelemalla ryhmässä. Välillä joudutaan turvautumaan myös kiinnipitoon, jotta haastava tilanne saadaan rauhoitettua.

Lapset: Rauhallinen vuorovaikutus

Rauhallisuuden merkitys korostui myös parin varhaiskasvattajan haastatteluissa. Selkeä ohjaus oli yhteydessä rauhalliseen tapaan kohdata lapset.

”Semmonen tilanteen konkreettinen rauhoittaminen, että ei esimerkiksi vaan sano lapsille, että nyt olkaa hiljaa, että nyt riittää, vaan ohjaan heidät pienissä porukoissa jonkun konkreettisen tekemisen ääreen, niin sillä mä oon aina purkanu sellasta levottomuutta tai semmosta kuormitusta.”

Yhden kasvattajan mukaan sensitiivisyys, rauhallinen lähestymis- ja puhetapa sekä katsekontakti ovat auttaneet häntä parhaiten haastavissa tilanteissa.

Huoltajat: Huoltajien kunnioittaminen

Huoltajien kunnioittaminen on parin kasvattajan haastattelun perusteella tärkeää haastavissa tilanteissa. Yksi heistä totesi, että ensisijaisesti perheiden toiveita pyritään kuuntelemaan ja kunnioittamaan. Toisen haastateltavan mukaan vanhemmille tulee antaa myös tilaa ottaa etäisyyttä päiväkodin henkilökuntaan, mikäli he niin haluavat.

”Mä jotenkin aattelen, että vanhemmallakin on oikeus sitte, et myös olla vähän vähemmän meidän kans tekemisissä, et jotkut tavallaan ottaa tän semmosena, että lapsilla on hoitopaikka päivän ajan ja he maksaa siitä ja thats it.”

Toinen haastateltava korosti myös sitä, kuinka jotkut vanhemmat vaativat aikaa haastavien tilanteiden pohtimiseen. Kun vanhemmat ovat saaneet pohtia tilanteita rauhassa, tällöin varhaiskasvattaja voi palata niihin uudestaan.

Huoltajat: Huoltajien tiedottaminen

Yhden kasvattajan mukaan on tärkeää muistuttaa huoltajia päiväkodin aikatauluista, jotta välttyään esimerkiksi sellaiselta tilanteelta, jossa lasta ei haeta ajoissa. Mikäli sellainen tilanne tulee, on kuitenkin tärkeää, että vanhempi ilmoittaa siitä päiväkotiin. Toinen kasvattaja painotti, että on tärkeää käyttää erilaisia yhteydenpitokanavia vanhempaan varsinkin silloin, jos häneen on vaikeaa saada kontaktia päiväkotiin liittyvissä asioissa.

Työyhteisö: Säännöllinen kommunikointi ja tukeva yhteishenki

Kaikki varhaiskasvattajat kokivat, että säännölliset tapaamiset auttavat ennaltaehkäisemään tai ratkaisemaan haastavia tilanteita työyhteisössä. Yhden kasvattajan mukaan erilaiset mentoointiryhmät, työhyvinvointipäivät ja yhteiset tapahtumat voivat auttaa. Jokainen varhaiskasvattaja koki tiimipalaverit keskeiseksi ja tärkeäksi kokoontumismahdollisuudeksi.

”No mun mielestä tiimipalaverit on ehdoton, et siinä käydään läpitte ja jokainen sanoo... kertois niinku siitä omasta tilanteesta ja kertois sitte kans et henkilökohtasesta... mitä nyt haluaa kertoa, mut et sit työkaverit vois niinku auttaa...”

”Talon palaverit... et siellä saa tuoda avoimesti esille niitä haastavia tilanteita... jos talossa on joku mikä painaa omaa mieltä tai sit lasten kanssa tai jos omassa yksityiselämässä on jotain ja se ois tärkeätä tuoda myös tiimille esiin, et jos on vaikka omassa elämässä joku kuorittava tilanne, mikä vaikuttaa siihen työhön ja sit tietty siinä työtiimissä puhua ne keinot ja työtavat läpi, et kaikki toimis samalla tavalla ”

Kaksi varhaiskasvattajaa koki, että palautteen antaminen työyhteisössä on myös todella tärkeää. Toinen heistä ajatteli, että kaikki tarvitsevat palautetta. Mikäli sitä ei saa, silloin ei voi kehittyä. Kun sitä saa, pystyy kiinnittämään huomiota sellaisiin kohtiin, joita kannattaa vielä vahvistaa.

Kaikki varhaiskasvattajat kokivat työyhteisön tuen tärkeäksi. Yksi kasvattaja korosti erityisesti suoran ja rehellisen ilmapiirin merkitystä. Toisen kasvattajan mukaan empatian osoittaminen, ajan ja tilan antaminen työyhteisön jäsenille auttaa. Vaikka työyhteisössä ei tarvitse jakaa kaikkea, avoimuus voi kuitenkin lähentää työtiimiä.

”Jos tuntuu että on jotenki tosi semmonen herkkä mieli tai joku muu, niin sitte voidaan sopia et sä et oo niin paljon siinä niinku koko ajan tai ainakaan yksin... että siinä vallitsi semmonen tosi hyvä luottamuksen ilmapiiri, et vaikka kerto omille tiimikavereille, niin sit kukaan muu ei välttämättä tarvinnu tietää siitä siinä päiväkodissa, että se tuntu semmoselle, et se lisäs sitä tunnetta, että mä saan ja kelpaan ja riitän omana itsenäni täs työssä, et mun ei tarvii tulla minään niinku hiottuna pakettina täydellisenä tosta ovesta sisään ja olla joku viihdyttävä täällä kaiken päivää, et se tuntu hyvältä.”

Toinen kasvattaja näki, että on todella tärkeää pitää huolta myös siitä, ettei itse suostu huonoon kohteluun työpaikalla. On tärkeää vaatia, että ongelmakohtiin puututaan ja painottaa sitä, että jokaisella on oikeus työrauhaan.

Työyhteisö: Yhteisesti sovitut säännöt

Jokainen varhaiskasvattaja koki, että yhteisesti sovitut säännöt auttavat haastavien tilanteiden käsittelemisessä ja vaikuttavat työstä aiheutuvaan kuormitukseen.

”Justiinsa et on yhteiset toimintatavat, säännöt ja periaatteet ja johdonmukaisuus, et se näkyy kuitenkin lapsiryhmässä tosi selkeesti, että jos kaikki aikuiset ei toimi samalla tavalla, niin sit on asiat aika sekasin oman kokemuksen perusteella.”

”Kyllä yhteiset säännöt ja toimintatavat ja tietenkin varsinkin uusissa... kun tulee uus henkilö töihin tai on uus työyhteisö, ni mitä selkeemmät pelisäännöt on, ni sitä parempi työtuloskin siitä tulee ja se on vähemmän kuormittavaa.”

Eräs kasvattaja korosti, että joka syksy pitäisi kirjoittaa tiimisopimus, johon jokainen tiimi miettii pelisäännöt, joita tulisi arvioida säännöllisesti. Tämän myötä voitaisiin reflektoida sitä, mikä on toiminut ja mitä voisi parantaa.

Työyhteisö: Toimiva johtajuus

Kaikki varhaiskasvattajat kokivat myös toimivan johtajuuden roolin erittäin tärkeäksi. Yhden kasvattajan mukaan on tärkeää, että esimerkiksi työvuorojen suunnittelut järjestetään mahdollisimman toimivalla tavalla. Toinen kasvattaja korosti, että mikäli työntekijöillä tulee erimielisyyksiä, on tärkeää pystyä selvittämään se mahdollisimman nopeasti työntekijöiden kesken tai esimiehen kanssa.

”Mun mielestä johtaja on se henkilö kuitenkin, joka on vastuussa sit siitä, et kaikki toimii... pitäis sit niinku olla tietonen myös niinku asioiden merkityksestä ja sitte antaa sitä esimerkkiä, koska johtaja on kuitenkin se henkilö niinku kenen mukaan siellä loppujen lopuks toimitaan ja jos johtaja sit antaa vaik ohjeen, että annetaan palautetta, mut ei sit ite tee sitä, niin sit se on kyl tosi ristiriidassa sen kanssa, että ei sitä sit varmaan kukaan siellä tee... kyl jonkun pitää sitä esimerkkiä näyttää ja aloitteita tehdä.”

Eräs varhaiskasvattaja korosti myös sitä, että johtaja on vastuussa työtiimin toimivuudesta. Hänen mielestään johtajan rooli näyttäytyy siinä, jätetäänkö ristiriidat työntekijöiden ratkaistaviksi vai puuttuuko johtaja niihin välittömästi.

Muut tilanteet: Työn ulkopuolisesta elämästä huolehtiminen

Työn ulkopuolinen elämä näyttäytyi olevan parin varhaiskasvattajan haastattelun perusteella merkittävä työn kuormituksen vähentäjä, mikäli heillä oli mahdollisuus tehdä itselleen mieluisia asioita.

”Ehkä fyysisesti et pitää itsestään huolta, syö terveellisesti ja liikkuu ja varmasti mitä vanhemmaks tulee, niin kävis jossain hierojalla ja fysioterapeutilla, jos tarvii ja huolehtis itse siitä, että ei pääse mitään vakavempia esim. selkäongelmia tai nivelkipuja tai muita synty-mään ja sitte toisaalta henkiseen puoleen, niin ehkä terveelliset elämäntavat ja oma sosiaalinen elämä.”

”Pitää olla vastapainoks jotain semmosta, missä sä ajattelet jotain ihan muuta tai teet jotain muuta, et itellä se on ollu vähän vaihdellen aina, joko vaikka valokuvaus, lenkkeily tai jooga tai semmonen missä sä oot täysin niinku irti siitä, et sä joudut keskittyyn johonkin ihan muuhun...”

Yksi varhaiskasvattajista koki myös, että on tärkeää oppia rajaamaan omaa jaksamista. Toinen kasvattaja sai voimaa ja vertaistukea työn ulkopuolelta silloin, kun hän tapasi entisiä opiskelukavereita. Heidän kanssaan on pystynyt jakamaan varhaiskasvatustyöhön liittyviä kokemuksia ja keskustelemaan muiden tekemistä havainnoista.

Ratkaisemattomat tilanteet: Perhetilanteet

Kolme varhaiskasvattajaa toi esiin, että lasten perhetilanteisiin ja -oloihin ei voida vaikuttaa. Yksi heistä koki, että välillä tuli avuton olo, kun tiesi lapsen elävän haasteellisessa perheessä eikä lapseen liittyvään prosessiin voinut vaikuttaa. Lastensuojelutilanteeseen liittyvä prosessi on esimerkiksi melko pitkä ja siihen sisältyy paljon odottelua.

Ratkaisemattomat tilanteet: Resurssien puute

Yksi varhaiskasvattajista ajatteli, että on haastavaa toimia sellaisissa tilanteissa, joissa tapahtuu uhkaavia konflikteja ja varhaiskasvattaja on yksin useamman lapsen kanssa.

”On ollu tilanteita, et on ollu yksin iltavuorossa pihalla ja siinä on ollu vaikka viis lasta ja yks lapsista sitte jatkuvasti puree tai lyö tai potkii ja satuttaa muita ja aikuista ja sitte joutuu tekemään kiinnipidon ja sit saattaa tulla muita vanhempia siinä hakemaan ja muut lapset ihmettelee ja sit ku on yksin, niin se on ollu aika haastavaa sitten toimia.”

Toinen varhaiskasvattaja näki, etteivät työntekijät voi itse vaikuttaa siihen, kun heitä on liian vähän verrattuna lapsimäärään. Välillä haastavia tilanteita saattaa tulla monta kertaa saman päivän aikana, jolloin yksittäinen työntekijä ei välttämättä ehdi tekemään muuta kuin suojaamaan osaa lapsista toisten lapsien aggressiiviselta käytökseltä.

5.3 Työn voimavarat

Lapset: Lasten riemu ja kehitys

Kaksi varhaiskasvattajaa nosti esiin erityisesti lasten riemuun ja kehitykseen liittyviä asioita. Yksi heistä korosti, että lasten ilot, onnistumiset ja yhdessä tekeminen ovat työn voimavaroja. Toisen kasvattajan mielestä ehkä suurin voimavara liittyi siihen, että pystyi näkemään lasten ilon ja kehityksen arjen tilanteissa.

Huoltajat: Toimiva yhteistyö huoltajien parissa

Yhden varhaiskasvattajan mukaan mukavat vanhemmat ja kodin ja päiväkodin toimiva yhteistyö ovat voimavaroja.

Työyhteisö: Motivoiva työyhteisö

Jokainen varhaiskasvattaja koki toimivan työyhteisön olevan voimavara. Yksi kasvattaja painotti hyvien työkavereiden motivoivan silloin, kun kaikilla on suurin piirtein samat päämäärät. Toinen kasvattaja painotti myös sitä, että työyhteisö toimii voimavarana silloin, kun se toimii.

”No siis toimiva työtiimi on niinku kaiken avain, et jos se tiimi ei toimi, niin se koko työ ei toimi, et vaikka ois kuinka haastavia perheitä ja lapsia, ni jos se tiimi toimii, ni kyllä usein muutki asiat saa toimimaan.”

Eräs kasvattajista koki, että töihin on mukavaa tulla silloin, kun työtiimi toimii. Silloin itsellä säilyy rauhallinen olo, vaikka vaikeitakin tilanteita tulisi vastaan.

Muut tilanteet: Oman työn kehittäminen, arvostaminen ja rajaaminen

Omasta työpanoksesta huolehtiminen oli tärkeää varhaiskasvattajille. Yksi kasvattaja painotti työajan ja vapaa-ajan erottamista. Hänelle vapaa-ajan mielekäs tekeminen toimi voimavarana. Työasioista jäi helposti mieleen varsinkin lasten asiat, mikäli jotain oli sattunut. Ajatus-ten tyhjentäminen esimerkiksi liikunnan, harrastusten, kaverien, parisuhteen tai perheen avulla auttoivat. Toinen kasvattaja näki, että jatkokoulutusmahdollisuudet olivat työn voimavaroja. Hänen mielestään varhaiskasvatus oli kiinnostava ja innostava ala. Kolmas kasvattaja korosti sitä, kuinka lasten parissa toimimiseen ja omaan työpanokseen voi vaikuttaa. Hän koki tärkeäksi ajatuksen siitä, ettei työ ole ainoastaan päivähoitoa, vaan sen kautta muodostetaan merkittävä ja tärkeä suhde lapseen. Tämä toimi hänelle suurena voimavarana.

”Se on varmaan sitä semmosta, et toisaalta näkee sen oman työn merkityksen ehkä, että kun aatellaan, että se lapsi saattaa viettää vaikka 40 tai 50 tuntii mejän kanssa täällä joka viikko, niin se on tärkeätä, et täällä sitte taas hänellä on se turva ja niinku hänestä välitetään ja hän tietää sen.”

6 Johtopäätökset

Tutkielmani tavoitteena oli kartoittaa työhyvinvointia kuormittavia ja haasteellisia tilanteita lasten, huoltajien, työyhteisön ja muiden tilanteiden parissa. Niihin pyrittiin löytämään keinoja ongelmanratkaisunäkökulman kautta. Tutkimustehtävääni saatiin monipuolisesti vastauksia teemahaastattelun avulla. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi auttoi materiaalin jäsentämisessä, erittelyssä ja luokittelussa. Sen kautta nousi esiin olennaisimpia haastavia ja kuormittavia tilanteita, ongelmanratkaisukeinoja ja voimavaroja. Ennen haastatteluja olin ajatellut jättäväni työn voimavarojen tarkastelun pois, mutta aikaisempien tutkimusten ja haastattelun aikana oivalsin, kuinka tärkeässä osassa se on myös ongelmanratkaisun kannalta. Nähdäkseni työn voimavarat voidaan nähdä myös päämääränä. Mikäli varhaiskasvattaja kokee haastavia ja kuormittavia tilanteita, hän voi yrittää ongelmanratkaisukeinojen kautta vaikuttaa tilanteeseen. Tällöin esimerkiksi tulehtuneesta työyhteisöstä voi yhteisen rakentavan kommunikoinnin ja sääntöjen sopimisen jälkeen tulla voimaannuttava eli se voi muuttua työn voimavaraksi. Tuloksia tarkastellessani huomasin, että myös ongelmanratkaisukeinot voidaan itsessään nähdä voimavaraksi.

Ajattelin, että oman tutkielmani kannalta oli tarpeellista keskittyä työn kuormitustilanteiden ja voimavarojen lisäksi aiheeseeni ongelmanratkaisukäsitteen kautta, koska sen avulla haastaviin ja kuormittaviin tilanteisiin voidaan yrittää vaikuttaa ratkaisevasti. Tällöin myös työhyvinvointi voi vahvistua. Aikaisemmissa tutkimuksissa, kuten Gummerruksen ja Kajakulman (2015) ja Pekkarisen (2013) tutkimuksissa, lastentarhanopettajien ja päiväkodin kasvatushenkilöstön työhyvinvointia on tarkasteltu nimenomaan kuormitus- ja voimavarakelijöiden kautta. Omissa tutkimustuloksissani oli paljon yhtäläisyyksiä heidän tutkimustulostensa kanssa. Työyhteisön ristiriidat, erilaiset perheet, erityislapset ja tuen tarpeen lapset nousivat keskeisiksi samankaltaisiksi kuormitustekijöiden tuloksiksi Gummerruksen ja Kajakulman (2015, 34) tutkimustulosten rinnalle. Pekkarisen (2013, 58) tutkimuksen kanssa yhtäläisiä kuormitustekijöitä olivat erityisesti vähäiset resurssit ja ajanpuute. Omassa tutkielmassani varhaiskasvattajat mainitsivat myös huonoon työilmapiiriin, lasten vanhempien yhteydenpitoon ja välinpitämättömiltä vaikuttaviin vanhempiin liittyviä tekijöitä, jotka kuormittivat työhyvinvointia. Nämä nousivat resurssipulan lisäksi esiin myös Oulasmaan ja Riihosen (2013, 6, 17, 47) Väestöliiton ammattikasvattajille suunnatusta kyselyssä, jossa kuormitustekijät koskettivat päiväkotien lisäksi myös muita varhaiskasvatusta tarjoavia työyhteisöjä ja peruskoulua.

Aikaisemmin tehdyissä tutkimuksissa nousi esiin myös sellaisia tekijöitä, jotka eivät selkeästi nousseet esiin omista tutkimustuloksistani. Gummerruksen ja Kajakulman (2015, 39-41) tuloksissa mainittiin kuormittaviksi tekijöiksi lastentarhanopettajan pedagoginen vastuu lapsiryhmän toiminnasta, työn kasvaneet vaatimukset, tietotekniikan lisääntyminen ja ammattialan vähäinen arvostus yhteiskunnassa, mikä näkyy erityisesti palkkauksessa. Oulasmaa ja Riihonen

(2013, 93) korostavat myös, että kasvatusalan ammattilaiset ovat turhautuneita tilanteeseen, jossa he kokevat itsensä aliarvostetuiksi ja väsyvät, kun arki on kaaosta ja selviytymistä. Edeltävät tekijät ovat nähdäkseni olennaisia ja ajankohtaisia myös tällä hetkellä. Ne eivät nouseet omista tutkimustuloksistani esiin todennäköisesti sen vuoksi, ettei niitä oltu teemoiteltu tutkimuskysymysten sisään erikseen. Tutkimuskysymysten teemat kuitenkin ohjasivat olennaisella tavalla toteuttamiani haastatteluja.

Oli mielenkiintoista huomata, että omista tutkimustuloksissani oman osaamisen kehittäminen nähtiin voimavarana, kun taas Gummerruksen ja Kajakulman (2015, 34, 41) tuloksissa jatkuva oman osaamisen kehittäminen koettiin kuormittavana tekijänä. Koposen ja Silvosen (2016, 48) tutkimustuloksissa omaan ammatillisuuteen liittyvä kehittävä koulutus koettiin monella tapaa voimavaroja ja motivaatiota lisäävänä, koska siitä sai intoa ja uusia ideoita työhön. Koulutusten ei koettu olevan hyödyllisiä silloin, jos niiden ajaksi ei saatu sijaista tai osallistujat valittiin väärin perustein. Koulutusten tuomat vaatimukset saatettiin kokea myös työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi. Jos koko talon tai organisaation kehityshankkeeseen saatiin keskittyä rauhassa, tällöin ne koettiin työssäjaksamista vahvistaviksi. Nähdäkseni oman osaamiseen kehittämiseen voi vaikuttaa edeltävien tekijöiden lisäksi myös työntekijän asenne ja se, millä tavalla kehittymiseen motivoidaan ja mitä yksittäiseltä työntekijältä vaaditaan. Työntekijän sisäinen motivaatio kehittymiseen vaikutti omista tutkimustuloksissani olevan vahvasti yhteydessä siihen, että työntekijä koki oman työn kehittämisen voimavaraksi.

Gummerruksen ja Kajakulman (2015, 2) ja Pekkarisen (2013, 3) tutkimuksen mukaan olennaisia yhteiseksi koettuja voimavaroja olivat lapset ja toimiva työyhteisö. Nämä lukeutuivat voimavaroiksi myös Leinosen (2011, 2) tutkimuksessa. Toimiva työyhteisö lukeutui myös oman tutkielmani perusteella merkitykselliseksi voimavaraksi, kuten myös lasten riemun ja kehityksen seuraaminen. Riihosen (2013, 89-91) mukaan Väestöliiton tutkimuksessa nousivat esiin esimiehen ja työkavereiden tuen merkitys. Ulkopuolinen apu koettiin myös tärkeänä työssä jaksamisen kannalta. Vapaa-ajan lepo, rentoutuminen ja harrastukset olivat myös merkittäviä asioita. Nämä korostuivat ongelmanratkaisukeinoina ja voimavaroina myös omassa tutkielmassani. Työn ulkopuolisesta elämästä huolehtiminen oli tärkeää, jotta varhaiskasvattajat jaksivat tehdä varsinaista työtä.

Koposen ja Silvosen (2016) tutkimus työkäytäntöjen yhteydestä lastentarhanopettajien työhyvinvointiin sivuaa melko vahvasti oman tutkielmani ongelmanratkaisunäkökulman suhdetta varhaiskasvattajien työn haastaviin ja kuormittaviin tilanteisiin. Heidän (2016, 2) tutkimuksessaan korostettiin myös tukevan ilmapiirin ja esimiehen arvostavan toiminnan merkitystä työhyvinvointia vahvistavina tekijöinä. Näiden lisäksi työn organisoiminen, suunnittelun ja neuvottelun todettiin vähentävän työntekijän stressiä. Nämä olivat tärkeitä ongelmanratkaisukeinoja haastavien ja kuormittavien tilanteiden ehkäisemiseksi myös omassa tutkielmassani. Tutkielmani tuloksissa kuitenkin ilmeni, että varhaiskasvattajat kokivat kuormitusta siitä,

etteivät he voineet vaikuttaa lasten perheoloihin. Cantell (2000, 203) korosti sitä, kuinka tärkeää on, että kasvattaja voi pysyä roolissaan ja hyväksyä sen, ettei hänen tarvitse ratkaista kaikkia perheen haasteita. Jos kodeissa on uupumista, auttamisvastuu on silloin sosiaali- ja terveystoimella, eikä yksittäisen kasvattajan vastuulla.

Cantellin ratkaisevaan vuorovaikutukseen liittyvien teosten (2010) ja (2011) aikaisemmin mainitsemani esimerkit (katso sivut 11-12) nousivat vahvasti esiin omista tutkimustuloksistani. Vuorovaikutus vaikutti nimenomaan olemaan suurin haaste silloin, kun se ei toiminut, niin lasten, huoltajien kuin työyhteisönkin parissa. Silloin kun se toimi, se oli puolestaan voimavarana. Vuorovaikutuksen haasteet tulevat esiin myös Rauramon (2012, 15-16) työhyvinvoinnin portaista. Mikäli työyhteisössä on esimerkiksi uhka- ja väkivaltatilanteita ja ratkaisemattomia ristiriitoja, se on yhteydessä työntekijän turvallisuuteen. Jos työyhteisössä on ilmapiiri- ja johtamishaasteita, se vaikuttaa yhteisöllisyyteen. Tällaiset tilanteet olivat vahvasti esillä myös haastateltavieni varhaiskasvattajien haastavissa ja kuormittavissa kokemuksissa. Turvallisuus ja yhteisöllisyys kärsi silloin, jos vuorovaikutus ei ollut kunnossa. Kun nämä osa-alueet toimivat, tällöin myös työhyvinvointi vahvistui. Varhaiskasvattajat painottivat yhteisiä toimintatapoja ja yhteishenkeä lisääviä toimia, joita korostaa myös Rauramon työhyvinvoinnin portaat -mallin (2013, 15) yhteisöllisyyden porras. Työhyvinvoinnin portaiden ensimmäinen askel on kuitenkin terveys, jonka päälle kaikki muu rakentuu. Siihen liittyy virikkeellinen vapaa-aika ja terveelliset elämäntavat. Nähdäkseni onkin syytä kiinnittää huomiota siihen, kuinka tärkeässä osassa työn ulkopuolisen elämän osuus on työntekijän hyvinvoinnin kannalta. Tutkielmassani varhaiskasvattajat painottivat fyysisestä jaksamisesta, terveellisistä elämäntavoista ja harrastuksista huolehtimista, jotta omasta työstään pääsee myös irrottautumaan. Yksi varhaiskasvattajista koki, että varhaiskasvattajan työ on henkisesti ja fyysisesti todella kuormittavaa.

Omassa tutkielmassani korostui, kuinka kuormittavaa työ voi olla työhyvinvoinnin eri osa-alueilla. Virolainen (2012, 17-18) painottaa, että työn fyysisiin olosuhteisiin liittyy esimerkiksi työpaikan melu ja psyykkiseen osa-alueeseen stressi, työpaineet ja työilmapiiri. Eräs kasvattaja esimerkiksi koki, että lapsiin liittyviin kuormitustekijöihin liittyi vahvasti melu ja levottomuus. Kaikki varhaiskasvattajat kokivat ilmapiirin olevan merkityksellinen osa työhyvinvointia. Sen merkitys näkyi erityisesti työyhteisössä. Virolainen (2012, 26-27) erottaa psyykkisestä osa-alueesta henkisen hyvinvoinnin, joka on yhteydessä omiin ja työorganisaation arvoihin. Kun arvot eivät ole ristiriidassa ja työn koetaan olevan yhteiskunnallisesti merkittävää, se edesauttaa henkistä työhyvinvointia. Henkistä hyvinvointia rakentaa myös työyhteisön arvostava toiminta ja asiakkaiden kohtelu sekä yhteisöllisyys työyhteisön, asiakkaiden ja muiden edustajien kesken. Omassa tutkielmassani varhaiskasvattajat kokivat kunnioittavan ja arvostavan toiminnan olevan merkittävää työyhteisön, huoltajien ja lasten parissa. Nähdäkseni tähän voidaan sisällyttää rauhallinen suhtautuminen lapsiin ja empaattinen ja avoin kohtaaminen työyhteisössä, jotka kävivät ilmi tutkimustuloksistani. Henkisessä hyvinvoinnissa korostuu

myös yhteisöllisyys, joka on olennaisena osana ja kolmantena portaana myös Rauramon (2013, 15) mallissa. Yhteisöllisyyteen liittyy vahvasti myös Virolaisen (2012, 24) määrittelemä sosiaalisen työhyvinvoinnin osa-alue, jossa työntekijöiden välit toimivat ja sosiaalinen kanssakäymisen rakentaa positiivista ilmapiiriä.

Vaikka tutkimustuloksissani esiintyi niin fyysiseen, psyykkiseen, henkiseen kuin sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyviä kuormitustekijöitä, keskeiseksi yhtäläisyydeksi eri osa-alueiden välillä nousi yhteisöllisyys. Kun vuorovaikutus oli toimivaa lasten, huoltajien, työyhteisöjen ja muiden tilanteiden parissa, tämä rakensi yhteisöllisyyttä. Varhaiskasvattajat korostivat erityisesti työyhteisöön liittyvää rakentavaa yhteisöllisyyttä, joka näkyi säännöllisenä kommunikointina. Yksi kasvattaja painotti toimivan työyhteisön olevan motivaatiotekijä. Toinen kasvattaja korosti työyhteisön olevan voimavara, jos se toimi. Mikäli se ei toiminut, se oli kuormitustekijä. Kolmas kasvattaja näki, että vaikeistakin tilanteista voi selvitä hyvien työkaverien avulla. Neljännen kasvattajan mukaan toimiva työtiimi oli kaiken lähtökohta. Jos se ei toiminut, työ ei toiminut. Varhaiskasvatustyö on tiimityötä, joten ei ole yllättävää, että varhaiskasvattajien kokemuksissa tiimin merkitys korostuu. Tuen merkitys on myös keskeisessä osassa. Kun haastavia ja kuormittavia tilanteita on mahdollista jakaa turvallisessa ilmapiirissä, se myös lisää työhyvinvointia.

6.1 Pohdinta

Oman oppimiseni kannalta oli oleellista keskittyä tutkimaan työhyvinvointia kuormittavia ja vahvistavia tekijöitä, jotta niihin pystyy tulevaisuudessa varautumaan ja vaikuttamaan. Tutkielmani kautta huomasin myös, että vaikka työntekijät nimesivät monia samoja asioita kuormittaviksi ja vahvistaviksi, he kokivat joidenkin asioiden kuormituksen ja vahvistavan vaikutuksen eri tavoin. Jokaisella on oma yksilöllinen kokemuksensa, joka on tärkeää ottaa huomioon. Kuvasin tutkimustuloksissani erityisesti useamman varhaiskasvattajan kohdalla toistuneita samankaltaisia ajatuksia, mutta esittelin myös yksittäisten varhaiskasvattajien kokemuksia, mikäli ne olivat tutkimuksen kannalta keskeisiä ja ajankohtaisia. Mediassa esiintynyt varhaiskasvattajien kokema kiire, resurssipula ja uupumus nousivat esiin myös tästä tutkielmasta.

Oivalsin tutkielmani myötä sen, että työkäytäntöihin on syytä kiinnittää paljon huomiota, koska niiden avulla työympäristöön ja työn sujuvuuteen voidaan vaikuttaa. Kun työntekijöiden kokemuksiin ja hyvinvointiin panostetaan, tällöin työntekijöiden vaihtuvuus voi olla vähäisempää. Haastattelujen analysoimisen jälkeen huomasin, kuinka merkittävänä tekijänä varhaiskasvattajat pitävät toimivaa työtiimiä, esimiestaitoja ja työyhteisöä. Hyvä perehdytys, yhdessä sovitut toimintatavat ja arvostava kohtaaminen nousivat nähdäkseni tärkeimmiksi lähtökohdiksi varhaiskasvattajien työlle, koska ne jäsensivät tiimityöskentelyä. Onkin tärkeää rohkaista varhaiskasvattajia löytämään itse keinoja haastavien tilanteiden ratkaisemiseen. Tällainen toiminta voi olla voimaannuttavaa. Organisaation ja yhteiskunnan näkökulmasta tulisi

puolestaan tarkastella sitä, tarjotaanko niiden kautta hyvät puitteet tällaiselle toiminnalle. Mahdollistavatko ne voimaantumisen vai rajoittavatko ne sitä? Tarjotaanko työntekijöille tarvittavaa apua haastavien tilanteiden ratkaisemiseen esimerkiksi erilaisten koulutusten ja työnohjauksen muodossa? Kunnioitetaanko työntekijöiden vahvuuksia? Annettaanko heille aikaa palautumiseen ja kehittymiseen, jotta he jaksavat työssään? Uskon, että esimerkiksi säännölliset, porrastetut tauot ja suunnitteluajat auttavat työntekijöitä jaksamaan työssään paremmin. Ne myös motivoivat työntekijöitä tavoitteelliseen toimintaan, joka oman kokemukseni mukaan myös ennaltaehkäisee esimerkiksi lasten turhautumisesta syntyviä konfliktitilanteita.

On myös erityisen tärkeää keskittyä siihen, että jokainen työntekijä käsittelee yksilöllisellä tasolla omaa rooliaan ja asennettaan työyhteisössä. Millä tavalla siihen voidaan vaikuttaa niin, että jokaisella olisi mahdollisimman hyvä olla? Yksilön ja edellä mainitsemani organisaation panos liittyvät vahvasti myös Rauramon (2012, 15) työhyvinvoinnin portaiden malliin, jossa jokaisella portaalla pohditaan sitä, millä tavalla yksilö ja organisaatio voivat vaikuttaa työhyvinvoinnin vahvistamiseen. Nähdäkseni tähän yhdistyy ajatus myös siitä, että yksilö, organisaatio ja yhteiskunta muodostavat systeemin, jonka jokainen osa vaikuttaa toisiinsa. Jokainen voi vaikuttaa omalta osaltaan työtiimin toimivuuteen ja ympärillä olevien ihmisten viihtyvyyteen, mutta on tärkeää tunnistaa myös omat rajansa. Jos niitä ei tunnista, silloin voi uupua. Tämän vuoksi on tärkeää, että työtiimissä kannustetaan ja rohkaistaan toisia avoimeen keskusteluun ja vuorovaikutukseen. Jokaisella tulisi olla mahdollisuus turvalliseen tukeen ja jakamiseen, on kyse sitten hoitajasta, opettajasta tai esimiehestä.

Kuormittavien tekijöiden syitä on myös tärkeää pohtia. Mikä johtaa siihen, että kuormittavia ja haastavia tilanteita syntyy? Jos työntekijä esimerkiksi toimii ajattelemattomasti muita kollegoja kohtaan, on tärkeää selvittää, mistä käytös johtuu. Asiaa voidaan käydä yhdessä läpi työtiimin ja esimiehen kanssa. On toki ymmärrettävää, että jokainen saa jakaa työyhteisössä sen verran, mikä itsestä tuntuu hyvältä, mutta jos kuormitus näyttäytyy työyhteisössä esimerkiksi epäasiallisena käytöksenä, siihen tulee puuttua. Varhaisella puuttumisella voidaan ennaltaehkäistä uupumista. Uupumisen vaikutukset tulevat kalliiksi myös yhteiskunnalle. Tämä liittyy myös Sosiaali- ja terveysministeriön (2018) ajatukseen siitä, kuinka työhyvinvointi on vahvistuessaan yhteydessä sairauspoissaolojen vähenemiseen. Virolainen (2012, 11-12) liittyy yhteiskunnan tehtäväksi työn tuottavuuden, työssä osaamisen, kansalaisten terveyden ja oppimisen tukemisen vahvistamisen, minkä päättelen olevan yhteydessä myös Varhaiskasvatuslain (19.1.1973/36, 2§) määritelmään jokaisen lapsen iän ja kehityksen mukaisen kokonaisvaltaisen kasvun, kehityksen, terveyden ja hyvinvoinnin edistämisestä. Nähdäkseni tähän määritelmään perustuu myös laadukas varhaiskasvatus. Jos työntekijöiden hyvinvoinnista, terveydestä ja tukemisesta ei pidetä tarpeeksi huolta, miten silloin voidaan toteuttaa laadukasta varhaiskasvatusta?

6.2 Varhaiskasvattajien ja muskariopettajien samankaltaiset kokemukset

Tässä osiossa käsittelemme tarkemmin varhaiskasvattajien ja muskariopettajien eli varhaisiän musiikinopettajien samankaltaisia kokemuksia. Peilaan tässä opinnäytetyön lisäosassa nousseiden varhaiskasvattajien kokemusten tulosten yhtäläisyyksiä aikaisemmin toteuttamani Lahden ammattikorkeakoulun (Mäkipelto 2014) opinnäytetyön tuloksiin muskariopettajien haastavista työn kokemuksista. Yhtäläisyyksiä löytyi yllättävän paljon, vaikka kyseessä on kaksi eri alan ammattilaista. Kumpikin ammattiryhmä toimii kuitenkin varhaiskasvatuksen parissa, joten on ymmärrettävää, että myös samankaltaisia kokemuksia löytyi. Muskariopettajien (varhaisiän musiikinopettajien) ja varhaiskasvattajien työssä korostuu pedagoginen kasvatuksen, kehityksen ja oppimisen näkökulma. Varhaiskasvattajat toimivat kokonaisvaltaisesti usein saman päiväkodin ja ryhmän parissa lasten arjessa. Muskariopettajat puolestaan opettavat yleensä samaa lapsiryhmää kerran viikossa yhden tuokion ajan, mutta heillä on tyypillisesti monia ikätason ryhmiä ja opetuspaikkoja yhden työviikon aikana. Kumpikin ammattiryhmä toteuttaa ikätasolle soveltuvaa tavoitteellista luovaa toimintaa.

Varhaisiän musiikinopettajien toiminta painottuu 0-8-vuotiaiden lasten musiikkikasvatukseen (Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2018). Varhaisiän musiikkikasvatuksessa keskitytään erityisesti musiikin kokonaisvaltaiseen kokemiseen erilaisten työtapojen ja sen kautta tapahtuvan pedagogiikan kautta, kun taas varhaiskasvatuksessa pedagogiikka nivoutuu erilaisten toimintatuokioiden lisäksi arjen tilanteisiin, kuten pukemiseen ja syömiseen. Varhaiskasvatuksessa huolehditaan lapsen emotionaalisen, sosiaalisen, kognitiivisen ja motorisen kehityksen kokonaisvaltaisesta edistämisestä (Zimmer 2001, 103 - 104). Varhaisiän musiikkikasvatuksen tavoitteena on myös lapsen emotionaalisen, sosiaalisen, kognitiivisen ja motorisen kehityksen tukeminen (Musiikinopetus Suomessa 2007). Kummankin ammattiryhmän edustajat toimivat eri ikäisten lapsiryhmien parissa kohdaten monenlaisia huoltajia ja työympäristöjä. Näissä vuorovaikutustilanteissa syntyy erilaisia tilanteita, jotka aiheuttavat kuormitusta tai vahvistavat työntekijöiden hyvinvointia. Varhaiskasvatuksen (varhaiskasvattajat) ja taiteen perusopetuksen (muskariopettajat/varhaisiän musiikinopettajat) kentällä työskentelevät voivat löytää kokemuksistaan yhtymäkohtia.

Oman tutkimukseni perusteella muskariopettajat ja varhaiskasvattajat kokivat erityisesti lapsiin liittyvissä tilanteissa samankaltaisia kuormittavuus- ja voimavaratekijöitä. Lapsiryhmän hallintaan liittyvät tilanteet aiheuttivat erityisesti haasteita. Erityislasten vaikutus toimintaan nousi selkeästi esiin niin varhaiskasvattajien kuin muskariopettajienkin vastauksista. Varhaiskasvattajien kokemuksissa näkyi, että kuormitusta oli erityisesti silloin, mikäli lapsi ei kyennyt ymmärtämään sääntöjä tai vastaanottamaan ohjeita. Muutamat muskariopettajat näkivät, että rajojen asettaminen lapsille oli välillä hankalaa, mikäli niitä ei välttämättä kotona ollut. Eräs muskariopettaja koki esimerkiksi lapsiryhmän levottomuuden vievän energiaa. Yksi varhaiskasvattaja koki levottomuuden myös kuormittavaksi tekijäksi. Kummassakin

ammattiryhmässä koettiin, että lasten riemu on merkittävä voimavara. Varhaiskasvattajien ja muskariopettajien keskuudessa koettiin myös, että haastaviin tilanteisiin voidaan vaikuttaa ratkaisevasti erilaisten menetelmien avulla ja lasten kanssa yhdessä keskustelemalla.

Huoltajiin liittyviä samankaltaisia kokemuksia olivat huoltajien kohtaamiseen liittyvät tilanteet. Erityisesti nuoret muskariopettajat kokivat varhaiskasvattajien tavoin haasteelliseksi sen, mikäli vanhemmat osoittivat mielenkiinnostomuutta toimintaa kohtaan tai eivät kertooneet lapsen kannalta oleellisia taustatietoja kasvattajille. Haastavasti käyttäytyvät vanhemmat koettiin myös yhtäläiseksi kuormitustekijäksi. Huoltajien tiedottaminen ja heidän kanssaan keskusteleminen ovat kummankin ammattiryhmän mukaan tärkeitä ongelmanratkaisukeinoja. Työyhteisöön liittyviä yhtäläisiä haasteita oli vastauksien perusteella vähemmän, mikä osaltaan voi viitata siihen, että työtä tehdään eri tavoin. Lastentarhanopettajat työskentelevät lastenhoitajien kanssa tiimeissä, kun taas muskariopettajat toimivat pääosin yksin. He suunnittelevat ja toteuttavat toimintaa suurimmaksi osaksi itsenäisesti. Työyhteisön parissa koetuista hankalista tilanteista esille nousi kuitenkin periaatteiden, sääntöjen ja toimintatapojen merkitys. Jos perehdytys oli heikkoa ja säännöt olivat epäselviä, tämä aiheutti kuormitusta niin varhaiskasvattajissa kuin muskariopettajissakin. Työkavereiden tuki koettiin myös tärkeäksi kummassakin ammattiryhmässä.

Nähdäkseni kummassakin ammattiryhmässä korostuu vuorovaikutustilanteisiin liittyvät haasteet. Työ on ihmissuhdepainotteista. Vartiovaaran (1996, 43, 79) mukaan ihmissuhdealoilla työskentelevillä on erityisesti suuri riski kokea työuupumusta, koska työtä tehdään oman persoonallisuuden ja henkisten ominaisuuksien kautta. Kuormitus voi olla emotionaalista ja liittyä vaikeisiin ihmissuhdetilanteisiin. Väänäsen (2015, 36) tutkimuksen perusteella vuorovaihteellinen työ voidaan kokea kuormittavaksi silloin, kun ihmiskontaktit jäävät pinnallisiksi ja näennäisiksi. Omassa tutkielmassani haasteita koettiin varhaiskasvattajien ja muskariopettajien kohdalla varsinkin sellaisissa tilanteissa, joissa toiseen tai toisiin osapuoliin ei saatu toivottua kontaktia. Näihin lukeutuivat esimerkiksi lasten ja huoltajien tavoittamiseen liittyvät haasteet. Tällöin ammattilaiset voivat myös kokea, että ihmissuhde jää pinnalliseksi, eikä toivottua yhteisöllisyyden kokemusta synny. Tämän vuoksi olisikin tärkeää, että kummallakin ammattiryhmällä olisi mahdollisuus käsitellä haastavia tilanteita ja tunteita.

Uskon, että ammattiryhmän sisäisen toiminnan lisäksi yhteisestä työnohjauksesta ja tapahtumista on hyötyä eri ammattiryhmille. Eri alojen ammattilaiset voivat oppia toistensa kokemuksista ja saada uusia näkökulmia siihen, millaisia haasteita voi tulla vastaan erilaisissa ympäristöissä. Tällöin he saavat myös uutta tietoa eri alojen, kuten sosiaali-, kasvatustapahtumien, työkentästä. Perheet myös käyttävät monipuolisesti näiden alojen palveluita, joten ammattilaisilla vahvistuisi todennäköisesti myös perheiden ymmärrys. Moniammatilliset tapaamiset rakentavat yhteisöllisyyttä myös eri alojen välillä. Eräs varhaiskasvattaja totesi haastattelussa, että päiväkodin yhteisten tapahtumien järjestäminen vahvistaa me-henkeä.

Se voisi vahvistua enemmän myös sosiaalialan, kasvatustieteen ja kulttuurialan tekijöillä yhteisen tekemisen ja kokemusten jakamisen kautta.

6.3 Eettisyys, luotettavuus ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkielmani alkuvaiheista alkaen selvitin yhteistyökumppanilleni ja haastateltaville tutkimukseni sisältöä ja tarkoitusta. Lähetin sähköpostilla etukäteen haastatteluun liittyvät kysymykset ja kuvasin tutkimustehtäväni sisältöä, jotta varhaiskasvattajat pystyivät valmistautumaan ja pohtimaan kysymyksiä ennen varsinaista haastattelua. Teimme myös opinnäytetyöhön liittyvän sopimuksen, jossa sitoudutaan noudattamaan tutkimuseettisiä periaatteita. Hirsijärvi ja Hurme (2000, 20) toteavat, että ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa mainitaan tärkeimpinä eettisinä periaatteina usein informaation perustuva suostumus, luottamuksellisuus, seuraukset ja yksityisyys. Tutkielmaani liittyvässä informaatiossa suojelin haastateltavia tunnistettavuudelta ja säilytin heidän yksityisyytensä. En myöskään maininnut tutkimukseeni osallistuneen päiväkodin nimeä. Norlandia päiväkotiverkoston päiväkoteja on ympäri Suomen todella paljon, joten tutkimuksestani on mahdollista saada selville päiväkotityöntekijöiden henkilöllisyyttä. Vältin myös käyttämästä sellaisia lainauksia, jotka olisivat selkeästi viitanneet tiettyyn henkilöön.

Lähetin tutkielmani luettavaksi myös yhteistyökumppanini työelämän edustajalle, jonka mukaan tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys toteutuivat tarkoituksenmukaisella tavalla. Tutkielmastani annettiin rakentavaa palautetta myös muiden Norlandia päiväkotien työntekijöiden toimesta, minkä pohjalta tein muutoksia ennen opinnäytetyön lisäosan varsinaista julkaisemista. Yhteistyökumppanini taholta arvioitiin, että tutkielmani tulokset olivat hyödyllisiä. Tutkielmani tulokset olivat samansuuntaisia myös yhteistyökumppanini toteuttamien selvitysten kanssa, joissa käsiteltiin eri yksikköjen työntekijöiden työhyvinvointiin liittyviä kokemuksia. Yhteistyökumppanini oli tiiviisti mukana opinnäytetyön lisäosan valmistumisprosessissa. Tutkielman tuloksia voidaan silti hyödyntää myös prosessin ulkopuolella.

Kuvasin tutkimusprosessini vaiheita tarkkaan, jotta sitä pystytään seuraamaan mahdollisimman totuudenmukaisella tavalla. Määrittelin selkeästi tutkimustehtävän, rajaukset ja menetelmät. Hirsijärven ja Hurmeen (2000, 185) mukaan haastatteluaineiston luotettavuus riippuu sen laadusta. Jos esimerkiksi haastattelun tallenteiden kuuluvuus on huono, litterointi muuttaa sääntöjä eri vaiheissa ja luokittelu on sattumanvaraista, tällöin haastatteluaineistoa ei voida käsitellä luotettavana. Tarkistin omissa haastatteluissani tallenteiden kuuluvuuden, litteroin koko aineiston samoilla säännöillä ja käytin luokittelussa aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Analyysin avulla luodaan selkeyttä aineistoon, jotta tutkimusmateriaalista voidaan tehdä luotettavia johtopäätöksiä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108). Analyysiprosessini oli johdonmukaista, koska sitä ohjasi teoriaan perustuva analyysitapa.

Tutkielmani otanta oli pieni, joten yleistettäviä johtopäätöksiä varhaiskasvattajien työhyvinvointia kuormittavista tekijöistä ei voida vetää. Kyselytutkimuksen avulla oltaisiin voitu saada laajemmin tietoa erilaisista työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä. Tutkielmani tuloksissa oli kuitenkin paljon yhtäläisyyksiä aikaisempien tutkimustulosten kanssa, mikä osaltaan vahvistaa tutkimukseni luotettavuutta. Kylmä ja Juvakka (2007, 79-80) toteavat, että laadullisen tutkimuksen yhteydessä ei ole mielekäästä keskustella tulosten tilastollisesta yleistettävyydestä, vaan tarkoituksena on ennemminkin ymmärtää sitä todellisuutta, jonka tutkimukseen osallistujat jakavat. Laadullisen tutkimuksen tuotettu tieto on arvioitava suhteessa siihen ympäristöön, kulttuuriin ja yhteisöön, mistä se on peräisin. Nähdäkseni opinnäytetyöni lisäosassa onnistuttiin kuvaamaan monipuolisella tavalla varhaiskasvattajien jakamaa todellisuutta työhyvinvoinnista varhaiskasvatukseen liittyvissä työyhteisöissä ja ympäristöissä.

Tulevaisuudessa voitaisiin tutkia enemmän varhaiskasvattajien työn ulkopuolisten tekijöiden vaikutusta varhaiskasvattajien työhyvinvointiin. Työn ulkopuolinen elämä ja vapaa-aika nousivat useamman kerran esiin omassa ja aikaisempien tutkimusten tutkimustuloksissa. Tutkimuskysymykset voitaisiin teemoitella esimerkiksi elämäntilanteeseen, harrastuksiin ja terveyteen liittyviksi, jolloin voitaisiin saada selville, millaiset tekijät näissä tilanteissa kuormittavat ja vahvistavat työntekijöiden työhyvinvointia. Tällöin työyhteisöt voisivat myös saada arvokasta tietoa siitä, millä tavoin he voivat vaikuttaa työntekijöidensä hyvinvointiin vapaa-ajalla. Monet työpaikat tarjoavat esimerkiksi hyvinvointitapahtumia, liikunta- ja kulttuuriseteleitä työntekijöilleen, joiden avulla he voivat virkistäytyä ja pitää huolta itsestään myös työn ulkopuolella. Ehkä tällaisen tutkimuksen kautta voitaisiin saada myös uudenlaista tietoa siitä, mitä työyhteisöt voisivat näiden keinojen lisäksi tehdä.

Työyhteisöön liittyvät haasteet olivat myös olennaisia omassa ja aikaisemmissa tutkimustuloksissa. Työyhteisön haasteisiin keskittynyt ongelmanratkaisupainotteinen tutkimus voisi tulevaisuudessa olla tarpeellinen. Olisi hienoa, jos tällaiseen saataisiin mukaan työntekijöitä niin ruohonjuuritasolta kuin johtoportaaltaakin. Kuormittavia tilanteita ja ongelmanratkaisukeinoja voitaisiin kartoittaa ennen haastattelua kyselytutkimuksen muodossa. Sen jälkeen voitaisiin toteuttaa ryhmähaastattelu, jossa keskusteltaisiin tarkemmin siitä, millaiset tilanteet heikentävät työtiimin ja työyhteisön toimivuutta ja millaisilla keinoilla näitä voitaisiin ratkaista. Tilanteet voisivat myös tulla kokonaisvaltaisemmin näkyviksi, koska työntekijät keskustelisivat omista henkilökohtaisista kokemuksistaan yhdessä. Ne voisivat liittyä niin lasten hoidollisiin ja kasvatuksellisiin tehtäviin kuin esimiestason tehtäviinkin. Tällöin eri ammattilaisten ymmärrys toisten tehtäviä kohtaan voisi myös lisääntyä. Tällainen tutkimus todennäköisesti rakentaisi myös yhteisöllisyyttä, empaattista suhtautumista ja dialogista vuorovaikutusta eri työntekijöiden välille.

Tutkielmassani peilattiin varhaiskasvattajien kokemuksia myös muskariopettajien kokemuksiin, mikä osaltaan antaa osviittaa ja uudenlaista tietoa myös moniammatillisten tekijöiden

yhtäläisyyksistä. Tulevaisuudessa voitaisiin tehdä laajempikin tutkimus monialaisten osaajien työhyvinvoinnista varhaiskasvatuksen osa-alueella. Tutkimus voitaisiin toteuttaa esimerkiksi varhaiskasvatuksen parissa työskenteleville sosiaalialan, kasvatustieteiden ja kulttuurialan osaajille, joihin lukeutuu esimerkiksi varhaisiän musiikinopettajat. Tällaisen tutkimuksen kautta voitaisiin saada moniammatillista tietoa siitä, onko eri aloilla samanlaisia kokemuksia ja kehitystarpeita työhyvinvoinnin osa-alueella. Virolaisen (2012, 11-12) ajatus yhteiskunnan vastuusta työhyvinvoinnin edistäjänä liittyy vahvasti tämän kaltaisen tutkimuksen aiheeseen. Uskon, että moniammatilliset haastattelut voisivat rakentaa ymmärrystä eri asiantuntijoiden välille ja antaa myös yhteiskunnallisesti merkittävää informaatiota siitä, millaisiin rakenteisiin ja olosuhteisiin kannattaa työntekijöiden kannalta panostaa.

Lähteet

Painetut

Cantell, H. 2010. Ratkaiseva vuorovaikutus. Kasvatuksellisia kohtaamisia lasten kanssa. Jyväskylä: PS-kustannus.

Cantell, H. 2000. Vaikeat vanhemmat, kurjat kollegat? Ratkaiseva vuorovaikutus aikuisten kesken. Jyväskylä: PS-kustannus.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Gummerus, P. & Kajakulma, J. 2015. Lastentarhanopettajien kokema henkinen työhyvinvointi ja työssä jaksaminen. Varhaiskasvatustieteen kandidaatintutkielma. Jyväskylän yliopisto, kasvatustieteiden laitos. Jyväskylä.

Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2000. Teemahaastattelu. Helsinki: University Press.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kirjayhtymä OY.

Hujala, E. & Fonsén, E. 2017. Varhaiskasvatuksen laadunarviointi ja pedagoginen kehittäminen. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus, 309-320.

Koponen, A. & Silvonen, T. 2016. Lastentarhanopettajien työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa työkäytäntöjen näkökulmasta tarkasteltuna. Varhaiskasvatustieteen kandidaatintutkielma. Jyväskylän yliopisto, kasvatustieteiden laitos. Jyväskylä.

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.

Leinonen, E. 2011. Voimavarat työssä jaksamisen edistäjänä. Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin varhaiskasvatustyössä. Varhaiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, kasvatustieteiden laitos. Jyväskylä.

Mäkipelto, J. 2014. Hauskan työn hankala puoli: kokemuksia haastavista tilanteista musiikkiopettajan työssä. Opinnäytetyö. Lahden ammattikorkeakoulu, musiikki- ja draamainstituutti. Lahti.

Pekkarinen, L. 2013. Päiväkodin kasvatushenkilöstön työhyvinvointi: työn voimavarat ja kuormittavuustekijät. Varhaiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, kasvatustieteiden laitos. Jyväskylä.

Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat - Työkirja. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.

Riihonen, R. 2013. Toivomuksena työhyvinvointi. Teoksessa Oulasmaa, M. & Riihonen, R. 2013. (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto, 89-92.

Rotkirch, A. 2013. Vastaajat ja taustat. Teoksessa Oulasmaa, M. & Riihonen, R. 2013. (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto, 8-19.

Tuomijärvi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Vartiovaara, I. 1996. Burnoutista jaksamiseen - aika itkeä, aika iloita. Helsinki: Otava.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Väänänen, E. 2015. Työn psykososiaaliset riski- ja kuormitustekijät työuupumushaastattelussa. Terveystieteiden pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, terveystieteiden yksikkö. Tampere.

Zimmer, R. 2001. Liikuntakasvatuksen käsikirja. Didaktis-metodisia perusteita ja käytännön ideoita. Hämeenlinna: LK-KIRJAT.

Sähköiset

Jyväskylän ammattikorkeakoulu. 2018. Varhaisiän musiikinopettaja. Viitattu 12.9.2018. <https://www.jamk.fi/fi/Koulutus/Kulttuuriala/musiikkipedagogi/varhaisian-musiikinopettajan-opintopolku/>

Norlandia päiväkodit. 2018. Viitattu 19.9.2018. <http://norlandiapaivakodit.fi/Koti>

Opetusalan ammattijärjestö. 2018. Varhaiskasvatus ja esiopetus. Viitattu 17.6.2018. <https://www.oaj.fi/cs/oaj/Varhaiskasvatus%20ja%20esiopetus1>

Opetushallitus. 2016. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Viitattu 7.6.2018. http://www.oph.fi/download/179349_varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2016.pdf

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. 7.3.4 Teemoittelu. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkójulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 12.7.2018. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. 2018. Työhyvinvointi. Viitattu 19.6.2018. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Super. 2018. Lähihoitaja lastenhoitajana varhaiskasvatuksessa. Viitattu 9.7.2018. https://www.superliitto.fi/site/assets/files/34433/lahihoitaja_lastenhoitajana_varhaiskasvatuksessa_web.pdf

Varhaiskasvatuslaki 19.1.1973/36. Viitattu 15.6.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036>

Liitteet

Liite 1: Teemahaastattelun runko	38
Liite 2: Esimerkki aineistoanalyysin prosessista.....	39

Liite 1: Teemahaastattelun runko

HAASTATTELU

Taustatiedot

1. Missä vaiheessa työuraasi olet?
2. Millaisessa lapsiryhmässä työskentelet? (Koko, ikä, erityisen tuen tarpeet)
3. Minkälainen työtiimi päiväkodissa on? (henkilökunnan rakenne)

Työhyvinvointiin liittyvät haastavat tilanteet ja kuormitustekijät

4. Millaisia haastavia ja kuormittavia tilanteita olet kohdannut
 - a) lasten parissa
 - b) huoltajien parissa
 - c) työyhteisön parissa
 - d) muissa tilanteissa?

Ongelmanratkaisu

5. Minkälaisia keinoja olet käyttänyt haastavien tilanteiden ratkaisemiseksi? Minkälaisiin tilanteisiin olet pystynyt vaikuttamaan ja millaisiin et?

Työn voimavarat

6. Mitkä ovat työsi voimavaroja?

Liite 2: Esimerkki aineistoanalyysin prosessista

TYÖN HAASTAVAT JA KUORMITTAVAT TILANTEET LASTEN PARISSA	
Alkuperäisilmaukset	Pelkistetty ilmaus
”No erityisesti lasten väliset ristiriitatilanteet ja konfliktit ja sitten semmonen kykenemättömyys ymmärtää sääntöjä ja toimia niiden mukaan mutta tässä nyt viitataan just ehkä enemmän just erityisen tuen tarpeen lapseen tai lapsiin...”	Lasten ristiriidat ja kykenemättömyys ymmärtää sääntöjä erityisesti erityisen tuen tarpeen lapsilla
”No ehkä haastavimpia on tietty ollu erityislapsen ja sellaset kenellä ei oo vielä tukia. Tietty se tuen hakemisen prosessi on aina tosi haastava ja pitkäkestonen ja on ollu fyysistä, voiko sanoo väkivaltaa, mutta on ollu lapsilta lyömistä ja puremista... on saattanu heitellä saksilla ja huitoo terävillä kepeillä.”	Erityislapsen ja ilman tukea olevien lasten uhkaava käytös ja tuen hakemisen prosessi
”Vaikeeta on myös sellasen haastavan lapsen rauhoittelu, et jos niillä on sellanen niinku kohta päällä, niin ettei ne vahingoita muita lapsia, eikä aikuisia ja sit jos on tosi haastavista oloista lapsia, niin jotenkin se niiden tukeminen sitte siinä arjessa.”	Vaikeudet rauhoittaa ja tukea haastavia lapsia
”Et mua varmaan eniten kuormittaa semmoset tilanteet, missä on vaikka tosi paljon meteliä ja tosi semmonen hallitsematon ryhmä niinku lasten kanssa semmonen kuormitustekijä, et semmonen ylimääräinen melu ja levottomuus.”	Hallitsematon ja meluinen lapsiryhmä
”Se miten lapsi sitten kuuntelee ohjeita ja niinku tottelee ja miten hyvin niinku ottaa vastaan, et se oli alkuun mulle sellanen haastava kokonaisuus ehkä se lapsiryhmän hallitseminen ja ne tilanteet on ollu yleensä sellasia lasten välisiä kiistoja tai sit jotain sellasii, et lapsi ei usko ja tekee tosi tunnepohjaisia ratkaisuja ja kiivastuu helposti ja tosi nopeesti. Sellanen ehkä nollasta sataan, niin se on vaikee tilanne mulle.”	Lapsiryhmän hallitseminen ja ohjeiden vastaanottaminen

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
<p>Lasten ristiriidat ja kykenemättömyys ymmärtää sääntöjä erityisesti erityisen tuen tarpeen lapsilla</p> <p>Erityislasten ja ilman tukea olevien lasten uhkaava käytös ja tuen hakemisen prosessi</p> <p>Vaikeudet rauhoittaa ja tukea haastavia lapsia</p> <p>Hallitsematon ja meluinen lapsiryhmä</p> <p>Lapsiryhmän hallitseminen ja ohjeiden vastaanottaminen</p>	Lapsiryhmän hallitseminen	Lasten parissa koetut tilanteet	
<p>Vanhemman sulkeutuneisuus</p> <p>Vanhempaan ei saa kontaktia</p> <p>Välinpitämättömiltä vaikuttavat vanhemmat</p> <p>Vaisut ja mielenkiinnostomuutta osoittavat huoltajat</p>	Vaikeudet huoltajien kohtaamisessa	Huoltajien parissa koetut tilanteet	Työn kuormittavat ja haastavat tilanteet
<p>Päiväkodin ja huoltajien toimintatapojen kohtaamattomuus</p> <p>Huoltajien erilaiset kasvatusnäkemykset ammattilaisten kanssa</p> <p>Kulttuurierot käytännöissä, säännöissä ja arvoissa</p>	Erilaiset käytännöt ja näkemykset		