



Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa

Hanna Tomperi & Tiia Jokinen

2024 Laurea





Laurea-ammattikorkeakoulu

Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa

Hanna Tomperi & Tiia Jokinen

Sosionomi AMK

Opinnäytetyö

Toukokuu, 2024

Hanna Tomperi, Tiia Jokinen

Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa

Vuosi

2024

Sivumäärä

88

Opinnäytetyön aiheena oli työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa. Työn toimeksiantajana toimi kahdeksan varhaiskasvatustyöntekijää Uudenmaan alueella. Työn tarkoituksena oli selvittää, kuinka näiden varhaiskasvatustyöntekijöiden henkilökunta kokee työssäjaksamisen tällä hetkellä ja mitkä tekijät heikentävät varhaiskasvatuksen henkilöstön työssäjaksamista. Opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä työhyvinvointia tuottamalla varhaiskasvatustyöntekijöille uutta tietoa henkilöstön tämänhetkisestä työhyvinvoinnista ja tekijöistä, jotka eniten heikentävät henkilöstön työhyvinvointia.

Opinnäytetyön toimeksiantajina toimiviin varhaiskasvatustyöntekijöihin toteutettiin määrällinen kysely henkilöstön tämänhetkisestä työhyvinvoinnista. Aineistonkeruutavaksi valittiin verkko-kysely ja kyselyyn vastasi yhteensä 58 varhaiskasvatuksen työntekijää. Tulosten analysoinnissa käytettiin määrällisen tutkimuksen periaatteita ja avointen kysymysten vastaukset analysoitiin induktiivisen sisällönanalyysin keinoin.

Tietoperustassa käytiin aluksi läpi varhaiskasvatuksen tarkoitusta ja tavoitteita sekä varhaiskasvatuksessa toimivien ammattilaisten työrooleja. Tämän jälkeen perehdyttiin työhyvinvointiin ja asioihin, joista hyvä työhyvinvointi rakentuu. Tietoperustassa paneuduttiin myös erityisesti varhaiskasvatuksen työhyvinvointia heikentäviin tekijöihin.

Selvityksen tuloksista kävi ilmi, että vastaajat kokivat tämänhetkisen työhyvinvointinsa pääosin hyväksi. Ristiintaulukoidessa huomattiin, että varhaiskasvatuksen opettajat kokivat työssään enemmän kiirettä kuin varhaiskasvatuksen lastenhoitajat. Esille nousi useasti myös varhaiskasvatuksen opettajien suunnitteluajan vähyys tai sen puute. Sekä varhaiskasvatuksen opettajat että varhaiskasvatuksen lastenhoitajat olivat tyytymättömiä palkkaan, mutta tyytymättömyys korostui erityisesti varhaiskasvatuksen lastenhoitajien vastauksissa.

Tuloksista löytyi samankaltaisuuksia esimerkiksi palkkauksen, suunnitteluajan ja työn määrän osalta verrattuna aiempiin varhaiskasvatuksesta tehtyihin tutkimuksiin. Keskittymällä varhaiskasvatusalan veto- ja pitovoimatekijöihin, kuten oikeanlaiseen henkilöstörakenteeseen, palkkaukseen, työhyvinvoinnin edistämiseen sekä työstä palautumisen mahdollistamiseen, voitaisiin työhyvinvointia varhaiskasvatusalalla edistää.

Asiasanat: työhyvinvointi, varhaiskasvatus, työolosuhteet, työssäjaksaminen

Hanna Tomperi, Tiia Jokinen

Occupational well-being in early childhood education

Year

2024

Pages

88

The topic of this Bachelor's thesis was occupational well-being in early childhood education. The thesis was commissioned by eight early childhood education units in the Uusimaa region. The purpose of the work was to find out how the staff of these early childhood education and care units currently experience coping with work and what the factors that weaken the occupational well-being of early childhood education and care personnel are. The goal of the thesis was to increase occupational well-being by providing the early childhood education units with new information about the personnel's current well-being at work and the factors that weaken the occupational well-being the most.

A survey of the current occupational well-being of the personnel was carried out for the commissioning early childhood education units. An online questionnaire was chosen as the data collection method as there were plenty of respondents because of the number of units. A total of 58 early childhood education workers responded to the survey. The survey was conducted mainly with closed multiple-choice questions, but there were also a few open-ended questions. The methods of quantitative research were used to analyse the results, and the answers to the open questions were analysed using inductive content analysis.

The theoretical background of the thesis covered the purpose and goals of early childhood education and the working roles of the professionals in early childhood education and care. The theoretical background also clarified the factors that form good occupational well-being. The theoretical background also focused particularly on factors that weaken the occupational well-being in early childhood education.

According to the results, the respondents current work well-being was mostly good. During the analysis phase, questions that caused more dispersion were cross-tabled and the impact of certain background variables on the issue was examined. The cross tables found that early childhood education teachers felt more rushed at work than early childhood education childcarers. The shortage or lack of planning time for early childhood education teachers was also frequently highlighted in the responses. In addition, low pay in the early childhood education sector was mentioned several times. Both early childhood education teachers and childcarers were dissatisfied with the salary, but dissatisfaction was highlighted particularly in the responses of early childhood childcarers.

Similarities were found in the results, for example, in terms of salary, planning time and the amount of work compared to previous studies on early childhood education. By focusing on the factors of attraction and retention in the early childhood education sector, such as the right kind of personnel structure, pay, promotion of occupational well-being, and enabling recovery from work, well-being at work in early childhood education could be promoted.

Keywords: well-being at work, early childhood education, working conditions, coping at work

Sisällys

1	Johdanto.....	8
2	Varhaiskasvatus.....	9
2.1	Varhaiskasvatuksen tarkoitus ja tavoitteet.....	9
2.2	Varhaiskasvatus oppivana yhteisönä.....	10
2.2.1	Varhaiskasvatuksen avustaja.....	10
2.2.2	Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja.....	11
2.2.3	Varhaiskasvatuksen sosionomi.....	11
2.2.4	Varhaiskasvatuksen opettaja.....	12
2.2.5	Varhaiskasvatuksen erityisopettaja.....	13
3	Työhyvinvoinnin rakennuspalikat.....	13
3.1	Yksilön hyvinvointi merkittävä osa työhyvinvointia.....	14
3.2	Yhteinen päämäärä kehittyvää työyhteisöä luomassa.....	15
3.3	Palkitsevan ja inspiroivan työn merkitys.....	17
3.4	Menestyvä organisaatio työntekijäymmärryksen avulla.....	18
3.5	Johtajuus laadukkaan varhaiskasvatuksen osana.....	20
3.5.1	Valmentava johtajuus menetelmänä.....	20
3.5.2	Valmentava johtajuus tulevaisuuden varhaiskasvatuksessa.....	22
4	Työhyvinvointia heikentävät seikat.....	22
4.1	Varhaiskasvatuksen matala palkkataso.....	23
4.2	Kiire ja riittämättömyyden tunne.....	24
4.3	Psykososiaalinen kuormitus ja stressi.....	25
4.4	Perinteinen johtamismalli turvattomuuden aiheuttajana.....	27
4.5	Puutteellinen työstä palautuminen.....	28
4.6	Meluhaitta.....	29
4.7	Fyysinen kuormitus.....	30
4.8	Huono työilmapiiri, henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen.....	31
5	Aiemmat tutkimukset.....	33
6	Tutkimusasetelma.....	34
6.1	Aineiston kerääminen.....	36
6.2	Aineiston analysointi.....	38
6.3	Määrällisen tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	39
7	Tulokset.....	41
7.1	Taustatietojen käsittely.....	41
7.2	Kyselyyn vastanneiden kokemus työhyvinvoinnista tällä hetkellä.....	44
7.3	Henkilöstön työhyvinvointia heikentävät tekijät.....	50
7.4	Keskeiset eroavaisuudet taustamuuttujien ja kysymysten välillä.....	56

8	Johtopäätökset	60
9	Pohdinta	63
	Lähteet.....	67
	Kuviot	71
	Liitteet	72

1 Johdanto

Vuonna 2022 sairauspoissaolojen aiheuttamat kulut olivat kasvaneet kunnan alalla miltei 200 miljoonalla. Kokonaisuudessaan kuluja oli yhteensä 1,3 miljardin euron edestä. Kaikista eniten sairauspoissaoloja todettiin varhaiskasvatuksessa. (Keva 2023.) Kuntien eläkevakuuttaja Kevan (2019) aineiston ammattiluokkia vertaillen varhaiskasvatuksen opettajat ja lastenhoitajat johtivat noin 46 prosentin osuudella 8-29 päivää kestäneissä sairauspoissaoloissa vuonna 2022. Aineisto muodostui Kevan tutkimus- sekä tilastotiedoista julkisen sektorin henkilökunnan sairauteen liittyvistä poissaoloista (Keva 2019). Sairauspoissaolojen suunta on tällä hetkellä huolestuttava.

Näiden asioiden valossa koimme merkittäväksi selvittää, kuinka varhaiskasvatuksen henkilöstö kokee työhyvinvoinnin tällä hetkellä, ja mitkä tekijät edellä mainittujen lisäksi heikentävät varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia. Myös monissa varhaiskasvatusyksiköissä koetaan tarpeelliseksi selvittää työntekijöiden tämänhetkistä työhyvinvointia. Tästä syystä opinnäytetyön aiheeksi valikoitui työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa. Opinnäytetyö toteutettiin tekemällä työhyvinvointia koskeva selvitys toimeksiantajana toimiviin varhaiskasvatusyksiköihin. Selvitys tehtiin määrällisen tutkimuksen periaatteiden mukaisesti kartoittavaa tutkimustyyppiä käyttäen.

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii kahdeksan suomenkielistä varhaiskasvatuksen yksikköä Uudenmaan alueella. Suurimmassa selvitykseen osallistuvassa varhaiskasvatusyksikössä on yli 50 työntekijää. Toimeksiantaja löytyi, kun lähestyimme sähköpostitse usean eri alueen varhaiskasvatuspäälliköitä ja kerroimme opinnäytetyön aiheesta ja tarkoituksesta. Varhaiskasvatuspäälliköt välittivät sähköpostin varhaiskasvatusyksiköihin, jonka jälkeen useampi eri varhaiskasvatusyksikkö Uudenmaan alueelta otti opinnäytetyön tekijöihin yhteyttä ja ilmaisi kiinnostuksensa tehdä yhteistyötä työhyvinvointiin liittyen. Aineistonkeruutapana toimi sähköinen kysely.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, kuinka tutkimukseen osallistuneiden yksiköiden henkilökunta kokee työssäjaksamisen tällä hetkellä ja mitkä tekijät heikentävät varhaiskasvatuksen henkilöstön työssäjaksamista. Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä työhyvinvointia tuottamalla varhaiskasvatusyksiköille uutta tietoa henkilöstön tämänhetkisestä työhyvinvoinnista ja tekijöistä, jotka eniten heikentävät henkilöstön työhyvinvointia. Edellä mainittujen asioiden perusteella voidaan kehittää työhyvinvointia tulevaisuudessa.

Työhyvinvointi aiheena on tällä hetkellä ajankohtainen ja tulevaisuuden työssäjaksamisen kannalta tärkeä. Venninen ja Leinonen (2012) korostavat, kuinka työhyvinvoinnilla edistetään

työhön sitoutuneisuutta sekä työntekijöiden halua työskennellä alalla (Kangas, Ukkonen-Mikkola, Sirvio, Hjelt & Fonsén 2022, 74).

2 Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatuslain (540/2018) 1 luvun 2 §:ssä määritellään varhaiskasvatuksen tarkoittavan pedagogisesti painottunutta kokonaisuutta, joka muodostuu niin suunnitelmallisesta sekä tavoitteellisesta kasvatuksesta, opetuksesta ja hoidosta. Laadukas varhaiskasvatus rakentuu moniammatillisuudesta ja hyödyntämällä kaikilla työntekijöillä olevaa osaamista sekä koulutusta ja niiden mukaisia vastuualueita, tehtävänkuvia sekä ammattirooleja tarkoituksenmukaisesti. Toimintaa suunnitellaan ja toteutetaan yhteistyössä varhaiskasvatuksen opettajien, erityisopettajien, sosionomien, lastenhoitajien sekä muun varhaiskasvatuksessa olevan henkilöstön kanssa. (Opetushallitus 2022, 20.)

2.1 Varhaiskasvatuksen tarkoitus ja tavoitteet

Varhaiskasvatuslaki (540/2018) säättää muun muassa varhaiskasvatuksen tavoitteista, joiden mukaan tavoitteena varhaiskasvatuksessa on muun muassa edistää kokonaisvaltaisesti lasten kasvua, kehittymistä sekä kykyä oppia huomioiden näissä osa-alueissa myös huoltajien kanssa tehtävän yhteistyön. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan varhaiskasvatuksen tarkoitus on omalta osaltaan ehkäistä syrjäytymistä sekä olla tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäjä. Lapsen osallisuus ja aktiivinen toimijuus yhteiskunnassa vahvistuu varhaiskasvatuksessa opittujen tietojen sekä taitojen avulla. Varhaiskasvatuksen tehtävä on myös tukea huoltajien tekemää kasvatustyötä ja tehdä huoltajille mahdolliseksi osallistuminen opiskeluun tai työskentelyyn. (Opetushallitus 2022, 16.)

Varhaiskasvatuksen päämääränä on ensisijaisesti lapsen etu, josta säättää varhaiskasvatuslain 2 luvun 4 §. Lapsen edun tulee toteutua niin varhaiskasvatussuunnitelmaa laatiessa, käydessä läpi tuen antamiseen liittyvää kokonaiskuvaa sekä arvioidessa tukitoimien vaikuttavuutta (Opetushallitus 2022, 12, 65-66). Täytyy myös huomioida, että varhaiskasvatuksessa on erilaisia velvoitteita, jotka koskevat esimerkiksi lastensuojelulain (417/2007) 5 luvun 25 §:n mukaista ilmoitusvelvollisuutta hyvinvointialueelle ja tarvittaessa poliisille, jos rikoslain (39/1889) 20 tai 21 luvun mukaiset rikokset tulevat kyseeseen. Varhaiskasvatusta järjestettäessä tulee noudattaa Suomen perustuslakia, varhaiskasvatuslakia, valtioneuvoston asetusta varhaiskasvatuksesta ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteita huomioiden myös hallintolain sekä lain, joka koskee viranomaisen toiminnan julkisuutta (Opetushallitus 2022, 17).

2.2 Varhaiskasvatus oppivana yhteisönä

Varhaiskasvatus työympäristönä perustuu ajatukseen oppivasta yhteisöstä. Siellä opitaan uusia asioita niin yhdessä kuin toisilta. Oppivaan yhteisöön kuuluvat monenlaiset mielipiteet sekä tunteet ja siellä rohkaistaan niin työntekijöitä kuin lapsiakin uusien toimintatapojen kokeiluun sekä tuomaan esille erilaisia ajatuksia. Kehittyvässä yhteisössä arvioidaan säännöllisesti toimintaa, haastetaan itseä ja kaikkien vahvuudet tunnustetaan sekä niitä hyödynnetään. Oppivassa yhteisössä pidetään arvossa käytöstä, joka on toiset huomioon ottavaa ja muita suvaitsevaa. Tällaisessa yhteisössä rohkaistaan kokeilemiseen sekä yritykseen ja sinnikkyyteen toimia rankaisematta erehtymisestä. Oppivaa yhteisöä vahvistaa niin mukana oleminen kuin kokemukset osallisuudesta. (Opetushallitus 2022, 33.)

Tärkeää on henkilökunnan kannustaminen itsearvioimiseen, jakamaan tietoa sekä osaamista ja edelleen kehittymään ammatillisesti. Oppimisen edistäjinä yhteisössä toimivat pohdinta yhteisiin tavoitteisiin sekä tehtäviin liittyen, arviointi säännönmukaisesti omaan työhön liittyen ja palaute, jota saadaan niin vanhemmilta kuin yhteistyössä olevilta kumppaneilta. Oppimisen edistäjänä toimii myös tiedon käyttäminen työssä, jota saadaan kehittämistyöhön, arviointeihin sekä tutkimukseen liittyen. (Opetushallitus 2022, 33.)

Varhaiskasvatuksessa työskentelee ammattilaisia useiden eri työnimikkeiden alla ja useista eri koulutustaustoista, ja näkemyksemme mukaan moniammatillinen tiimi luo edellytyksiä oppivan yhteisön toimintakulttuurin rakentumiselle. Seuraavaksi käydään läpi työrooleja, jotka rakentavat yhdessä lasten kanssa oppivaa yhteisöä sekä varhaiskasvatuksen toimintakulttuuria. Työroolit on rajattu niihin ammatteihin, jotka työskentelevät kiinteänä osana lapsiryhmää ja jotka osallistuivat työhyvinvointikyselyyn.

2.2.1 Varhaiskasvatuksen avustaja

Varhaiskasvatuksen avustaja toimii avustamisen tehtävissä yhdelle tai useammalle lapselle, jotka tarvitsevat tukea. Varhaiskasvatuksessa olevan avustajan tehtävä voi olla lapsi- tai ryhmäkohtainen. Varhaiskasvatuksen avustajaa ei lasketa henkilöstömitoitukseen. Varhaiskasvatuksessa työskentelevälle avustajalle ei ole määritelty työnkuvaa tai kelpoisuutta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021, 77.)

Varhaiskasvatuksen avustaja tekee mahdolliseksi toimintaan osallistumisen tukemalla lasta tai lapsia. Hän voi olla auttamassa myös ryhmän muita lapsia sillä välin, kun varhaiskasvatuksen opettaja on toimimassa lapsen kanssa, joka tarvitsee tukea. Näin varhaiskasvatuksen opettaja voi tuoda kanssakäymiseen sisältöjä, jotka ovat pedagogisia ja sopivat lapsen henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Avustamiseen liittyvistä palveluista tulee tehdä päätös, joka on hallinnollinen. (Opetushallitus 2022, 60, 62.)

2.2.2 Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajia työskentelee päiväkodeissa monilla eri koulutustaustoilla. Valtaosa lastenhoitajista on lähihoitajia. Lähihoitajan tutkinnon lisäksi lastenhoitajilla voi olla ns. vanhoja kelpoisuuden tuottavia tutkintoja kuten päivähoitaja tai lastenhoitaja, sekä sellaisia lähihoitajia ja lastenohjaajia, jotka ovat opiskelleet tutkintonsa vanhentuneiden tutkinnon perusteiden mukaan. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajaksi voi pätevöityä ammatillisella tutkinnolla, joissa vaihtoehtoja on kaksi. Ensimmäinen vaihtoehto on sosiaali- ja terveysalan perustutkinto (lähihoitaja) ja toinen vaihtoehto kasvatuksen ja ohjauksen perustutkinto (lastenohjaaja). (Roos & Salonen 2021, 110.)

Varhaiskasvatuksen henkilöstölle kuuluu kaikille yhteistä osaamista, mutta myös eri ammattiryhmien välistä eriytynyttä osaamista. Lastenhoitajan osaaminen pitää sisällään tämän osaamisen lapsen kasvatuksen, huolenpidon ja hoidon kokonaisuuden osalta sekä oman osaamisensa tuominen osaksi koko tiimin yhteistä toimintaa. Lisäksi lastenhoitajan osaamiseen kuuluu lasten ja lapsiryhmän suunnitelmallinen perushoito ja kasvatus. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021, Roosin & Salosen 2021, 116 mukaan.)

Lastenhoitajan työssä ja osaamisprofiilissa korostuu siis käytännönläheisyys, arjen sujuvuus sekä kasvatuksen, hoidon ja huolenpidon kokonaisuus. Lastenhoitajat itse ovat tuoneet esille, että he kokevat omalla vastuullaan olevan myös turvallisuudesta ja perushoidosta huolehtimisen. (Roos & Salonen 2021, 116.)

Lisäksi yksi tärkeä osa lastenhoitajien työtä on lääkehoito- ja terveysosaaminen. Lastenhoitajat tuntevat yleisimmät lastentaudit ja osaavat ehkäistä tautien leviämistä sekä tuntevat varhaiskasvatuksen lääkehoitosuunnitelmat. Lähihoitajataustaiset lastenhoitajat toteuttavat lisäksi lääkehoitoa varhaiskasvatuksen lääkehoitosuunnitelman mukaisesti. (Roos & Salonen 2021, 117.)

2.2.3 Varhaiskasvatuksen sosionomi

Varhaiskasvatuksen sosionomin nimike on melko uusi ja siitä säädetään varhaiskasvatuslaissa (540/2018). Ennen lakimuutosta sosionomit saivat 60 opintopisteen varhaiskasvatuksen opinnot osana tutkintoa suoritettuaan varhaiskasvatuksen opettajan pätevyyden, ja tämä kelpoisuusvaatimus oli voimassa noin kahdenkymmenen vuoden ajan. Lakimuutoksen jälkeen sosionomin tehtäväkuvasta ja roolista varhaiskasvatuksessa on käyty paljon keskustelua. (Nivala & Rönkkö 2021, 128.)

Varhaiskasvatuksessa on tarve moniammatilliselle ja laaja-alaiselle osaamiselle, johon varhaiskasvatuksen sosionomin tutkinto sopii varsin hyvin. Varhaiskasvatuksen sosionomin tutkinto antaa ennen kaikkea edellytykset toimia varhaiskasvatuksessa sosiaalialan

asiantuntijana. Tämä tarkoittaa käytännössä yhteistyötä perheiden kanssa, palvelujärjestelmän tuntemista, perheiden palveluohjausta, verkostotyötä ja moniammatillista yhteistyötä. Myös sosiaalipedagogiikka kuuluu varhaiskasvatuksen sosionomien osaamisalaan. (Nivala & Rönkkö 2021, 128-132.)

Ehkä tärkein ero varhaiskasvatuksen opettajan ja varhaiskasvatuksen sosionomin välillä onkin nimenomaan se, että sosionomin osaaminen ei painotu niinkään opetus- ja opetussuunnitelmaosaamiseen vaan nimenomaan kasvatus- ja hyvinvointiosaamiseen. Tämä ottaa huomioon ihmisen kasvun paitsi yksilönä, myös yhteisön jäsenenä. Tähän sisältyy myös hyvinvoinnin pedagogisen tukemisen osaaminen. Tiivistettynä kaikki tämä määritellään sosionomin sosiaalipedagogiseksi osaamiseksi. (Nivala & Rönkkö 2021, 133-134.)

2.2.4 Varhaiskasvatuksen opettaja

Varhaiskasvatuksen opettajaksi kouluttaudutaan yliopistossa. Varhaiskasvatuksen yliopistokoulutus antaa yleisiä akateemisia valmiuksia sekä kelpoisuuden varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin (Karila, Turtiainen & Ukkonen-Mikkola 2015, Suvannon, Liinamaan & Ukkonen-Mikkolan 2021, 89 mukaan). Opettaja tarvitsee käytännön työssään sekä teoreettista että käytännöllistä tietoa, ja nämä osa-alueet luovat pohjaa myös opettajan omalle jatkuvalle oppimiselle (Suvanto ym. 2021, 89).

Pedagogiikan merkitystä korostetaan entistä enemmän sekä uudessa varhaiskasvatuslaissa (540/2018) että varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (Opetushallitus 2018, Suvannon ym. 2021, 86 mukaan). Nykyään varhaiskasvatus nähdäänkin ensisijaisesti lapsen oikeutena verrattuna vanhaan ajatusmalliin, jonka mukaan varhaiskasvatus lähti vanhempien ja työelämän tarpeista. Opettajan vastuu tiimin pedagogisena johtajana on viime aikoina korostunut entistä enemmän ja vaatii varhaiskasvatuksen opettajilta yhä vahvempaa pedagogista osaamista. (Suvanto ym. 2021, 86.)

Koska pedagogiikkaa varhaiskasvatuksessa painotetaan yhä enemmän, on tarpeen tarkastella, mitä se pitää sisällään. Pedagogiikka varhaiskasvatuksessa on määriteltävissä monella eri tavalla, mutta siihen kuuluu käytännön kasvatustoiminta, joka kattaa lapsen kasvatuksen, opetuksen ja hoidon kokonaisuuden. Varhaiskasvatuksen opettajan tehtävänä on vastata koko lapsiryhmän pedagogisesta toiminnasta suunnittelun, toteutuksen, arvioinnin ja kehittämisen kautta. Opettaja vastaa yhdessä sosionomin kanssa myös moniammatillisesta ja verkostoihin liittyvästä yhteistyöstä sekä vanhempien osallisuuden toteutumisesta. (Suvanto ym. 2021, 86-87.)

2.2.5 Varhaiskasvatuksen erityisopettaja

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan lapsen oikeuksiin kuuluu palveluiden sekä opetuksen saaminen varhaiskasvatuksen erityisopettajalta, mikäli lapsella on tuen tarpeita, jotka niitä edellyttävät. Erityisopettajalta saatava tuki voi olla opetusta, jota voidaan toteuttaa toistuvasti, osa-aikaisesti tai tarvittaessa kokoaikaisesti koko ryhmässä tai se voi olla yksittäiselle lapselle toteutettavaa (Opetushallitus 2022, 59).

Varhaiskasvatuslain (540/2018) 6 luvun 30 §:n mukaan varhaiskasvatuksen erityisopettajan kelpoisuusvaatimuksia ovat: 1) työntekijä on kelpoinen toimimaan varhaiskasvatuksen opettajan tehtävissä, ja hän on suorittanut myös valtioneuvoston asetuksella säädetyt opinnot, jotka tuottavat ammatilliset valmiudet toimia erityisopetuksen tehtävissä tai 2) hän on maisteri kasvatustieteissä ja pääaine on ollut erityispedagogiikka. Neitolan (2022, 115) mukaan erityisopettajaksi on mahdollista kouluttautua erikoistumisopinnojen aikana, jotka kestävät vuoden, mutta maisteriohjelman suoritus aika on pidempi.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa tuodaan esille, että erityisopettajan työtehtäviin sisältyy osallistuminen arviointiin, kun on kyseessä lapsen tuki sekä siihen liittyvät tarpeet, toimenpiteet tai niiden toteutus (Opetushallitus 2022, 12). Varhaiskasvatuksen erityisopettaja vastaa tukeen sekä sen toteuttamiseen liittyvistä kirjauksista lasten varhaiskasvatussuunnitelmiin. Työtehtävät sisältävät myös varhaiskasvatuksessa työskentelevän henkilökunnan sekä huoltajien konsultoinnin asioihin liittyen, jotka koskevat lapsen tukea. Palveluita, joita erityisopettajalta saadaan, ovat sijoittuneena niin rakenteellisen kuin pedagogisen tuen piiriin. (Neitola 2022, 116.)

3 Työhyvinvoinnin rakennuspalikat

Työhyvinvointi rakentuu niin työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä kuin sen ilmentymistä sekä vaikutuksista. Työhyvinvoinnin positiivisia ilmentymiä ovat flow-tila, työnimu sekä työtyytyväisyys. Näistä syntyy vaikutuksia niin yksilö- kuin organisaatitasolla. (Heikkilä-Tammi 2021.) Työhyvinvoinnin rakennuspalikoissa tuodaan esille ensimmäiseen tutkimuskysymykseen liittyen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Näitä käsitteitä ovat Heikkilä-Tammen (2021) työhyvinvoinnin tutkimusryhmän mukaan yksilön hyvinvointi, työyhteisö, varsinainen työ, organisaatio sekä johtajuus. Kokonaisvaltaiseen työhyvinvoinnin malliin sisältyy myös kokemus omasta työhyvinvoinnista.

Niin hyvinvointi kuin pahoinvointikin näkyvät sekä yksilö- että organisaatitasolla. Yksilötasolla työhyvinvointi näkyy tuloksellisuudessa, työtyytyväisyydessä, työmotivaatiossa, työmoraalissa, työyhteisötaidoissa sekä työkyvyssä ja terveydessä. Organisaatitasolla vaikutukset näkyvät tuottavuudessa, tuloksellisuudessa, sairauspoissaoloissa, vaihtuvuudessa ja

työnantajakuvassa sekä asiakasystävällisyydessä. (Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli 2024). Tässä kappaleessa olemme alaotsikoissa jaotelleet hyvinvointiin vaikuttavat tekijät seurailleen Heikkilä-Tammen jaottelua.

3.1 Yksilön hyvinvointi merkittävä osa työhyvinvointia

Holmgren (2023, 200) korostaa, kuinka omaan työhön kohdistuva suhtautumistapa sekä työssä syntyvät tunteet vaikuttavat niin tuottavuuteen kuin hyvinvointiin. Yksilön työhyvinvointiin vaikuttaa Manka, M-L. & Manka, M. (2023, 204) mukaan työntekijällä oleva hyvinvointi, jonka tärkeänä osa-alueena ovat psykologisen pääoman dimensiot. Sen muodostavat niin itsevarmuus, toiveikkaus, elämänmyönteisyys sekä periksiantamattomuus ja ne ovat sidoksissa vaikuttamismahdollisuuksiin sekä mielenrauhan kokemuksiin. Psykologinen pääoma tulee esille työntekijän toiminnassa sekä päämäärään pääsemisessä. Tutkimusten mukaan se vaikuttaa työhön tyytyväisyyden kokemuksiin, organisaatioon sitoutumiseen, työssä onnistumiseen sekä poissaolojen määrään. Psykologista pääomaa ja näin ollen myös suorituskykyä voidaan kasvat-
taa koulutustilaisuuksien ja valmennuksen avulla. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 204-206.)

Kollektiivinen psykologinen pääoma käsittää työyhteisöön kuuluvien työntekijöiden muodosta-
man yhteisen vuorovaikutuksen. Kollektiivinen pääoma rakentuu erilaisista piirteistä, kuten työntekijöiden uskomisesta omiin vaikuttamismahdollisuuksiinsa sekä ryhmän luottamuksesta tavoitteiden saavuttamiseen eri keinoin. Lisäksi kollektiivista pääomaa luo se, että ryhmään kuuluvat työntekijät ovat myönteisiä työnsä tulevaisuuden suhteen ja ryhmän kokiessa kuor-
mittavia tilanteita suhtautuminen on järkkymätöntä. Johtaja voi vaikuttaa kollektiivisen psy-
kologisen pääoman lisäämiseen modernin johtajuuden avulla. Tähän keinoja ovat luottamuk-
sen sekä työyhteisötaitojen kasvattaminen, jonka myötä ryhmässä oleva suorituskyky paranee
ja tiimille syntyy uskoa saavuttaa tavoitteet periksiantamattomasti. (Manka, M-L. & Manka,
M. 2023, 216.) Nokela (2024, 9) korostaa, kuinka muun muassa työnohjauksessa voidaan ope-
tella tunneälyä, jonka avulla muodostetaan kehittävää ja eteenpäin vievää keskustelua. Työn-
tekijä, jolla on tunneälyä osaa hoitaa asiat ja saa aikaan muissa innostumisen tunteita sekä
peräti flow-kokemuksia.

Psykologista pääomaa on mahdollista kasvattaa tietoisuustaidoilla sekä positiivisen paineen
avulla, jotka molemmat lisäävät kasvun mahdollisuuksia työssä. Positiivisella paineella tarkoi-
tetaan, että paineen tunne työssä ei ole vielä kuormittava vaan työntekijää kehittävä. Tietoi-
suustaitoihin sisältyy mm. itsereflektio, jossa omaa toimintaa havainnoidaan, tarkastellaan
sekä pohditaan. Kuormittaviin stressin kokemuksiin on mahdollista vaikuttaa jättämällä huo-
miotta tekijät, jotka aiheuttavat stressiä tai keskittyä katsomaan työn positiivisia puolia. Vuo-
rovaikutussuhteita voidaan myös muuttaa muilta tukea hakemalla tai uudella käytäty-
misellä, jolla vaikutetaan ongelmatilanteeseen. Stressin lievittämisen sijasta, tehokkain keino
stressin vähentämiseen on kohdata ongelmat ja etsiä niihin ratkaisu, koska mieli kuormittuu

ratkaisemattomista asioista. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 217, 219, 225.) Nokela (2024, 14) tuo esille kuinka lamauttava stressi ja siitä syntyvä burnout voidaan välttää jakamalla vuorokausi kolmeen osaan, joista yhdellä tarkoitetaan kahdeksan tunnin työjaksoa. Tämän jälkeen tulisi pitää kahdeksan tunnin mittainen latausjakso.

Kuormitusta voidaan vähentää myös riittävällä palautumisella niin fysiologisella, mutta myös psykologisella tasolla. Elpymisellä tarkoitetaan, että elimistö palautuu perustasolle stressin kokemuksista. Psykologisessa palautumisessa työntekijällä itsellään on kokemus siitä, että hän on kykeneväinen työn jatkamiseen. Tärkeänä palauttavana tekijänä toimii uni sekä sen laatu, mutta palauttavia hetkiä voidaan sisällyttää myös työpäivään. Palautumiseen sekä uusiin sisäisiin voimavaroihin, kuten elinvoimaisuuteen ja positiiviseen mielialaan, tulisi kiinnittää huomiota joka päivä. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 227-228.) Hobfoll (1998) korostaa, kuinka voimavaroihin liittyvän säilyttämisteorian mukaan palautumista voi tapahtua hankkimalla uusia voimavaroja, turvaamalla uhatut voimavarat sekä palauttamalla menetetyt voimavarat. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 227.)

Tutkijoiden mukaan psykologisella tasolla on olemassa neljä mekanismia, joilla on työajan ulkopuolella elvyttävä vaikutus: 1. Irtiotto työasioista esimerkiksi liikunnan tai luovan tekemisen avulla. 2. Rentoutumiseen pyrkiminen tekemisen avulla, joka ei edellytä rasitusta fyysisesti tai älyllisesti. 3. Taidollisten hallinnankokemusten hankkiminen harrastuksien välityksellä vapaahetkinä. 4. Vaikutusmahdollisuudet järjestää mieleistään vapaa-ajan toimintaa. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 230-231.) Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL:n (2023) laatiman varhaiskasvatuksen ammattilaisille tarkoitetun työoloja kartoittavan kyselyn mukaan 62 prosenttia vastaajista kertoi vapaa-ajan sekä harrastusten auttamaan jaksamaan työssä. Kyselyyn vastasi yhteensä 2064 varhaiskasvatuksen työntekijää (JHL 2023).

Mankan, M-L & Mankan, M. (2023, 231) mukaan Newman, Tay & Diener (2014) tuovat edellisen mallin lisäksi esille DRAMMA-mallin, joka korostaa vapaa-ajalla merkityksellisyyden sekä yhteenkuuluvuuden tärkeyttä. Newmanin ym. (2014) mukaan näitä piirteitä vapaa-aikaan voidaan lisätä esimerkiksi vapaaehtoistyön ja tärkeisiin ihmissuhteisiin panostamisen avulla (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 231). Edellä mainitut tekijät ovat yhteydessä niin osittain elinvoimaisuuteen kuin elämäntyytyväisyyteenkin. Tutkimusten mukaan myös luonnon on todettu olevan väylä palautumiselle niin siellä oleilun, kävelyn tai luonnon ympäristöjen katselun muodossa. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 232.)

3.2 Yhteinen päämäärä kehittyvää työyhteisöä luomassa

Kehittyvä työyhteisö edellyttää yhteisesti asetetun päämäärän, jonka eteen kaikki työskentelevät esimerkiksi luovan sekä joustavan ajattelumallin avulla. Tämä edellyttää jatkuvaa oppimista niin työntekijöiltä kuin organisaatioltakin. Luovaan yhteistoimintaan perusedellytyksenä toimii sekä luottamus että tasa-arvo. (Ranta 2021, 12.) Varhaiskasvatuksessa yhteisesti

asetettu päämäärä on varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan tavoite edistää lasten tervettä sekä turvallista kasvua ja oppimista niin, että huoltajat ja henkilöstö yhdessä sitoutuvat tähän tavoitteeseen. Kasvatussyhteistyön perustana toimii luottamuksen muodostaminen, kunnioitus kaikkia osapuolia kohtaan sekä vuorovaikutus, joka on tasa-arvoista. (Opetushallitus 2022, 37.) Ranta (2021, 13, 26) korostaa, kuinka negatiivisessa ilmapiirissä ei ole mahdollista rakentaa ryhmätahtoa tai yhteistä näkemystä.

On huomattu, että työyhteisöissä, joissa on hyvä yhteishenki ja henkilöstö on sitoutunut yhdessä asetettuun tavoitteeseen, töiden organisointi onnistuu suunnitelmallisemmin sekä sujuvammin. Avoimella ja keskustelevalle ilmapiirillä taas tuetaan työn organisoimista sekä sujuvaa työn tekemistä, joka lisää tunnetta positiivisesta ilmapiiristä ja yhteistyöstä. Näin kehittyy positiivinen jatkumo, jonka myötä sujuva työnteko tuottaa myönteisiä tunteita yhteistyöhön sekä ilmapiiriin liittyen. Tämä auttaa löytämään yhteiset käytännöt sekä toimintatavat. Positiivinen kierre edelleen vahvistuu, kun oma työ koetaan merkitykselliseksi ja työhön on mahdollisuus vaikuttaa niin ideoinnin kuin suunnittelun kautta. Myönteisen kehittämisen kierteen kolme osa-aluetta ovat innostuneisuus, vuoropuhelu sekä yhteistoiminta. (Ranta 2021, 67.) Parrilan & Mäntyjärven (2021, 149) mukaan tavoitetilanne on toimiva työryhmä, jonka edellytys on tietoinen työskenteleminen sekä sujuva johtajuus tiimeissä ja työyhteisössä.

Rannan (2021, 22-23) mukaan tiimin kehittymisen kaareen sekä kehittämiskulttuurin vaiheittaiseen etenemiseen sisältyy viisi askelta. Ensimmäiseen askeleeseen sisältyy yksittäiset muutokset sekä työilmapiiriin vaikuttaminen, joka on edellytys seuraavalle askeleelle. Tähän voidaan myös tarpeen mukaan pyytää apua ulkopuoliselta taholta. Toisella askeleella työryhmässä alkaa muodostua samanhenkisiä pareja ja kaverisuhteita. Näistä puhutaan ”klikkeinä”. Yleensä klikit kilpailevat keskenään, varsinkin jos ensimmäisessä vaiheessa ei ole saatu luotua positiivisen kehittämisen kulttuuria. Toisen vaiheen toimenpiteinä voidaan vahvistaa työryhmän yhteenkuuluvuutta sekä työhyvinvointia. Samalla tunnistetaan työpaikan tärkeimmät työryhmät. Lähijohtaja on tärkeässä roolissa kaikkien ryhmien kanssa saattamalla heidät yhteen sekä ratkomalla mahdolliset erimielisyydet. Tähän kehitysvaiheeseen kuuluu työryhmän perustehtäviin paneutuminen, töiden jakaminen ja mahdollisten valtakamppailuiden selvittäminen. (Ranta 2021, 22, 29, 32.) Nokela (2024, 19, 24, 26) tuo esille, että ”klikkiryhmä” voi kehittyä pahimmillaan kilpailuryhmäksi, jossa työkyky voi alentua niin merkittävästi, että tuloksellisuus laskee ja tapahtuu irtisanomisia.

Vaiheessa kolme tiimien näkemykset kohtaavat ja löytyy reitti yhteistyölle. Kaikilla on sama päämäärä ja tiimi keskustelee yhdessä siitä, miten asiat hoidetaan. Työryhmän sisällä muodostuvat valta-asemaroolit, pelisäännöt ja sosiaalinen rakenne. Tällöin ruvetaan noudattamaan valtarakenteiden sääntöjä ja ryhmän johtajasta tulee tasaveroinen tukija. Ryhmälle tulee onnistumisen tunne, yhteishenki vahvistuu ja työntekijät sitoutuvat tavoitteisiin. Tässä vaiheessa on vaarana, että työryhmä ”lämpiää” sisäänpäin. Tämän takia uudet työryhmän

jäsenet eivät pääse ryhmään sisälle ja heidät koetaan uhkana. Tällöin työntekijä valitsee itse oman ryhmänsä ja kun ryhmätahto on saavutettu, henkilökohtaiset pyrkimykset vähenevät. Tämän jälkeen työntekijä kokee statuksensa nousseen ja alkaa puolustamaan ryhmäänsä sekä unohtaa omat motivaation kohteet asettamalla ryhmän edun etusijalle. (Ranta 2021, 35, 40.) Olennaista on, että johtaja osaa toimia joustavasti ja puuttua tarvittaessa ”klikkiryhmiin” tilanteeseen sekä käyttää johtamisessa työväliseenään niin tunneälyä, kannustavaa palautteenantoa kuin ohjaamista ryhmän perustehtävän äärelle (Nokela 2024, 29).

Neljännellä askeleella tiimit ovat löytäneet omat roolinsa ja kaikki puhaltavat samaan hiileen. Työssä kuunnellaan toisia tiimejä ja ollaan empaattisia heitä kohtaan. Työ on asiakaslähtöistä ja tiimi tiedostaa oman ja muiden ryhmien ammattitaidon. Tässä vaiheessa työntekijät tuntevat itsensä tärkeiksi ja kommunikaatio on sulavaa. Tiimi on ratkaissut oman johtajuutensa ja pystyy käsittelemään haasteita sekä toimii avoimesti moninaisuuden hyväksyen. Seuraavana toimenpiteenä tulisi löytää organisaatiosta kaikkien ryhmien yhteiset tavoitteet, jotka sovitaan yhteen. Näistä muodostuvat organisaation tavoitteet ja niihin yhdistetään koko talon strategiat. Viimeisessä askeleessa on muodostettu ns. ”kukoistava tiimi”. Tällaisessa tiimissä jäsenet hakevat tukea toisiltaan rooleja vaihdellen ja työskentelevät samalla fokuksella sekä kantavat vastuun yhdessä. (Ranta 2021, 42, 44, 48.) Parrilan & Mäntyjärven (2021, 153) mukaan tiimissä, joka toimii optimaalisesti, on käytössä jatkuvan arvioinnin sekä kehittämisen menetelmät. Toimintavuoden aikana keskustellaan ja kirjataan niin työntekijöiden yksilöllisiä sekä tiimikohtaisia oppimisen tavoitteita ja keskustelua käydään aktiivisesti jokaisen työntekijän ammatillisen osaamisen kehittämistavoista.

3.3 Palkitsevan ja inspiroivan työn merkitys

Berlinin (2019, 17) mukaan työ on parhaillaan palkitsevaa, se motivoi ja on työntekijälle merkityksellistä. Työ saa tuntumaan inspiroivaksi ja tunne ohjaa kiinnostavan asian ääreen sekä saa aikaan kokemuksen siitä, että on täynnä tarmoa. Palkitseva työ antaa tunteen siitä, että pääsee vaikuttamaan asioihin, jotka koetaan tärkeiksi. Työ myös palkitsee ja siitä saa kiitosta. Pienellä ohjeistuksella taataan työn menevän päämäärään. (Berlin 2019, 17.)

Tekijöitä, jotka saavat työn tuntumaan palkitsevalta ja inspiroivalta, ovat esimerkiksi se, että työntekijä voi hyvin ja työ ei ole liian kuormittavaa. Työpaikalla on tärkeää saada kokemusta arvostuksesta henkilöstöorganisaatiolta. On tärkeää, että työntekijää autetaan ja näin muodostuu myös ystävyys-suhteita. Tuotoksilla ja näkemyksillä on merkitystä työpaikalla. Työntekijän on tärkeää saada vaikuttaa oman työyhteisön asioihin. Palkitsevan työn hyötynä on se, että työn ei tarvitse olla haluttu työ, sillä työ on itsessään tarpeellista, merkitsevää ja kannustavaa. (Berlin 2019, 18, 20.)

Työ voi olla myös inspiroivaa. Tällöin työntekijä tuntee, että hänen antamallaan panoksella on rooli. Työntekijä kuuluu koko hankkeen elämänkaareen ja pystyy käyttämään koko

osaamistaan sekä pystyy vaikuttamaan työhön ja oppimaan siitä. Työntekijä voi olla mukana päättämässä asioita ja vaikuttaa itse esimerkiksi työaikaan sekä siihen, millä menetelmillä työtä tehdään. Työssä inspiroivat myös positiiviset kontaktit työpaikalla ja sen ulkopuolella. (Berlin 2019, 18-19.)

Palkitsevaa ja inspiroivaa työtä voidaan edistää myös Parrilan & Mäntyjärven (2023, 155) mainitsemien tiimin positiivisuustekijöiden avulla. Näitä ovat 1. Luottamus ja kunnioitus tiimin jäseniä kohtaan, 2. Toverillisuus ilon, huumorin ja empatian välityksellä, 3. Viestintä yhteisten käytäntöjen ja vastuiden mukaisesti, 4. Vuorovaikutus rakentavasti, 5. Moninaisuuden huomiointi sekä 6. Toimiminen optimismin kautta, jonka edellytyksenä on niin yhteinen näkemys, positiivinen ilmapiiri kuin innostuneisuus sekä tulevaisuuskyvykkyys. (Parrila & Mäntyjärvi 2023, 155-160.)

3.4 Menestyvä organisaatio työntekijäymmärryksen avulla

Luukan (2024, 38) mukaan organisaatiot, joiden tavoitteena on selviytymisen sijasta tulevaisuuskyvykkyys, tarvitsevat perustakseen työntekijäymmärryksen. Työntekijäymmärrys tarkoittaa organisaation motivaatioon, hyvinvointiin sekä sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä ja yksilökohtaista ymmärrystä näiden taustalla. Työntekijäymmärryksen saavuttamiseksi riittää kolme kysymystä. Ensimmäisen kysymyksen avulla kartoitetaan, mikä on työntekijän tilanne sekä vointi. Toisen kysymyksen avulla selvitetään työntekijää motivoivia ja innostavia tekijöitä ja kolmas kysymys käsittelee sitä, mitkä ovat hänen tavoitteensa. Kaksi viimeistä kysymystä ovat organisaatiotasolle akkumuloitavia, ja niistä saatavan ymmärryksen avulla voidaan mahdollistaa organisaatiossa niin parempi kuin inhimillisempikin johtamisen tyyli. Näin saadaan myös tietoa siitä, mikä henkilöstöä oikeasti motivoi ja innostaa sekä voidaan edelleen tuoda työn osaksi merkityksellisiä asioita ja lisätä positiivista työntekijäkokemusta. Tämän vuoksi säännöllinen dialogi henkilöstön kanssa on olennaista. (Luukka 2024, 38, 44-46, 48.)

Organisaatio, joka on tulevaisuuskyvykäs, rakentuu neljästä sille ominaisesta piirteestä. Ensimmäinen niistä on inhimillisuus, joka näkyy luottamuksessa organisaatiota kohtaan. Organisaation toiminnassa inhimillisuus kuvastuu ihmiskäsityksestä ja toisaalta se määrittelee organisaation kulttuurin. Inhimillisyyden peruspilareita ovat: 1. Työntekijän kohtaaminen yksilönä, joka tuntee sekä ajattelee. 2. Ymmärrys siitä, että jokainen työntekijä koostuu psykofyysisestä kokonaisuudesta, joilla on myös työn ulkopuolinen elämä. 3. Kukin työntekijä on erilainen, tasa-arvoinen sekä arvokas omana itsenään. 4. Kaikilla on yksilölliset motivaation sekä innostuksen kohteet. 5. Jokaisella on myös omat tarpeet ja ne muuttuvat yksilöllisen elämäntilanteen mukaisesti. (Luukka 2024, 97, 107, 110.) Toisaalta Rinne (2021, 27, 29-30) korostaa rohkeassa organisaatiossa psykologisen turvallisuuden luomisen tärkeyttä, jotta kaikilla on mahdollisuus tuoda esille ideoita, ajatuksia sekä kysymyksiä. Psykologisella turvallisuudella

tarkoitetaan siis kokemusta siitä, että voi kertoa vapaasti omia ajatuksia ja on kokemus hyväksynnästä sekä kuulluksi tulemisesta (Rinne 2021, 31).

Vahvan organisaation tunnuspiirteitä ovat monimuotoisuus, inklusio ja yhdenvertaisuus. Kehittyvässä organisaatiossa nämä tekijät otetaan huomioon oletusarvoisesti heti, eikä vasta silloin, kun joku sitä vaatii. (Luukka 2024, 112.) Myös varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa todetaan, että toimintakulttuurin keskeisenä painopisteenä ovat inklusiiviset periaatteet, joiden avulla edistetään niin osallisuutta kuin oppimista ja vastataan yksilöllisesti lapsilla oleviin tarpeisiin (Opetushallitus 2022, 31). On tärkeää huomioida, että varhaiskasvatuksessa laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) sekä yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) velvoittavat toiminnallisen tasa-arvo- sekä yhdenvertaisuussuunnitelman tekemiseen, joiden avulla voidaan edistää tasa-arvoa sekä yhdenvertaisuutta.

Opetushallitus (2024) puolestaan korostaa, kuinka tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tulee liittyä myös osaksi muuta pedagogista suunnittelua jatkuvana prosessina. Ei voida myöskään unohtaa asiakasperheiden monimuotoisuutta, jonka merkitys korostuu erityisesti pääkaupunkiseudulla erilaisten kielten, kulttuurien, katsomusten, uskontojen, perinteiden sekä kasvatuskäytännöiden muodossa. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteista ilmenee, kuinka erityisesti kasvatusyhteistyön näkökulmasta tulee monimuotoisia perheitä kohtaan suhtautua avoimesti, kunnioittavasti sekä ammatillisesti (Opetushallitus 2022, 23). Näiden näkökulmien tulisi oletettavasti näkyä varhaiskasvatuksessa myös organisaation toiminnassa. Luukan (2024, 128) mukaan johtaja voi viedä organisaatiota kohti inhimillisempää suuntaa kohtaamalla aidosti ja henkilökohtaisesti henkilöstönsä jäsenet sekä jättämällä huomiotta täydellisyden tavoittelun.

Tulevaisuuskyvykkäässä organisaatiossa toisena sen ominaisista piirteistä on luottamus, joka toimii sen yhteen pitävänä tekijänä ja vie asioita oikeaan suuntaan. Luottamusta voidaan edistää esimerkiksi antamalla työsuhteessa aloitteleville työntekijöille tukea sekä luottamusta kokonaisvaltaisella tasolla. Tärkeää on myös organisaation avoin, rehellinen sekä läpinäkyvä toiminta. (Luukka 2024, 128-129, 131, 143, 145.) Mikäli luottamusta ei organisaatiossa synny, ilmenee Lencionin (2002) mukaan pulaa luottamuksesta, pelkoja konflikteista, puutteita työhön sitoutumisessa, vastuun välttelemistä sekä tuloksien laiminlyömistä (Luukka 2024, 134-136). Tulevaisuuteen tähtäävän organisaation on oltava myös rohkea, joka näkyy luottamuksessa niin työyhteisöön sekä asiakkaisiin (Luukka 2024, 166).

Edellä mainittua rohkeutta ennen tulee toteutua Clarkin (2020) psykologiselle turvallisuudelle ominaiset tasot. Niitä ovat: 1. Joukkoon hyväksytyksi tuleminen. 2. Oppimiseen kannustava ympäristö. 3. Mahdollisuus osallistumiseen. 4. Mahdollisuus työyhteisön haastamiseen. Haastamisen avulla voidaan puuttua ongelmiin ja saada aikaiseksi todellinen muutos. (Luukka 2024, 173-174.) Yhtä lailla varhaiskasvatuksessa tulisi korostaa samoja arvoja.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa korostetaan lapsen oikeutta saada kokemuksia yhteisöllisyydestä sekä vertaisryhmästä, jotka ovat olennaisia lasten oppimisen sekä osallisuuden näkökulmasta (Opetushallitus 2022, 24).

Varhaiskasvatuksessa henkilöstö näyttää omalla toiminnallaan mallia lapsille, kuinka yhteisössä käsitellään ristiriitatilanteita tai katsotaan asioita erilaisista näkökulmista (Opetushallitus 2022, 27). Luukan (2024, 198) mukaan tavoitteellisen ja tulevaisuuskyvykkään organisaation taustalla on myös ajatus siitä, että työntekijöiden tarkoitus on olla työnantajalle tärkeitä. Organisaation tulisi nähdä sen työntekijät tavoitteellisuuteen, kasvuhakuisuuteen sekä tarkoituksellisuuteen pyrkivinä (Luukka 2024, 198). Johtajan tehtävänä on tukea kehitystä yhteisössään oppivan yhteisön suuntaan, jossa osaamista on mahdollista jakaa sekä kehittää (Opetushallitus 2022, 32).

3.5 Johtajuus laadukkaan varhaiskasvatuksen osana

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa korostetaan, kuinka johtajuudella on yhteys varhaiskasvatuksessa olevaan toimintakulttuuriin. Siihen sisältyvät vuorovaikuttaminen, ilmapiiri, osaaminen, ammatillisuus, kehittämisote, työtä ohjaavat linjaukset, yhteistyön muodot sekä johtamisrakenteet ja sen käytännöt. Johtamisella vaikutetaan erityisesti siihen, että toimintakulttuuri kehittyy ja pysyy laadukkaana. Perusta johtajuudelle on edistää kaikkien lasten hyvinvointia sekä oppimista. Olennaista on pedagogiikan johtaminen, jolla luodaan edellytykset niin henkilökunnan suotuisille työolosuhteille, ammatilliselle osaamiselle, koulutuksen soveltamiselle ja pedagogisen toiminnan mahdollistamiseksi. (Opetushallitus 2022, 31-32.) Tämän takia on tärkeää ymmärtää, kuinka varhaiskasvatuksessa työhyvinvointi ja johtajuus linkittyvät yhteen ja luovat pohjan sekä toimivalle työyhteisölle että laadukkaalle pedagogikalle lapsiryhmässä.

3.5.1 Valmentava johtajuus menetelmänä

Soback (2021, 115) korostaa, kuinka valmentava johtajuus saadaan aikaan turvallisen ympäristön luomisella. Turvallinen ympäristö voidaan rakentaa luomalla kokemus luottamuksesta sekä yhteys esimerkiksi välittävän kiinnostuksen tai vapaamuotoisen vuorovaikutuksen avulla. Lisäksi kohtaaminen hyväksyvällä läsnäololla ilman toiseen kohdistuvaa vähättelyä, kritisointia tai mitätöintiä edesauttaa turvallisen ympäristön rakentumista. On tärkeää luoda ympäristö, jossa toisia arvostetaan, tuetaan ja ollaan myötätuntoisia sekä tarjotaan tukea ja ollaan kykeneväisiä anteeksiantoon. Olennaista johtajuudessa on siis rakentaa luottamusta olemalla toiminnassaan avoin, johdonmukainen sekä rauhallinen. Aitoa vuorovaikutusta ei siis synny ilman yhteyttä, vastavuoroista luottamusta tai tunnetta turvallisuudesta. (Soback 2021, 115-127.)

Valmentavien menetelmien metodit sisältävät myös ohjausta kysymysten kautta. Niiden kautta on mahdollista mobilisoida osaamista sekä ruokkia asennetta aktiivisemmaksi samalla luoden kulttuuria, joka perustuu aktiiviseen osallisuuteen. Kysymysten avulla voidaan tukea myös ongelmanratkaisun prosessia. Kysymyksillä voidaan ohjata huomio kohti asioita, jotka parhaiten voivat edistää ajattelua sekä päätösten tekemistä. Avoimet kysymykset taas auttavat katsomaan asioita uudeltaisista näkökulmista sekä niiden avulla voidaan käynnistää ajatteluprosessi. Valmentavaan johtajuuteen kuuluu olennaisena osana myös valmentava kuunteleminen, joka rakentuu tilan antamiselle. Hyväksyvä ja tutkiva kuunteleminen tukevat kysymisen prosessia. (Soback 2021, 133-135, 139-140, 143-144, 145-146.) Myös Ristikangas, M-R. & Ristikangas, V. (2019, 105) korostavat vuoropuhelun sijaan vuorokuuntelua, jossa dialogin sydämenä toimii kuunteleminen. Näin johtaja voi oppia uusia asioita johdettavistaan sekä syventää yhteistyötä.

Keskeistä valmentavalle johtajuudelle on, että johdettaville annetaan aito mahdollisuus tehdä työssään päätöksiä itsenäisesti. Johdettaville tulisi myös ilmaista, että tulevaisuudessa heiltä edellytetään enemmän niin itsenäistä ajattelua kuin päätösten tekemistä. On hyvä huomioida, että antamalla mahdollisuus valintaan seuraa vallan myötä myös vastuuta ja ne kulkevat kaikki rinnakkain. Osa hyvää johtajuutta on antaa vastuuta, mutta huomioida samalla myös johdettavien niin ammatillinen kuin henkilökohtainen valmiusaste vastuunkantamisessa. Keskeistä on luottaa johdettaviin sekä osata luopua kontrollista, joka on liiallista. Valmentavaan johtajuuteen sisältyy myös johdettavien sparraaminen sekä tukeminen säännöllisesti tai mikäli tilanne tai henkilö itse pyytää sitä. (Soback 2021, 157-158, 159, 167, 171, 173-174, 200.) Ristikankaan, M-R. & Ristikankaan, V. (2019, 232-233) mukaan valmentavan johtajuuden peruselementteihin sisältyy niin johdettavien innostaminen kuin kannustaminenkin, mutta innostuneisuuden tulee näkyä myös valmentavan johtajan omassa toiminnassa.

Valmentavan johtajuuden ydinasenteen muodostaa mielenkiinto niin muilla olevia ajatuksia kuin ideoita kohtaan. Yhteisön kulttuuria on mahdollista kehittää sekä jatkuvan että tietoisien havainnoimisen suuntaan tutkimalla ajattelemisen sekä toimimisen tapoja. Havaittuja ajattelun- sekä toimintatapoja voidaan nostaa tutkiskelun kohteeksi esimerkiksi sparrauksen yhteydessä. Tärkeässä osassa on myös taito kiittää ja kannustaa johdettavia, jonka avulla luodaan myös hyvää ilmapiiriä sekä muita arvostavaa ympäristöä. Vahvistavaa palautetta antamalla luodaan kokemuksia kyvykkyydestä. Samalla kasvaa myös itseluottamus sekä kokemukset onnistumisista. Voimaantumisen kokemuksilla mahdollistetaan olemassa olevien voimavarojen käyttöönotto ja lisätään periksiantamattomuutta. Myös työyhteisössä olevaan energiaan on mahdollista vaikuttaa aktivoimalla energialaatuja, kuten jäämäkkyyttä, tutkiskelevuutta ja lempeyttä kulloinkin tilanteeseen sopivalla tavalla. (Soback 2021, 214-215, 217-219, 232-234.)

Valmentavan johtamisen avulla voitaisiin kehittää työhyvinvointia varhaiskasvatuksessa. Tämä olisi mahdollista luomalla yksiköihin turvallinen ja arvostava ilmapiiri, jossa yhteiseen

vuorovaikutukseen ohjataan kysymysten kautta, lisätään mahdollisuuksia päätöksentekoon ja tuetaan työntekijöiden omatoimisuutta. Valmentavan johtajuuden toteuttaminen linkittyy yhteen myös varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden inklusiivisen toimintakulttuurin kanssa, jonka tarkoituksena on edistää osallisuutta, yhdenvertaisuutta sekä tasa-arvoa. Myös osallisuuden kuuluvat kohtaaminen sensitiivisellä tasolla sekä positiiviset kokemukset siitä, että tulee kuulluksi ja nähdyksi (Opetushallitus 2022, 34).

3.5.2 Valmentava johtajuus tulevaisuuden varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnin näkökulmasta alalla olisi erityinen tarve valmentavalle johtajuudelle. Valmentavan johtajuuden menetelmät soveltuvat tukemaan ihmisten välistä kommunikaatiota ja luottamuksen muodostamista työyhteisöissä. Valmentavan johtajuuden avulla olisi mahdollista korostaa myös demokraattisten arvojen toteutumista varhaiskasvatyksiköissä. Varhaiskasvatuksessa valmentava johtajuus linkittyy erinomaisesti yhteen varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaisen arvoperustan demokraattisten arvojen kanssa. Näitä ovat yhdenvertaisuus, tasa-arvo sekä moninaisuus. Varhaiskasvatuksen tehtävänä on olla edistämässä suomalaiseen yhteiskuntaan kuuluvia demokraattisia arvoja. (Opetushallitus 2022, 22-23.) Varhaiskasvatuksessa on myös tärkeää huomioida, että lapset omaksuvat arvoja, asenteita sekä tapoja toimia sen välityksellä, kuinka henkilöstö toimii ja vuoro vaikuttaa heidän keskuudessaan. On siis otettava huomioon, että vuorovaikutus läpäisee koko organisaattiorakenteen.

4 Työhyvinvointia heikentävät seikat

Vähintään yhtä tärkeää kuin tuntee työhyvinvoinnin rakennuspalikat, on tiedostaa, mitkä tekijät haittaavat työhyvinvointia. Mikäli yritetään parantaa työhyvinvointia lisäämällä työhön edellisessä luvussa mainittuja positiivisia tekijöitä, tulee keskittyä myös poistamaan ongelmia, jotka haittaavat työhyvinvoinnin kehittymistä.

Työhyvinvointia heikentäviä seikkoja on luonnollisesti paljon ja ne vaihtelevat jonkin verran myös aloittain. Yleisesti kaikilla aloilla työelämässä Marja-Liisa & Marjut Manka (2023, 7) listaa yleisimmiksi haitallisen stressin syiksi työpaikkakiusaamisen, esihenkilön ja kollegoiden tuen puutteen sekä roolien ja tavoitteiden epäselvyyden. Edellä mainittujen seikkojen lisäksi negatiivisia käsitteitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin heikentävästi ovat leipääntyminen, stressi sekä työuupumus, jotka yhdessä aiheuttavat pahoinvointia (Heikkilä-Tammi 2021).

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia on tarttunut varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuvauksessaan työn uhkatekijöihin erityisesti varhaiskasvatusympäristössä. Niitä ovat Talentian mukaan suuri psykososiaalinen kuormitus, fyysinen kuormitus, meluhaitta, henkinen ja fyysinen väkivalta, tartuntataudit sekä jatkuvat keskeytykset. Talentia

korostaa työn kuormitusta lisäävän henkilöstön vaihtuvuus ja nopeasti muuttuvat tilanteet, jotka ovat ominaisia erityisesti varhaiskasvatusalalla. (Talentia 2024.)

Talentian lisäksi varhaiskasvatuksen työoloja on tutkinut Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL, joka on toteuttanut kyselyn ”Varhaiskasvatuksen työehdot vuonna 2023”. Kyselyssä oli yhteensä 2064 vastaajaa. Vastajat olivat nimenneet eniten stressiä aiheuttaviksi tekijöiksi työssään henkilöstövajeen, riittämättömän ajan lasten yksilölliseen tukemiseen, riittämättömän ajan työn suunnitteluun, melun, palkkarakenteen sekä suuren lapsiryhmän. (JHL 2023.)

Opetusalan ammattijärjestö OAJ puolestaan toteuttaa jäsenilleen viikoittain vaihtuvia työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä Vibemetrics-palvelun Fiilismittarilla, ja ajalla 8.9.2021-14.9.2021 kysymyksenä oli, tuntevatko vastaajat hukkuvansa työmääräänsä. Vastaajista 44 % ilmoitti kokevansa näin. Lisäksi 36 % vastasi, että tuntee ehkä hukkuvansa työmääräänsä, sillä työmäärä jakautui epätasaisesti. Vastauksissa nostettiin esille uusien vaatimusten loputtomia listoja, vähäisiä resursseja, suuria ryhmiä, suunnitteluun jäävää liian vähäistä aikaa ja pitkiksi venyviä päiviä. Vastaajien mukaan tauoille ei työpäivän aikana jäänyt aikaa ja työt jatkuivat viikonloppuisin kotona, joka johti uupumukseen ja riittämättömyyden tunteeseen. (Golnick & Ilves 2021, 39.)

Opinnäytetyön aiheen mukaisesti työssä tuodaan esille käsitteitä, jotka uhkaavat erityisesti varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointia. Siksi tässä luvussa käsitellään työhyvinvointia heikentävinä seikkoina palkkausta, kiirettä ja siihen liittyvää riittämättömyyden tunnetta, psykososiaalista kuormitusta ja stressiä, perinteistä johtamismallia ja siihen liittyviä ongelmia, puutteellista työstä palautumista, melua, fyysistä kuormitusta sekä huonoa työilmapiiriä ja työpaikkakiusaamista. Nämä käsitteet valikoituivat työhön siksi, että ne nousivat toistuvasti esille edellä mainituissa teoksissa ja tutkimuksissa. Työhyvinvointi aiheena on niin laaja, että sitä oli rajattava, joten osa työhyvinvointia heikentävistä tekijöistä jäi opinnäytetyön rajauksen ulkopuolelle.

4.1 Varhaiskasvatuksen matala palkkataso

Työnkuvan ja palkan kohtaaminen sekä matala palkkataso nousee esille useissa varhaiskasvatusta käsittelevissä tutkimuksissa. Esimerkiksi edellä mainittu JHL:n toteuttama kysely varhaiskasvatuksen työehdoista vuonna 2023 paljastaa, että 55 % vastaajista koki työssään stresseksi palkkarakenteen ja sen, että palkka ei vastaa työnkuvaa (JHL 2023).

Talentia on toteuttanut vuosien 2023 ja 2024 vaihteessa jäsenistölleen työolobarometrin, johon vastasi noin 2700 Talentian jäsentä. Talentian jäsenet työskentelevät pääasiassa hyvinvointialueilla ja kunnissa, ja suuri osa jäsenistä on sosiaalityöntekijöitä ja sosionomeja. Barometrin mukaan jopa 82 prosenttia vastaajista kokee työhönsä liittyvän joko jonkin verran tai paljon ongelmia ja haasteita. Yksi suurimmista syistä tilanteelle on barometrin mukaan

työntekijäpula, joka kuormittaa vastaajia: yli 90 prosenttia näkee työntekijämäärän vähäisyyden merkittäväksi ongelmaksi. (Karsio 2024.)

Huomattavaa on se, että barometriin vastaajista vain 26 prosenttia näkee oman alansa veto-voimaisena. Barometrissä on kysytty vastaajilta myös heidän näkemyksiään alan tärkeimmistä kehityskohteista lähitulevaisuudessa. Kaikkein suurimmaksi kehityskohteeksi vastaajat nostivat palkkauksen kehittämisen työn vaativuuden mukaiseksi ja kilpailukykyiseksi (70 % vastaajista). (Karsio 2024; Nurmela 2024, 29.) Mikäli alan vetovoimaisuutta saataisiin lisättyä kilpailukykyisellä palkkauksella, heijastuisi se siis todennäköisesti myös työntekijäpulan vähenemiseen ja työntekijöiden kuormittuneisuuteen.

Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen vuonna 2021 toteuttaman tutkimuksen mukaan palkkauksella ja työhyvinvoinnilla on yhteys. Tutkimuksessa käy ilmi, että paikallinen sopiminen, joka nostaa ansioita Suomessa, on positiivisesti yhteydessä työhyvinvointiin. Sen on tutkittu vähemmän pitkiä sairauspoissaoloja ja laskevan työpaikan vaihtamisen todennäköisyyttä. Tutkimuksen mukaan työhyvinvointi on ollut keskimääräistä parempi silloin, kun palkankorotuksissa on ollut paikallinen erä. (Maczulskij, Kauhanen & Riukula 2021, 37-40.)

4.2 Kiire ja riittämättömyyden tunne

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometri seuraa työolojen kehittymistä vuosittain. Barometri on ollut käytössä vuodesta 1992 lähtien. Työolobarometrin avulla saadaan ajantasainen kuva monista työhön vaikuttavista osa-alueista, kuten työaika- ja palkkausjärjestelmistä, työssä oppimisesta ja vaikutusmahdollisuuksista, työpaikkakiusaamisesta sekä syrjinnästä ja väkivallasta työpaikalla, kuten myös työkyvystä ja terveydestä. Tulokset voidaan yleistää koskemaan kaikkia työssä olevia palkansaaajia Suomessa. Vuoden 2021 työolobarometriä varten haastateltiin yhteensä 1899 palkansaaajaa, ja sen vastausprosentti oli 78. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 32-33.)

Työolobarometrin tuloksista selviää, että keskimäärin 64 prosenttia vastaajista on täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että työ rasittaa henkisesti. Huomioitavaa on, että kunta-alan vastaajista selvästi suurempi osuus kokee työnsä henkisesti rasittavaksi muiden sektoreiden vastaajiin verrattuna. Kunta-alan vastaajista 71 prosenttia kertoi kokevansa työnsä henkisesti rasittavana. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 34.)

Yhtenä tärkeimmistä työhyvinvointia edistävästä tekijöistä nousee esiin työn hallinnan tunne. Tällä tarkoitetaan sitä, missä määrin työntekijä pystyy itse vaikuttamaan työtehtäviinsä ja työtahtiinsa. Vastauksista nousee ilmi, että työtahtiin vaikuttaminen on kunta-alalla selvästi harvinaisempaa kuin muilla aloilla. Myös työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuudet koettiin kunta-alalla pienemmäksi kuin muilla sektoreilla. Kunnissa 76 prosenttia palkansaaajista ei voi lainkaan valita työnteon paikkoja. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 34-35.)

Kiire työssä nousee vastauksissa yleiseksi. Barometrissä 30 prosenttia vastaajista kertoo työskentelevänsä tiukkojen aikataulujen alaisena tai hyvin nopealla tahdilla joka päivä ja 37 prosenttia viikoittain. Kuntien palkansaaajat erottuvat tästäkin joukosta, sillä heidän sektorillaan jopa 42 prosenttia kertoi kiireen tai kovan työtahdin olevan päivittäistä. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 34.)

Kiireen vaikutukset työelämään ovat kiistattomia. Tiukka työtahti ja kiire ei ole välttämättä haitaksi, jos se on tilapäistä ja siitä pystyy palautumaan rauhallisempien hetkien avulla. Mikäli kuitenkin ollaan tilanteessa, jossa kiire on päivittäistä, työmäärä on liiallinen ja työtahti jatkuvasti tiukka, alkavat kiireen vaikutukset näkyä. Työt kasaantuvat ja kiire aiheuttaa työntekijöille väsymys- ja stressioireita. Kiireessä virheen mahdollisuudet työssä lisääntyvät ja työuupumuksen riski kasvaa. Välillisesti nämä tekijät vaikuttavat myös sydänsairauksiin, tuki- ja liikuntaelinsairauksiin sekä psyykkiseen oireiluun ja masennukseen. (Työterveyslaitos 2024a.)

Kun työympäristönä on varhaiskasvatus, kiireen merkitys korostuu paitsi työhyvinvoinnin, myös lasten näkökulmasta katsottuna. Henkilöstön kokemana kiire ja riittämättömyyden tunne heijastuu väistämättä lapsiin ja heidän toimintaympäristöönsä. Myös varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa tuodaan esille, että toimintakulttuuria kehittäessä huomioidaan yhteisön mahdollisuus toimia kiireettömässä ja keskittymistä edistävässä ympäristössä (Opetushallitus 2022, 35). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa todetaan myös, että lapsimäärän pienentäminen voi olla yksi keino lapsen tuen toteuttamiselle ja varhaiskasvatukselle asetettujen tavoitteiden saavuttamiselle ryhmässä (Opetushallitus 2022, 64).

4.3 Psykososiaalinen kuormitus ja stressi

Pitkäkestoinen stressi on yksi työperäisistä psykososiaalisista riskeistä, ja sillä on useita terveys- ja talousvaikutuksia. Pitkäkestoinen stressi lisää sydäntaudin riskiä noin 20 prosenttia, jonka lisäksi se lisää riskiä sairastua aikuisiän diabetekseen erityisesti riskiryhmällä. Stressi voi myös laukaista kroonisen tulehduksen, mikä voi edesauttaa syövän kehittymistä. Pitkäkestoinen stressi lyhentää elinikää, aiheuttaa muisti- ja unihäiriöitä sekä edesauttaa masennusta. Suomessa käytettiin sydän- ja verisuonisairauksien hoitoon vuonna 2009 noin 12 prosenttia koko terveydenhuollon menoista, joka tarkoittaa noin 2 miljardia euroa. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 42-43.) Kyseessä on siis myös tärkeä yhteiskunnallinen asia, koska edellä mainitut ovat yleisiä kansansairauksia.

Kiire ja epävarmuus synnyttävät stressiä. Stressiä tiettyyn rajaan asti voidaan pitää positiivisena, sillä se vaikuttaa myönteisesti aikaansaamiseen. Pitkäkestoinen stressi taas on haitallista sekä terveydelle että työhyvinvoinnille. Stressi oireilee hermostuneisuutena, ahdistuneisuutena ja nukkumisvaikeuksina. Yleisen stressimallin mukaan stressiä syntyy silloin, kun työntekijä kokee, ettei pysty riittävästi vastaamaan työn vaatimuksiin. Hän voi myös kokea

työn vaatimusten uhkaavan omaa, henkilökohtaista hyvinvointiaan. Tällöin työn rasituksesta palautuminen jää vajavaiseksi. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 38.)

Pitkäkestoisella stressillä on useita haittavaikutuksia terveydelle. Vakavimmillaan se voi johtaa työuupumukseen, joka oireilee kroonistuneena väsymyksenä, kyynistymisenä, keskittymisvaikeuksina sekä tunteiden hallinnan vaikeuksina. (Manka, M-L & Manka, M. 2023, 38.) Lisäksi vakava stressitila voi aiheuttaa päihteiden väärinkäyttöä ja jopa itsetuhoisia ajatuksia. Sosiaaliseen elämään stressi voi vaikuttaa aiheuttamalla perhe- tai parisuhdeongelmia tai eristäytymistä. (Mattila 2022.)

Stressi aiheuttaa pitkittyessään terveydelle useita vakavia haittavaikutuksia. Pitkäkestoinen stressi on yhdistetty esimerkiksi 20 prosenttia kohonneeseen sydäntaudin riskiin, aikuisiän diabetekseen erityisesti riskiryhmillä, lyhyempään elinikään, muisti- ja unihäiriöihin, masennukseen sekä kroonisen tulehduksen laukaisemiseen, joka voi edesauttaa syövän kehittymistä. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 42.)

Vuonna 2022 nuorten aikuisten (16-34-vuotiaiden ikäryhmä) suurin tilastoitu syy pitkille sairapoissaoloille oli mielenterveyden häiriöt. Kun tarkastellaan aikajaksoa vuodesta 2016 lähtien, on mielenterveysperusteiden päivärahan saajien määrä kasvanut yli 60 prosenttia. Myös korona-aika on tuonut ilmiöön oman lisänsä, sillä mielenterveyshäiriöiden kasvu on ollut erityisen suurta sen jälkeen, kun pandemia alkoi vuonna 2020. Yleisimmät mielenterveyden häiriöt, joiden perusteella sairauspäivärahaa on saatu, ovat ahdistuneisuus- ja masennushäiriöt. Työhyvinvoinnin näkökulmasta on kuitenkin huomioitava, että työuupumukselle ei ole sairauspäivärahan suhteen omaa luokitusta, vaan se luokitellaan osaksi mielenterveyden häiriöitä. (Hakala 2023, 23.) Tämä saattaa vaikeuttaa palkallisen sairasloman saamista ja johtaa pahempaan uupumiseen.

Tällä hetkellä masennus vie joka päivä yhdeksän henkilöä työkyvyttömyyseläkkeelle. Lisäksi yhä useampi kokee omassa työssään, ettei pysty tekemään työtä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi. Tämä aiheuttaa työntekijälle eettistä kuormitusta. Sen takia monet terveydenhuolto- ja sosiaalialan sekä koulutuksen työntekijät ovat suunnitelleet irtisanoutumista työstään. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 7-8.)

Työkykynsä heikoksi tuntevien osuus varhaiskasvatuksessa on ollut kasvussa viime vuosina. Keivan tekemän ”Julksen alan työhyvinvointi vuonna 2022”-tutkimuksen mukaan viidennes varhaiskasvatuksen työntekijöistä kokee tällä hetkellä henkisen työkykynsä heikoksi. Stressiä ja epävarmuutta ovat lisänneet mm. työvoima- ja resurssipula, alan heikko palkkaus sekä riittämätön henkilöstömitoitus. Välillä töitä joutuu ottamaan mukanaan kotiin. Huomioitavaa on myös se, että varhaiskasvatusalan työstressi ei ulotu pelkästään Suomeen, vaan kansainvälisten tutkimusten mukaan varhaiskasvatusalalla työskentelevillä on myös globaalisti suurempi riski työstressiin ja uupumukseen. Paitsi henkilöstölle itselleen, työstressillä on suuri vaikutus

myös lapsiin, sillä työstressillä on suuri vaikutus mm. sensitiivisyyteen ja läsnä olevaan vuorovaikutukseen. (Veijalainen 2023.)

Työhyvinvoinnista on tehty myös kansainvälistä tutkimusta. Euroopan työturvallisuus- ja terveysvirasto OSH Pulse on tehnyt kyselytutkimuksen, johon osallistui yli 27 000 työntekijää niin EU-maista kuin Islannista sekä Norjasta. Kyselyn avulla oli tarkoituksena selvittää psykososiaalisia riskitekijöitä, ennaltaehkäisevästi kohdistettuja mielenterveystoimia sekä näkemyksiä työpaikkakokeiluista. Kyselyn mukaan Suomessa 42 prosenttia vastasi kokeneensa stressin, masennuksen tai ahdistuksen tunteita työssään. EU-maista luku on isoin. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 39-40.)

Merkittävimmäksi syyksi stressin, masennuksen ja ahdistuksen tunteille nimettiin työ, joka on ylikuormittava sekä kovat ajalliset paineet, joita Suomessa koki jopa 54 prosenttia kyselyyn vastaajista. Muita työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä oli esimerkiksi pitkittynyt väsymys, jota vastaajista koki melkein puolet eli 49 prosenttia. Vastaajista suuri osa eli 41 prosenttia kertoi työpaikassaan stressin syynä olevan huonon yhteistyön sekä tiedonkulun. (Manka, L-M. & Manka, M. 2023, 40-41.)

4.4 Perinteinen johtamismalli turvattomuuden aiheuttajana

Perinteisessä johtamismallissa on useita osa-alueita, jotka voivat vaikuttaa negatiivisesti sekä työntekijöiden työhyvinvointiin että yhteisön ilmapiiriin. Perinteiseen johtamismalliin kuuluu ajatus siitä, että työntekijät käyvät töissä vain palkan takia, ja työ on ihmisen elämässä ”välttämätön paha”. Perinteisessä johtamismallissa johtajan tulee jakaa työtehtävät yksinkertaisiin kokonaisuuksiin ja pitää alaisiaan silmällä, koska vallitseva ajatus on se, että työntekijöillä on taipumus pakoilla työtä. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 180.)

Perinteinen johtamissuhde luo työntekijän ympäristöstä turvattoman, sillä tämän tulee olla koko ajan valvonnan ja arvioinnin kohteena sekä epäröidä omia mielipiteitään. Itsenäinen ajattelu tai päätöksenteko puuttuu, sillä johtaja ratkaisee ongelmat ja hoitaa ajattelun alaisensa puolesta ja kertoo näille tarkat ohjeet siitä, kuinka toimitaan. Valvonta ja vahtiminen on jatkuvaa, eikä työntekijä pysty itse organisoimaan omaa työtään. Työntekijät eivät myöskään pysty kyseenalaistamaan toimintatapoja, sillä asiat tehdään määrättyllä tavalla, ellei johtavalta taholta toisin määrätä. Mikäli työssä on korjattavaa, sen hoitaa ensi sijassa johtaja. (Soback 2021, 112.)

Ongelmana perinteisessä johtamismallissa on se, että se syö työntekijöiltä sekä työyhteisöltä luovuuden, innon ja oma-aloitteisuuden. Työntekijät eivät pysty käyttämään omia vahvuuksiinsa eivätkä kehittämään uusia toimintamalleja tai tehostamaan työntekoaan, kun kaikki on saneltu johtajien taholta ”valmiiseen sapluunaan”. Marja-Liisa ja Marjut Manka (2023, 180) toteavat, että modernissa vuorovaikutteisen johtamisen mallissa ajatuksena onkin se, että

johtajan tehtävänä on aikaansaada ympäristö, jossa kaikki voivat käyttää kykyjään täysimääräisesti.

Työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa esihenkilöitä pitämään huolta siitä, että sekä fyysinen että psyykinen kuormitus pysyvät kohtalaisina. Näin ollen esihenkilöt ovat todella tärkeässä roolissa työhyvinvointia lisäävien toimenpiteiden suhteen. Pelkät faktat ja numerot eivät riitä, vaan esihenkilöllä tulee olla tunneosaamista, jotta hän pystyy luomaan työyhteisöön toimivan vuorovaikutuksen esihenkilön ja työntekijöiden välille. Ei pidä kuitenkaan unohtaa myös työntekijän omaa vastuuta työilmapiirin luomisesta sekä oman itsensä johtamisesta. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 10.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa otetaan kantaa johtamiseen varhaiskasvatuksessa niin, että johtajan tulee edistää osallistavaa toimintakulttuuria ja luoda rakenteita ammatilliseen keskusteluun. Lisäksi johtajan tulee rohkaista työyhteisöä kehittämään ja innovoimaan yhteistä toimintakulttuuria (Opetushallitus 2022, 32). Näillä keinoilla lisätään myös työyhteisön osallisuutta ja tätä kautta parempaa työilmapiiriä ja työhyvinvointia.

4.5 Puutteellinen työstä palautuminen

Riittävä työstä palautuminen on ensiarvoisen tärkeää työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta. Se ehkäisee työstressin kasaantumista ja näin ehkäisee terveysongelmia sekä suojaa työuupumukselta. Työstä palautumisella tarkoitetaan henkistä palautumista eli mielen elpymistä työn aiheuttamasta rasituksesta, mutta myös fyysistä palautumista. Palautuminen on työssäjaksamisen kannalta riittävää silloin, kun henkilö tuntee olonsa virkistyneeksi vapaailan, viikonlopun tai loman jälkeen, eikä joudu aloittamaan työpäivää valmiiksi kuormittuneena. Vapaa-ajalla tulisi olla jaksamista tehdä myös itselle tärkeitä asioita, eikä sen tulisi kuluu kokonaan työstä palautumiseen. (Sarkkinen 2020.)

Työstä palautuminen ei tapahdu kaikilla saman kaavan mukaan, vaan palautumiskeinoja on olemassa yhtä paljon kuin ihmisiä ja erilaisia persooniakin. Jollekin palautumisen kannalta tärkeää on pitkään nukkuminen, toisille taas vaikkapa lukeminen tai virkkaaminen. Oleellisen tärkeää on kuitenkin se, ettei palautumisen tehokkuus aiheuta jatkuvaa stressiä. (Holmgren 2023, 180.)

Psykologisen palautumisen tueksi on kehitetty DRAMMA-malli, joka sisältää kuusi palautumisen kokemusta. Nämä kuusi osa-alueita ovat työstä irrottautuminen, rentoutuminen, omaehtoisuus, taidon hallinta, merkityksellisyys ja yhteenkuuluvuus. DRAMMA-lyhenne on johdettu näistä termeistä, eli detachment, relaxation, autonomy, mastery, meaning sekä affiliation. Malli on kehitetty Yhdysvalloissa vuonna 2014 ja se on luotu alun perin tutkijoiden työkaluksi. (Sarkkinen 2020.)

Mallin avulla voi käydä palautumisen osa-alueita läpi ja löytää myös itselleen keinoja työstä palautumiseen. Työstä irrottautuminen pitää sisällään vapaa-ajalla tehtäviä asioita, jotka poikkeavat mahdollisimman paljon omasta työstä, kuten liikunta tai luova tekeminen. Tämä vie ajatukset tehokkaasti muualle työasioista ja stressistä. Rentoutuminen puolestaan tarkoittaa tekemistä, joka ei vaadi fyysisiä eikä älyllisiä ponnisteluja. Se voi olla esimerkiksi kirjan lukemista tai musiikin kuuntelua. Omaehtoisuus taas voi olla työelämässä välillä hankalasti saavutettavissa, sillä työssä on usein paljon asioita, joihin ei pysty vaikuttamaan. Tämän vuoksi vapaa-ajalle on hyvä vastapainoksi järjestää aikaa, jolloin voi tehdä mitä haluaa. (Sarkkinen 2020.)

Taidon hallintaa voi vapaa-ajalla harjoittaa hiomalla jotakin taitoa, kuten käsitöitä, liikuntaa tai opiskelua - kunhan se ei liity työhön. Uusien taitojen opettelusta saa onnistumisen kokemuksia. Merkityksellisyyttä voi vapaa-aikaan tuoda esimerkiksi tekemällä hyväntekeväisyyttä tai auttamalla toisia. Tärkeää on se, että asia on itselle merkityksellinen. Lisäksi yhteenkuuluvuuden tunnetta voi korostaa panostamalla hyviin ja läheisiin ihmissuhteisiin. (Sarkkinen 2020.)

Kaiken työstä palautumisen ei kuitenkaan tulisi jäädä vapaa-ajalle, sillä myös työpäivän aikana pidettävät lyhyetkin tauot ovat tärkeitä työstä palautumisen kannalta. Erityisen palauttavaa on se, jos pieniin taukoihin voi lisätä mukavaa sosiaalista kanssakäymistä esimerkiksi kollegoiden kanssa. Tästä syystä myös työpaikoilla tulisi miettiä työoloja siltä kannalta, että onko taukojen pitäminen mahdollista, mahdollistavatko työpaikan tilat taukojen pitämisen ja onko työpäivän aikana mahdollisuus pieniin mikrotaukoihin. (Sarkkinen 2020.) Myös Holmgren (2023, 181) korostaa pieniä arkisia valintoja työaikana tapahtuvan palautumisen merkityksessä: esimerkiksi syöminen ja juominen, pienet happihypelyt ja työtehtävien organisointi edesauttavat työstä palautumista todella tehokkaasti. Sarkkinen (2020) tuo esille, että yksi tärkeimmistä asioista työstä palautumisen kannalta on kuitenkin myös laadukas ja riittävä uni, jota ei voi korvata millään muulla.

4.6 Meluhaitta

Melulla on työhyvinvoinnin sekä terveyden kannalta monia haittavaikutuksia. On jokaisen oma kokemus, milloin ympärillä oleva äänimaailma muuttuu meluksi, joka koetaan häiritsevänä ja ei-toivottuna. Melu haittaa työntekoa ja työn sekä ympäristön viihtyisyyttä ja on terveydelle haitallista. Päiväkodissa melu on jaksoittaista ja keskittyy selvästi tiettyihin päivän tilanteisiin. Keskimäärin äänialtistus päiväkodissa on työpäivän aikana noin 70-80 desibeliä, mutta voi ajoittain nousta jopa 90 desibeliin. Kyseessä on jo huomattava melu, sillä esimerkiksi konserteissa tavanomainen äänitaso on noin 90-100 desibeliä. (Rantanen 2022.)

Alle 80 desibelin äänialtistus on kuulolle vaaratonta, mutta myös sillä voi olla terveydelle muita seurauksia. Melu voi aiheuttaa esimerkiksi sykkeen ja verenpaineen nousua sekä

stressihormonitasojen kohoamista, lihasjännitystä ja päänsärkyä sekä väsymystä ja ärsyyntyneisyyttä. Lisäksi melu pakottaa myös työntekijän nostamaan omaa äänenvoimakkuuttaan, joka voi vaikuttaa esimerkiksi äänen rasittumiseen ja käheytymiseen sekä palan tunteeseen kurkussa. Melu voi vaikuttaa myös muistiin ja keskittymiseen. (Rantanen 2022.) Myös Työsuojeluhallinto (2024) tuo esille kattavan listauksen melun haittavaikutuksista. Niihin kuuluu mm. kuulon heikentyminen, keskustelun vaikeutuminen ja mahdolliset väärinkäsitykset, keskittymisvaikeudet, kuulovauriot sekä työntekijöiden kuormittuminen.

Kun pohditaan varhaiskasvatusympäristöä, on selvää, että työntekijöiden lisäksi melusta kärsivät myös lapset. Näin ollen varhaiskasvatusympäristössä, jossa meluallistusta syntyy helposti, tulisi kiinnittää huomiota oikeanlaiseen ääniergonomiaan. Melua voi hallita erilaisilla hyvinkin pienillä yksityiskohdilla: tuolien jalkojen alle voidaan lisätä huopanastoja ja laatikoihin stoppareita. Leikissä saattaa syntyä paljonkin ääntä, joten leikkipaikoille voidaan lisätä vaimentavia materiaaleja. Lisäksi voidaan käyttää rakenteellisia keinoja, kuten akustiikkalevyjä, varmistamaan, ettei tilassa ole pitkää jälkikaiuntaa. Varsinkin rakenteellisia keinoja on toki helppointa luoda rakennusvaiheessa, mutta vanhoihinkin tiloihin pystyy tekemään parannuksia akustiikkasuunnittelijan tai -insinöörin avulla. (Rantanen 2022.)

Ääniergonomian lisäksi suuri vaikutus on päivien suunnittelulla ja työntekijöiden omalla toiminnalla, eli pedagogisilla ja tilankäytöllisillä ratkaisuilla. Mikäli mahdollista, meluisimpiin vaiheisiin päivässä on hyvä kiinnittää huomiota ja pyrkiä miettimään, olisiko niitä mahdollista esimerkiksi porrastaa. Myös pienryhmiin jakautuminen auttaa melun vähentämisessä. (Rantanen 2022.)

Lisäksi melulta voidaan suojautua kuulosuojaimilla. Ne toimivat suojaen haitalliselta melulta ja estävät kuulovaurioiden syntymistä. Raja, jolloin kuulosuojaimia on käytettävä työssä, on 85 desibeliä, mutta työntekijällä on oikeus saada suojaimet käyttöönsä, kun altistus ylittää 80 desibeliä. (Työterveyslaitos 2024c.) Suojaimista on kuitenkin hyötyä myös tätä alemmissa äänialtistuksissa, mikäli henkilö kokee melun häiritseväksi. Esimerkiksi lapset, jotka kärsivät ääniherkkyydestä, käyttävät usein kuulosuojaimia varhaiskasvatuksessa.

4.7 Fyysinen kuormitus

Varhaiskasvatustyö sisältää paljon fyysistä kuormitusta. Etenkin pienempien lasten ryhmissä fyysinen kuormitus korostuu, sillä kaikista pienimmät varhaiskasvatukseen osallistujat eivät välttämättä osaa vielä kävellä. Hieman isommatkin taaperot tarvitsevat apua vielä moniin asioihin, kuten ruokatuolille tai rattaisiin kiipeämiseen ja niistä pois tulemiseen, pukemiseen ja riisuutumiseen, vessakäynteihin ja vaipan vaihtoon. Työn hektisen luonteen vuoksi työasennot eivät aina ole ergonomisia. Lisäksi lapset luonnollisesti tarvitsevat päivän mittaan myös paljon syliä ja lohtua. Nämä asiat vaativat henkilöstöltä päivän mittaan paljon kumartelua, kanniskelua ja nostelua.

Sanders & Morse (2005, 285) tuovat lastenhoidon ergonomiaan keskittyvässä tutkimuksessaan esille, että lasten hoitaminen kuormittaa kehosta eniten alaselkää, niska, yläselkää ja hartioita. Samaan aikaan tiedetään, että tuki- ja liikuntaelinsairauksia tarkastellessa erityisesti selkään liittyvät erilaiset kiputilat aiheuttavat eniten sairaspotilaita. Alaselän kroonistuneisiin kiputiloihin voi yhdistyä myös niska-hartiaseudun kiputiloja, jotka ovat yleinen vaiva työikäisillä. On myös huomioitavaa, että tuki- ja liikuntaelinsairaudet esiintyvät jopa yleisemmin monen eri alueen kiputiloina kuin yksittäin. (Työterveyslaitos 2024b.)

Tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyy paljon erilaisia työhön liittyviä riskitekijöitä. Näitä ovat mm. kantaminen ja nostelu, työntäminen ja muu raskas ruumiillinen työ. Myös erityisesti kiertyneet ja kumarat työasennot, kyykyssä työskentely, istumatyö ja hartioita kuormittava toistotyö lisäävät tuki- ja liikuntaelinsairauksien, erityisesti selkävun ja niska-hartiavun riskiä. Tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyy työntekijän lisäksi myös yksilöllisiä taustatekijöitä, kuten ikä, lihavuus, vähäinen liikunta ja perinnöllisyys. (Työterveyslaitos 2024b.)

On kuitenkin huomionarvoista, että pelkät fyysiset tekijät työssä eivät muodosta ainoaa riskiä tuki- ja liikuntaelinsairauksille, vaan on paljon työhön liittyviä psykososiaalisia tekijöitä, jotka lisäävät tuki- ja liikuntaelinsairauksien mahdollisuutta. Näitä ovat esimerkiksi työn liian suuret vaatimukset ja oman työn vähäiset vaikutusmahdollisuudet. Lisäksi altistavina tekijöinä toimivat työn aiheuttama stressi, työpaikkakiusaaminen sekä esimiehen ja työyhteisön puutteellinen tuki. (Työterveyslaitos 2024b.)

Kuntien eläkevakuutus Keva tuo ilmi, että vuonna 2019 työkyvyttömyyseläkkeelle jäätiin eniten tuki- ja liikuntaelinsairauksien (35 %) sekä mielenterveyteen liittyvien syiden (32 %) vuoksi. Kumpikin näistä ryhmistä edusti siis noin kolmannesta vuonna 2019 alkaneista työkyvyttömyyseläkkeistä. Lisäksi lastentarhanopettajat kuuluvat isoimpiin ammattiryhmiin, joissa työkyvyttömyyseläkkeitä on perinteisesti ollut vähän, mutta jonka osuus viimeisen viiden vuoden aikana on noussut voimakkaasti. (Keva 2020.)

Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat yksi suurimmista työikäisten ongelmista ja ne kuormittavat myös huomattavasti terveydenhoitoa. Tästä syystä työpaikoilla on tärkeää huomioida ergonomia ja muut tuki- ja liikuntaelinsairauksien riskitekijät. Nämä sairaudet heikentävät myös työn tuottavuutta ja aiheuttavat paljon sairaspotilaita, jotka ovat varhaiskasvatusalalla muutenkin suuri ongelma. (Työterveyslaitos 2024b.)

4.8 Huono työilmapiiri, henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen

Tulehtunut työilmapiiri, huono yhteishenki, henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen ovat yksi isoimmista pahoinvointia aiheuttavista tekijöistä työpaikalla. Nämä tekijät toistuvat myös tarkastellessa edellisiä kohtia työhyvinvointia heikentävistä tekijöistä. Marja-Liisa ja Marjut

Manka (2023, 194) määrittelevät henkisen väkivallan eristämiseksi, työn mitätöimiseksi, uhkaamiseksi, selän takana puhumiseksi tai muuksi mitätöimiseksi.

Henkiseen väkivaltaan kuuluu säännöllinen ja pitkäkestoinen epäoikeudenmukainen kohtelu, joka voi ilmetä esimerkiksi syrjintänä tai sortamisena. Myös esihenkilö voi syyllistyä henkisen väkivallan tuottamiseen, mutta on huomioitava, että työnjohdolliset toimet eivät kuulu henkisen väkivallan piiriin. Yhtä lailla myös esihenkilö voi olla henkisen väkivallan kohteena alaisensa toimesta. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 194-195.)

Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen voivat näkyä työyhteisössä eri tavoin. Usein ilmapiiiri muuttuu ahdistuneeksi ja negatiiviseksi, ja työntekijät voivat oireilla olemalla stressaantuneita tai pelokkaita. Työpaikkakiusaaminen heikentää työhön keskittymistä, joka puolestaan vaikuttaa tuottavuuteen. Myös sairauslomien määrä voi lisääntyä. Usein työntekijät saattavat myös pyrkiä muihin tehtäviin tai irtisanoutua kokonaan. Nämä asiat tulevat luonnollisesti organisaatiolle kalliiksi myös rahallisesti. (Mielenterveystalo 2024.)

On olemassa sekä avointa että piilevää henkistä väkivaltaa. Avoimeen henkiseen väkivaltaan lukeutuu kaikenlainen näkyvä kiusaaminen, kuten esimerkiksi haukkuminen, moittiminen sekä arvostelu, pilkkaaminen, uhkailu, muista eristäminen tai tiedonkulun estäminen. Piilevää henkistä väkivaltaa voi olla vaikeampaa huomata, sillä se on hienovaraisempaa, ja voi sisältää esimerkiksi puhumattomuutta, painostamista, huomiotta jättämistä tai aliarviointia. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 195.)

On hyvä huomioida, että henkinen väkivalta voidaan myös jakaa rakenteelliseen ja tuottamukselliseen väkivaltaan. Rakenteellinen väkivalta piiloutuu työpaikan rakenteisiin ja voi olla seurausta esimerkiksi huonosta johtamisesta tai johtamisen puutteesta. Tuottamuksellinen väkivalta taas tarkoittaa työpaikkakiusaamista, ja siihen voi syyllistyä kuka tahansa kollegoista tai esihenkilöistä. Työpaikkakiusaamisen takana voi olla myös ryhmä ihmisiä. Tuottamuksellisesta henkisestä väkivallasta puhutaan silloin, kun kyseessä olevalle käytökselle olisi olemassa myös parempia tapoja hoitaa asia. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 195-196.)

Työturvallisuuslaki (2002) määrää työnantajan ja tämän edustajana lähimmän esihenkilön vastuuseen henkisen väkivallan lopettamisesta. Työsuojeluhenkilöstöllä taas on vastuu osapuolien tukemisesta ja avun tarjoamisesta ongelman ratkaisussa. Merkkejä työpaikkakiusaamisesta voivat olla esimerkiksi lisääntyneet sairauspoissaolot ja heikentyneet työsuoritukset, virheet työssä, myöhästelyt ja ylityöt sekä työilmapiirin kiristyminen. Asiaan olisi tärkeää puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Parhaiten ongelman selvittelyssä toimii ratkaisukeskeinen lähestymistapa, jossa ei etsitä syyllisiä ja nosteta esiin negatiivisia asioita, vaan keskitytään puhtaasti tavoitteiden asettamiseen ja siihen, miten tilanteesta päästään eteenpäin. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 196-197.)

5 Aiemmat tutkimukset

Aiempiä tutkimuksia erityisesti varhaiskasvatuksen työhyvinvointia heikentävien tekijöiden näkökulmasta ovat tehneet mm. Kangas ym. (2022) kyselytutkimuksen avulla. Kyselytutkimukseen oli vastannut yhteensä 469 varhaiskasvatuksen opettajaa. Tutkimuksessa selvitettiin, minkä vuoksi varhaiskasvatuksen opettajat olivat harkinneet uudelleen kouluttautumista sekä mitä kehittämiseen liittyviä näkökulmia heillä oli. Aineiston tuloksista selvisi, että varhaiskasvatuksen opettajilla oli hallinnan kokemus työhön liittyvistä uusista vaatimuksista, mutta työn toteuttamisen osalta haastavaksi koettiin yksikkökohtaiset työskentelyolosuhteet. Työssä eniten kuormittumista aiheuttivat puutteet arvostuksessa sekä ansiotuloissa. Tyytymättömyys aiheutui myös asioista, jotka liittyivät työympäristöön ja työn suunnittelemiseen. Tutkittavat kokivat, että suunnittelu- tai kehittämisajalla, työympäristöllä tai arjen organisoimisella ei varhaiskasvatuksessa ollut työhyvinvointia edistäviä vaikutuksia. Työn mielekkyys oli vastaajien mielestä vähentynyt. (Kangas ym. 2022, 72-73, 79, 80, 82.)

Penttinen, Pakarinen & Lerkkanen (2022) ovat tehneet tutkimusta esiopettajien työhyvinvoinnista sekä ohjausvuorovaikutuksen laadusta. Tutkimukseen osallistuvat olivat esiopetuksen opettajia ja heitä oli tutkimuksessa yhteensä 47. Tutkimus toteutettiin esiopetusvuoden syksyn ja kevään aikana. Tutkimuksen avulla selvitettiin mikä yhteys ohjausvuorovaikutuksenlaadulla sekä esiopettajien työhyvinvoinnin vaihteluilla oli verrattuna kontekstitekijöihin esiopetuksessa eli paikkaan, jossa esiopetusta toteutetaan sekä ryhmän kokoon ja heidän aiempaan työskentelykokemukseensa. Selvitystä tehtiin myös siitä vaikuttaako ohjausvuorovaikutuksen laatuun sekä stressin kokemukseen palautuminen työtaakasta. Tutkimuksen tulos oli, että esiopetuksen laatuun tai esiopettajien työhyvinvointiin eivät vaikuttaneet kontekstitekijät tai esiopettajien työkokemus. Vähemmän työkokemusta omaavat esiopettajat saivat kuitenkin korkeammat arviot positiivisen ilmapiirin sekä produktiivisuuden osalta. Tarkastellessa vuorovaikutuksen laatua sekä koettua stressiä huomattiin, että työstä palautuminen on suojaavana tekijänä merkittävä ja siihen tulisi kiinnittää erityistä huomiota työpaikoilla. (Penttinen ym. 2022, 97-99, 116-117.)

OAJ on toteuttanut opetusalan työolobarometrin (2021) opettajille ja opetusalan esihenkilöille varhaiskasvatuksesta yliopistoihin. Vuonna 2021 toteutettu barometri mittaa työoloja, johtamista ja työhyvinvointia. Barometri toteutetaan kahden vuoden välein ja vuoden 2021 barometri on näistä tutkimuksista viides. Varhaiskasvatuksessa työskenteleviä vastaajia vuonna 2021 oli 195, joka on 15 % vastaajista. Varhaiskasvatus nousi tuloksissa esille esimerkiksi työn määrää koskevissa vastauksissa, sillä 70 % varhaiskasvatuksessa työskentelevistä vastaajista oli sitä mieltä, että työn määrän koetaan kasvaneen melko tai erittäin usein. Eri-tyisesti nuorten ikäluokissa (alle 30-vuotiaat ja 31-40-vuotiaat) seikka korostui, sillä näiden ikäryhmien vastaajista työn määrän koki liialliseksi kaksi kolmesta. Lisäksi huomioitavaa on myös se, että varhaiskasvatuksessa omaan työmäärään vaikuttaminen oli vastaajista kaikkein

heikoimmalla tasolla. Toisaalta varhaiskasvatuksessa töiden tasapuolinen jakautuminen koettiin vastaajista parhaaksi. (Golnick & Ilves 2021, 3, 9, 14.)

Työssään eniten stressiä kokevat vastaajat työskentelivät varhaiskasvatuksessa ja yliopistossa, joissa molempien osuus melko tai erittäin usein stressiä kokevista oli 47 %. Lisäksi esille nousi se, että varhaiskasvatuksessa työskentelevät kokivat työntekijöiden mielipiteiden huomioonvoinnin tärkeissä asioissa heikommaksi kuin muut vastaajaryhmät. Kun mitattiin yleistä työtyytyväisyyttä, huomattiin vastauksista, että työhönsä tyytyväisimmät vastaajat edustivat esihenkilöitä sekä lukioissa ja yliopistoissa työskenteleviä, kun taas työhönsä tyytymättöimpiä olivat varhaiskasvatuksen työntekijät. (Golnick & Ilves 2021, 26, 28, 32.)

Kumpulaisen, Sajaniemen, Suhosen & Pitkäniemen (2023, 71) tekemän tutkimuksen avulla selvitettiin suomalaisessa varhaiskasvatuksessa työskentelevien ammattilaisten työhyvinvointiin sekä systeemiseen tunneälykkääseen tiimityöhön liittyviä kokemuksia. Systeemiseen käsitykseen kuuluu muun muassa rikkaan kokonaiskuvan muodostaminen tilanteista sekä ymmärrys siitä mitä ympärillä tapahtuu ja mikä on olennaista. Työhyvinvointia oli tutkimuksessa mitattu psykologisen perustyötyytyväisyyden, työhön sitoutumisen sekä työuupumuksen kokemusten avulla. Tutkimus koostui kolmesta erillisestä kyselystä, joiden avulla tehtiin itsearvioita niin työntekijän omasta käyttäytymisestä kuin tiimien välisestä yhteistyöstä sekä myös työhön sitoutumiseen liittyen. Kaikkiin kolmeen kyselyyn vastasi yhteensä 107 osallistujaa erilaisista koulutustaustoista. (Kumpulainen ym. 71, 77-78, 81.)

Tutkimukseen osallistuneiden työhyvinvointi sekä systeemiälykkyys olivat korkealla tasolla, ja loppuun palamista ei juurikaan esiintynyt. Pitkä työkokemus oli yhteydessä korkeaan systeemiseen tunneälykkyYTEEN, työhön sitoutumiseen sekä matalaan loppuun palamiseen. Varhaiskasvatusalan organisaation kehityksen näkökulmasta tutkimuksen tulokset ovat arvokasta tietoa. Tämäkin tutkimus osoitti sen, kuinka ammattilaisena työskentely varhaiskasvatuksessa on kiinnostavaa, mutta myös erityisesti uraansa aloitteleville ja keski-ikäen kynnyksellä oleville valtavaa stressaavaa sekä vaativaa. Ammattilaiset kohtaavat työssään kohtuuttomia vaatimuksia sekä rajallisia resursseja ja erityisesti korkean työpanoksen omaaville lisääntyy riski terveysongelmiin sekä työuupumukseen. (Kumpulainen ym. 81, 88-90.)

6 Tutkimusasetelma

Opinnäytetyö toteutettiin tekemällä selvitys varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnista ja sitä heikentävistä tekijöistä. Selvitys toteutettiin Uudellamaalla sijaitseviin kahdeksaan varhaiskasvatustyksikköön, jotka toimivat opinnäytetyön toimeksiantajina.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, kuinka tutkimukseen osallistuvien varhaiskasvatusyksiköiden henkilökunta kokee työssäjaksamisen tällä hetkellä, ja mitkä tekijät puolestaan

heikentävät henkilöstön työssä jaksamista. Näistä seikoista muodostuivat myös tutkimuksemme tutkimuskysymykset.

Opinnäytetyö on toteutettu määrällisen tutkimuksen keinoin ja sen tyyppinä on kartoittava tutkimus. Aineistonkeruutavaksi valikoitui verkkokysely. Aineistonkeruutapa valittiin vastaajien suuren määrän vuoksi. Sähköisessä muodossa oleva kysely teki helpompaa paitsi kyselyyn vastaamisesta, mutta myös tulosten läpikäymisestä ja analysoimisesta.

Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä työhyvinvointia selvittämällä siihen heikentävästi vaikuttavia tekijöitä ja tuottamalla varhaiskasvatustyöyksiköille tietoa henkilöstön tämänhetkisestä työhyvinvoinnista. Työhyvinvointia heikentäviä seikkoja esiin nostamalla saivat varhaiskasvatustyöyksiköt kartoitettua tietoa työhyvinvoinnin parantamiseen ja kehittämiseen, sillä työhyvinvointia heikentävien konkreettisten seikkojen tunnistaminen auttaa organisaatiota puuttamaan niihin.

Sen vuoksi, että työhyvinvointi aiheena on todella laaja, oli sen rajaaminen tarpeen. Tutkittavaa ilmiötä rajattiin tutkimuskysymyksillä.

Tutkimuskysymykset

1. Miten tutkimukseen osallistuvien varhaiskasvatustyöyksiköiden henkilöstö kokee työhyvinvoinnin tällä hetkellä?
2. Mitkä tekijät heikentävät varhaiskasvatustyöyksiköiden henkilöstön työhyvinvointia?

Tutkimuskysymysten avulla oli tarkoitus selvittää, kuinka henkilöstö kokee työhyvinvoinnin tällä hetkellä tutkimukseen osallistuvissa varhaiskasvatuksen yksiköissä. Verkkokyselyn toisessa osassa selvitettiin, mitkä tekijät heikentävät varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia.

Kyselylomakkeen kysymykset johdettiin tutkimuskysymyksistä. Verkkokyselyn kysymykset pyrittiin laatimaan niin, että vastaajat ja kyselyn laatijat ymmärtävät kysymykset samalla tavalla. Vilkka (2007, 26) tuo esille, kuinka määrällisessä tutkimuksessa on tavoitteena tutkijan sekä tutkittavan yhteinen ymmärrys kysymysten sisällön suhteen. Tämän takia on tärkeää yrittää saada aikaan vastaavuus käsitteiden välillä, jotka ovat niin konkreettisia kuin teoreettisia (Vilkka 2007, 26). Kysymykset esitettiin arkikielellä. Näin myös verkkokyselyn vastaukset pysyivät rajatun aiheen sisällä.

Selvitys tehtiin määrällisenä tutkimuksena, sillä vastaajia odotettiin olevan reilusti yksiköiden suuren määrän vuoksi. Selvityksessä käytettiin kokonaisotantaa, eli koko perusjoukko otettiin mukaan tutkimukseen (Vilkka 2007, 52). Kokonaisotantaan päädyttiin, koska Vilkan (2007, 59) mukaan kyselytutkimuksen vastauskato voi olla peräti 70-96 prosenttia. Vastauskato opinnäytetyön kyselyssä olikin 65,3 %.

Kyselylomakkeen kysymykset olivat suurelta osin suljettuja monivalintakysymyksiä. Mukana oli myös yksi sekamuotoinen kysymys, jossa osa vastausvaihtoehdoista oli ennalta määrätty ja vakioitu. Ennalta määriteltyjen vastausvaihtoehtojen lisäksi vastaaja pystyi kuitenkin antamaan myös sanallisen vastauksen. Mukana oli lisäksi kolme avointa kysymystä, joihin vastaajat pystyivät halutessaan täsmentämään vastauksiaan tai kirjoittamaan kommentteja. Vilkan (2007, 62) mukaan lomakkeen laatimisessa avainsanoja ovat niin monivalintakysymykset kuin avoimet sekä sekamuotoiset kysymykset.

6.1 Aineiston kerääminen

Opinnäytetyö on määrällisen tutkimuksen tyypeistä survey-tutkimus, joka toteutettiin kyselymenetelmän avulla varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Survey-tutkimuksella tarkoitetaan tutkimusstrategiaa, jonka avulla on tarkoitus saada tietoa kysely- tai haastattelumenetelmää käyttämällä. Survey-tutkimus perustuu määrälliseen tutkimukseen ja sen avulla voidaan selvittää tietynlaisia ilmiöitä, ominaisuuksia, tapahtumien yleisyyttä, esiintymistä, vuorovaikuttamista sekä jakautumista. (Jyväskylän yliopisto 2015.)

Varhaiskasvatuksen henkilöstöllä tässä tutkimuksessa tarkoitetaan varhaiskasvatuksen erityisopettajia, varhaiskasvatuksen opettajia, varhaiskasvatuksen sosionomeja, varhaiskasvatuksen lastenhoitajia sekä avustajia. Kyselyn tuloksia käsitellessä varhaiskasvatuksen erityisopettajien ja varhaiskasvatuksen sosionomien antamat vastaukset rajattiin pois niiden vähäisen määrän vuoksi, jotta luotettavuus ja anonymiteetti säilyisivät. Varhaiskasvatuksen avustajilta ei saatu kyselyyn yhtään vastausta.

Kyselyyn oli tavoitteena sisällyttää yksiköiden koko henkilöstö kaikkine ammattiryhmineen, sillä työyhteisön muodostavat kaikki yksikössä työskentelevät henkilöt ammattiryhmästä riippumatta. Yhtä lailla jokainen työyhteisön jäsen vaikuttaa omalta osaltaan työpaikan ilmapiiriin. Parrila & Mäntyjärvi (2021, 155) toteavat, kuinka kaikkien tiimissä olevien jäsenten muodostama panos on merkittävä ja se rakentaa sekä tiimin tuloksen että yhteispanoksen. Kaikki tiimissä olevat jäsenet vaikuttavat arjen työn ja asennoitumistavan sekä näistä muodostuvan käytöksen välityksellä niin työpaikan ilmapiiriin, työhyvinvoinnin kehittämiseen sekä tuloksen tekemiseen tiimissä (Parrila & Mäntyjärvi 2021, 155).

Kysely toteutettiin kokonaistutkimuksena ja sen keruu-aika oli kaksi viikkoa. Kokonaistutkimuksen tarkoitus on mitata koko perusjoukko (Vilka 2007, 51). Otantamenetelmänä käytettiin siis kokonaisotantaa, jolla tarkoitetaan, että kaikki verkkokyselyyn osallistuvat eli koko tutkimuksen perusjoukko otettiin mukaan tutkimukseen. Kokonaisotantaan päädyttiin, koska kyselytutkimuksissa vastausprosentti on yleensä alhaisempi. Opinnäytetyön kyselyn lopullinen vastausprosentti oli 34,7 %.

Kyselymenetelmää käyttämällä kerättiin tietoa standardoidusti eli kaikilta kyselyyn osallistujilta kysyttiin tarkalleen samat kysymykset samanlaisessa järjestyksessä. Hirsjärven, Remeksen & Sajavaaran (2010, 195) mukaan kyselytutkimuksen etuna nähdään olevan mahdollisuus laajaan aineistokeruuseen, mutta heikkoudeksi luetellaan niin aineiston pinnallisuus kuin tutkimuksen teoria, jota pidetään alkeellisena. Tämän vuoksi verkkokyselyn kysymykset suunniteltiin huolellisesti niin, että asetettuihin tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset (Liite 1). Verkkokyselyssä käytettiin ennalta valittujen monivalintakysymysten lisäksi avoimia kysymyksiä, joihin vastaajat saivat vapaasti kirjoittaa vastauksensa. Kyselyssä käytettiin osittain myös sekamuotoisia kysymyksiä, joissa Vilkan (2007, 63) mukaan on ennalta määrättyjen ja vakioitujen vastausvaihtoehtojen lisäksi joko yksi tai useampi avoin kysymys.

Verkkokyselyn alustaksi valikoitui Google Forms, sillä se on helppokäyttöinen sekä vastaajien että analysoinnin kannalta. Vastaukset siirrettiin Google Sheets ja Excel-alustoille analysointia varten. Linkki kyselyä varten toimitettiin varhaiskasvatusyksiköiden esihenkilöille, jotka välittävät sen yksiköiden työntekijöille. Emme siis saaneet kyselyyn osallistuvien henkilökohtaisia sähköpostiosoitteita, vaan linkki kyselyyn toimitettiin varhaiskasvatusyksiköiden johtajien kautta. Sähköpostiosoitteet varhaiskasvatuksen johtajille ovat julkista tietoa ja yhteystiedot löytyivät tutkimukseen osallistuvien varhaiskasvatusyksiköiden internetsivuilta. Keskustelua käytiin yksiköiden kanssa sähköpostin välityksellä piiloviestien muodossa, jotta tutkimuksessa olevat varhaiskasvatusyksiköt eivät saaneet tietää toistensa osallistumisesta tutkimukseen.

Määrällisellä eli kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä tarkoitetaan tutkimisen tapaa, jonka avulla tietoa voidaan analysoida numeerisessa muodossa (Vilka 2007, 14). Tutkimukseen osallistui yhteensä kahdeksan varhaiskasvatusyksikköä, joten suuren osallistujamäärän vuoksi tutkimusstrategian osalta päädyttiin kvantitatiiviseen eli määrälliseen tutkimukseen. Selvityksessä oli tarkoituksena käyttää tilastollisia menetelmiä, joten tavoitteena oli saada yli 30 osallistujaa. Vilkan (2007, 14) mukaan määrällistä tutkimusmenetelmää käytetään, kun halutaan vastaus kysymyksiin, paljonko, kuinka suuri määrä ja kuinka toistuvasti. Tavoitteenamme oli saada verkkokyselyn avulla vastaukset näihin kysymyksiin. Selvityksessä hyödynnettiin monimenetelmäisyyttä eli useita erilaisia tutkimusmenetelmiä, jotta tulokset olisivat mahdollisimman monipuoliset ja kattavat.

Vastaajat saivat verkkokyselyn mukana saatekirjeen, jossa kerrottiin kyselytutkimuksen tavoitteista ja tarkoituksesta. Saatekirjeen avulla oli tarkoitus lisätä vastaajien kiinnostusta aiheetta kohtaan sekä motivoida mahdollisimman monta vastaajaa osallistumaan verkkokyselyyn. Vilka (2007, 65) korostaa, kuinka tutkittavia motivoidaan vastaamaan saatekirjeen välityksellä ja tämän vuoksi on olennaista niin saatekirjeen kuin kyselynkin visuaalinen ilme. Varhaiskasvatusyksiköiden esihenkilöt tiedottivat toteutettavasta verkkokyselystä esimerkiksi koko talon palaverissa, jotta mahdollisimman moni työntekijä vastaisi kyselyyn.

Tiedottamisesta käytiin myös erillistä keskustelua sähköpostitse varhaiskasvatusyksiköiden johtajien kanssa. Vastajat täyttivät verkkokyselyn mahdollisuuksien mukaan esimerkiksi tiimipalaverin yhteydessä tai muulloin työvuoronsa aikana. Tiedottamisen avulla lisättiin vastausprosenttia eli vastaajien määrää sekä sitä kautta tulosten luotettavuutta eli reliabiliteettia.

Hirsjärvi ym. (2010, 197) tuovat esille, kuinka lomakkeet ovat väylä tietojen keräämiseen faktoista, käyttäytymiseen sekä toimintaan liittyvistä asioista ja tietoihin, arvoihin, asenteisiin, uskomuksiin, käsityksiin tai mielipiteisiin liittyen. Tavoitteena oli verkkokyselyn avulla kerätä tietoja vastaajilta edellä mainituista osa-alueista sekä pyytää arviointia toiminnoista avointen kysymysten keinoin. Verkkokyselyssä käytettiin taustakysymyksiä, jotka koskivat vastaajien sukupuolta, ikäluokkaa, ammattia, koulutusta sekä työsuhdetta ja -aikaa. Yksi taustakysymys koski myös lapsiryhmän ikärakennetta.

Verkkokyselyssä käytettiin järjestysasteikkoa eli ordinaaliasteikkoa. Järjestysasteikoksi valittiin 5-portainen Likert-asteikko, joka rakentui asenneväittämistä. Vastausvaihtoehdot verkkokyselyn suljetuissa sekä osassa sekamuotoisista kysymyksistä olivat: täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, en osaa sanoa, jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä. Vilkan (2007, 45-46, 49) mukaan järjestysasteikot, kuten Likertin tai Osgoodin asteikot sopivat mittaamaan mielipiteitä henkilöiden kokemuksiin perustuen esimerkiksi omaan terveyteen liittyen.

6.2 Aineiston analysointi

Verkkokyselyn avulla kerätty aineisto käsiteltiin kvantitatiivisesti sekä osittain myös kvalitatiivisesti. Vilkan (2007, 32) mukaan avoimet kysymykset soveltuvat aineistoksi myös tutkimukseen, joka on määrällinen. Avoimista kysymyksistä saadut sanallisessa muodossa olevat vastaukset strukturoitiin eli luokiteltiin, ryhmiteltiin ja järjesteltiin. Taulukot on liitetty opinnäytetyön liitteisiin.

Vilka (2007, 32) tuo esille, kuinka strukturoinnin avulla voidaan luoda luokkia, jotka ovat täsmällisiä ja sulkevat pois toisensa. Tutkimuksen tavoitteena oli löytää yleisimmät lainalaisuudet, joiden avulla voitiin selvittää työhyvinvoinnin syy-seuraussuhteita. Tulosten yleisimmät lainalaisuudet tuotiin esille numeraalisesti. Esittämistapoina käytettiin keskiarvoja ja pylväskaavioita. Aineiston analysoinnissa käytettiin apuna lähdeaineistoa, johon voitiin myös verrata tutkimuksesta saatuja tuloksia.

Tulosten käsittelemisessä käytettiin Microsoft Excelin taulukkolaskentaohjelmaa. Vertailua tehtiin kyselyn taustamuuttujien ja kysymysten korrelaatioista. Tuloksissa tuotiin esille keskeisimmät havainnot ja poikkeamat.

Tutkimukseen osallistuvien varhaiskasvatusyksiköiden henkilöstömäärä kysyttiin samalla, kun varhaiskasvatusyksiköiden johtajille lähetettiin linkit verkkokyselyyn. Näin oli mahdollista verrata palautuneiden verkkokyselyjen lukumäärää suhteessa koko perusjoukkoon. Lopuksi määriteltiin vastausprosentti eli toteutunut otos verrattuna koko perusjoukkoon.

Vilka (2007, 99) korostaa, kuinka tulosten tulkinnassa tulee huomioida, että ne painottuvat malleihin sekä teorioihin omalla tieteen- tai ammattialalla. Tulosten tulkinnassa huomioitiin, että työhyvinvointia käsiteltiin varhaiskasvatuksen näkökulmasta. Selvitystä tehdessä on huomioitu, että opinnäytetyötä voidaan käyttää mahdollisesti myöhemmin työhyvinvoinnin kehittämiseen tai vertailukohtana muille tutkimuksille.

Tutkimustuloksista tiedotettiin verkkokyselyissä mukana olleisiin varhaiskasvatuksen yksiköihin, jotta niissä voidaan tulevaisuudessa tehdä kehittämistyötä. Näin opinnäytetyöstä on hyötyä myös toimeksiantajille. Viitemerkinnät tehtiin tutkimusraporttiin asianmukaisella tavalla. Näin lisättiin tekstin helppolukuisuutta ja ymmärrettävyyttä myös lukijan näkökulmasta katsoen.

6.3 Määrällisen tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Selvityksen tekemisen aikana toimintaamme ohjasi niin koko prosessissa kuin tulostenkin osalta puolueettomuus eli objektiivisuus. Vilkan (2007, 16) mukaan puolueettomuutta tutkimustuloksissa ja -prosessissa voidaan edistää ylläpitämällä mahdollisimman etäistä suhdetta tutkittavan sekä tutkijan välillä ja vaikuttaa niin vähän kuin mahdollista siihen, mitä kyselystä tai haastattelusta on saatu vastauksiksi tai tutkimustuloksiksi. Etäisyys tutkittaviin säilyi, koska kysely toteutettiin verkossa.

Selvityksen luotettavuutta lisättiin myös ensikäden aineistojen eli kerätyn primäärisen aineiston avulla. Tällä tarkoitetaan tehtyä verkkokyselyä. Vilka (2007, 34) korostaa tutkimuksessa lähdekritiikin merkitystä, koska niin lähteellä sekä aineiston laadulla on yhteys luotettavuuteen tutkimuksessa. Huomioon otettiin Vilkan (2007, 34) esille tuomat peruskysymykset lähteen laadun arvioinnissa. Näitä ovat Vilkan (2007, 34) mukaan: Kuka on tuottanut sekä julkaisut tiedon? Mikä on lähteen julkaisuaika sekä onko julkaisijalla hyvä maine?

Niin Kankaan ym. (2022) kuin Penttisen ym. (2022) julkaisut olivat vertaisarvioituja tutkimusartikkeleita, kun taas vuorostaan YouTube-videolla kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin mallin esitellyt Heikkilä-Tammi (2021) toimi tutkimusjohtajana työhyvinvoinnin tutkimusryhmässä Tampereen yliopistolla. Lähdekriittisyys on siis ollut tärkeä osa opinnäytetyöprosessia niin sähköisten kuin kirjallisten lähteiden osalta ja niissä on käytetty harkintaa.

Yhtä lailla selvityksessä huomioitiin operationalisointi, koska sen merkitys on suuri sekä onnistuneen analyysin että tulkinnan kannalta. Vilkan (2007, 36) mukaan operationalisoinnilla

tarkoitetaan sitä, kun teoreettiset käsitteet sekä teoria muutetaan arkikielellä tapahtuvalle tasolle ja muotoon, joka on mitattavissa oleva. Onnistuneen kyselylomakkeen avulla voidaan lisätä niin tutkimuksen luotettavuutta kuin opinnäytetyön saavutettavuutta.

Selvitystä tehdessä noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä niin kysymyksenasettelun, tavoitteiden sekä aineiston keräämisen, käsittelyn ja tulosten esittämisen sekä aineiston säilyttämisen osalta. Selvitykseen osallistuminen oli täysin vapaaehtoista ja sen sai halutessaan keskeyttää milloin tahansa. Vastaukset annettiin myös anonymisti. Nämä olennaiset seikat tuotiin esille erityisesti saatekirjeessä, jossa vastaajat päättivät osallistumisestaan.

Saatekirjeessä annettiin selvitykseen osallistuville tietoa myös selvityksen tavoitteesta ja tarkoituksesta asianmukaisesti. Saatekirjeen jälkeen kyselylomakkeessa oli kohta suostumuksesta, joka tuli hyväksyä ennen kyselyyn vastaamista. Suostumus sisälsi seuraavat asiat: ”Ymmärrän, että vastauksia käytetään julkisen opinnäytetyön tekemiseen. Vastauksia käsitellään anonymisti.” Tutkimuslupa haettiin ja se myönnettiin ennen selvityksen aloittamista.

Vilkan (2007, 95) mukaan niin tutkimuskohteelle sekä tiedeyhteisölle tulee koitua riskejä niin vähän kuin suinkin mahdollista tutkimuksen osalta. Selvityksessä eettisyys korostui niin aineistoa kerätessä sekä käsitellessä. Tämän vuoksi selvityksessä huomioitiin, että tutkittavista kerättävät tiedot eivät ole tunnistettavia. Esimerkiksi taustakysymysten ikäluokat olivat 10 vuoden välein, jolloin henkilöitä ei voida tunnistaa iän perusteella.

Sukupuolta koskevaan taustakysymykseen oli mahdollisuus halutessaan jättää vastaamatta. Näin otettiin huomioon sukupuolten välinen segregatio eli eriytyminen ammattialalla. THL:n (2023) mukaan terveys- ja sosiaalipalveluissa työskenteli naisia 85 % vuonna 2022. Näin ollen toimiala oli yksi naisenemmistöisimmistä tilastokeskuksen tekemän työvoimatutkimuksen perusteella (THL 2023). Sen vuoksi on tärkeää ottaa huomioon, että vähemmistöön kuuluvat vastaajat eivät tule tunnistetuksi.

Selvityksessä ei kerätty henkilötietoja, joten tarvetta aineiston anonymisoinnille ei ollut. Mahdolliset epäsuorat tunnistetut poistettiin aineiston käsittelyn jälkeen. Otimme huomioon selvityksen aihepiirin tarkastelussa esimerkiksi asiat, jotka olivat arkaluontoisia. Edellä mainituilla tarkoitettiin tutkittavien asenteita sekä mielipiteitä. Eettisyys huomioitiin teoriapohjaa koostaessa huomioimalla lähdekritiikki. Teoriapohjaan valittiin pääasiassa toimitettuja teoksia, vertaisarvioituja tutkimuksia sekä oikeudellisia lähteitä.

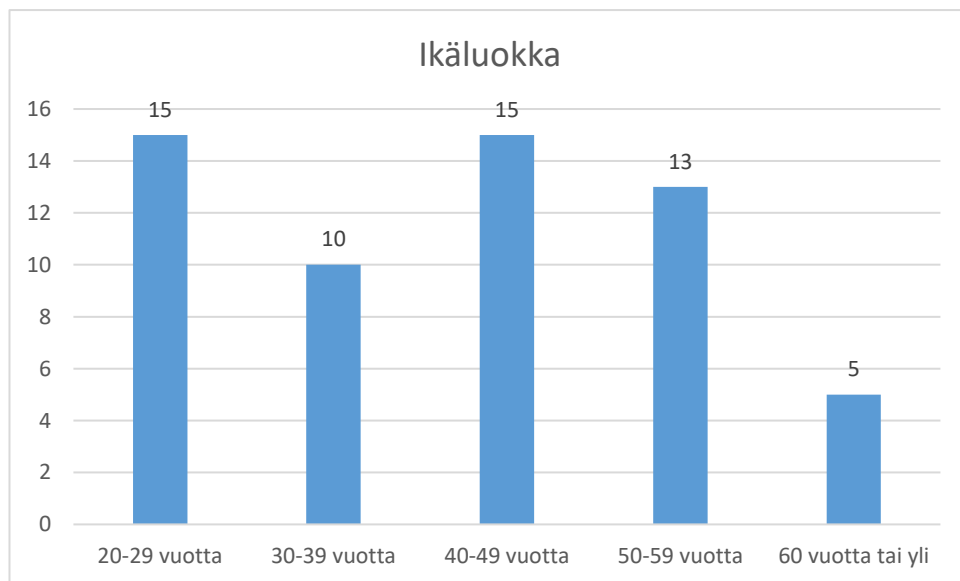
7 Tulokset

Kyselyn avulla etsittiin vastausta kahteen tutkimuskysymykseen, joita olivat: Miten tutkimukseen osallistuvien varhaiskasvatustyöntekijöiden henkilöstö kokee työhyvinvoinnin tällä hetkellä? Mitkä tekijät heikentävät varhaiskasvatustyöntekijöiden henkilöstön työhyvinvointia?

7.1 Taustatietojen käsittely

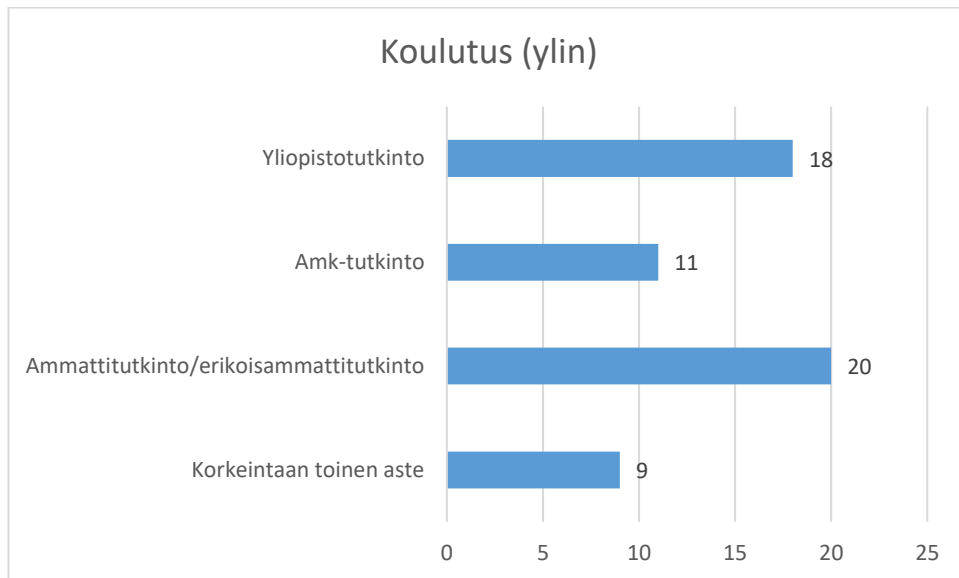
Sähköiseen kyselyyn vastasi yhteensä 58 varhaiskasvatuksen työntekijää Uudenmaan alueella. Kyselyssä kysyttiin ensimmäisenä taustatietoja, jotka koskivat vastaajien sukupuolta, ikäluokkaa, koulutusta, työnkuvaa, työsuhteen muotoa sekä lapsiryhmän rakennetta. Kyselyyn vastaajista 56 oli naisia ja miehiä yksi. Yksi kyselyn vastaajista ei halunnut ilmoittaa sukupuoltaan.

Kuviossa 1 esitellään vastaajien ikäjakauma. Vastaajien ikä jakautui tasaisesti lukuun ottamatta 60-vuotiaita tai yli, joita oli vähiten kyselyyn vastaajista. Kyselyyn ei vastannut yhtään alle 20-vuotiasta. Koska kyselyn vastaajien ikäjakauma on tasainen, saatiin laaja otos kyselyn tuloksiin.



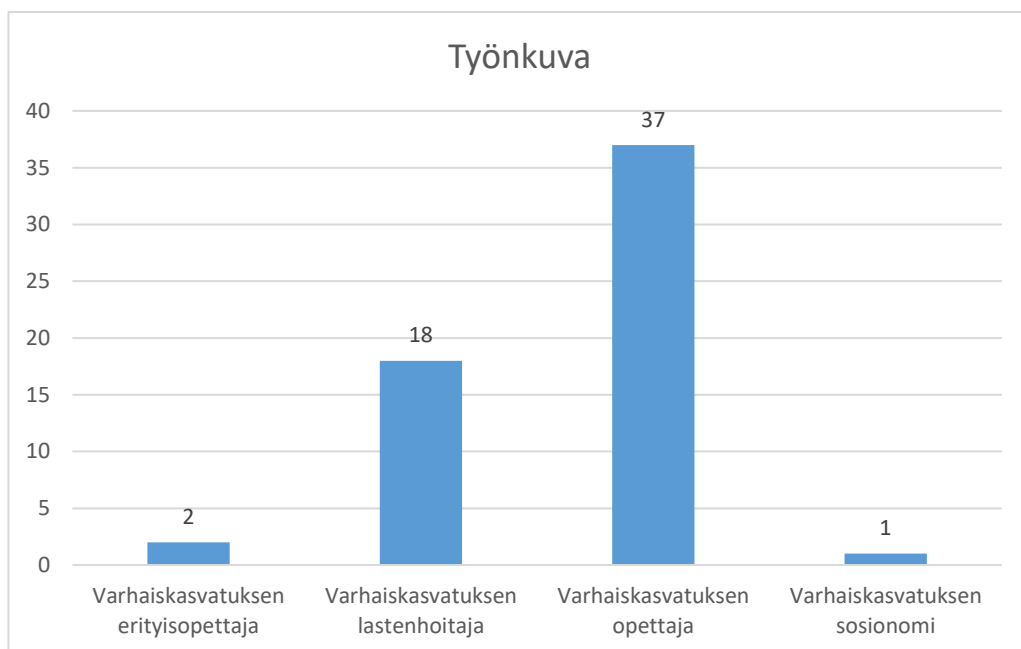
Kuvio 1: Vastaajien ikäluokka

Seuraavaksi kyselyssä kysyttiin vastaajien koulutustaustasta, jossa oli myös enemmän vaihtelua vastaajien välillä. Vastaajien koulutustausta esitellään kuviossa 2. Suurin osa vastaajista oli suorittanut joko ammatti- tai erikoisammattitutkinnon tai yliopistotutkinnon. Korkeintaan toisen asteen sekä amk-tutkinnon suorittaneita oli vastaajissa melkein yhtä paljon.



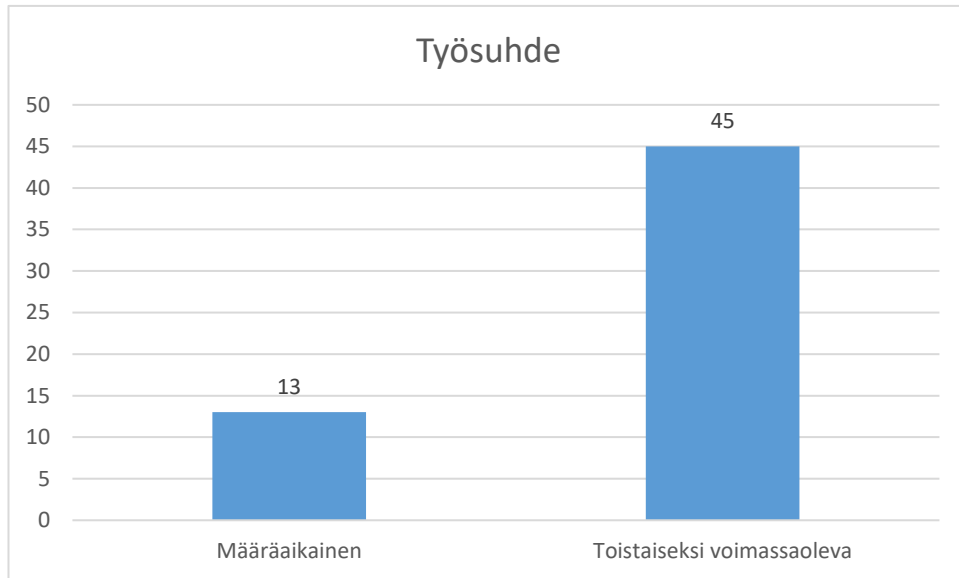
Kuvio 2: Vastaajien koulutus (ylin)

Kuviosta 3 käy ilmi vastaajien työnkuva. Vastaajista suurin osa eli 37 työntekijää työskenteli varhaiskasvatuksen opettajana. Ainakin kahdeksan työntekijää toimi siis epäpätevänä varhaiskasvatuksen opettajana. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajia oli noin puolet varhaiskasvatuksen opettajien määrästä. Varhaiskasvatuksen sosionomina toimi vain yksi vastaaja sekä erityisopettajana kaksi vastaajaa. Erityisopettajien ja varhaiskasvatuksen sosionomien vähäisen määrän vuoksi näitä vastauksia ei ollut mahdollista käyttää luotettavasti osana ristiintaulukointia.



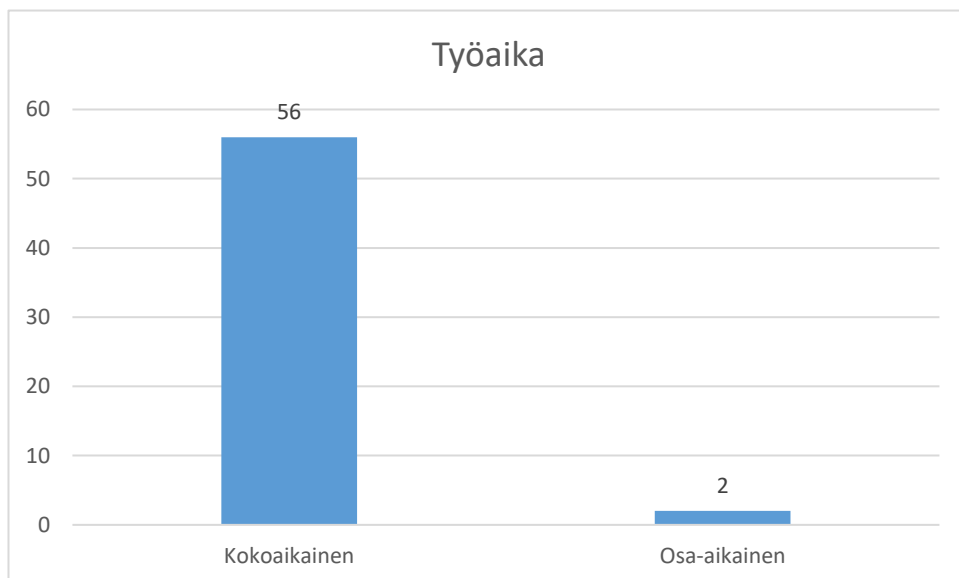
Kuvio 3: Vastaajien työnkuva

Kuviossa 4 esitellään vastaajien työsuhteen muoto. Valtaosa vastaajista eli 45 työntekijää oli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ja 13 työntekijää oli määräaikaisessa työsuhteessa.



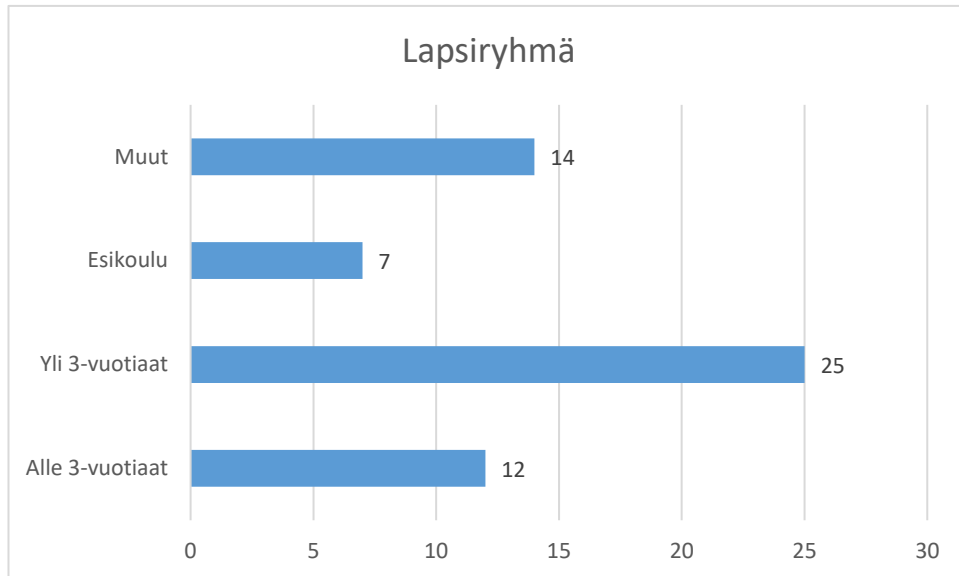
Kuvio 4: Vastaajien työsuhde

Vastaajilta tiedusteltiin myös työaika, joka esitellään kuviossa 5. Kyselyyn osallistuneista vastaajista kaksi työskenteli osa-aikaisesti ja loput 56 vastaajaa kokoaikaisesti. Osa-aikaisesti työskennelleet olivat määräaikaisessa työsuhteessa.



Kuvio 5: Vastaajien työaika

Kuviosta 6 tulee esille lapsiryhmä, jossa vastaaja työskentelee. Suurin osa vastaajista työskenteli yli 3-vuotiaiden lapsiryhmissä, kun taas vastaajista vain yksi henkilö työskenteli integroidussa ryhmässä.



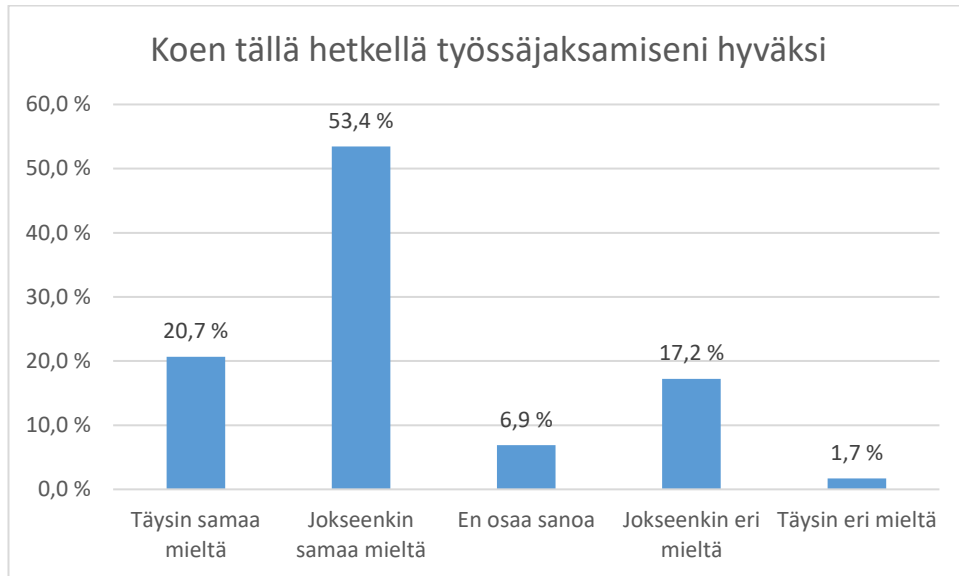
Kuvio 6: Vastaajien lapsiryhmä

Lapsiryhmää koskeva kysymys oli sekamuotoinen eli siihen oli mahdollisuus antaa vastaus sanallisessa muodossa ”muu” kohtaan. Kaksi vastaajaa työskenteli ryhmässä, jossa oli 5-6-vuotiaita lapsia. Neljä vastaajaa kertoi työskentelevänsä 1-3-vuotiaiden joustoryhmissä. Vastaajista kaksi oli kiertäviä varahenkilöitä sekä yksi vastaaja toimi kiertävänä laaja-alaisena erityisopettajana. Yksi vastaajista kertoi työskentelevänsä myös 2-5-vuotiaiden lapsiryhmässä sekä yksi vastaaja 3-5-vuotiaiden lapsiryhmässä, jossa seitsemän lasta oli kolmiportaisen tuen piirissä. Ristiintaulukoinnin helpottamiseksi muodostimme vastauksista neljä eri lapsiryhmää.

7.2 Kyselyyn vastanneiden kokemus työhyvinvoinnista tällä hetkellä

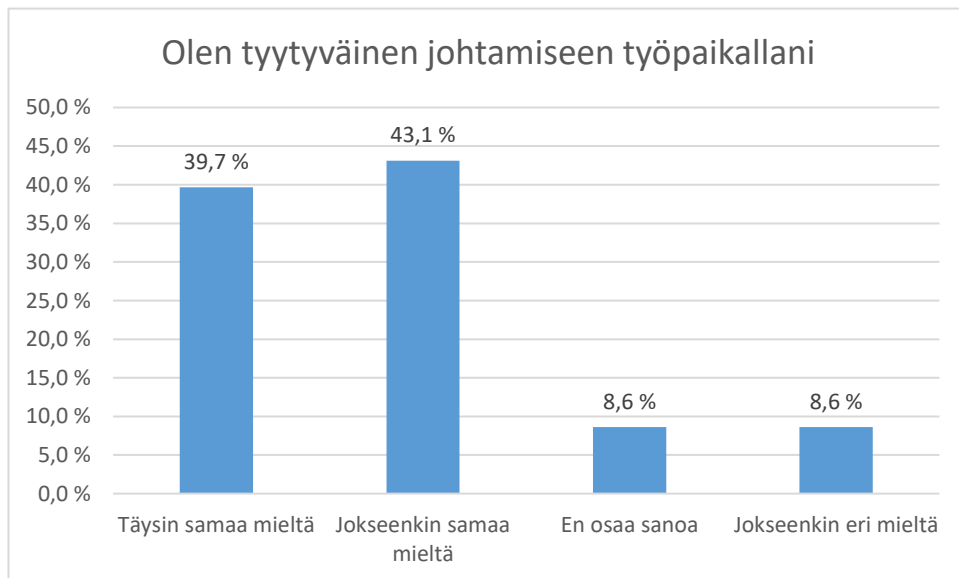
Sähköinen kysely oli jaettu kahteen osaan tutkimuskysymyksien mukaan. Ensimmäisessä osassa haettiin vastausta ensimmäiseen tutkimuskysymykseen. Tutkimuskysymys 1: Kuinka tutkimukseen osallistuvien yksiköiden henkilöstö kokee työhyvinvoinnin tällä hetkellä?

Kuviossa 7 esitellään vastaajien kokemus tämänhetkisestä työssäjaksamisestaan. Suurin osa (74,1 %) vastaajista koki työssäjaksamisensa hyväksi. Toisaalta noin viidesosa (18,9 %) vastaajista koki työssäjaksamisessaan haasteita. Noin 7 prosenttia vastaajista ei osannut arvioida tämänhetkistä työssäjaksamisen tilaa. Eräs vastaajista kommentoi työssäjaksamisensa kohentuneen: ”Työssäjaksamiseeni vaikuttaa osasairauspäivärahalla oleminen, jaksan nyt paljon paremmin töissä.”



Kuvio 7: Kokemus työssäjaksamisesta

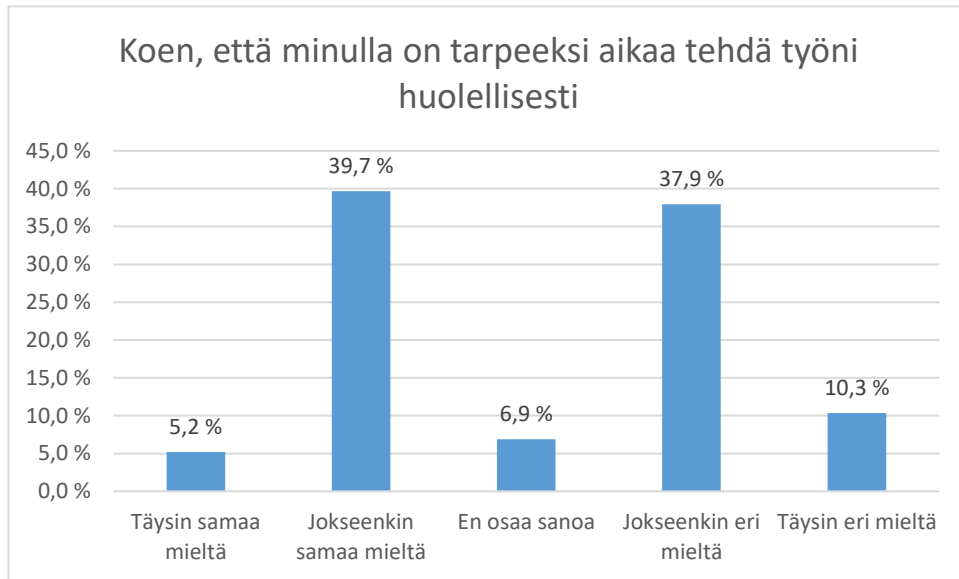
Kuvio 8 osoittaa, kuinka tyytyväisiä vastaajat olivat johtamiseen työpaikallaan. Valtaosa (82,8 %) vastaajista oli tyytyväisiä johtamiseen työpaikalla. En osaa sanoa sekä jokseenkin eri mieltä saivat yhtä paljon (8,6 %) vastauksia. Vastanneista kukaan ei ollut täysin eri mieltä johtamisesta työpaikalla.



Kuvio 8: Kokemus johtamisesta

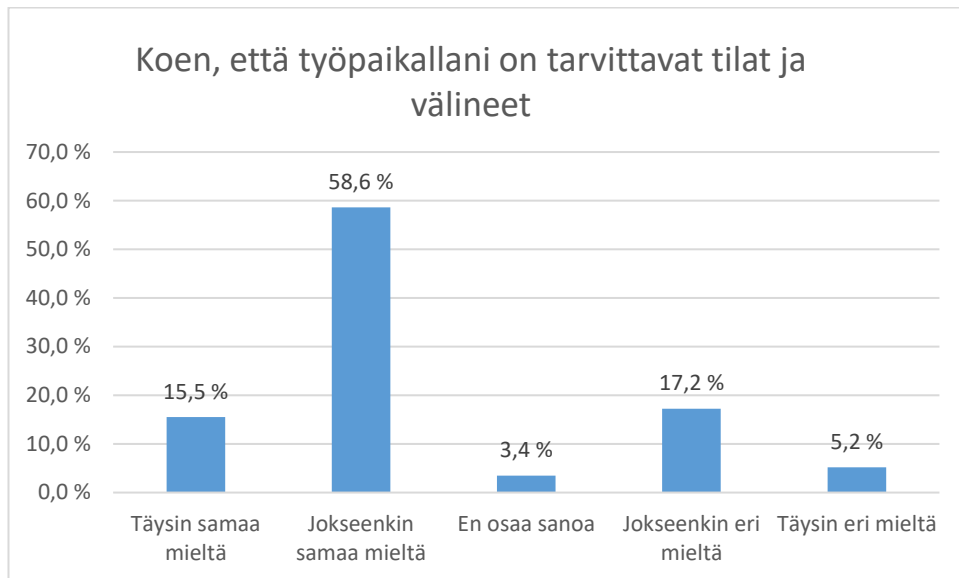
Kuviossa 9 havainnollistetaan vastaajien kokemusta ajankäytöstä ja työajan riittävydestä. Ajankäytön suhteen vastauksissa oli havaittavissa enemmän hajontaa. Vastaajista melkein puolet (44,9) olivat täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että heillä on tarpeeksi aikaa tehdä työnsä huolellisesti. Sen sijaan marginaalinen enemmistö vastaajista (48,2 %) oli

jokseenkin tai täysin eri mieltä siitä, että heillä on tarpeeksi aikaa tehdä työnsä huolellisesti. Huolellista työn tekemistä kommentoitiin seuraavasti: ”Toiminnan syvällisempi suunnittelu ja arviointi eivät toteudu. Kokemuksen ansiosta monipuolinen toiminta onnistuu usein lennosta, mutta vaikuttaa työn mielekkyyteen” sekä ”arkikuormittuminen on tyypillistä. Palautuminen työstä vapaa-ajalla ei onnistu. Työnmäärä on kohtuuton suhteessa aikaan, joka sen tekemiseen on annettu”.



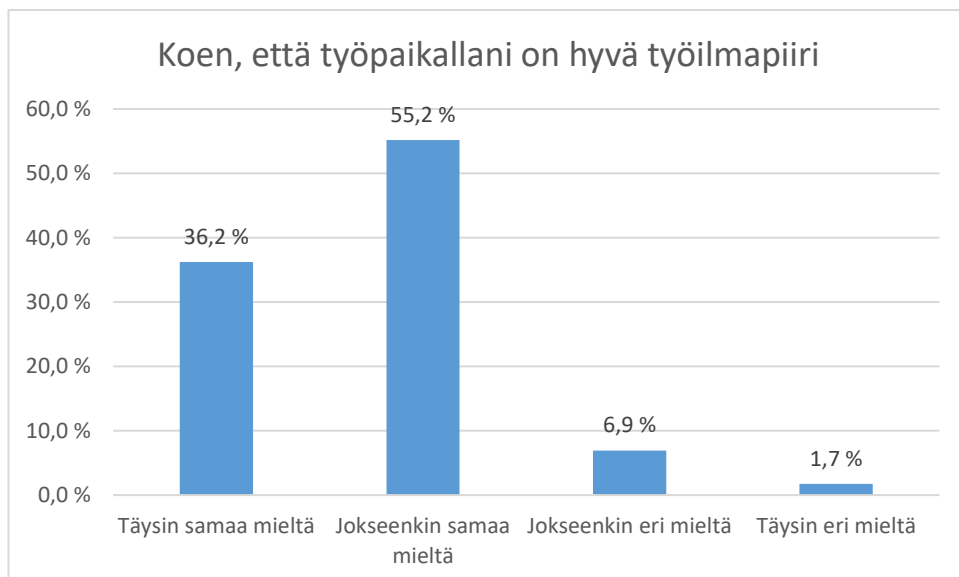
Kuvio 9: Kokemus ajankäytöstä

Kuviossa 10 esitellään vastaajien kokemus työpaikan tarvittavista tiloista ja välineistä. Yli puolet (74,1 %) vastaajista koki, että työpaikalla on tarvittavat tilat ja välineet. Vähemmistö (22,4 %) arvioi tilat ja välineet riittämättömiksi. ”Puuttuu esim. sosiaalitilat, henkilökohtaiset pukukaapit henkilökunnalta. Lapsiryhmien jakamiseen ei ole juurikaan pienryhmä tai jakotiloja, joka aiheuttaa melua ja levottomuutta, kun kaikki joutuvat leikkimään samassa tilassa”, eräs vastaajista kommentoi.



Kuvio 10: Kokemus tiloista ja välineistä

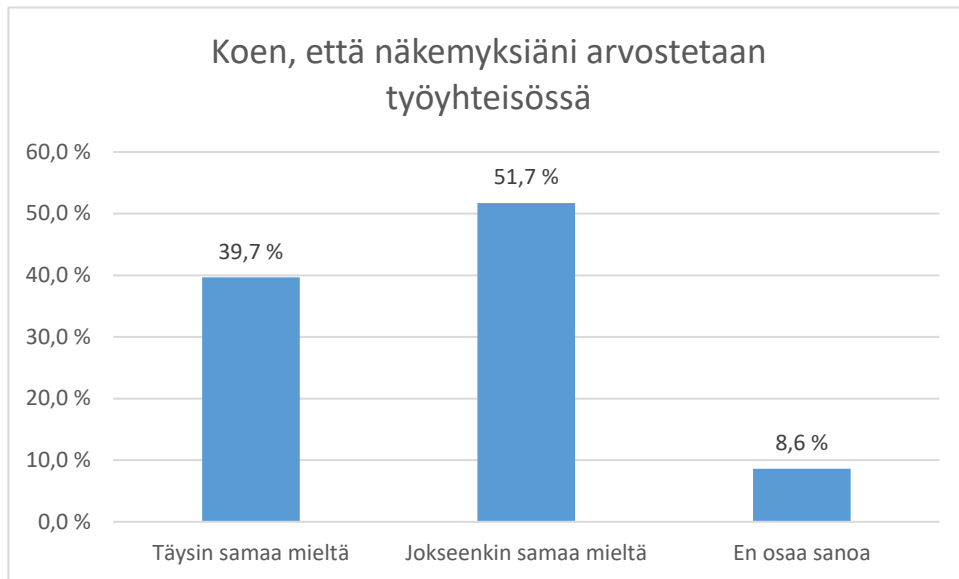
Kuviosta 11 ilmenee vastaajien kokemus työilmapiiristä. Suurin osa (91,4 %) vastaajista koki työilmapiirin hyväksi työpaikallaan. Yksi vastaajista kommentoi ilmapiiriä seuraavasti: ”Kiitollinen olen hyvästä työyhteisöstä, mikä helpottaa jaksamista”. Vain alle kymmenen prosenttia (8,6 %) vastaajista vastasi olevansa jokseenkin tai täysin eri mieltä siitä, että työpaikalla olisi myönteinen ilmapiiri.



Kuvio 11: Kokemus työilmapiiristä

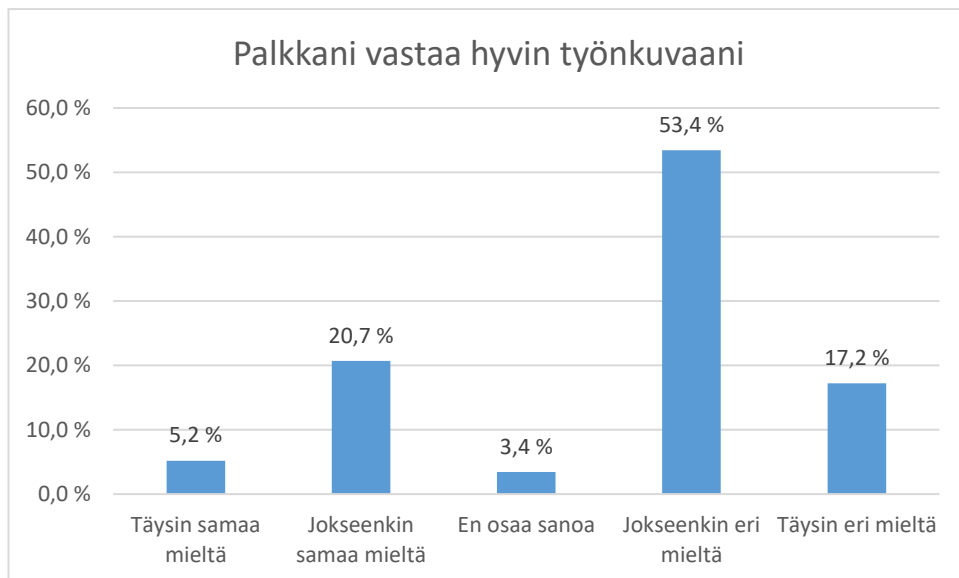
Kuviosta 12 käy ilmi vastaajien arvostuksen kokemukset työyhteisössä. Enemmistö (91,4 %) vastaajista koki, että heidän näkemyksiään arvostetaan työyhteisössä. Alle kymmenen

prosenttia (8,6 %) vastaajista ei osannut vastata kysymykseen. Kukaan vastaajista ei vastannut olevansa jokseenkin tai täysin eri mieltä.



Kuvio 12: Kokemus arvostuksesta

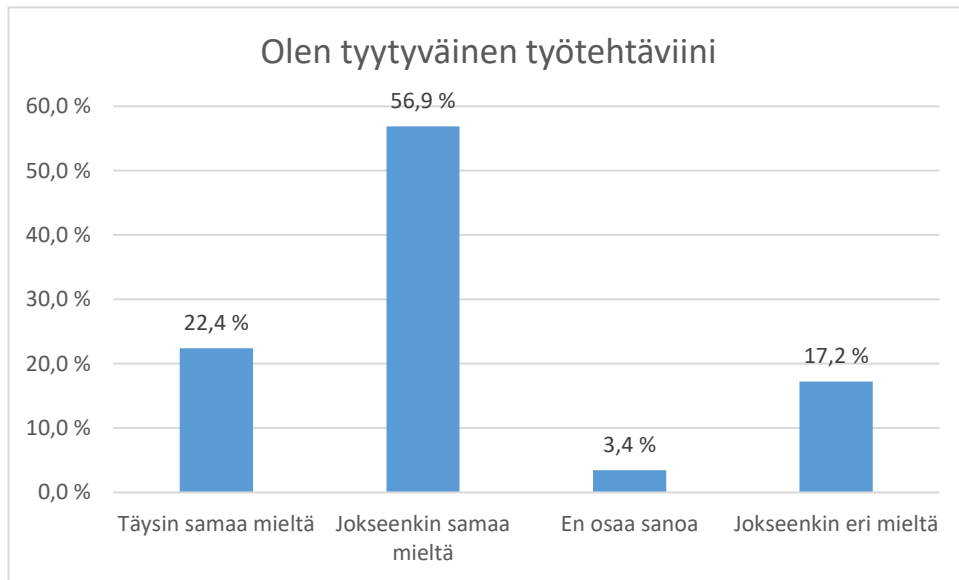
Kuviossa 13 esitellään vastaajien tyytyväisyys palkkaukseen. Valtaosa (70,6 %) vastaajista oli jokseenkin tai täysin eri mieltä, että palkka vastaa hyvin työnkuvaan. Noin yksi neljäsosa (25,9 %) vastaajista koki palkan vastaavan hyvin työnkuvaan.



Kuvio 13: Kokemus palkasta

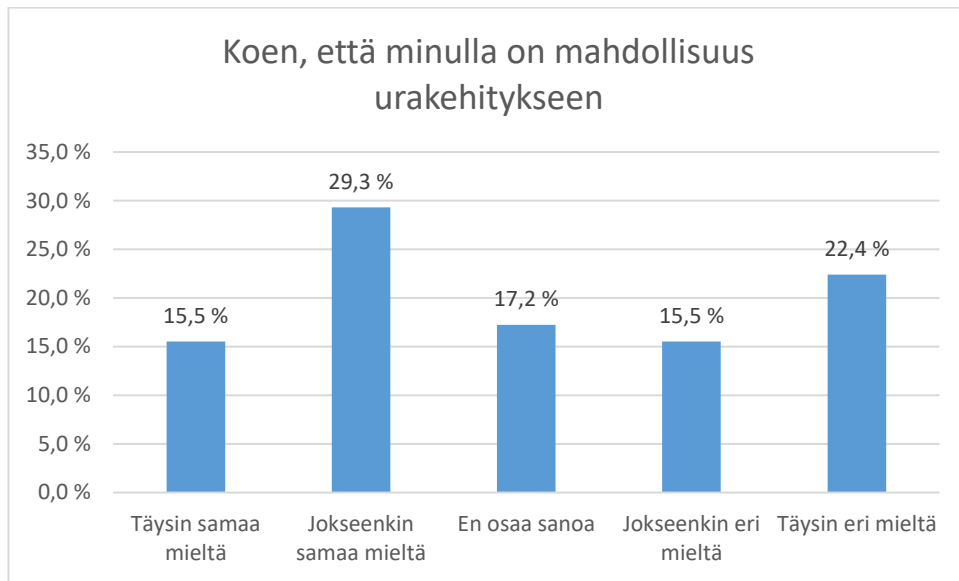
Kuviosta 14 ilmenee vastaajien tyytyväisyys omiin työtehtäviinsä. Suurin osa (79,3 %) vastaajista oli täysin tai jokseenkin tyytyväisiä työtehtäviinsä, kun taas noin yksi viidesosa (17,2 %)

vastaajista oli jokseenkin eri mieltä tyytyväisyydessä työtehtäviin. ”Työtehtävien hajanaisuus pöytien pyyhkimisestä verkostopalavereihin. Näissä välillä siirtymä kahdessa minuutissa.”, yksi vastaajista kommentoi. Kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä tyytyväisyydessä työtehtäviin.



Kuvio 14: Kokemus työtehtävistä

Vastaukset olivat jakautuneet tasaisesti, kun kysyttiin vastaajien kokemuksesta urakehitykseen liittyen, joka ilmenee kuvioista 15. Niukka enemmistö (44,8 %) vastaajista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että heillä on mahdollisuus urakehitykseen. Lähes yksi viidesosa (17,2 %) ei osannut sanoa, onko heillä mahdollisuutta urakehitykseen. Yli kolmasosa (37,9 %) vastaajista oli jokseenkin tai täysin eri mieltä mahdollisuudestaan urakehitykseen.



Kuvio 15: Kokemus mahdollisuudesta urakehitykseen

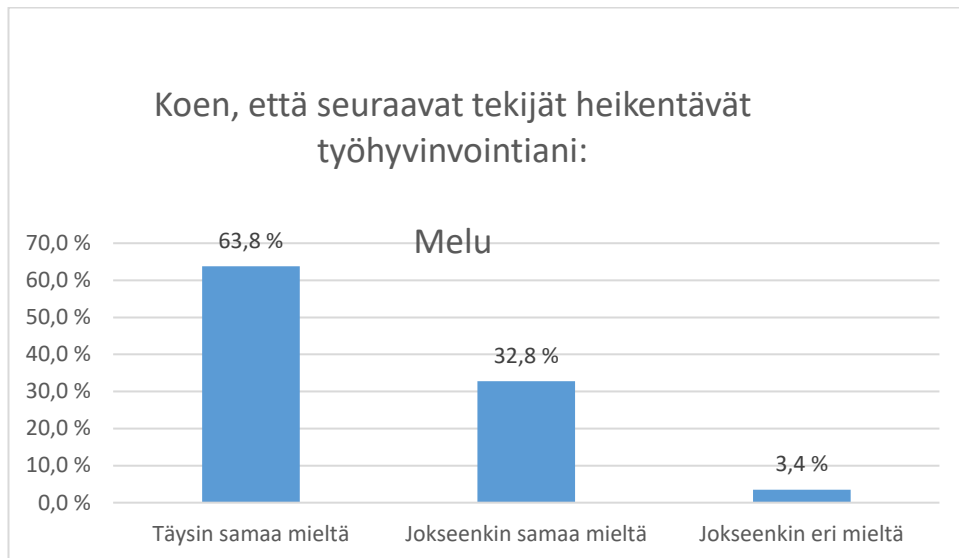
Taulukoissa (liitteet 2, 3, 4, 5 ja 6) kuvataan induktiivisen sisällönanalyysin vaiheet, jotka on muodostettu vastaajien kommentista sekä tarkennuksista. Taulukoista tulee esille henkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista asioista vastaajien näkökulmasta.

7.3 Henkilöstön työhyvinvointia heikentävät tekijät

Toisen tutkimuskysymyksen kohdalla selvitetään nimenomaan heikentäviä tekijöitä, joten kysymyksenasettelu muuttuu negatiiviseksi. Tämä tarkoittaa sitä, että kyseisten väitteiden kohdalla asteikko on päinvastainen eli esimerkiksi ”täysin samaa mieltä” tarkoittaa negatiivista tulosta.

Kuviosta 16 tulee esille vastaajien kokemus meluhaitasta työssään. Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä tarkastellessa melu nousee yhdeksi suurimmista haasteista työhyvinvoinnin suhteen. Jopa 96,6 % on täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että melu koetaan työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. Vain 3,4 % kokee olevansa jokseenkin eri mieltä meluhaitasta. Yksikään vastaaja ei ollut täysin eri mieltä tai ilmoittanut, ettei osaa sanoa.

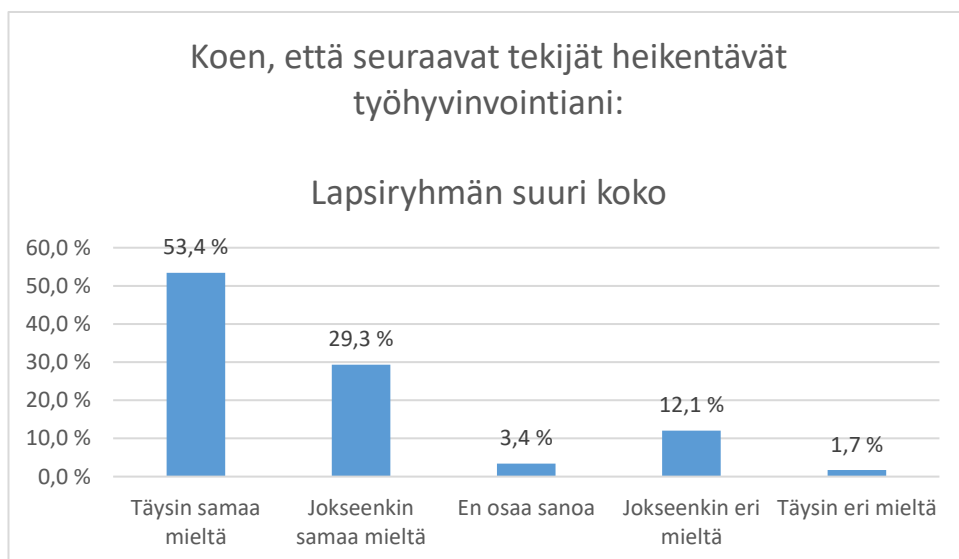
Melun osalta kommentoitiin seuraavasti: ”Isot talot ovat hyvin hektisiä ja kovaäänisiä työyhteisöjä. Meteliä ja sosiaalisia kontakteja ja muuttuvia tilanteita on valtavasti pitkin päivää. Jos esimerkiksi haluaisi opettaa lapsille rauhallista ruokailua ja hoitaa siirtymiset pienryhmissä, se ei aina onnistu, koska lapsiryhmiä ympärillä on niin valtavasti” sekä ”talo on meluisa, toivon äänieristystä”.



Kuvio 16: Kokemus melusta

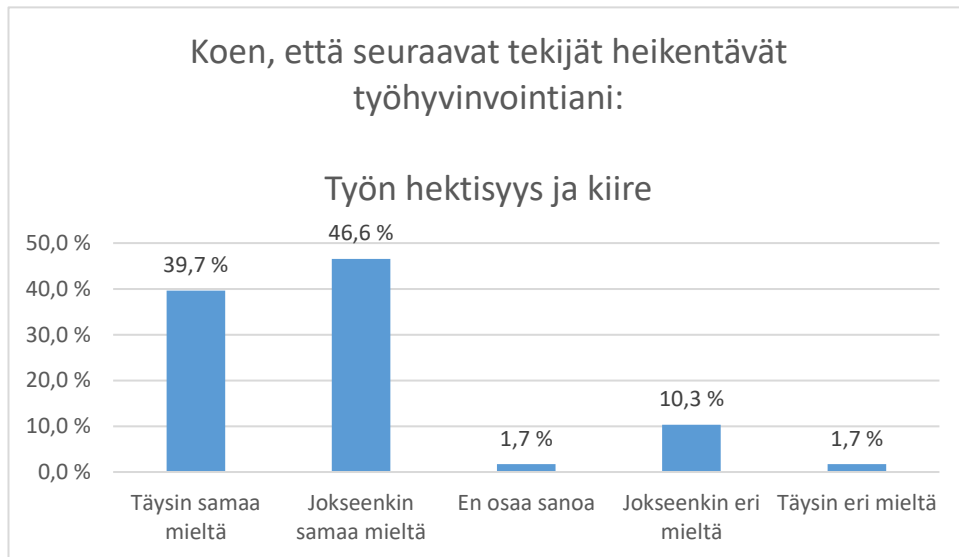
Myös lapsiryhmän suuri koko koettiin haastavana tekijänä, joka ilmenee kuviosta 17. Yhteensä 82,7 % koki olevansa täysin tai jokseenkin samaa mieltä ryhmän suuren koon negatiivisesta vaikutuksesta työhyvinvointiin. Vastaajista yhteensä 13,8 % oli jokseenkin tai täysin eri mieltä, ja 3,4 % ei osannut sanoa.

Avointen vastausten kommentteja lapsiryhmän kokoon liittyen: ”Lapsimäärää tulisi tarkastella ryhmäkohtaisesti” sekä ”täysi lapsiryhmä ja lasten erilaiset tarpeet ryhmässä määrittävät sen, että kaikkien kasvattajien täytyy olla jokaisessa toiminnassa mukana”.



Kuvio 17: Kokemus lapsiryhmän koosta

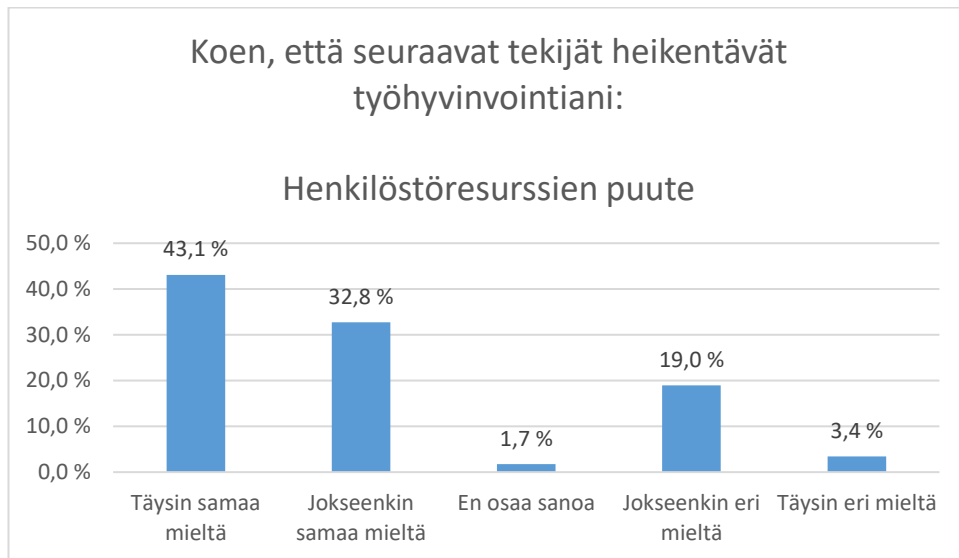
Kuviossa 18 havainnollistetaan vastaajien kokemukset työn hektisyydestä ja kiireestä, joka koettiin niin ikään selvästi työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. Täysin tai jokseenkin samaa mieltä oli yhteensä 86,3 % vastaajista. Jokseenkin tai täysin eri mieltä oli vain 12 % ja 1,7 % ei osannut sanoa.



Kuvio 18: Kokemus työn hektisyydestä ja kiireestä

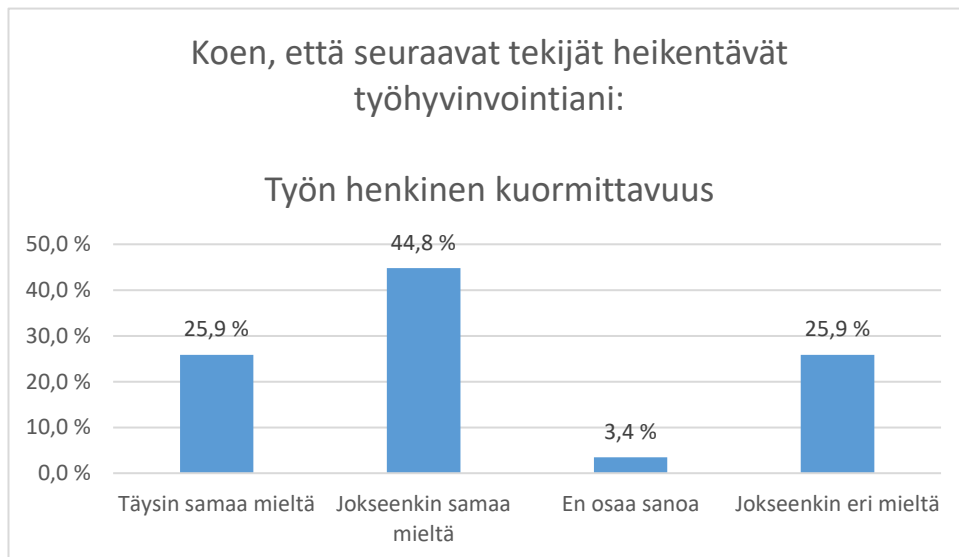
Kuviossa 19 tuodaan esille vastaajien kokemus henkilöstöressurssien puutteesta, jonka kohdalla vastauksissa on jo hieman enemmän hajontaa. Enemmistö (75,9 %) kokee henkilöstöressurssien puutteen haasteeksi työhyvinvoinnille, mutta 22,4 % on asiasta jokseenkin tai täysin eri mieltä. 1,7 % vastasi, ettei osaa sanoa.

Vastaajat kommentoivat henkilöstöressurssien puutetta seuraavasti: ”Työntekijäpuula varhaiskasvatusalalla vaikuttaa konkreettisesti arkeen ryhmien toimimisena ”vajaalla” miehityksellä, ryhmien yhdistelynä, työvuorojen pidennyksinä tai esimerkiksi lomien saamisena haluttuna ajankohtana” sekä ”henkilökuntaa puuttuu usein paljon, joka johtaa vuorojen sumplimiseen ja henkilökuntavajaukseen, kun aamuvuoro lähtee. Tai klo 16 jälkeen”.



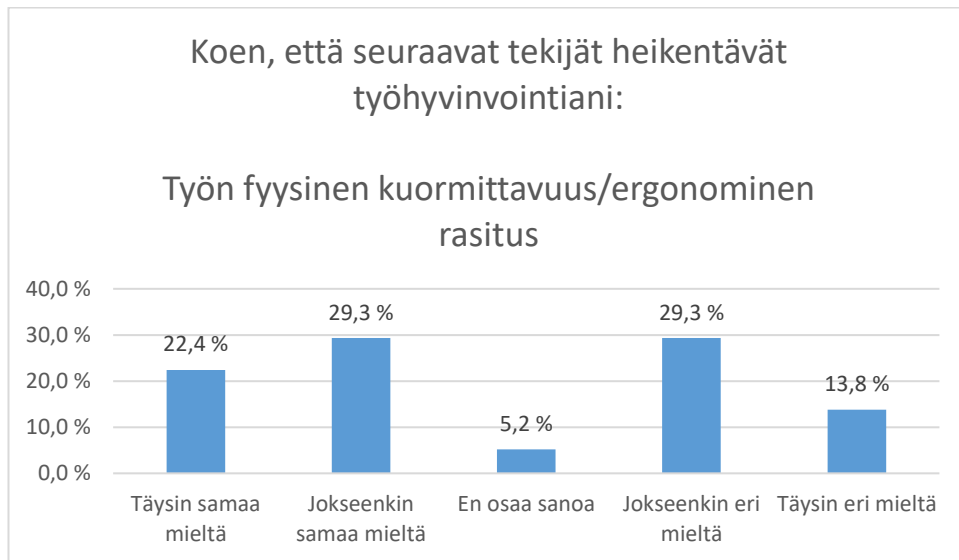
Kuvio 19: Kokemus henkilöstöressurssien puutteesta

Kuviosta 20 ilmenee vastaajien kokemus työn henkisestä kuormittavuudesta. Työn henkinen kuormittavuus toi haasteita työhyvinvointiin enemmistölle (70,7 %) vastaajista, jotka ilmoittivat olevansa täysin tai jokseenkin samaa mieltä. 25,9 % oli jokseenkin eri mieltä, ja 3,4 % ei osannut sanoa. Kukaan vastaajista ei ilmoittanut olevansa täysin eri mieltä.



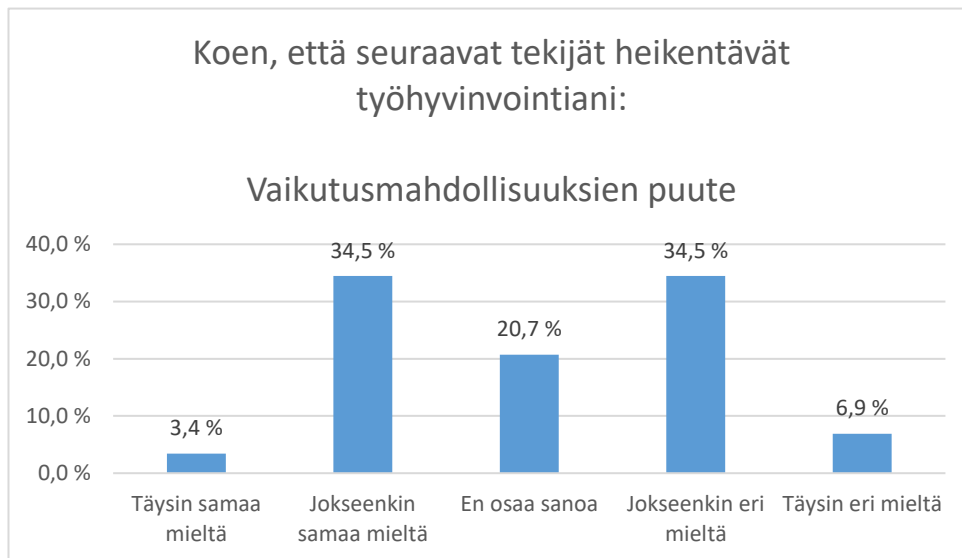
Kuvio 20: Kokemus työn henkisestä kuormittavuudesta

Työn fyysinen kuormittavuus ja ergonominen rasitus jakoi enemmän vastauksia, joka ilmenee kuviosta 21. Vastaajista 51,7 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä fyysisen rasituksen kokemuksesta. 43,1 % taas kertoi olevansa jokseenkin tai täysin eri mieltä, ja 5,2 % ei osannut sanoa. Eräs vastaajista kommentoi: ”Fyysiset tilat eivät aina mahdollista hyvinvointia ja hyvää työympäristöä.”



Kuvio 21: Kokemus työn fyysisestä kuormittavuudesta

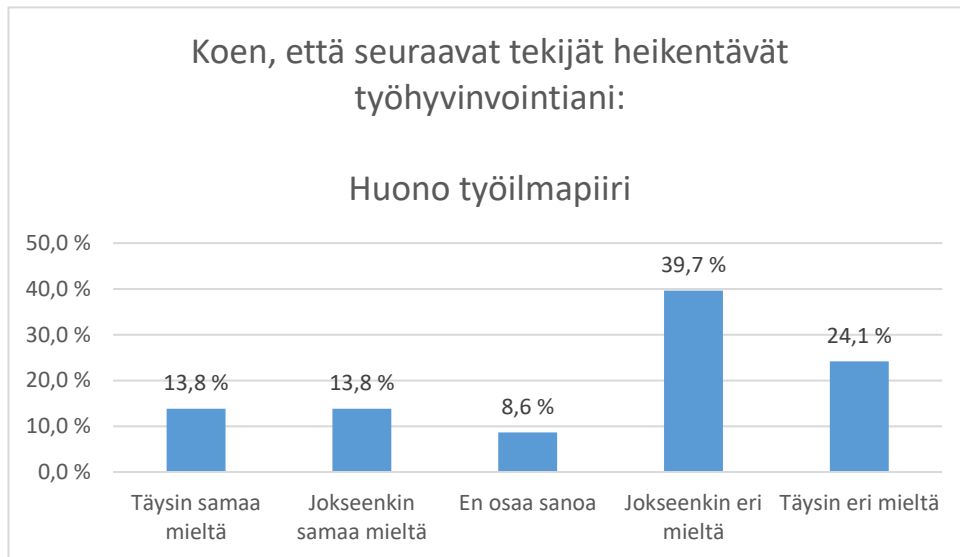
Kuvio 22 esittelee vastaajien kokemusta vaikutusmahdollisuuksien puutteesta. Tämä kysymys aiheutti enemmän hajontaa. Suhteellisen iso osa (20,7 %) vastaajista ei osannut sanoa. 37,9 % vastaajista kertoi olevansa jokseenkin tai täysin samaa mieltä, kun taas 41,4 % ei kokenut vaikutusmahdollisuuksien puutteen vaikuttavan työhyvinvointiinsa.



Kuvio 22: Kokemus vaikutusmahdollisuuksien puutteesta

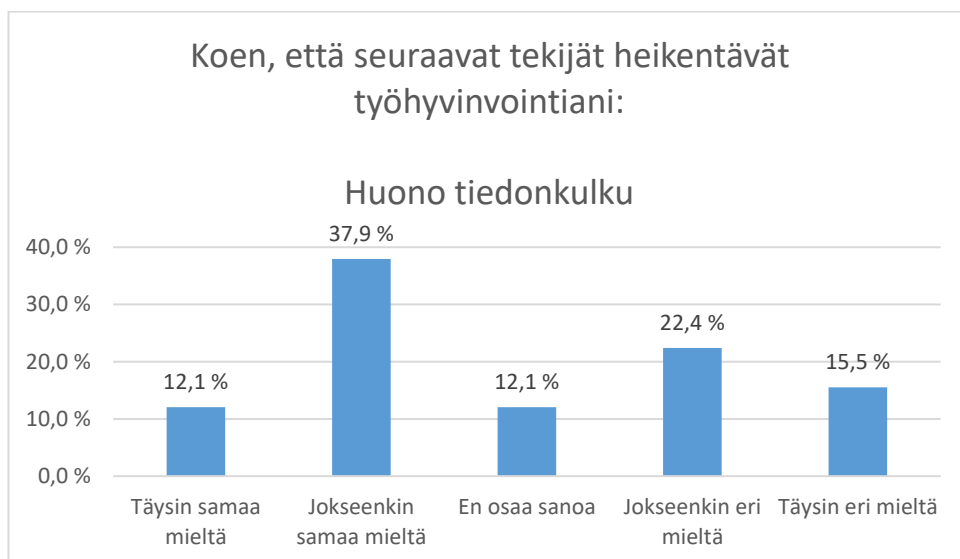
Kuviossa 23 tuodaan esille vastaajien kokemus huonoon työilmapiiriin liittyen. Enemmistö vastaajista ei kokenut huonoa työilmapiiriä ongelmaksi. Täysin tai jokseenkin samaa mieltä huonon työilmapiirin vaikutuksesta työhyvinvointiin oli yhteensä 27,6 %, kun taas jokseenkin tai täysin eri mieltä ilmoitti olevansa 63,8 %. 8,6 % vastaajista ei osannut sanoa.

Vastaajat kommentoivat: ”Usein on samat ihmiset pois ja samasta tiimistä yhtä aikaa joka viikko, niin se rasittaa myös kyseistä ryhmää ja aiheuttaa selän takana puhumista ja huonoa työilmapiiriä” sekä ”negatiiviset, pahoinvoivat työkaverit voivat heikentää työssäjaksamista päivistä riippuen.”



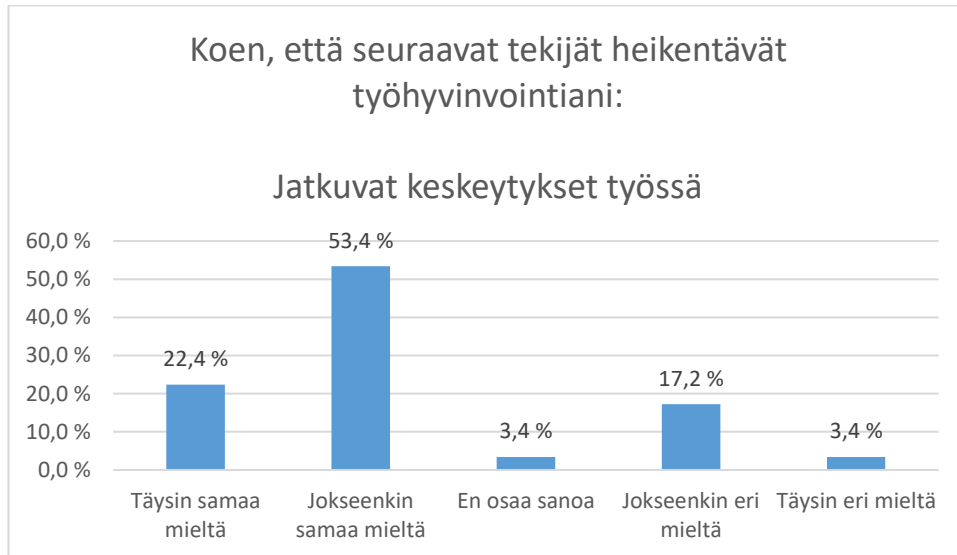
Kuvio 23: Kokemus huonosta työilmapiiristä

Kuvio 24 havainnollistaa vastaajien kokemuksia huonosta tiedonkulusta. Tämä aiheutti vastauksiin enemmän hajontaa. Puolet vastaajista (50 %) koki huonon tiedonkulun vaikuttavan negatiivisesti työhyvinvointiinsa. 37,9 % vastaajista oli täysin tai jokseenkin eri mieltä, kun taas 12,1 % ei osannut sanoa.



Kuvio 24: Kokemus huonosta tiedonkulusta

Kuviosta 25 ilmenee vastaajien ajatuksia jatkuvista keskeytyksistä työssä. Ne aiheuttivat selvälle enemmistölle (75,8 %) haasteita työhyvinvointiin. ”Keskeytyksetöntä suunnittelu- tai valmisteluaikaa on vähän”, eräs vastaajista kommentoi. 3,4 % ei osannut sanoa, kun taas yhteensä 20,6 % ei kokenut jatkuvia keskeytyksiä työssä ongelmaksi työhyvinvoinnin suhteen.



Kuvio 25: Kokemus jatkuvista keskeytyksistä työssä

Sanallisista vastauksista koostetuissa taulukoissa (liitteet 2-11) tuodaan esille vastaajien sanallisia vastauksia heidän kokemistaan työhyvinvointia heikentävistä tekijöistä. Vastaajat kokivat heikentäviksi tekijöiksi erityisesti henkilöstön vaihtuvuuden ja kouluttamattomuuden, lapsiryhmän rakenteen, työn priorisoinnin, kielelliset haasteet, ilmapiirin sekä työympäristön.

7.4 Keskeiset eroavaisuudet taustamuuttujien ja kysymysten välillä

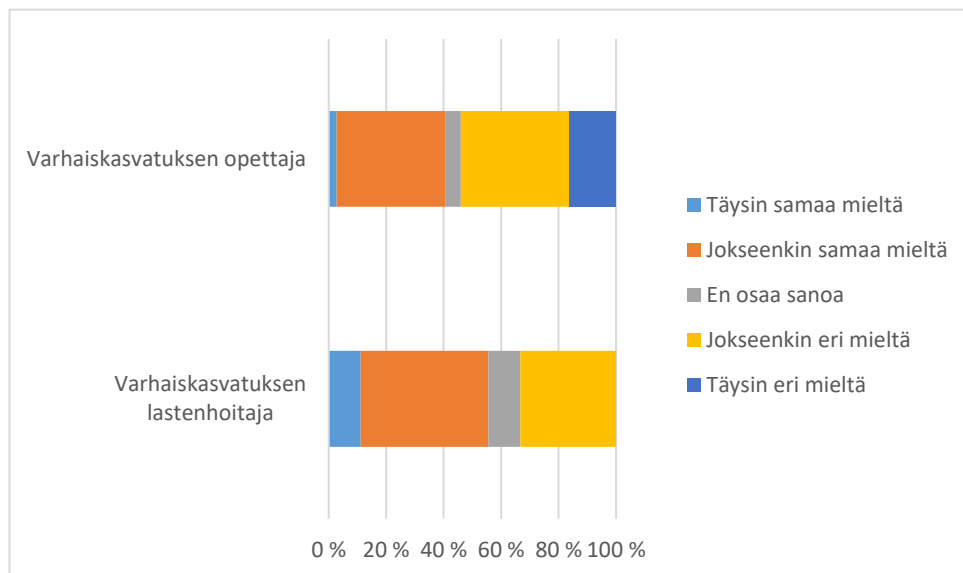
Kyselystä saatuja tuloksia vertailtiin ristiintaulukoinnin avulla. Kyselytutkimuksen tuloksista etsittiin niitä kohtia, joiden vastauksissa oli eniten hajontaa, ja sen jälkeen tutkittiin, onko jollakin taustamuuttujalla vaikutusta tähän hajontaan.

Joitakin taustamuuttujia jouduttiin muokkaamaan, jotta tulokset pysyivät luotettavina. Esimerkiksi työnkuvaa tutkittaessa piilotettiin varhaiskasvatuksen sosionomien sekä varhaiskasvatuksen erityisopettajien ammatit, sillä varhaiskasvatuksen sosionomeja vastaajissa oli yksi sekä varhaiskasvatuksen erityisopettajia kaksi. Varhaiskasvatuksen opettajia vastaajissa taas oli 37 ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajia yhteensä 18. Tämän vuoksi yksi tai kaksi vastaajaa varhaiskasvatuksen sosionomien tai varhaiskasvatuksen erityisopettajien ammattiryhmistä ei voi toimia koko ammattiryhmää edustavana joukkona.

Kuviossa 26 kuvataan työssä koettua kiirettä ja työnkuvan vaikutusta tähän kokemukseen. Tutkiessa näiden seikkojen vaikutusta toisiinsa huomattiin, että varhaiskasvatuksen

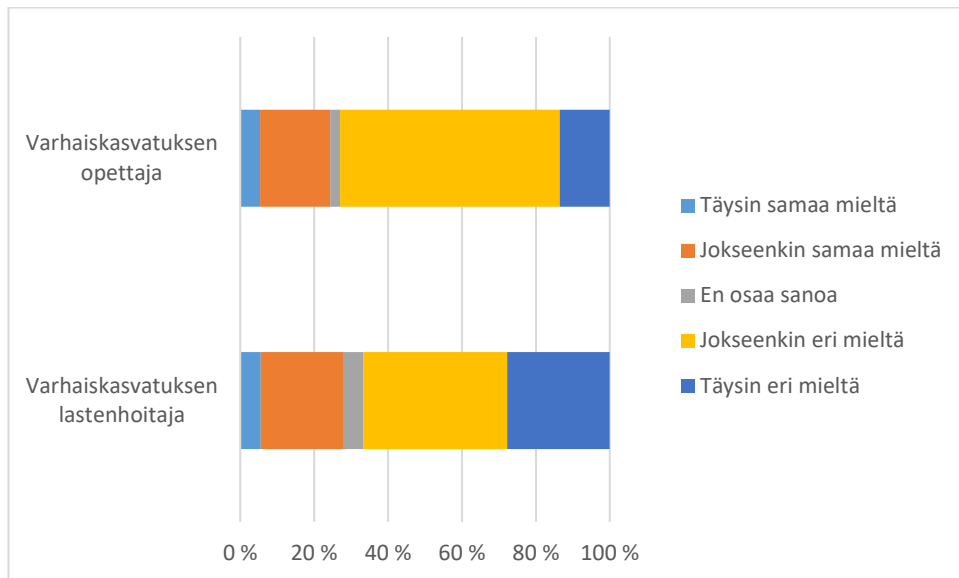
opettajista enemmistö (54,1 %) vastasi olevansa joko jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä siitä, että heillä olisi tarpeeksi aikaa tehdä työnsä huolellisesti. Vastaajat kommentoivat huolelliseen työn tekemiseen liittyen seuraavasti: ”Suunnitteluajan puute vaikuttaa siihen, ettei saa tehtyä töitä huolellisesti” sekä ”Keskeytyksetöntä suunnittelu- tai valmisteluai- kaa on vähän, mikä taas näkyy arjessa kiireenä ja tunteena, ettei työtä ehdi tekemään niin hyvin kuin haluaisi.”

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajista vain kolmasosa (33,3 %) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä siitä, että heillä olisi aikaa tehdä työnsä huolellisesti. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajista kukaan ei vastannut olevansa täysin eri mieltä. Lastenhoitajat kokivat siis työssään vähemmän kiirettä opettajiin verrattuna. Tämä näkyy myös opettajien vastausten keskiarvossa, joka oli 0,2 yksikköä heikompi kuin keskimääräinen vastaus.



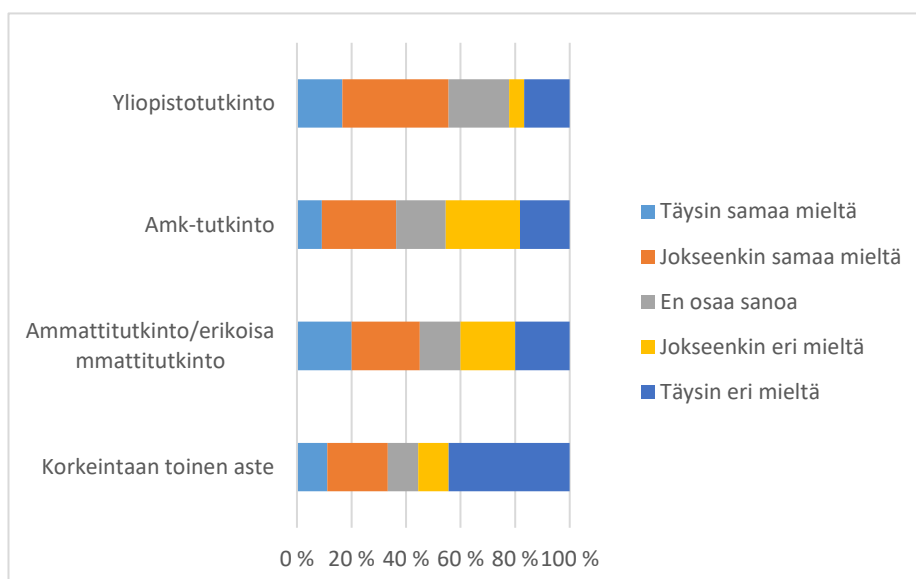
Kuvio 26: Koen, että minulla on tarpeeksi aikaa tehdä työni huolellisesti (työnkuvan mukaan)

Kuviosta 27 ilmenee vastaajien tyytyväisyys palkkukseen työnkuvan mukaan. Kun tarkasteltiin vastaajien kokemusta palkasta, ilmeni vastausten välillä pieniä eroavaisuuksia. Niin varhaiskasvatuksen opettajat kuin varhaiskasvatuksen lastenhoitajat olivat tyytymättömiä palkkukseen. Varhaiskasvatuksen opettajista enemmistö (59,5 %) oli jokseenkin eri mieltä siitä, että palkka vastaa hyvin työnkuvaa, kun taas varhaiskasvatuksen lastenhoitajien vastauksissa korostui täysin eri mieltä olevien osuus (27,8 %). Yksi vastaajista kommentoi palkkausta näin: ”Palkka ei vastaa työn vaativuutta. Säännöllisten maksujen jälkeen palkasta jäävillä rahoilla ei lapsiperheessä elä kovin mielekkäästi.”



Kuvio 27: Palkkani vastaa hyvin työnkuvaani (työnkuvan mukaan)

Kuvio 28 havainnollistaa vastaajien ajatuksia mahdollisuudesta urakehitykseen koulutustustaan mukaan. Vastauksissa näkyi hajontaa eri koulutustustausten välillä. Erityisesti kandidaatin tutkinnon omaavista niukka enemmistö (56,3 %) oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että heillä on mahdollisuus urakehitykseen. Korkeintaan toisen asteen suorittaneista vain kolmasosa (33,3 %) vastaajaa oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että heillä on mahdollisuus urakehitykseen. Korkeintaan toisen asteen suorittaneissa oli eniten vastaajia (44,4 %), jotka olivat täysin eri mieltä siitä, että heillä on mahdollisuus urakehitykseen. Enemmän koulutautuneet kokivat siis enemmän mahdollisuuksia urakehitykseen.

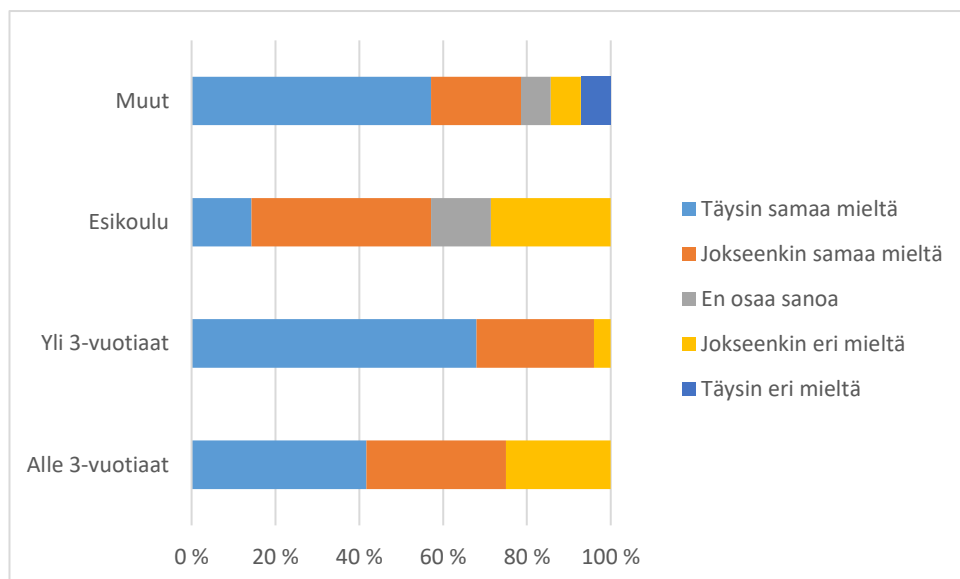


Kuvio 28: Koen, että minulla on mahdollisuus urakehitykseen (koulutuksen mukaan)

Seuraavaksi tarkastellaan kahta työhyvinvointia heikentävää väitettä ristiintaulukoinnin avulla. Tämä tarkoittaa sitä, että asteikko muuttuu jälleen päinvastaiseksi ja esimerkiksi “täysin samaa mieltä”-vastaukset edustavat negatiivista tulosta.

Kuvio 29 havainnollistaa vastaajien ajatuksia suuren lapsiryhmän vaikutuksesta työhyvinvointiin ristiintaulukoituna vastaajan oman lapsiryhmän mukaan. Yli 3-vuotiaiden lapsiryhmissä työskentelevistä vastaajista lähes kaikki (96 %) olivat samaa mieltä siitä, että lapsiryhmän suuri koko koettiin työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi. Eräs monista vastaajista vastasi lapsiryhmän suureen kokoon seuraavasti: ”Osa lapsiryhmistä liian haastavia lapsiainekseltaan toimia 21 lapsen ryhmässä.”

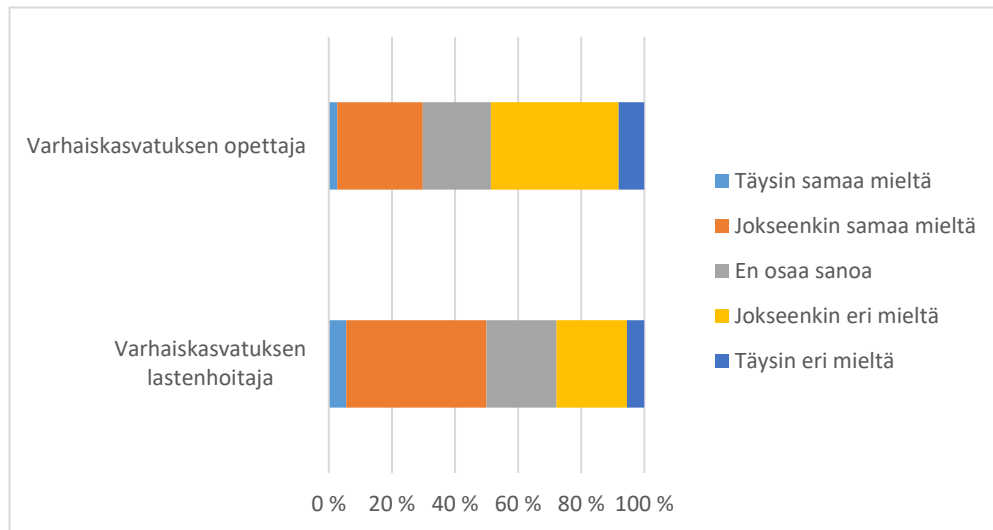
Vain yksi vastaaja (4 %) yli 3-vuotiaiden lapsiryhmästä vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä siitä, että lapsiryhmän suuri koko vaikuttaa heikentävästi työhyvinvointiin. Esikoulussa työskentelevissä oli vähiten vastaajia (57,1 %), jotka olivat täysin tai jokseenkin samaa mieltä lapsiryhmän suuren koon heikentävän työhyvinvointia suhteessa muihin lapsiryhmissä työskenteleviin.



Kuvio 29: Koen, että seuraavat tekijät heikentävät työhyvinvointiani: Lapsiryhmän suuri koko (vastaajan oman lapsiryhmän mukaan)

Kuviossa 30 esitellään vastaajien kokemuksia vaikutusmahdollisuuksien puutteesta työnkuvan mukaan. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajista puolet (50 %) koki, että vaikutusmahdollisuuksien puute on tekijä, joka heikentää työhyvinvointia. Varhaiskasvatuksen opettajista taas melkein puolet (48,6 %) vastasi olevansa jokseenkin tai täysin eri mieltä siitä, että vaikutusmahdollisuuksien puute vaikuttaa heikentävästi työhyvinvointiin. Varhaiskasvatuksen opettajat siis kokevat, että heillä on työssään enemmän vaikutusmahdollisuuksia.

Vaikutusmahdollisuuksien puute tuli ilmi avoimissa kommenteissa muun muassa seuraavasti: ”Määräaikaisena lomat ovat kortilla, hankala saada ja vaikuttavat työssä jaksamiseen”.



Kuvio 30: Koen, että seuraavat tekijät heikentävät työhyvinvointiani: Vaikutusmahdollisuuksien puute (työnkuvan mukaan)

8 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää vastaus asettamiimme tutkimuskysymyksiin. Tutkimuskysymykset ovat 1. Kuinka tutkimukseen osallistuneiden yksiköiden henkilökunta kokee työssäjaksamisen tällä hetkellä? Sekä 2. Mitkä tekijät heikentävät varhaiskasvatuksen henkilöstön työssäjaksamista? Varhaiskasvatusyksikköihin tehdyn kyselyn runko jakautui kahteen osaan edellä mainittujen tutkimuskysymysten mukaan. Lisäksi tutkittiin tiettyjen taustamuuttujien vaikutusta niihin kysymyksiin, joissa vastaukset jakautuivat selvästi enemmän.

Jokaiseen varhaiskasvatusyksikköön lähetettiin heidän omasta yksiköstään saadut työhyvinvointikyselyn vastaukset. Työhyvinvointikyselystä saadun tiedon avulla varhaiskasvatuksen johtajilla on mahdollisuus tehdä työhyvinvointiin liittyvää kehittämistyötä. Näin varhaiskasvatuksen johtajat voivat suunnitella yksilöllisesti yhdessä työyhteisön kanssa, kuinka työhyvinvointia voitaisiin kehittää eritoten heidän omissa yksiköissään.

Kyselyn ensimmäisessä osiossa selvitettiin vastaajien tämänhetkistä työssäjaksamista. Yleisesti ottaen vastaajat arvioivat työssäjaksamisensa melko hyväksi. Selvä enemmistö (74,1 %) arvioi jaksavansa työssä hyvin. Yksi vastaajista kommentoi työhyvinvointiaan seuraavasti: ”Kysytyt asiat eivät vaikuta tällä hetkellä työhyvinvointiini, sillä niitä ei juurikaan esiinny arjessa: lapsiryhmä on pieni ja henkilöstöä on riittävästi, joten kiirettä ja painetta ei ole. Työilmapiiri on hyvä ja muita kunnioittava.”

Vastaajat olivat myös pääosin oikein tyytyväisiä johtamiseen työpaikallaan. ”Esihenkilö kuuntelee henkilökuntaa ja pitää työyhteisömme puolia erilaisissa asioissa mikä on tosi hyvä”, yksi vastaajista kommentoi.

Hajontaa aiheutti kysymys, jossa selvitettiin, kokevatko vastaajat pystyvänsä tekemään työnsä huolellisesti työaikana. Tämän kysymyksen kohdalla vastaukset jakaantuivat melkein tasan samaa ja eri mieltä olevien kesken. Koska vastauksissa oli näin paljon hajontaa, lähdettiin selvittämään, voisiko jokin taustamuuttuja vaikuttaa kiireen kokemuksiin. Ristiintaulukointia tehdessä havaittiin, että tämän kysymyksen kohdalla vastaajien työnkuvalla oli selvästi merkitystä vastauksiin.

Kun vertailtiin varhaiskasvatuksen opettajien ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajien vastauksia kiireestä, huomattiin, että opettajien enemmistö oli eri mieltä työajan riittävydestä työn tekemiseen huolellisesti. Lastenhoitajista eri mieltä oli vain noin kolmasosa. Lisäksi huomattavaa oli, että opettajien vastauksissa oli myös jonkin verran ”täysin eri mieltä” -vastauksia, joita taas lastenhoitajien vastauksissa ei ollut lainkaan. Lastenhoitajat kokivat siis työssään selvästi vähemmän kiirettä kuin opettajat.

Opettajien kokemaa kiirettä voi selittää se, että varhaiskasvatuksen opettajilla on pedagoginen vastuu tiimistään, jonka vuoksi opettajilla tulisi olla toiminnan suunnitteluun ja arviointiin varattua SAK-työaikaa. Opettajilla on myös vastuu esimerkiksi varhaiskasvatussuunnitelmista ja pedagogisesta dokumentoinnista.

Kyselyn tuloksissa korostui erityisesti varhaiskasvatuksen opettajien suunnitteluajan riittämättömyys. Tämä tuli esille kysyttäessä vastaajilta onko heillä riittävästi aikaa huolelliseen työn tekemiseen (kuvio 9). Asiyhteys tuli esille myös vastaajien kommenteista ja tarkennuksista suunnittelu-aikaan liittyen (taulukko 3) sekä vertaillen varhaiskasvatuksen lastenhoitajien ja varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia huolellisesta työn tekemisestä (kuvio 26). Sanallisissa vastauksissa korostui sairaspöissaolojen, henkilöstöpulan ja vaihtuvien sijaisten vaikutus SAK-ajan puutteeseen. Useampi vastaaja kertoi SAK-ajan puuttumisen vaikuttavan ryhmän toimintaan, työn mielekkyyteen ja kiireeseen (taulukko 3).

Mahdollisuus huolelliseen työn tekemiseen on vastaajien mielestä yhteydessä niin työhyvinvointiin kuin oletettavasti myös lasten oppimisen ja hyvinvoinnin kokemuksiin varhaiskasvatuksessa. Kyselyn vastaajat kommentoivat aiheesta seuraavaa: ”Sak-aikaa jää pitämättä. Kiireellä joutuu menemään ulos, nukkumaan yms. Lapset eivät saa opeteltua perustaitoja”, ”Pedagoginen opetus vaatii suunnittelua ja arviointia. SAK-ajat suunnitteluun tarkoitetut eivät ole riittävät” sekä ”Liian pieni suunnittelu-aika riittää yleensä vain välttämättömimpien asioiden hoitamiseen” (taulukko 3).

Tulokset noudattavat samaa linjaa edellisten tutkimusten kanssa, sillä opettajien kokema kiire korostuu myös esimerkiksi OAJ:n toteuttamassa työolobarometrissä opettajille. Barometri tuo esille, että valtaosa (70 %) varhaiskasvatuksessa työskentelevistä varhaiskasvatuksen opettajista koki työmäärän kasvaneen melko usein tai erittäin usein. Lisäksi varhaiskasvatuksessa oman työn vaikutusmahdollisuudet koettiin heikoimmaksi. (Golnick & Ilves 2021, 14.) Myös Talentian 2023-2024 toteuttamassa barometrissä vastaajat nostivat yhdeksi tärkeimmistä kehityskohteista hallittavissa olevan työmäärän (Nurmela 2024, 29).

Myös palkkauksen suhteen löytyi eroavaisuuksia työnkuvan mukaan. Sekä varhaiskasvatuksen opettajat että lastenhoitajat olivat tyytymättömiä palkkatasoon, mutta varhaiskasvatuksen lastenhoitajista huomattavasti suurempi osa oli täysin eri mieltä palkkauksen riittävydestä työnkuvaan nähden. Tätä selittää varmasti osaltaan se, että varhaiskasvatuksen lastenhoitajien palkka on matalampi suhteessa varhaiskasvatuksen opettajien palkkaukseen. Vastuu työssä on kuitenkin palkkaan nähden suuri.

Tulokset palkkauksen suhteen ovat hyvin linjassa myös aiemmin tehtyjen tutkimusten kanssa. Palkkataso nousee esille esimerkiksi Kankaan ym. (2022) toteuttamassa kyselytutkimuksessa, jonka mukaan varhaiskasvatuksen opettajilla on ollut tyytymättömyyttä erityisesti työn arvostuksen kokemuksiin ja palkkauksiin liittyvissä asioissa. Myös Talentian (2023) tekemässä selvityksessä 52 prosenttia vastanneista koki, että työn ehtoja pitäisi uudistaa palkkausta lisäämällä. Lisäksi Talentian 2023-2024 toteuttamassa barometrissä palkkauksen nostaminen työn vaativuuden mukaiseksi nousi vastauksissa suurimmaksi (70 %) kehityskohteeksi (Nurmela 2024, 29).

Palkkauksen ja kiireen lisäksi hajontaa aiheuttivat vastaajien ajatukset siitä, kokevatko he urakehityksen mahdollisena. Taustatekijöitä ristiintaulukoidessa huomattiin, että koulutus-taustalla oli selvästi vaikutusta vastauksiin. Täysin eri mieltä-vastaukset korostuivat erityisesti niiden vastaajien kohdalla, jotka olivat suorittaneet korkeintaan toisen asteen koulutuksen. Näistä vastaajista 44,4 % oli täysin eri mieltä siitä, että heillä olisi mahdollisuus edetä uralaan. Tähän voisi olla ratkaisuna esimerkiksi työnantajan mahdollistama koulutus oman työn ohessa jo valmiiksi työelämässä oleville työntekijöille. Tämä helpottaisi esimerkiksi perheellisten lisäkouluttautumista.

Yksi tutkimuksessa esille nousseista työhyvinvointia heikentävistä seikoista on selvästi lapsiryhmän suuri koko. Tätä tutkiessa taustamuuttujaksi valittiin vastaajan oma lapsiryhmä. Alle 3-vuotiaiden ja yli 3-vuotiaiden ryhmissä on lapsimäärän puolesta melko suuri ero, sillä mitoituksen mukaan alle 3-vuotiaita saa aikuista kohti olla ryhmässä 4, kun taas yli 3-vuotiaita voi aikuista kohden olla peräti 7. Käytännössä kolmen kasvatusvastuullisen työntekijän kanssa lapsia on alle 3-vuotiaiden ryhmässä siis 12 ja yli 3-vuotiaiden ryhmässä 21. (Talentia 2021.)

Tämä näkyi myös vastauksissa. Lähes kaikki vastaajat (96 %), jotka työskentelivät yli 3-vuotiaiden ryhmässä, vastasivat suuren lapsiryhmän vaikuttavan heikentävästi työhyvinvointiin. Myös esikoulussa ja alle 3-vuotiaiden ryhmässä yli puolet vastaajista koki suuren lapsiryhmän heikentävän työhyvinvointiaan, mutta näissä ryhmissä yli 20 % oli väitteestä jokseenkin eri mieltä eli ei kokenut lapsiryhmän koon heikentävän työhyvinvointiaan. Eniten “jokseenkin eri mieltä”- ja “en osaa sanoa”-vastauksia oli esikoulussa, jossa lapsiryhmän suuri koko kuormitti vastaajia vähiten. Lapsiryhmän rakenteellisia eroja ja ryhmän ikärakenteen vaikutusta työn kuormittavuuteen voitaisiin tulevaisuudessa tutkia enemmän.

Lapsiryhmän koko on ollut varhaiskasvatukseen liittyvissä tutkimuksissa yksi keskeinen asia työhyvinvointia tarkastellessa, ja senkin osalta opinnäytetyön kyselyn tulokset noudattavat samaa linjaa aiempien tutkimusten kanssa. Esimerkiksi JHL:n (2023) toteuttamassa “Varhaiskasvatuksen työehdot vuonna 2023”-kyselyssä lapsiryhmän koko nousee esiin vastaajien keskuudessa. Suuri lapsiryhmä on nimetty kyselyssä yhdeksi eniten stressiä aiheuttavaksi tekijäksi varhaiskasvatuksessa.

Tuloksia analysoidessa huomattiin myös vastaajien kokemuksen vaikutusmahdollisuuksien puutteesta jakautuvan voimakkaasti. Ristiintaulukoidessa havaittiin yhteys työnkuvan mukaan: varhaiskasvatuksen lastenhoitajat kokivat työssään huomattavasti enemmän vaikutusmahdollisuuksien puutetta kuin varhaiskasvatuksen opettajat. Myös tätä voi osaltaan selittää opettajien pedagoginen vastuu ryhmän toiminnasta ja koko varhaiskasvatuksesta. Opettajat suunnittelevat ja arvioivat lapsiryhmän toimintaa ja usein ryhmässä edetään opettajan laatiman suunnitelman mukaan, joka antaa varhaiskasvatuksen opettajille melko paljon vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä. Opetuksen tulee luonnollisesti olla varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaista, mutta sen antamien raamien sisällä varhaiskasvatuksen opettajilla on mahdollisuus muokata siitä haluamansa mukaista.

Edellä mainitut haasteet näkyivät myös kyselyn avoimissa vastauksissa, joita saatiin vastaajilta yllättävän paljon. Sanallisista vastauksista nousi esille etenkin henkilöstön vaihtuvuuteen ja kouluttamattomuuteen liittyvät kommentit sekä ryhmän rakenteeseen ja haasteisiin liittyvät tarkennukset (taulukko 7). Varsinkin henkilöstön vaihtuvuus koettiin kuormittavana tekijänä.

9 Pohdinta

Koska työhyvinvointi on merkittävä asia sekä yksilön että yhteiskunnan näkökulmasta, on tärkeää tutkia sitä enemmän. Varhaiskasvatuksessa aihe korostuu myös resurssien vuoksi: silloin, kun työhyvinvointi on kunnossa, vähentää se osaltaan sairaspöissaoloja ja tarvetta sijaisille, joita varhaiskasvatuksessa on muutenkin haastavaa saada. Talentian (2023) tekemän

selvityksen mukaan jopa 52 prosenttia kunta-alalla työskentelevästä varhaiskasvatuksen henkilökunnasta koki työolosuhteet kuormittavana. Kuormittavuutta aiheutti niin työn määrä, pula henkilöstöstä sekä johtamiseen liittyvät asiat (Talentia 2023). Siitosen (2019) mukaan korjaus olisi toteutettavissa lisäämällä resursseja palkkauksen ja työolosuhteiden avulla. Tärkeimpänä resurssina varhaiskasvatuksessa ovat ammattilaiset, jotka on koulutettu alalle (Siitonen 2019).

Opinnäytetyön tuloksissa tuli esille hajontaa varhaiskasvatuksen lastenhoitajien ja varhaiskasvatuksen opettajien välisissä kokemuksissa. Voitaisiinko tulosten perusteella siis sanoa, että kyseessä on etenkin varhaiskasvatuksen opettajien eettinen kuormittuminen? Eettisiä haasteita syntyy, kun monia asioita tulisi viedä läpi samaan aikaan, eikä se ole mahdollista syystä tai toisesta. Eettisellä kuormituksella taas tarkoitetaan kokemuksia stressistä ja kuormituksesta, jotka ovat seurausta eettisistä ongelmista. Kuormittumisen syitä voivat olla osaamisen puuttuminen, ristiriitaiset vaatimukset työssä tai erimielisyyksien ratkaiseminen kaikkia osapuolia tyydyttävällä tavalla. Eettisten toimintatapojen noudattamiseen voi vaikuttaa myös resurssit, jotka vaikuttavat työn toteuttamiseen laadukkaasti. (Huhtala 2021, 6-7.)

Näin ollen eettisen kuormituksen ja työhyvinvoinnin yhteydestä varhaiskasvatusalalla voisi olla tarvetta tulevaisuudessa myös lisätutkimukselle. Huhtalan (2021, 4) mukaan eettiseen kuormitukseen voidaan vaikuttaa selvittämällä tämänhetkinen tilanne, keskustelemalla avoimesti ja luottamuksellisesti työyhteisössä sekä tekemällä käytännöllisiä toimia eettisyyden edistämiseksi. Näitä toimia voivat olla esimerkiksi mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön itsensä johtamisen tai työhön liittyvien vaikuttamismahdollisuuksien avulla (Huhtala 2021, 17). Kyselyn tuloksista tuli esille erityisesti lastenhoitajien kokemus siitä, että vaikuttamismahdollisuuksien puute vaikuttaa työhyvinvointia heikentävästi (kuvio 31).

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan laadukkaalla pedagogisella toiminnalla voidaan edistää muun muassa lasten laaja-alaisen osaamisen alueita (Opetushallitus 2022, 25-26). Näitä osa-alueita varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan ovat: 1. Ajattelu sekä oppiminen 2. Kulttuurinen osaaminen, vuorovaikuttaminen sekä ilmaiseminen 3. Itsestä huolehtimiseen sekä arkeen liittyvät taidot 4. Monilukutaito 5. Digitaalisen osaamisen taidot sekä 6. Mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa. (Opetushallitus 2022, 26, 40.) On siis tärkeää tiedostaa, että vaikutukset huolellisesta työntekemisestä vaikuttavat paitsi varhaiskasvatusalalla työskentelevien työhyvinvointiin, mutta myös koko lapsiryhmään sekä varhaiskasvatuksen yleisten tavoitteiden toteutumiseen.

Varhaiskasvatuksen haasteita ovat sijaisten heikko saatavuus ja henkilökunnan vaihtuvuus, jotka aiheuttavat ongelmia henkilöstömitoitukseen ja tätä kautta vaikuttavat henkilöstön työssäjaksamiseen ja työn kuormittavuuteen. Kankaan ym. (2022, 72) mukaan viime aikoina tarkastelun kohteena on ollut varhaiskasvatuksen laatu, johon on pyritty vaikuttamaan

lainsäädännöllisin keinoin niin varhaiskasvatuksen sisältöjä kuin henkilöstörakennetta muuttamalla. Voisiko tähän ratkaisuna olla varhaiskasvatusalan veto- ja pitovoimatekijöiden lisääminen? Ainakin monen asiantuntijan, kuten Siitosen (2019) mielestä resursseilla, kuten palkkauksella ja työolosuhteilla voitaisiin alasta saada houkuttelevampi. On siis tärkeää huomioida, että palkkaus, ammattitaito, työolosuhteet sekä työhyvinvointi ovat kaikki sidoksissa toisiinsa.

Menetelmäsuuntaukseksi valittiin määrällinen tutkimus, jossa käytettiin laskennallisia sekä tilastollisia analyysimenetelmiä. Näin ollen laadullinen tutkimussuuntaus rajautui selvityksen ulkopuolelle. Menetelmänä käytettiin sähköistä kyselyä. Haastatteluiden avulla olisi voinut saada syvällisempää tietoa varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnista. Kyselyssä oli avoimia kohtia, joihin vastaajilla oli mahdollisuus halutessaan kertoa kommentteja ja tarkennuksia. Vastaajilta saatiin paljon kattaviakin kommentteja, joten haastattelu olisi voinut antaa työhyvinvoinnista aiheena kattavamman kuvan.

Tulevaisuudessa työhyvinvointia varhaiskasvatuksessa voitaisiin tutkia juuri laadullisen tutkimuksen avulla. Näin saataisiin tarkempaa tietoa siitä, kuinka työhyvinvointia voidaan kehittää niin eri yksiköissä tai jopa valtakunnallisestikin. Kyselyn avulla selvisi, että varhaiskasvatuksen työntekijöillä on paljon sanottavaa varhaiskasvatuksen työoloista sekä omaan työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Vastaajilla oli halua tuoda esille erityisesti työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä ja niitä voitaisiin selvittää enemmän.

Tärkeämpää olisi kuitenkin puuttua epäkohtiin. Näistä suurimpana tuli esille palkkaus, varhaiskasvatuksen opettajien suunnitteluajan vähyys, varhaiskasvatuksen lastenhoitajien urakehityksen sekä vaikutusmahdollisuuksien puutteet sekä lapsiryhmän suuri koko, jonka jopa 96 prosenttia vastaajista koki työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi. Myös henkilöstöressurssien puutteet, työn henkinen kuormittavuus sekä jatkuvat keskeytykset työssä koettiin työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi (yli 70 % vastaajista). Näihin heikentäviin tekijöihin tulisi tutkimusten sijaan miettiä konkreettisia toimia niin yksikkö- kuin johtotasolla.

Opinnäytetyöprosessista opimme, kuinka työhyvinvointi koostuu monesta osa-alueesta: niin yksilön omasta hyvinvoinnista, tiimin ja organisaation toimivuudesta kuin johtajuudestakin. Yksi merkittävä tekijä on myös työ itsessään ja siihen vaikuttavat monet tekijät, joista edellä mainittiin. Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä ovat erityisesti lapsiryhmän suuri koko, melu sekä työn hektisyys ja kiire. Ne ovat myös tekijöitä, jotka väsyttävät henkilökuntaa ja aiheuttavat uupumusta.

Tulevaisuudessa toivomme, että pääsemme omassa työssämme vaikuttamaan työhyvinvointiin ratkaisukeskeisesti. Opinnäytetyön aihe valikoitui oman mielenkiintomme pohjalta ja siihen paneutuminen sekä tietoperustan että kyselyn toteuttamisen muodossa on auttanut meitä huomaamaan, että moniin työhyvinvointia lisääviin sekä toisaalta heikentäviin seikkoihin on mahdollista puuttua tiimityöllä, avoimuudella, työn suunnittelulla ja organisoinnilla. Toisaalta

taas osa esimerkiksi työhyvinvointia heikentävistä seikoista, kuten esimerkiksi varhaiskasvatustalan matala palkkaus, ovat luonteeltaan rakenteellisia, eikä niihin pysty vaikuttamaan suoraan yksikkötasolla. Koemme kuitenkin, että näistä asioista tulee herättää keskustelua ja tuoda niitä esille, jotta myös näitä seikkoja saadaan näkyväksi ja mahdollisesti tulevaisuudessa korjattua.

Kaiken kaikkiaan opinnäytetyön tekeminen on ollut vaativa, mutta antoisa ajanjakso. Aihe on ollut paljon esillä mediassa, ja huomasimme itsekin muodostaneemme jo ennen opinnäytetyön aloitusta tietynlaisen tiedostamattoman ennakkokäsityksen varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnista. Oli positiivinen yllätys huomata, että kaikesta huolimatta varhaiskasvatuksen ammattilaiset kokevat työhyvinvointinsa pääosin hyväksi. Tämä myös ”ravisteli” hyvällä tavalla omia tiedostamattomia käsityksiämme. Opinnäytetyön tekeminen on kuitenkin antanut meille paljon konkreettisia asioita havainnoitavaksi ja hyödynnettäväksi työelämässä, jotta voimme omalta osaltamme ylläpitää ja parantaa työhyvinvointia jatkossakin.

Lähteet

Ensimmäinen lähde

Berlin, S. 2019. Palkitseva työ. Helsinki: Kauppakamari.

Golnick, T. & Ilves, V. 2021. OAJ: Opetusalan työbarometri 2021. Viitattu 31.3.2024. https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/oaj_opetusalan_tyoolobarometri_2021.pdf

Hakala, J. 2023. Suoritusyhteiskunta: oireita ja selviytymiskeinoja. Helsinki: Teos.

Heikkilä-Tammi, K. 2021. Työhyvinvointi. YouTube-video. Julkaistu 22.3.2021. Viitattu 3.3.2024. <https://www.youtube.com/watch?v=XtD9KBBiU2Q&t=1s>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15.-16. painos. Helsinki: Tammi.

Holmgren, E. 2023. Tyytyväisyys: vastavoima jatkuvaa venymistä vaativalle työlle. Jyväskylä: Tuuma.

Huhtala, J. 2021. Eettinen kuormitus työssä. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 6.5.2024. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/03/Eettinen-kuormitus-tyossa.pdf>

JHL 2023. Perusraportti: Varhaiskasvatuksen työehdot 2023. Viitattu 25.3.2024. https://www.jhl.fi/app/uploads/2023/11/Varhaiskasvatuksen-tyoehdot-2023_Perusraportti-1.pdf

Jyväskylän yliopisto 2015. Survey. Viitattu 27.4.2024. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/survey>

Kangas, J., Ukkonen-Mikkola, T., Sirvio, K., Hjelt, H., & Fonsén, E. 2022. ”Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä”: Varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä työn haasteista ja mahdollisuuksista. *Kasvatus & Aika* 16(2), 72-89. Viitattu 7.3.2024. <https://journal.fi/jecer/article/view/114009/67205>

Karsio, J. 2024. Talentia selvitti: Työvoimapula kuormittaa rajusti sosiaalialan korkeakoulutettuja - työntekijöiden mielestä alan vetovoima paranee palkkausta korjaamalla. Viitattu 7.4.2024. <https://www.talentia.fi/uutiset/talentia-selvitti-tyovoimapula-kuormittaa-rajusti-sosiaalialan-keveakoulutettuja-tyontekijoiden-mielesta-ala-vetovoima-paranee-palkkausta-korjaamalla/>

Keva 2019. Sairauspoissaolopäivien määrä. Viitattu 2.3.2024. <https://kevatutkii.keva.fi/#/?page=tyokyvyttömyys>

Keva 2020. Julkisen alan työntekijöillä tuki- ja liikuntaelinsairaudet yhä yleisin työkyvyttömyyseläkkeiden syy. Viitattu 21.5.2024. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/julkisen-alan-tyontekijoilla-tuki-ja-liikuntaelinsairaudet-ya-yleisin-tyokyvyttömyyseläkkeiden-syy/>

Keva 2023. Sairauspoissaolot lisääntyivät kunta-alalla - poissaolot pitkittyneet. Viitattu 2.3.2024. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/sairauspoissaolot-lisaantyivat-kunta-alalla-poissaolot-pitkittyneet/>

Kumpulainen, K-R., Sajaniemi, N., Suhonen, E. & Pitkäniemi, H. 2023. Occupational well-being and teamwork in Finnish early childhood education. *Journal of Early Childhood Education Research* 12 (2), 71-97. Viitattu 3.4.2023. <https://journal.fi/jecer/article/view/119784/77717>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.

Lastensuojelulaki 417/2007.

Luukka, P. 2024. Tulevaisuuskyvykäs organisaatio. Helsinki: Alma Talent.

Maczulskij, T., Kauhanen, A. & Riukula, K. 2021. Isommat palkankorotukset ja parempi työhyvinvointi paikallisesti sopien? Helsinki: Taloustieto. Viitattu 15.4.2024. <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-B279.pdf>

Manka, M-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. 3. painos. Helsinki: Alma Talent.

Mattila, A. 2022. Stressi. Duodecim terveystietokirjasto. Viitattu 20.3.2024. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00976>

Mielenterveystalo. Työpaikkakiusaaminen. Viitattu 21.5.2024. <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/mielenterveys-ja-toimintakyky/tyopaikkakiusaaminen>

Neitola, M. 2022. Varhaiskasvatuksen erityisopettajan palvelut. Teoksessa Heiskanen, N. & Syrjämäki, M. Pienet tuetut askeleet: varhaiskasvatuksen uudistuva tuki ja kehittyvät käytännöt. Jyväskylä: PS-kustannus, 114-132.

Nivala, E. & Rönkkö, S. Varhaiskasvatuksen sosionomin asiantuntijuus ja sosiaalipedagoginen osaaminen. Teoksessa Fonsén, E., Koivula, M., Korhonen, R. & Ukkonen-Mikkola, T. (toim.). Varhaiskasvatuksen asiantuntijat: Yhteistyössä eteenpäin. Tampere: Suomen varhaiskasvatus, 127-146.

Nokela, M. 2024. Hyvinvoiva työntekijä ja tuloksellinen ryhmä. Helsinki: Basam Books.

Nurmela, S. 2024. Työolobarometri 2024. Viitattu 7.4.2024. https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2024/02/332400282_talentia_tyoolobarometri_esitys_sn.pdf

Opetushallitus 2022. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Viitattu 10.3.2024. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_2.pdf

Opetushallitus 2024. Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu. Viitattu 16.3.2024. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatus/varhaiskasvatuksen-tueksi/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus-varhaiskasvatuksessa-ja-esiopetuksessa>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021. Opetus- ja koulutussanasto. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:10. Helsinki. Viitattu 24.3.2024. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162845/OKM_2021_10.pdf

Parrila, S. & Mäntyjärvi, M. 2021. Jaettu pedagoginen johtajuus ja tiiminä kehittymisen avaintekijät. Teoksessa: Fonsén, E., Koivula, M., Korhonen, R. & Ukkonen-Mikkola, T. (toim.). Varhaiskasvatuksen asiantuntijat: Yhteistyössä eteenpäin. Tampere: Suomen varhaiskasvatus, 149-167.

Penttinen, V., Pakarinen, E. & Lerkkanen, M-K. 2022. Ohjausvuorovaikutuksen laatu ja esiopettajien työhyvinvointi: kontekstitekijöiden ja työstä palautumisen merkitys. Journal of Early Childhood Education Research Volume 11, Issue 1, 2022, 97-122. Viitattu 8.3.2024. <https://journal.fi/jecer/article/view/114009/67205>

Ranta, R. 2021. Kehittyvä työyhteisö. Uudistettu painos. Turku: rtr-consulting.

Rantanen, E. 2022. Ääniergonomiaa päiväkotiin. Talentia. Viitattu 31.3.2024. <https://www.talentia.fi/talentia-lehti/aaniergonomiaa-paivakotiin/>

Rikoslaki 39/1889.

Rinne, N. 2021. Rohkea organisaatio: Turvallinen työyhteisö menestyy. E-kirja. Helsinki: Alma Talent.

Ristikangas, M-R. & Ristikangas, V. 2019. Valmentava johtajuus. 7. painos. Helsinki: Alma Talent.

Roos, P. & Salonen, T. 2021. Lastenhoitajan rooli varhaiskasvatuksen ammattilaisten silmissä. Teoksessa Fonsén, E., Koivula, M., Korhonen, R. & Ukkonen-Mikkola, T. (toim.). Varhaiskasvatuksen asiantuntijat: Yhteistyössä eteenpäin. Tampere: Suomen varhaiskasvatus, 107-126.

Sanders, M. & Morse, T. 2005. The ergonomics of caring for children: an exploratory study. Teoksessa American journal of occupational therapy, 285-295. https://www.researchgate.net/publication/7774697_The_Ergonomics_of_Caring_for_Children_An_Exploratory_Study

Sarkkinen, M. 2020. Psykologinen palautuminen työstä - nämä kuusi kokemusta edistävät sitä. Työterveyslaitos. Viitattu 17.3.2024. <https://www.ttl.fi/tyopiste/psykologinen-palautuminen-tyosta-nama-kuusi-kokemusta-edistavat-sita>

Siitonen, E. 2019. Riittävät resurssit varhaiskasvatukseen. Blogikirjoitus. Tehy. Viitattu 10.3.2024. <https://www.tehy.fi/fi/blogi/riittavat-resurssit-varhaiskasvatuksessa>

Soback, D. 2021. Valmentava johtajuus: Opas voiman, viisauden ja myötätunnon herättämiseen. 2. painos. Tallinna: Basam Books.

Suvanto, M., Liinamaa, T. & Ukkonen-Mikkola, T. 2021. Varhaiskasvatuksen opettajan pedagoginen asiantuntijuus ja osaaminen. Teoksessa Fonsén, E., Koivula, M., Korhonen, R. & Ukkonen-Mikkola, T. (toim.). Varhaiskasvatuksen asiantuntijat: Yhteistyössä eteenpäin. Tampere: Suomen varhaiskasvatus, 85-106.

Talentia 2021. Varhaiskasvatuksen ryhmäkokoja ja mitoitusta noudatettava. Viitattu 9.5.2024. <https://www.talentia.fi/uutiset/varhaiskasvatuksen-ryhmakokoa-ja-mitoitusta-noudatettava/>

Talentia 2023. ”Joka aamu töihin tullessa pitää rakentaa henkilöstöpalapeli uudelleen” - Työtehtävien määrä, henkilöstöpula ja johtamisen puutteet kuormittavat varhaiskasvatuksen henkilöstöä. Viitattu 31.3.2024. <https://www.talentia.fi/uutiset/joka-aamu-toihin-tullessa-pitaa-rakentaa-henkilostopalapeli-uudelleen-tyotehtavien-maara-henkilostopula-ja-johtamisen-puutteet-kuormittavat-varhaiskasvatuksen-henkilostoa/>

Talentia 2024. Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuva. Viitattu 20.3.2024. <https://www.talentia.fi/nain-vaikutamme/talentia-vaikuttaa-varhaiskasvatuksessa/varhaiskasvatuksen-sosionomin-tehtavakuva/>

THL 2023. Ammattialojen sukupuolen mukainen segregatio. Viitattu 9.3.2024. <https://thl.fi/aiheet/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/ammattialojen-sukupuolen-mukainen-segregatio>

Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli 2024. Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. Tampereen yliopisto. Viitattu 3.3.2024. <https://www.tyohyvinvointi.fi/>

Työsuojeluhallinto. Melu. Viitattu 21.5.2024. <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/fysikaaliset-tekijat/melu>

Työterveyslaitos 2024a. Näin ehkäiset työstressiä. Viitattu 18.3.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus/nain-ehkaiset-tyostressia>

Työterveyslaitos 2024b. Yleisimmät tuki- ja liikuntaelinvaivat. Viitattu 1.4.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tuki-ja-liikuntaelimiston-terveys-ja-tyokyky/yleisimmat-tuki-ja-liikuntaelinvaivat>

Työterveyslaitos 2024c. Kuulonsuojaimet. Viitattu 7.4.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoturvallisuus/henkilonsuojaimet/suojainten-valinta-ja-kaytto/kuulonsuojaimet>

Varhaiskasvatustilaki 540/2018.

Veijalainen, J. 2023. Hyvinvoiva varhaiskasvatuksen työntekijä on kaikkien etu. Viitattu 27.3.2024. <https://tutkittuavarhaiskasvatuksesta.com/2023/02/03/hyvinvoiva-varhaiskasvatuksen-tyontekija-on-kaikkien-etu/>

Vilka, H. 2007. Tutki- ja mittaa: määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.

Kuviot

Kuvio 1: Vastaajien ikäluokka.....	41
Kuvio 2: Vastaajien koulutus (ylin).....	42
Kuvio 3: Vastaajien työnkuva	42
Kuvio 4: Vastaajien työsuhte	43
Kuvio 5: Vastaajien työaika	43
Kuvio 6: Vastaajien lapsiryhmä	44
Kuvio 7: Kokemus työssäjaksamisesta	45
Kuvio 8: Kokemus johtamisesta.....	45
Kuvio 9: Kokemus ajankäytöstä.....	46
Kuvio 10: Kokemus tiloista ja välineistä	47
Kuvio 11: Kokemus työilmapiiristä	47
Kuvio 12: Kokemus arvostuksesta	48
Kuvio 13: Kokemus palkasta.....	48
Kuvio 14: Kokemus työtehtävistä.....	49
Kuvio 15: Kokemus mahdollisuudesta urakehitykseen.....	50
Kuvio 16: Kokemus melusta	51
Kuvio 17: Kokemus lapsiryhmän koosta.....	51
Kuvio 18: Kokemus työn hektisyydestä ja kiireestä	52
Kuvio 19: Kokemus henkilöstöressurssien puutteesta	53
Kuvio 20: Kokemus työn henkisestä kuormittavuudesta	53
Kuvio 21: Kokemus työn fyysisestä kuormittavuudesta	54
Kuvio 22: Kokemus vaikutusmahdollisuuksien puutteesta	54
Kuvio 23: Kokemus huonosta työilmapiiristä.....	55
Kuvio 24: Kokemus huonosta tiedonkulusta.....	55
Kuvio 25: Kokemus jatkuvista keskeytyksistä työssä	56
Kuvio 26: Koen, että minulla on tarpeeksi aikaa tehdä työni huolellisesti (työnkuvan mukaan)	57
Kuvio 27: Palkkani vastaa hyvin työnkuvaani (työnkuvan mukaan).....	58
Kuvio 28: Koen, että minulla on mahdollisuus urakehitykseen (koulutuksen mukaan)	58
Kuvio 29: Koen, että seuraavat tekijät heikentävät työhyvinvointiani: Lapsiryhmän suuri koko (vastaajan oman lapsiryhmän mukaan).....	59
Kuvio 30: Koen, että seuraavat tekijät heikentävät työhyvinvointiani: Vaikutusmahdollisuuksien puute (työnkuvan mukaan)	60

Liitteet

Liite 1: Saatekirje ja linkki kyselyyn	73
Liite 2: Vastaajien kommentteja ja tarkennuksia työn kuormittavuuteen liittyen.....	74
Liite 3: Vastaajien kommentteja ja tarkennuksia meluun liittyen	75
Liite 4: Vastaajien kommentteja ja tarkennuksia suunnittelu-aikaan liittyen	76
Liite 5: Vastaajien kommentteja ja tarkennuksia työvoimapulaan liittyen	78
Liite 6: Vastaajien kommentteja ja tarkennuksia palkkaukseen, määräaikaaisuuteen sekä työssäjaksamiseen liittyen	80
Liite 7: Vastaajien kommentteja ja tarkennuksia henkilöstön vaihtuvuuteen ja kouluttamattomuuteen liittyen.....	81
Liite 8: Vastaajien kommentteja ja tarkennuksia ryhmän rakenteeseen ja haasteisiin liittyen 83	
Liite 9: Vastaajien kommentteja ja tarkennuksia työtehtäviin liittyen.....	85
Liite 10: Vastaajien kommentteja ja tarkennuksia kielitaitoon ja ilmapiiriin liittyen	86
Liite 11: Vastaajien kommentteja ja tarkennuksia työympäristöön liittyen	88

Liite 1: Saatekirje ja linkki kyselyyn

Saatekirje

Arvoisa varhaiskasvatuksen työntekijä,

Olemme Hanna Tomperi ja Tiia Jokinen. Opiskelemme Laurea-ammattikorkeakoulussa varhaiskasvatuksen sosionomeiksi. Teemme opinnäytetyömme yhteistyössä Laurea-ammattikorkeakoulun ja pääkaupunkiseudun kunnallisten varhaiskasvatusyksiköiden kanssa.

Tutkimuksemme tavoitteena on saada uutta tietoa varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnista. Tutkimuksemme käsittelee myös työhyvinvointia heikentäviä seikkoja. Tulosten avulla voidaan tehdä esimerkiksi työhyvinvointiin liittyvää kehittämistyötä. Selvitämme tutkimuksessa,

- Miten tutkimukseen osallistuvien varhaiskasvatusyksiköiden henkilöstö kokee työhyvinvoinnin tällä hetkellä?
- Mitkä tekijät heikentävät varhaiskasvatusyksiköiden henkilöstön työhyvinvointia?

Opinnäytetyön tarkoituksena on saada teiltä tietoa, jonka avulla voidaan kehittää varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia. Työhyvinvointi on merkittävä asia työssäjaksamisen kannalta.

Tutkimukseen osallistuvat varhaiskasvatuksen erityisopettajat, varhaiskasvatuksen opettajat, varhaiskasvatuksen sosionomit, varhaiskasvatuksen lastenhoitajat sekä lapsi- ja ryhmäkohtaiset henkilökohtaiset avustajat. Kaikkien vastaukset ovat tärkeitä. Sinun vastaustesi avulla voimme edelleen kehittää työhyvinvointia. Olemme kiitollisia kommenteista ja mielipiteistä. Näin saamme mahdollisimman kattavan kuvan varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnista.

Tutkimukseen vastataan anonyymisti ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja sen voi halutessaan keskeyttää koska tahansa. Verkkokysely on auki kahden viikon ajan ja viimeinen vastauspäivä on 31.3.2024. Tulemme hävittämään tutkimusaineiston aineiston käsittelemisen jälkeen. Aineistoa ei tulla käyttämään muissa tutkimuksissa.

Verkkokyselyyn vastaamiseen menee aikaa noin 10 minuuttia. Valtaosa kysymyksistä on monivalintakysymyksiä. Voitte vastata verkkokyselyssä oleviin kysymyksiin valitsemalla oikean vaihtoehdon tai avoimissa kohdissa kirjoittamalla vastauksen. Vastauksenne auttaa kehittämään varhaiskasvatuksen työhyvinvointia, joten osallistumisenne on tärkeää.

Tutkimuksemme valmistuu toukokuussa 2024. Tutkimuksen tulokset lähetetään verkkokyselyyn osallistuviin varhaiskasvatuksen yksiköihin. Tämän jälkeen opinnäytetyöhön sekä sen tuloksiin voi tutustua Theseuksessa, joka on Suomen ammattikorkeakoulujen opinnäytetöitä ja julkaisuja tallentava kokotekstitietokanta.

Tutkimusta koskeviin kysymyksiinne vastaa Hanna Tomperi sähköpostitse osoitteessa hanna.tomperi@student.laurea.fi

Ystävällisin terveisin,
opiskelijat Hanna Tomperi & Tiia Jokinen

Linkki kyselyyn: <https://forms.gle/p44rpJJeR1iRwihj8>

Liite 2: Vastaajien kommentteja ja tarkennuksia työn kuormittavuuteen liittyen

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
”Iso lapsiryhmä on kuormittava, sairauspoissaolot kuormittavat.”	Lapsiryhmä ja sairauspoissaolot kuormittavat.		
”Arkikuormittuminen on tyypillistä. Palautuminen työstä vapaa-ajalla ei onnistu. Työn määrä on kohtuuton suhteessa aikaan, joka sen tekemiseen on annettu.”	Työn määrä kuormittaa ja vaikeuttaa palautumista vapaa-ajalla.	Kuormittavuuden vähentäminen ja työstä palautumisen mahdollistaminen.	Työhyvinvoinnin kehittäminen.
”Kotiin päästyä kaadun nukkumaan ja nukun noin kahden tunnin päiväunet niin aamu- kuin ilta- vuoronkin jälkeen. Näen myös runsaasti työhön liittyviä unia, ja työhön liittyvät ajatukset putkahtelevat mieleen vuorokaudenajasta piittaamatta, milloin aikaisin aamulla, milloin keskellä yötä unesta havahtuessani.”	Työn määrä kuormittaa fyysisesti sekä psyykkisesti ja vaikeuttaa työstä palautumista vapaa-ajalla.		

Liite 3: Vastaajien kommentteja ja tarkennuksia meluun liittyen

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
”Isot talot ovat hyvin hektisiä ja kova äänisiä työyhteisöjä. Meteliä ja sosiaalisia kontakteja ja muuttuvia tilanteita on valtavasti pitkin päivää. Jos esimerkiksi haluaisi opettaa lapsille rauhallista ruokailua ja hoitaa siirtymiset pienryhmissä, se ei aina onnistu, koska lapsiryhmiä ympärillä on niin valtavasti.”	Suuret varhaiskasvatustyksiköt aiheuttavat meluhaittaa, jatkuvasti muuttuvia tilanteita sekä vaikeuttavat päivittäisten työtehtävien hoitamista.	Melun vähentäminen.	Työhyvinvoinnin kehittäminen.
”Talo on meluisa, toivon äänieristystä.”	Meluhaittaan ratkaisuksi äänieristys.		
”Siirtokelpoisessa talossa äänieristys on surkea.”	Siirtokelpoisessa rakennuksessa äänieristys ei toimi.		

Liite 4: Vastaajien kommentteja ja tarkennuksia suunnitteluajkaan liittyen

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
”Suunnitteluajan puute vaikuttaa siihen, ettei saa tehtyä töitä huolellisesti.”	Suunnitteluajan puute vaikuttaa työn tekemiseen huolellisesti.		
”Pedagoginen opetus vaatii suunnittelua ja arviointia. SAK-ajat suunnitteluun tarkoitetut eivät ole riittävät.”	Suunnittelu aika ei ole riittävää pedagogiseen opetukseen.		
”Liian pieni suunnittelu aika riittää yleensä vain välttämättömimpien asioiden hoitamiseen.”	Suunnittelu aika riittää välttämättömiin asioihin.		
”Keskeytyksetöntä suunnittelu- tai valmistelu aikkaa on vähän, mikä taas näkyy arjessa kiireenä ja tunteena, ettei työtä ehdi tekemään niin hyvin kuin haluaisi.”	Keskeytykset vaikuttavat sak-työaikaan, kiireen tunteeseen ja huolelliseen työn tekemiseen.	Eettisen kuormituksen vähentäminen.	Työhyvinvoinnin kehittäminen.
”Suunnittelu ajasta toteutuu vain pieni osa.”	Suunnittelu ajan toteutumattomuus.		
”Sak-aikaa jää pitämättä. Kiireellä joutuu menemään ulos, nukkumaan yms.	Sak-työaika ei toteudu ja kiire vaikuttaa ryhmän toimintaan.		

Lapset eivät saa opeteltua perustaitoja.”			
”Saa olla onnellinen, jos saa kaksi tuntia pidettyä sak-aikaa viikossa.”	Suunnitteluajan toteutumattomuus.		
”Toiminnan syvämpi suunnittelu ja arviointi eivät toteudu. Kokemuksen ansiosta monipuolinen toiminta onnistuu usein lennosta, mutta vaikuttaa työn mielekkyyteen.”	Suunnitteluajan toteutumattomuus vaikuttaa työn mielekkyyteen.		

Liite 5: Vastaajien kommentteja ja tarkennuksia työvoimapulaan liittyen

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
”Työntekijäpula varhaiskasvatusalalla vaikuttaa konkreettisesti arkeen ryhmien toimimisena ”vaajaalla” miehityksellä, ryhmien yhdistelynä, työvuorojen pidentyksiä tai esimerkiksi lomien saamisena haluttuna ajankohtana.”	Työvoimapula vaikuttaa ryhmän ja työyhteisön toimintaan sekä vuosilomiin.		
”Päiväkodin toisen ryhmän työntekijätilanne vaikuttaa vähän koko päiväkodin ilmapiiriin.”	Työvoimapula on yhteydessä työilmapiiriin.		
”Resurssipula, jatkuvasti on joustettava ja usein joutuu yksin hoitamaan monen työntekijän työmäärän.”	Työvoimapula lisää työmäärää.	Työolosuhteiden parantaminen ja työvuorosuunnittelun kehittäminen.	Työhyvinvoinnin kehittäminen.

<p>”Vaihtuvat sijaiset haastavat eniten omaa jaksamista (lasten reagointi vahvinta ja vastuun jakaminen huomattavasti haastavampaa).”</p>	<p>Vaihtuvat sijaiset vaikuttavat jaksamiseen.</p>		
<p>”Henkilökuntaa puuttuu usein paljon, joka johtaa vuorojen sumplimiseen ja henkilökuntavajaukseen, kun aamuvuoro lähtee. Tai klo 16 jälkeen.”</p>	<p>Henkilöstön poissaolot johtavat henkilöstövajaukseen vuorojen vaihtuessa.</p>		
<p>”Ryhmien jäädessä täysiksi aamuvuorolaisen lähdettyä ei mitoitus tietysti toimi, ja tähän tulisi saada muutos.”</p>	<p>Asiakasmitoitus ylittyy vuorojen vaihtuessa.</p>		

Liite 6: Vastaajien kommentteja ja tarkennuksia palkkaukseen, määräaikaaisuuteen sekä työssäjaksamiseen liittyen

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
”Palkka ei vastaa työn vaativuutta. Säännöllisten maksujen jälkeen palkasta jäävillä rahoilla ei lapsiperheessä elä kovin mielekkäästi.”	Palkka riittää vain lapsiperheiden perustarpeisiin.	Palkkauksen kehittäminen.	Työhyvinvoinnin kehittäminen.
”Määräaikaisena lomamat ovat kortilla, hankala saada ja vaikuttavat työssä jaksamiseen.”	Määräaikaisen lomien vähyys vaikuttaa työssä jaksamiseen.	Työstä palautumisen mahdollistaminen.	
”Työssäjaksamiseen vaikuttaa osasairauspäivärahalla oleminen, jaksan nyt paljon paremmin töissä.”	Työssäjaksamista edistää osasairauspäiväraha.	Työn mukauttaminen.	

Liite 7: Vastaajien kommentteja ja tarkennuksia henkilöstön vaihtuvuuteen ja kouluttamattomuuteen liittyen

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
”Vaihtuvat sijaiset.”	Henkilöstön vaihtuvuus.	Varhaiskasvatusalan veto- ja pitovoimatekijöiden lisääminen.	Työhyvinvoinnin kehittäminen.
”Henkilökunnan vaihtuvuus ja runsaat poissaolot kuormittavat töissä säännöllisesti olevia.”	Henkilöstön vaihtuvuus kuormittaa.		
”Henkilöstön vaihtelevuus (sijaiset).”	Henkilöstön vaihtuvuus.		
”Henkilökunnan poissaolot vaikuttavat omaan työnteeseen; joutuu usein lähtemään toiseen ryhmään sijaistamaan (tai joku muu ryhmästä).”	Henkilöstön poissaolot vaikuttavat työskentelyyn.		
”Kouluttamaton henkilökunta.”	Kouluttamattomuus.		
”Myös ei-kelpoisen henkilöstön määrä vaikuttaa siihen, miten kuormittavalta työ tuntuu, koska se heijastuu suoraan siihen, miten hyvää henkilöstön	Kouluttamattomuus vaikuttaa työn kuormittavuuteen ja osaamisen hyödyntämiseen työssä.	Koulutusmahdollisuuksien lisääminen (aloituspaikat, koulutussisällöt, verkko-perustaisen koulutuksen lisääminen).	

varhaiskasvatussuunnitelmaa koskeva osaaminen on ja miten tätä osaamista voidaan hyödyntää töissä.”			
---	--	--	--

Liite 8: Vastaajien kommentteja ja tarkennuksia ryhmän rakenteeseen ja haasteisiin liittyen

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
"Tuen tarpeisten lasten iso lukumäärä ryhmässä ja erityisopettajan puute."	Ryhmän rakenne ja osaamisen puuttuminen.	Varhaiskasvatuksen erityisopettajan tukipalveluiden tarve (opetus ja konsultatio) ja/tai lapsiryhmän rakenteen muutokset.	Työhyvinvoinnin kehittäminen.
"Lapsi tai lapset eivät saa riittävästi tarvitsemaansa tukea, vaan tuen toteutuminen riippuu tiimin venymiskyvystä."	Lapsiryhmä ei saa riittävästi tukea nykyisillä resursseilla.		
"Tuen lapset kuuluvat yleiseen tukeen, joten opetus ei voi olla aina yksilöllistä."	Yleistä tukea tarvitsevat lapset eivät saa aina yksilöllistä tukea.		
"Haastava ryhmä ja lapset."	Lapsiryhmän haastavuus.		
"Osa lapsiryhmistä liian haastavia lapsiainekseltaan toimia 21 lapsen ryhmässä."	Osa lapsiryhmistä haastavia toimiakseen maksimi mitoituksen mukaan.		
"Paljon 1-vuotiaita."	Paljon yksivuotiaita.		
"Lapsimäärää tulisi tarkastella ryhmäkohtaisesti. Pääsääntöisesti jokaisessa pääkaupunkiseudun	Lapsiryhmän koko ja henkilöstön määrä tulisi mukauttaa lasten yksilöllisten tarpeiden mukaisesti.		

<p>varhaiskasvatusryhmässä on useita erityistä tukea tarvitsevia sekä suomen kielen alkeita omaksuvia, ja avustajia tarvittaisiin.”</p>			
<p>”Täysi lapsiryhmä ja lasten erilaiset tarpeet ryhmässä määrittävät sen, että kaikkien kasvattajien täytyy olla jokaisessa toiminnassa mukana.”</p>	<p>Lapsiryhmä ja sen tarpeet edellyttävät kasvattajien jatkuvaa mukana oloa.</p>		
<p>”Lasten väkivaltaisuus.”</p>	<p>Lasten väkivaltaisuus.</p>	<p>Lastensuojelun konsultaatio.</p>	

Liite 9: Vastaajien kommentteja ja tarkennuksia työtehtäviin liittyen

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
”Työtehtävien hajainaisuus pöytien pyyhkimisestä verkostopalaveriin. Näissä välillä siirtymä kahdessa minuutissa.”	Työtehtävien hajainaisuus ja nopeat siirtymät.	Työtehtävien uudelleenorganisoiminen tai mitoittaminen.	Työhyvinvoinnin kehittäminen.
”Turhat työtehtävät, esim. työvuorolistojen käsin täyttämisen joka päivän toteumariville.”	Turhien tehtävien aikaa vievyys.		
”Epäkunnioittava käytös huoltajien toimesta.”	Huoltajien epäkunnioittava käytös.	Toimivan kasvatuskumppanuuden vahvistaminen.	

Liite 10: Vastajien kommentteja ja tarkennuksia kielitaitoon ja ilmapiiriin liittyen

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
”Jos työkavereilla on huono suomen kielen taito. Pitää yrittää keskittyä kuuntelemaan ja yrittää ymmärtää. Siitäkin huolimatta, vaikka itse puhuu selkosuomea, tulee paljon väärinymmärryksiä.”	Työkavereiden puutteellinen suomen kielen taito aiheuttaa väärinymmärryksiä.	Riittävän kielitaidon varmistaminen koulutuksessa ja rekrytoinnissa (puutteellinen kielitaito työturvallisuusriski). Riittävä perehdytys uusille työntekijöille,	Työhyvinvoinnin kehittäminen.
”Työilmapiiri on enimmäkseen hyvä, mutta työntekijöiden usein toistuvat poissaolot ja osittain puutteellinen kielitaito (suomi ja englanti) rasittavat paikalla olevaa henkilöstöä.”	Työilmapiiri on hyvä, mutta sitä haastavat niin henkilöstön poissaolot kuin ongelmat kommunikatiiviossakin.	työyhteisön suhtautuminen monikulttuurisuuteen. Tarvittaessa kieli- tai monikulttuurisuuskoulutuksen järjestäminen henkilöstölle.	
”Negatiiviset, pahoinvoivat työkaverit voivat heikentää työssäjaksamista päivistä riippuen.”	Negatiivisuus työyhteisössä voi heikentää työssäjaksamista ajoittain.		

<p>”Usein on samat ihmiset pois ja samasta tiimistä yhtä aikaa joka viikko, niin se rasittaa myös kyseistä ryhmää ja aiheuttaa selän takana puhumista ja huonoa työ ilmapiiriä.”</p>	<p>Jatkuvat poissaolot vaikuttavat ryhmän toimintaan ja ilmapiiriin.</p>	<p>Työyhteisön tavoitteet avoimen keskustelun ilmapiiriin.</p>	
--	--	--	--

Liite 11: Vastaaajien kommentteja ja tarkennuksia työympäristöön liittyen

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
"Sisäilman haasteet."	Sisäilmaongelmat.	Sisäilmaongelman tutkiminen (ilmoitus esimiehelle).	Työhyvinvoinnin kehittäminen
"Ilmanvaihtoa on säädetty moneen kertaan."	Sisäilmaongelmat.		
"Fyysiset tilat eivät aina mahdollista hyvinvointia ja hyvää työympäristöä. Puutuu esim. sosiaali-tilat, henkilökohtaiset pukukaapit henkilökunnalta. Lapsiryhmien jakamiseen ei ole juurikaan pienryhmä tai jakotiloja, joka aiheuttaa melua ja levottomuutta, kun kaikki joutuvat leikkimään samassa tilassa."	Fyysiset tilat vaikuttavat työhyvinvointiin ja -ympäristöön.	Käyttäjien tarpeiden ja työtehtävien huomiointi tilojen suunnittelussa.	