



# Iso päiväkotiki - Uhma vai mahdollisuus?

Varhaiskasvatuksen ammattilaisten näkökulma

Nadya Ijäs & Mira Lahti

2024 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

## Iso päiväkotiki - Uhma vai mahdollisuus?

### Varhaiskasvatuksen ammattilaisten näkökulma

Nadya Ijäs & Mira Lahti

Sosionomi

Opinnäytetyö

Lokakuu, 2024

Nadya Ijäs, Mira Lahti

**Iso päiväkotiki - Uhka vai mahdollisuus? Varhaiskasvatuksen ammattilaisten näkökulma**

Vuosi

2024

Sivumäärä

50

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten työntekijät Helsingin kaupungin päiväkotiki Nuotissa kokevat työskentelyn uudessa isossa päiväkodissa ja miten isossa talossa toteutuu työhyvinvointi sekä pedagoginen toiminta. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys perustuu varhaiskasvatuksen pedagogiseen toimintaan ja työhyvinvointiin. Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Tutkimusaineisto kerättiin elokuussa 2024 päiväkotiki Nuotin henkilökunnalta paperisella kyselylomakkeella sekä sähköisen Google Forms -kyselylomakkeen avulla.

Kyselyyn vastasi 16 työntekijää, joka oli alle puolet Päiväkotiki Nuotin työntekijöistä. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä. Tulokset antoivat sen kuvan, että ison talon tilat tuovat haasteita, koska tiloja jaettiin useamman ryhmän kanssa. Aikataulutus koettiin tärkeänä, mutta jonkin verran haastavana. Oli tärkeää aikatauluttaa päivärytmi tarkoin, jotta ryhmät eivät olleet samaan aikaan yhteisissä tiloissa. Kahden johtajan malli toimi hyvin, koska toinen johtajista oli lähes aina tavoitettavissa. Osa tiloista koettiin toimivina ja osa ei. Lisäksi ylä- ja alakerran välillä tilojen toimivuudessa oli eroja. Yhteiset rauhalliset työtilat eivät olleet toimivia ja rauhallisia tiloja esimerkiksi varhaiskasvatussuunnitelma-keskusteluille oli vaikea löytää.

Tulevaisuudessa isoja päiväkoteja rakennettaessa tulisi huomioida paremmin työhyvinvointiin sekä pedagogiikkaan liittyvät asiat. Varsinkin ergonomiaan pitäisi kiinnittää huomiota, jos halutaan pitää parempaa huolta työntekijöistä. Tilasuunnittelussa tulisi myös huomioida paremmin pienet lapset.

Asiasanat: työhyvinvointi, varhaiskasvatus, pedagogiikka, päiväkotiki

Nadya Ijäs, Mira Lahti

**Large Daycare Centers - A Threat or Opportunity? Perspectives from Early Childhood Education Workers**

Year	2024	Pages	50
------	------	-------	----

---

The purpose of this Bachelor's thesis was to explore how employees at daycare center Nuotti the City of Helsinki experience working in a new large daycare center, as well as how employee well-being and pedagogy are realized in a large facility. The theoretical framework of the thesis was based on early childhood pedagogy and employee well-being. The research was conducted as a qualitative study. The research data were collected in August 2024 from the staff of daycare center Nuotti using a paper questionnaire as well as an electronic Google Forms questionnaire.

A total of 16 employees responded to the survey, which was less than half of the staff at daycare center Nuotti. The data were analyzed using content analysis. The results suggest that the large facility presents challenges due to shared spaces used by multiple groups. Scheduling was perceived as important but somewhat challenging. It proved to be crucial to plan the daily rhythm carefully to ensure that groups do not occupy common spaces simultaneously. The dual leadership model works well, as one of the directors is almost always accessible. Some spaces were perceived as functional while others were not. Additionally, the workers experienced differences in the functionality of spaces between the upper and lower floors. The workers experienced that common quiet workspaces did not function effectively, and it is difficult to find calm areas for discussions related to individual learning plans.

In the future, when planning and constructing large daycare centers, more attention should be paid to aspects related to employee well-being and pedagogy. Special focus should be placed on ergonomics to take better care of the staff. Additionally, space planning should better consider the needs of small children.

Keywords: employee well-being, early childhood education, pedagogy, daycare center

## Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Mitä on varhaiskasvatus? .....	7
2.1	Varhaiskasvatusta ohjaavat lait ja asiakirjat.....	7
2.2	Pedagogiikka varhaiskasvatuksessa .....	8
2.3	Varhaiskasvatuksen monet oppimisympäristöt .....	9
3	Työhyvinvointi .....	11
3.1	Toimiva työyhteisö.....	11
3.2	Tiimin ja johtajan merkitys varhaiskasvatuksessa.....	12
3.3	Työn kuormittavuus.....	14
3.4	Aikaisempia tutkimuksia .....	16
4	Tutkimuksen tavoite ja toteutus .....	18
4.1	Laadullinen tutkimus .....	19
4.2	Yhteistyökumppani.....	20
4.3	Aineiston kerääminen ja analysointi .....	20
4.4	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	21
4.5	Tutkimuksen tulokset.....	22
4.5.1	Työyhteisö .....	22
4.5.2	Johtajuus .....	25
4.5.3	Työolot .....	27
4.5.4	Pedagoginen toiminta.....	30
5	Yhteenveto .....	34
6	Pohdinta .....	36
	Lähteet.....	38
	Kuviot .....	41
	Kuvat .....	41
	Liitteet .....	42

## 1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, varhaiskasvatuksen henkilökunnan kokemuksia suuressa päiväkodissa työskentelystä. Tarkoituksena oli tutkia miten suuressa varhaiskasvatusyksikössä työskentely vaikuttaa varhaiskasvatuksen ammattilaisten työhyvinvointiin sekä pedagogiseen toimintaan. Selvitys toteutettiin laadullisena tutkimuksena, anonyymillä kyselyllä ison päiväkodin henkilökunnalle.

Isot päiväkodit ovat tällä hetkellä lisääntymässä ja niistä uutisoidaan jatkuvasti. Niitä on kritisoitu lasten säilytyspaikoiksi. Varhaiskasvatuksen dosentti Marjatta Kalliala on kritisoinut jättipäiväkoteja ” häkkikanaloiden ja lapsitehtaiden risteytyksiksi”. Kalliala kritisoi myös sitä, että lasten käytössä oleviin neliöihin lasketaan kaikki mahdolliset tilat päiväkodin tuulikaapeista komeroihin. Uusissa päiväkodeissa on laskettu yhtä lasta kohti 8 neliömetriä. Helsingin kaupungin varhaiskasvatusjohtaja Miia Kemppi kertoo, ettei kaupungilla ole mitään varsinaista linjausta varhaiskasvatusyksiköiden kasvattamisesta, mutta niillä tehdään kustannussäästöjä. (Helsingin Uutiset 2022 & Yle 2024.)

Opinnäytetyöntekijät työskentelivät tutkimusta tehdessä Helsingin kaupungilla varhaiskasvatuksessa ja toinen juuri avatussa 210 lapsen päiväkodissa, jonne tutkimus toteutettiin. Anonyymien kyselyn avulla oli tarkoitus saada rehellinen mielipide työntekijöiltä, mitä mieltä he ovat isossa päiväkodissa työskentelystä. Tutkimus toteutettiin Helsingin kaupungin Päiväkoti Nuottiin, Nuotin toimipisteeseen. Päiväkoti Nuotti koostuu kahdesta toimipisteestä: Nuotista ja Ryhmä Pukinmäestä. Nuotti oli muuttanut vuoden 2024 alusta uudisrakennukseen, jossa toimi 15 ryhmää, kahdessa tasossa. Lapsia talossa oli tuolloin noin 210 ja työntekijöitä noin 40. Nuotissa toimii integroitu erityisryhmä sekä ruotsinkielinen kielikylpy. (Helsingin kaupunki 2024.)

Tämän opinnäytetyön tietoperustaosuudessa käsitellään kahta eri pääteemaa; varhaiskasvatuksen pedagogista toimintaa sekä työhyvinvointia, jotka tukevat tutkielman sisältöä. Varhaiskasvatusosuudessa keskitytään pedagogiikkaan sekä toimintaympäristöihin ja työhyvinvointiosuudessa puolestaan keskitytään toimivaan työyhteisöön, varhaiskasvatuksen työyhteisöön sekä työnkuormittavuuteen.

## 2 Mitä on varhaiskasvatus?

Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan suunniteltua ja tavoitteellista kasvatusta, opetusta sekä hoitoa. Varhaiskasvatuksen tehtävänä on tukea lapsen kasvua, kehitystä, oppimista sekä edistää hyvinvointia. Varhaiskasvatuksen eri muotoja ovat päiväkotitoiminta, perhepäivähoito tai avoin varhaiskasvatustoiminta; esimerkiksi kerho- ja leikkitoiminta. Kaikilla alle kouluikäisillä lapsilla on oikeus varhaiskasvatukseen ja siihen osallistumisesta päättävät lapsen huoltajat. (Opetushallitus 2024a.) Varhaiskasvatus on tärkeä vaihe lapsen elämässä kasvun ja oppimisen kannalta ja se on osa suomalaista koulutusjärjestelmää. Sen tavoitteena on tukea ja edistää lapsen elinikäistä oppimista, edistää lasten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjäytymistä sekä tukea huoltajia heidän kasvatustyössään. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, 9.)

### 2.1 Varhaiskasvatusta ohjaavat lait ja asiakirjat

Varhaiskasvatusta ohjaavat Suomen perustuslaki, varhaiskasvatustalaki, varhaiskasvatuksesta annettu valtioneuvoston asetus sekä Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Hallintolakiä sekä lakia viranomaisen toiminnan julkisuudesta sovelletaan myös varhaiskasvatukseen. Varhaiskasvatuksessa on otettava huomioon myös velvoitteet, joita tulevat muista lainsäädännöistä sekä kansainvälisistä sopimuksista, joita Suomi on sitoutunut noudattamaan. Näitä ovat esimerkiksi: yhdenvertaisuuslaki, tasa-arvolaki, Euroopan ihmisoikeussopimus, YK:n lapsen oikeuksien sopimus, YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista, YK:n julistus alkuperäiskansojen oikeuksista ja YK:n kestävän kehityksen tavoitteet. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, 15.)

Paikalliset ja lasten varhaiskasvatussuunnitelmat laaditaan ja varhaiskasvatusta toteutetaan varhaiskasvatustalain perusteella Opetushallituksen antaman valtakunnallisen määräyksen eli varhaiskasvatussuunnitelman mukaan. Varhaiskasvatustalaisissa säädetään varhaiskasvatuksen tavoitteista sekä lapsen oikeudesta varhaiskasvatukseen ja se ohjaa varhaiskasvatussuunnitelman perusteita. Esiopetus on osa varhaiskasvatusta, mutta sitä säätelee perusopetuslaki. Varhaiskasvatus on tärkeä vaihe lapsen kasvun ja oppimisen kannalta ja se on myös osa suomalaista koulutusjärjestelmää. Helsingin varhaiskasvatussuunnitelmassa huomioidaan myös muita kaupungin suunnitelmia, kuten Helsingin kotouttamisohjelma, Helsingin lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma, perusopetukseen valmistavan opetuksen opetussuunnitelma, Helsingin kaupunkistrategian ja Kestävä Helsinki -ohjelman varhaiskasvatusta, lapsia ja perheitä koskevat suunnitelmat, esiopetuksen opetussuunnitelma, perusopetuksen opetussuunnitelma sekä Helsingin henkilöstöä ja palveluja koskevat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. (Helsingin varhaiskasvatussuunnitelma 2024, 5-7.)

## 2.2 Pedagogiikka varhaiskasvatuksessa

Pedagogiikka tarkoittaa monitieteistä, etenkin kasvatus- ja varhaiskasvatustieteelliseen tietoon perustuvaa, suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa lasten hyvinvoinnin ja oppimisen toteutumiseksi ammatillisesti johdettuna ja ammattihenkilöstön toteuttamana. Pedagogiikka näkyy varhaiskasvatuksessa kasvatuksen, opetuksen sekä hoidon kokonaisuudessa, oppimisympäristöissä sekä toimintakulttuurissa. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022.)



Kuva 1: Varhaiskasvatuksen pedagogisen toiminnan viitekehys (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022.)

Varhaiskasvatuksen pedagoginen toiminta on osa päiväkodin kaikkea toimintaa hoitoa, kasvatusta ja opetusta. Kuvassa 1 on kuvattu varhaiskasvatuksen pedagogisen toiminnan viitekehys. Pedagogisen toiminnan tavoitteena on tukea lapsen oppimista, hyvinvointia ja osaamista. Varhaiskasvatuksen pedagoginen toiminta toteutuu kokonaistavaltaisesti erilaisissa tilanteissa, lasten ja kasvattajien välisissä vuorovaikutustilanteissa ja toimintahetkissä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, 40.) Laaja-alaisella osaamisella tarkoitetaan lapsen kykyä käyttää oppimaansa tietoa ja taitoja. Laaja-alaisella osaamisella tarkoitetaan esimerkiksi sosiaalisia- ja vuorovaikutustaitoja, kulttuurien tuntemusta, moninaisuuden ymmärtämistä ja omasta itsestä huolehtimista. Laaja-alaisen osaamisen tarve voimistuu maailman muuttuessa, esimerkiksi digitaalisen osaamisen osalta. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, 26-28.) Oppimisen alueet kuvaavat pedagogisen toiminnan tavoitteita varhaiskasvatuksessa. Oppimisen alueita ei tule toteuttaa irrallaan toisistaan vaan ne voi yhdistää aihepiireittäin ja lasten



mielenkiinnonkohteiden mukaisesti. Tarkoituksena on, että lapset saavat eri oppimisen alueita yhdistelevää ja soveltavaa pedagogista toimintaa, joka mahdollistaa erilaisiin asioihin ja ilmiöihin tutustumisen. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, 44.)

Pedagogiikka varhaiskasvatuksessa on käytännön toimintaa sekä lasten ja aikuisten välistä vuorovaikutusta. Pedagogiikka rakentuu kasvatuksen, opetuksen ja hoidon kokonaisuuden ympärille. Pedagogiikka on läsnä kaikissa päivän tilanteissa ja varhaiskasvatuksen arki tulee rakentaa niin, että se tukee varhaiskasvatuslaissa ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa esitettyjä arvolähtökohtia, tavoitteita ja painotuksia. Pedagogiikassa ei ole kyse itse toiminnasta vaan siitä mitä toiminnassa tapahtuu. Kaikki arjen tilanteet ovat merkityksellisiä pedagogisesti, tapahtuvat ne sitten eteisessä, leikkihetkissä, ulkoilussa, ruokailussa kuin tuokioissa. Pedagogisen toiminnan tavoitteellisuudella tarkoitetaan sitä, että opettaja tietää miksi toteuttaa jonkin tilanteen tietyllä tavalla. (Lastentarhanopettajaliitto 2017, 10.)

Pedagogisen johtamisen tarkoituksena on toteuttaa ensisijaisesti lapsen etua ja taata laadullinen pedagogiikka. Laadukkaaseen pedagogiikkaan vaikuttavat prosessitekijät sekä varhaiskasvatuksen rakenne. Laadullisia tekijöitä ovat muun muassa henkilöstön pätevyyteen ja koulutustaustaan liittyvät tekijät sekä toimintaympäristöt, jossa varhaiskasvatus toteutuu. Prosessitekijöitä ovat muun muassa päivittäiset käytännöt sekä sensitiivinen vuorovaikutus lasten, perheiden ja henkilöstön välillä. (Fonsén, Pesonen & Valkonen 2021, 82.)

Ei ole yksinkertaista luoda, kehittää ja ylläpitää toimintakulttuuria, jossa jokainen hyväksytäisiin omana itsenä. Työntekijöiden vastuulla on havainnoida, kuunnella ja keskustella lasten kanssa ja sitä kautta saada tietoa, jota kannattaa hyödyntää pedagogista toimintaa suunniteltaessa. Pedagogisella dokumentoinnilla kerätään tietoa lasten oppimisesta sekä hyvinvoinnista. Varhaiskasvatuslain mukaan henkilöstön vastuulla on jatkuva pedagoginen kehittäminen. Kasvavien ja kehittyvien lasten tarpeet muuttuvat arjessa jatkuvasti. Toimintakulttuuri vaikuttaa oleellisesti varhaiskasvatuksen laatuun. Toimintakulttuuri on tapa, joka muovautuu työyhteisön vuorovaikutuksessa. (Kangas, Lastikka & Karlsson 2021, 168.)

### 2.3 Varhaiskasvatuksen monet oppimisympäristöt

Varhaiskasvatuslain (540/2018) mukaan varhaiskasvatusympäristön on edistettävä oppimista, oltava kehittävä sekä terveellinen ja turvallinen ympäristö. Varhaiskasvatuksen oppimisympäristöä tulee kehittää niin, että varhaiskasvatuksen tavoitteet saavutetaan ja ne tukevat lapsen oppimista ja kehittymistä. Ympäristön tulee olla innostava ja tukea lasta liikkumaan, tutkimaan ja leikkimään. Yhteisesti sovitut säännöt tukevat turvallista ja kunnioittavaa ilmapiiriä. Varhaiskasvatuksessa toimitaan vaihdellen erikokoisissa ryhmissä, joissa jokaisella on mahdollisuus osallistua toimintaan, vuorovaikutukseen ja tulla kuulluksi. Oppimisympäristöjä

kehitetään ja muokataan vahvistamaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, 36-37.) Varhaiskasvatuksessa oppimisympäristö käsite jaetaan muun muassa fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen oppimisympäristöön (Opetushallitus 2024b).

Fyysisellä oppimisympäristöllä tarkoitetaan kaikkia tiloja ja paikkoja sisällä ja ulkona, niin kalusteita, välineitä, rakennelmia, esineitä kuin tarvikkeita. Se innostaa lapsia liikkumaan, työskentelemään sekä leikkimään. Ergonomisuus, viihtyisyys, esteettömyys, hyvä valaistus ja akustiikka sekä ekologisuus vaikuttavat oppimisympäristön toimivuuteen sekä tarkoituksenmukaisuuteen. Terveellisen oppimisympäristön turvaa tilojen, paikkojen sekä välineiden turvallisuus, siisteys niin ulkona kuin sisällä sekä puhdas sisäilma. Luonto tarjoaa lapsille paikkoja liikkumiselle, leikille ja tutkimiselle. Erilaiset retket luontoon tarjoavat lapsille monia kokemuksia ja elämyksiä. Luonnonmateriaaleilla voidaan myös rikastaa leikkejä. Päiväkotien sijainnit, koot, sisustukset tarjoavat rikastuttavaa vaihtelua. Hyvällä suunnittelulla ja tilaratkaisuilla sekä sisustamisella lisätään toimivuutta ja käyttötapoja. (Helenius, A. & Lummelahti, L. 2018, 132-133.)

Psyykkisen, emotionaalisen ja kognitiivisen oppimisympäristön tulisi tuottaa lapselle viihtyvyyttä, mielihyvää ja hyvät mahdollisuudet oppimiselle ja kehittymiselle. Lasten tulisi kokea tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta, mikä ehkäisee kiusaamista ja kiusaajaksi tulemista sekä syrjäytymistä. Jokaisella lapsella tulee olla mahdollisuus osallistua, tulla huomatuksi eikä kenenkään tulisi jäädä yksin. Toimintaympäristön tulee olla ymmärtävä ja rohkaiseva. Sen tulee myös taata turvallisuutta sekä kokemuksia ja elämyksiä avoimessa ja kiireettömässä vuorovaikutuksessa aikuisten sekä muiden lasten kanssa. On tärkeää, että lapsi tulee kuulluksi ja voi keskustella mieltä askarruttavista asioista aikuisen kanssa. Erilaiset ilmaisun muodot, sadut ja kertomukset opettavat tunteiden käsittelyä. Oppimisympäristön tulee tukea myös lapsen oppimista. Lapset oppivat toisiltaan, toimivat yhdessä sekä pareittain että pienryhmissä. He tukevat toisiaan ja oppivat toimimaan yhteisössä. Digitaalinen oppimisympäristö tarjoaa nykyisin laajat mahdollisuudet tukea lapsen monipuolista oppimista ja kehitystä. (Helenius, A. & Lummelahti, L. 2018, 134-135.)

Sosiaalisella oppimisympäristöllä tarkoitetaan koko laajaa verkostoa, kuten esimerkiksi vanhempia, päiväkodin ja koulun aikuisia, kavereita, naapureita ja sukulaisia. Keskeisimmät sosiaaliset vuorovaikutukset tapahtuvat päivittäin kotona, koulussa, hoitopaikassa, aikuisten ja toisten lasten kanssa. Toimintaympäristön tärkeisiin tavoitteisiin kuuluu tiivis yhteistyö kodin ja varhaiskasvatuksen välillä. Jokaisen aikuisen ja lapsen oma kulttuuritausta rikastuttaa vuorovaikutusta sekä oppimistapahtumia. Turvallisen oppimisympäristön edellytyksenä on aikuinen, joka ohjaa lapsiryhmää olemalla jokaisen lapsen tukena sekä huolehtimalla sovitusta rajoista sekä säännöistä. (Helenius, A. & Lummelahti, L. 2018, 135-136.)

Oppimisympäristöllä tarkoitetaan myös piha-aluetta, luontoa ja leikkipuistoja. Ne tarjoavat lapsille mahdollisuuksia monenlaiseen leikkiin ja tutkimiseen. Lasten saatavilla on monipuolisia pedagogisia leikki- ja toimintavälineitä. Lapsia kannustetaan monipuoliseen liikkumiseen päivittäin sisällä ja ulkona. Oppimisympäristöä ovat myös vierailut kirjastoihin, museoihin tai teatteriin. Oppimisympäristöllä tarkoitetaan myös ergonomiaa, viihtyisyyttä, ekologisuutta, esteettömyyttä, tilojen valaistusta ja akustiikkaa, sisäilman laatua ja ympäristön siisteyttä. Varhaiskasvatuksen oppimisympäristö tarjoaa lapsille mahdollisuuksia monenlaiseen leikkiin ja myös rauhalliseen olemiseen ja lepoon. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, 36-37.) Jokaisella lapsella oikeus on saada riittävästi lepoa ja rauhallista puuhaa varhaiskasvatuksessa. (Helsingin varhaiskasvatussuunnitelma 2024, 48.)

Kaikki edellä mainitut oppimisympäristöt sulautuvat yhteen käytännössä ja ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan lapset ja vanhemmat otetaan mukaan suunnittelemaan oppimisympäristöjä. Suunnitteluiden taustalla ovat varhaiskasvatussuunnitelman tavoitteet sekä yksilölliset varhaiskasvatussuunnitelmat. (Helenius, A. & Lummelahti, L. 2018, 136.)

### 3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi koostuu eri asioista kuten työstä itsestään ja sen mielekkyydestä, terveydestä sekä turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri, tiimityö sekä työntekijöiden ammattitaito lisäävät työhyvinvointia. Työhyvinvoinnilla on vaikutusta työssä jaksamiseen. Kun työntekijä voi hyvin, työn tuottavuus ja siihen sitoutuminen kasvaa ja sairaspotilaat vähenevät. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2024.)

Työhyvinvointitoiminnalla on tarkoitus pitää työntekijät terveisinä ja työkykyisinä eläkeikään saakka. Työturvallisuudesta ja -viihtyisyydestä huolehtimalla sekä pitämällä huolta työntekijöiden työkyvystä ja työssäjaksamisesta näihin tavoitteisiin voidaan päästä. Omaehtoisella ammattitaidon kehittämisellä ja omien voimavarojen vahvistamisella voidaan parantaa työntekijän työhyvinvointia. Tarvittaessa työtä voidaan ja sitä kannattaa muokata työntekijän työkyvyn muuttuessa. (JHL 2022, 18.)

#### 3.1 Toimiva työyhteisö

Työelämän muuttuessa vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojen merkitys on kasvanut. Työyhteisön jäseniltä sekä työyhteisöltä edellytetään jatkuvaa uuden oppimista, vuorovaikutustaitoja, sopeutumista muutoksiin, ristiriitojen ja epävarmuuden sietokykyä sekä vastuunottamista.

Yhteisöllisyydellä on suuri merkitys työyhteisön toimivuuden kannalta ja luottamuksellinen ilmapiiri vaikuttaa työn tuloksellisuuteen. (Virtanen & Sinokki 2014, 162-163.)

Toimivassa työyhteisössä toteutuu tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus, vuorovaikutus on hyvää ja toimivaa, työtehtävät ovat sopivan kuormittavia ja tukea annetaan sekä saadaan. Tavoitteiden ja työntekijöiden roolien tulee olla selkeät, johtaminen ja organisointi toimivaa sekä jokaisen tulisi tuntea olonsa tervetulleeksi ja arvostetuksi jäseneksi työyhteisössä. (Työturvallisuuskeskus 2024a.) Työilmapiirin kehittämisessä tärkeintä on, että johto on oikeasti kiinnostunut asiasta ja se, että oikeasti asioille tehdään jotakin eikä vain mainita juhlapuheissa. Ottamalla työntekijät mukaan kehittämään työilmapiiriä, saadaan erilaisia näkökulmia ja voimavaroja kehittämistyöhön sekä tuetaan työntekijöiden työmotivaatiota. (Aro 2018, 137.)

Kun pystymme vaikuttamaan omaan työhömmee, motivaatio ja työhön sitoutuminen kasvavat. Tutkimusten mukaan työhyvinvointia tukee hyvät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet. Hyvä ammattitaito, vastuuntunto ja työmotivaatio ovat osa vaatimuksia, joita työntekijöille asetetaan ja ne liitetään myös hyviin työyhteisötaitoihin. Työmotivaatio on hyvin tärkeässä asemassa työhyvinvointiin liittyen. Arvostus itseään ja muita kohtaan on hyvä ominaisuus työntekijällä ja tiedostaessaan oman arvonsa, osaa arvostaa myös muita työyhteisön jäseniä. Hyvät työyhteisötaidot omaava työntekijä ottaa vastuuta koko työyhteisön hyvinvoinnista, sen hengestä, ilmapiiristä sekä tukee esimiehensä johtamistyötä. Koko työyhteisölle on myös hyödyksi tuoda esiin omia mielipiteitä ja osallistua aktiivisesti työpaikan asioihin sekä rohkaista toisia osallistumaan. (JHL 2022, 15-16.) Monesti johtoa syytetään huonosta ilmapiiristä, mutta hyväkään johtaminen ei yksinään paranna työilmapiiriä. Jokaisen työyhteisen jäsenen hyviä työyhteisötaitoja tarvitaan, jotta pystytään luomaan hyvä ilmapiiri ja pystytään se myös säilyttämään. (Aro 2018, 23.) Työyhteisön hyvinvoinnista kertoo muun muassa se, että kaikilla on pääsääntöisesti kiva tulla töihin, itse työ on mielekästä ja työkavereiden kanssa on kiva tehdä töitä ja tullaan toimeen keskenään (Mäkelä 2022).

### 3.2 Tiimin ja johtajan merkitys varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatuksessa on aina tehty töitä yhdessä, mutta käsite tiimit tulivat varhaiskasvatukseen 2000-luvun alkupuolella. Päiväkodeissa tiimeistä puhuttaessa tarkoitetaan yleensä yksittäisen lapsiryhmän aikuisia. Tiimien kokoonpanot vaihtelevat, mutta yleensä se koostuu kolmesta, eri kasvatusalanammattin omaavasta työntekijästä. (Ahonen 2023, 15-16.)

Lapset viettävät varhaiskasvatuksessa monta tuntia päivässä, vuorovaikutuksessa toisten lasten ja henkilöstön kanssa. Lapsiryhmässä toimivan tiimin vaikutusta lapsen oppimiseen ei tulisi aliarvioida, koska lapsi kiintyy omiin hoitajiinsa ja mallintaa heidän toimintaansa omassa käyttäytymisessään. (Kangas, Lastikka & Karlsson 2021, 24.) Tiimityöskentelyllä on erityisen

suuri rooli varhaiskasvatuksessa niin laadukkaan pedagogisen työn kannalta kuin tiimin jäsen-  
ten hyvinvoinnissa. Vaikka työ olisi mielekästä, voi yhteenkuuluvuuden tunteen puuttuminen  
heikentää työilmapiiriä ja lisätä työntekijän stressiä. Varhaiskasvattajien välinen viestintä on  
hyvin oleellista ja se vaikuttaa myös lapsiin, koska he oppivat henkilöstöltä sosiaalisia toimin-  
tatapoja. (Kangas, Lastikka & Karlsson 2021, 29.) Toimivan tiimin perusedellytyksenä voidaan  
pitää yhteistä näkemystä siitä, miten tiimin tulisi toimia ja että jokainen sitoutuu siihen. Ku-  
kaan ei voi vastata tiimistään yksin ja sanotaan, että tiimi on yhtä vahva kuin sen heikoin  
lenkki. Jokainen tiimin jäsen on vastuussa tiimin sisäisestä vuorovaikutuksesta, yhteisistä ar-  
vokeskusteluista sekä käytännön työstä sopimisesta. (Ahonen 2023, 31.)

Päiväkodin johtajan kelpoisuusvaatimus on varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin tut-  
kinto. Vuonna 2030 mennessä päiväkodin johtajan tulee olla lisäksi vähintään kasvatustieteen  
maisteri. (Varhaiskasvatustutkimuslaki 540/2018.) Jokaisessa päiväkodissa pitää olla koulutettu var-  
haiskasvatuksen opettaja. Varhaiskasvatuksen opettajalla on pedagoginen koulutus ja hänellä  
on laaja teoretieto lapsen kasvusta ja kehityksestä. Varhaiskasvatuksen opettaja on kasvatustieteiden  
kandidaatti tai sosionomi, joka on valmistunut myös varhaiskasvatuksen opettajaksi.  
Varhaiskasvatuksen opettaja osaa etsiä ja käyttää uusinta tutkimustietoa ja soveltaa sitä työ-  
hönsä. (Lastentarhan opettajaliitto 2018.) Varhaiskasvatuksen erityisopettajalla tulee olla  
kasvatustieteiden maisteri pääaineena erityispedagogiikka tai varhaiskasvatuksen opettajan  
koulutus, jonka lisäksi on suorittanut erityisopetuksiin vaadittavat opinnot. Varhaiskasvatuk-  
sen sosionomilla on vähintään sosiaali- terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, johon sisäl-  
tyy varhaiskasvatukseen suuntautuneet vähintään 60 opintopisteen laajuiset opinnot. Varhais-  
kasvatuksen lastenhoitajalla tulee olla kasvatustieteiden ja koulutusalan perustutkinto tai muu vas-  
taava soveltuva tutkinto. (Varhaiskasvatustutkimuslaki 540/2018.) Kunnan tai yksityisen palveluntuot-  
tajan on huolehdittava, että päiväkodissa on riittävä määrä kelpoisuusvaatimuksen täyttäviä  
henkilöitä, jotta varhaiskasvatuksen tavoitteisiin ja lasten tarpeisiin pystytään vastaamaan  
riittävällä tavalla. (Varhaiskasvatustutkimuslaki 540/2018.)

Päiväkotien johtajien työnkuva on ollut muutoksessa 90-luvulta alkaen ja suurin osa kokee,  
että laajentuneet tehtäväkuvat ovat vieneet johtajan työn painopistettä väärään suuntaan.  
Hallinnollisten tehtävien määrä on lisääntynyt ja se on vienyt aikaa pedagogiselta johtami-  
selta. Työyhteisöt tarvitsevat selkeät rakenteet johtamiseen, osaavan johtajan sekä toiminta-  
mallit, joiden avulla henkilöstön oppimista ja työhyvinvoinnin kehittymistä tuetaan ja mah-  
dollistetaan. (Parrila & Fonsén 2016, 17-18.)

Johtajalla on iso rooli työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta. Johtajan tulee kannustaa henki-  
lökuntaansa kehittämään sekä uudistamaan päiväkodin toimintakulttuuria ja luoda rakenteita  
ammattilliseen keskusteluun. Työntekijät nähdään työyhteisössä tärkeimpänä voimavarana, jo-  
ten heidän hyvinvoinnistaan huolehtiminen kuuluu pedagogiseen johtamiseen. Pedagogisessa  
johtamisessa huolehditaan hyvästä työilmapiiristä sekä hyvästä vuorovaikutuksesta ja

rakennetaan myönteistä yhteisöllisyyttä. (Kangas, Lastikka & Karlsson 2021, 29.) Tärkein voimavara varhaiskasvatuksessa on hyvinvoiva henkilökunta. Pedagogisessa johtajuudessa on keskeistä rakentaa myönteistä yhteisöllisyyttä. Osaava ja toisiaan kunnioittava työyhteisö peilaa hyvinvointia myös lapsiin. Riittävällä resursoinnilla myös ylläpidetään hyvinvointia työyhteisössä, koska alimitoitettu henkilöstömäärä uuvuttaa kaikki työyhteisössä. Jos sairaslomasijaisissa säästetään, henkilöstö kuormittuu ja se lisää sairaslomia. Laadukkaan pedagogiikan turvaamiseksi on tärkeää johtaa sekä henkilöstön osaamista että hyvinvointia. (Parrila & Fonsén 2016, 30-31.)

### 3.3 Työn kuormittavuus

Työ kuormittaa aina, mutta se muuttuu haitalliseksi silloin kun se jatkuu pitkään eikä työntekijä kerkeä palautua. Kuormitustekijät voivat olla pieniäkin, mutta kasautuessaan niiden kuormitus voi olla suuri. Näitä tekijöitä voivat olla fyysiset tekijät, kuten huono ergonomia tai henkiset ja sosiaaliset tekijät kuten työn määrä ja työtahti sekä eettiset tekijät eli tilanteet, joissa työpaikan ja työntekijän arvot eivät ole samassa linjassa. Emotionaalinen eli tunnekuorma on yleistä varhaiskasvatuksen arjessa. (JHL 2022, 22.)

Varhaiskasvatuksessa työskentely on sekä fyysisesti että henkisesti kuormittavaa. Työhön saattaa sisältyä päivittäin nostelua sekä ohjaamista lapsille mitoitetuissa ympäristöissä. Sen lisäksi melutaso voi nousta ajoittain myös hyvin korkeaksi. Henkiseen kuormitukseen puolestaan vaikuttavat erilaiset työn vaatimukset eri tahoilta, suuret lapsiryhmät, liian vähäiset henkilöstömäärät, työyhteisön ristiriidat sekä mahdolliset väkivallan uhat. Oma hyvinvointi saattaa jäädä taka-alalle, vaikka sen hoitaminen olisi erittäin tärkeää. Työturvallisuuslain mukaan työpisteet on suunniteltava ja rakennettava niin, että ergonomia otetaan mahdollisimman hyvin huomioon. Varhaiskasvatuksessa tulee ergonomia huomioida aikuisille mitoitetuilla kalusteilla. (JHL 2016, 38-43.)

On työnantajan vastuulla, tarkkailla jatkuvasti työympäristöä sekä selvittää mahdolliset haitat ja vaarat, jotka voivat olla haitallisia henkilöstön terveydelle ja turvallisuudelle. Vaaroja ja riskejä arvioimalla saadaan kuormitustekijät myös selville. (Tehy 2023, 40.) Työnantajan tehtävänä on ennaltaehkäistä, poistaa ja vähentää haitallista työnkuormitusta. Työnantajan tehtävänä on myös huolehtia, ettei työ kuormita työntekijää tai esimiestä jatkuvasti tai kohtuuttomasti. (Työturvallisuuskeskus 2024b.)

Työajat ovat useasti haitta- ja vaaratekijä puhuttaessa työn kuormituksesta. Työajat vaikuttavat moneen asiaan kuten terveyteen, työn ja muun elämän yhteensovittamiseen, palautumiseen sekä työssä suoriutumiseen ja tuottavuuteen. Ennaltaehkäisyllä ja havaittuun työaika-kuormitukseen on puututtava ihan niin kuin muihinkin työhyvinvointiin liittyviin

kuormitustekijöihin. Työntekijän omat voimavarat vaikuttavat siihen, miten hän kokee työn kuormittavuuden. On tärkeää saada työntekijälle enemmän voimaannuttavia asioita työstä, kuten onnistumisia ja näin ollen vähentää ylikuormitusta. (JHL 2022, 22-23.)

Psyykinen kuormitus tarkoittaa tekijöitä, jota aiheuttavat ristiriitaa työn vaatimusten ja voimavarojen välillä. Sosiaalisilla kuormitustekijöillä puolestaan tarkoitetaan työyhteisön vuorovaikutukseen liittyviä asioita. Näitä kuormitustekijöitä ovat muun muassa: jatkuvat muutokset, pitkäaikainen epävarmuus, epäselvät tai kohtuuttomat tavoitteet työssä, kiire, työtä tehdään myös vapaa-ajalla. Myönteisten piirteiden eli voimavarojen tunnistamisella voidaan vähentää haitallisten tekijöiden vaikutusta. Voimavaratekijöitä työyhteisössä ovat muun muassa selkeä johtaminen, esihenkilön tuki, hyvä vuorovaikutus ja arvostus. Voimavarat voivat olla myös henkilökohtaisia kuten sinnikkyys, joustavuus, hyvä itsetunto ja optimismisuus. (Työturvallisuuskeskus 2024b.)

Huono työergonomia voi johtua väärän kokoisista ja väärin säädetyistä työvälaineistä, ahtaista tiloista, toistuvista nostoista ja kiertoliikkeistä sekä vääristä työtavoista, jotka aiheuttavat erilaisia tuki- ja liikuntaelämistön oireita, kuten selkäkipua, niska- ja hartiasärkyjä. Työturvallisuuslaissa edellytetään ergonomista työpisteiden suunnittelua ja rakentamista sekä olemassa olevien työpisteiden epäkohtiin puuttumista ja korjaamista. Työpisteiden suunnittelussa ja toteuttamisessa on otettava monta asiaa huomioon, jotta ne olisivat ergonomisesti oikein. Näitä ovat muun muassa riittävä tila työn tekemiselle ja asentojen vaihtomahdollisuus, oikeanlainen valaistus, apuvälaineet ja työvälaineet, jotka helpottavat työntekoa. (JHL 2022, 23.)

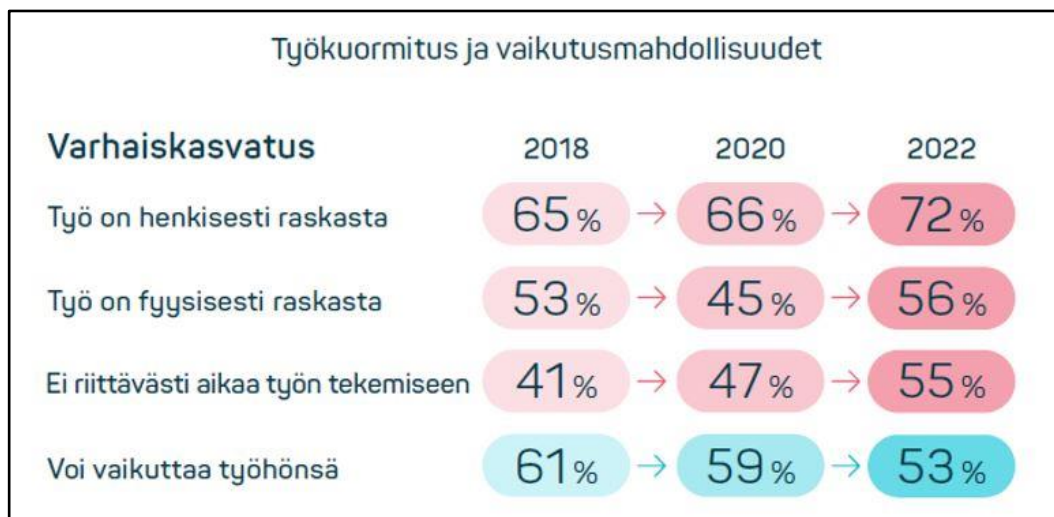
Varhaiskasvatuksessa on alettu panostamaan työntekijöiden ergonomiaan aiempaa enemmän. Ergonomiaa lisää normaalikorkuiset pöydät, sähköiset hoitopöydät, joita voi säätää sopivan korkuiseksi. Pesupaikan tulisi olla hoitopöydän lähetyvillä, jottei tarvitse kantaa lasta pitkiä matkoja. Pyörällisellä asentajatuolilla aikuisen tarve kumartua ja kyykistellä wc:ssä vähenee auttaessa käsi- ja kasvopesuissa. Asentajantuoli on hyvä myös eteisessä, pukeutumistilanteissa. Pukeutumispenkit ovat myös hyvä apu esimerkiksi kenkien laitossa, kun aikuinen voi istua lapsen seisoessa. Pienet lapset tulisi pukea sylissä ennemmin kuin lattialla. (Lyhty 2018, 10.)

Yksi huomattavista kuormitustekijöistä varhaiskasvatusalalla on melu ja se vaikuttaa sekä työntekijöihin että lapsiin. Melun tasoon pystytään vaikuttamaan positiivisesti akustiikalla, mitoituksessa pysymällä sekä pedagogiikalla. Päiväkodissa äänialtistustaso on keskimäärin 70-80 desibelin välillä työpäivän aikana ja satunnaisesti se voi kohota jopa 90 desibeliin. Normaali keskustelu on usein 50-60 desibeliä, kun taas konserteissa äänitasot ovat 90-100 desibelin paikkeilla. Yli 80 desibelin äänitasot ovat kuulolle vaarallisia ja sitä alemmat voivat aiheuttaa muunlaisia ongelmia kuten stressihormonitasojen, sykkeen ja verenpaineen nousua. Näiden lisäksi melu voi aiheuttaa myös ärtyneisyyttä, väsymystä, lihasjännitystä sekä

päänsärkyä ja voi vaikuttaa myös keskittymiseen ja muistiin. (Rantanen 2022.) Melu voi myös aiheuttaa virheitä ja tapaturmia, kun ei kuulla mahdollisia varoitusääniä tai ei kuulla eikä ymmärretä puhetta. Työpaikalla tulee huomioida erinäisiä toimenpiteitä ääniergonomian suhteen, kuten työtilojen akustiikan parantaminen, työilman puhtaudesta ja riittävästä kosteudesta huolehtiminen, työpaikan melun vähentäminen sekä äänenvahvistimien käyttö isoissa tiloissa. (JHL 2022, 23-24.)

### 3.4 Aikaisempia tutkimuksia

Kevan julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022 tutkimuksen mukaan yhä useampi varhaiskasvatuksen työntekijä koki työnsä henkisesti ja fyysisesti raskaaksi ja samalla mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön olivat vähentyneet. Lähes neljännes varhaiskasvatuksen työntekijöistä koki, ettei heillä ole voimavaroja kohdata haasteita ja muutoksia työssään ja sen lisäksi vain joka toinen koki pystyvänsä vaikuttamaan työhönsä. Joka viides koki työkykynsä heikoksi ja lähes sama määrä koki fyysisen työkykynsä heikoksi. Etenkin alle 30-vuotiaat arvioivat henkisen työkykynsä heikoksi. Kevan tutkimusjohtaja Laura Pekkarinen kertoi, että tulokset ovat huolestuttavia ja tämä näkyy sairaspöissaoloina. Alalla on myös vallinnut jonkun aikaa haaste työvoiman saatavuudessa. Henkilöstön työkyvyn ennakointiin tulisi nyt panostaa, johtamista kehittää sekä vahvistaa työntekijöiden nykyistä osaamista sekä työyhteisöön kuulumista. Alla olevasta kuvasta (Kuva 2) nähdään, että varhaiskasvattajat kokivat työnsä henkisesti sekä fyysisesti entistä raskaammaksi ja mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ovat heikentyneet. Myöskään työn tekemiselle ei ole riittävästi aikaa. (Keva 2023.)



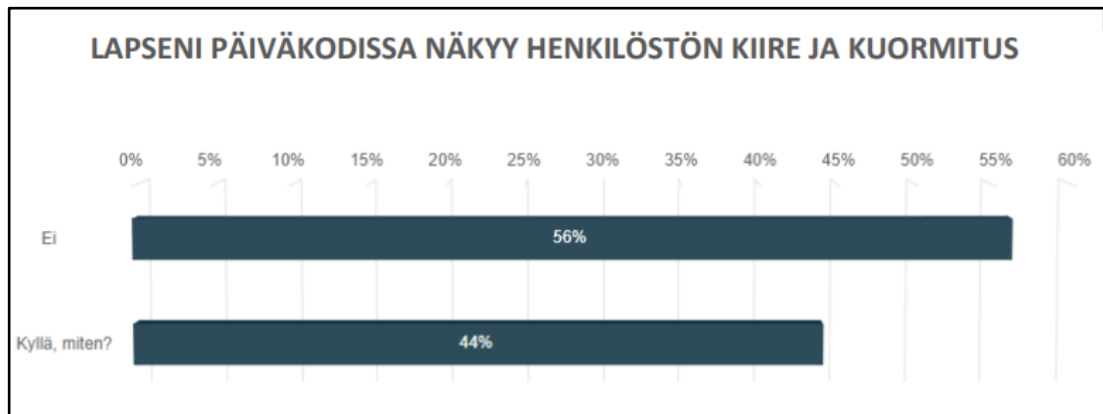
Kuva 2: Varhaiskasvatuksen työntekijöiden kuormitus ja vaikuttamismahdollisuudet vuosina 2018, 2020 & 2022. (Keva 2023.)



Uudistettu Varhaiskasvatustalaki 540/2018 on mahdollisesti vaikuttanut näihin työntekijöiden kokemuksiin. Uuden lain säädökset astuvat voimaan vaiheittain 2030 vuoteen mennessä. Esimerkiksi mitoituksesta poikkeaminen ei ole ollut sallittua mistään työntekijän poissaoloon liittyvästä syystä vuoden 2021 syksyn jälkeen. Laki tulee muuttamaan henkilöstörakennetta varhaiskasvatuksessa ja tämä on todennäköisesti saattanut aiheuttaa haasteita sellaisissa varhaiskasvatuksen yksiköissä, joihin sijaisia ei saada. Työvoimapulan vaikutus saattaa näkyä tuloksissa jo nyt, koska varhaiskasvatuksen opettajista on suuri pula. (Pekkarinen & Pulkkinen 2022, 32.)

Hyvinvoinnin ja koulutuksen alalla työskentelystä on usein raportoitu, että se on haastavaa ja stressaavaa. Työvoimaresurssit ovat tärkeä hyvinvointitekijä varsinkin työn ollessa vaativalta. Työ varhaiskasvatuksessa on hyvin ihmissuhdetyötä sekä emotionaalisesti kuormittavaa eikä voimavara ongelmien saisi antaa kroonistua. Aiemmissa tutkimuksissa 35 % varhaiskasvatuksen työntekijöistä ovat kertoneet kohtalaisesta uupumuksesta. Vaikka työ itsessään on innostavaa niin työn vaativat tekijät vaarantavat kroonistua työhävinvoinnin. Samoin, jos työuupumusta ja stressiä ei hoideta, työnlaatu huononee ja se voi aiheuttaa vakavia terveysongelmia. Myös resurssipula sekä korkeat vaatimukset työnsuhteen voivat johtaa uupumukseen ja loppuun palamiseen. (Nislin 2016, 44-45.)

Suomen Vanhempainliitto teetti kyselyn marraskuussa 2021 päiväkodissa olevien lasten vanhemmille ja siihen vastasi 1830 henkilöä. Hieman vajaa puolet vastaajista kertoi, että henkilöstön kuormitus ja kiire näkyvät oman lapsen päiväkodissa. Tämä näkyy vanhemmille henkilöstön poissaoloina ja vaihtuvuutena. Sijaisia ei saada ja henkilökunta väsyä ja uupuu. Tämä kaikki vaikuttaa lapsiin, kun heitä ei pystytä huomioimaan yksilöinä, vaaratilanteet sekä tapaturmat lisääntyvät ja lasten tarpeisiin ei pystytä vastaamaan riittävän hyvin. Henkilöstön tilanne oireilee lapsissa muun muassa stressaantuneisuutena, kiukkuisuutena, levottomuutena ja käytösongelmina. Kiire myös aiheuttaa kohtaamisen puutetta, joka on yksi tärkeimmistä asioista varhaiskasvatuksessa. Vaikka kysely toi esiin paljon huolia vanhempien keskuudessa, saivat varhaiskasvattajat silti paljon arvostusta ja ymmärrystä osakseen. Valtaosa koki kuitenkin, että oma lapsi viihtyy päiväkodissa ja he oppivat siellä paljon uusia asioita ja laadukas sekä turvallinen varhaiskasvatus näkyy perheiden voimavarana. (Suomen Vanhempainliitto 2021a.)



Kuva 3: Henkilöstön kiireen ja kuormituksen näkyminen vanhemmille (Suomen Vanhempainliitto 2021b.)

JHL teetti alkuvuodesta 2024 työhyvinvointia käsittelevän jäsenkyselyn varhaiskasvatuksessa sekä koulunkäynnin- ja aamu-/iltapäiväkerhojen ohjaajina työskenteleville jäsenilleen. Vastauksia saatiin yli 4000 ympäri Suomea ja vastaukset antavat kattavan näkemyksen kasvatusta ja ohjausalan tilanteesta. Suurimmalle osalle huonot työolot ovat suurin syy siihen, että harkitaan joko kokonaan alan vaihtoa tai vaihdetaan toiseen työhön. Työssä kohdataan jatkuvasti väkivaltaa, kuormitusta syntyy kovasta metelistä, on sisäilmaongelmia, ryhmäkoot ovat suuria ja työtä on liikaa. Varhaiskasvatuksen pito- ja vetovoima on heikentynyt, koska ei keritä tauoille, tilat eivät vastaa useinkaan tarpeita ja työvuorot venyvät. Moni vastaajista kertoi, että työn raskauden takia, töistä päästyä ei jaksa tehdä mitään muuta. Omaa elämää on myös vaikea suunnitella, koska vuorot saattavat vaihtua hyvinkin lyhyellä varoitusajalla. Ei kukaan jaksa koko ajan joustaa. Työvoimapulaa voidaan syyttää osasta ongelmista työvoimatilanteen kohdalla, mutta selkeästi osa johtuu myös huonosta johtamisesta. Työvuorojen kunnollisella suunnittelulla pystyttäisiin vähentämään vuorojen vaihteluita sekä muita venymisiä ja saataisiin vähennettyä työntekijöiden kuormitusta. (Hyvärinen 2024.)

#### 4 Tutkimuksen tavoite ja toteutus

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaista on työskennellä suuressa päiväkodissa varhaiskasvatuksen ammattilaisena. Kysely jaettiin Päiväkoti Nuotin noin 40 hengen suuruiselle henkilöstölle. Tutkimuksesta rajattiin pois henkilöt, jotka työskentelevät Päiväkoti Nuotissa, mutta joilla ei ole varhaiskasvatukseen soveltuvaa koulutusta. Tarkoituksena oli selvittää varhaiskasvatuksen ammattilaisen kokemuksia suuressa päiväkodissa työskentelystä, jonka vuoksi epäpätevät rajautuivat pois tutkimuksesta.

Tämä opinnäytetyö tehtiin tutkielmatyyppisenä opinnäytetyönä. Kyseessä oli laadullinen tutkimus, joka toteutettiin anonyyminä kyselynä. Anonyymi tiedonkeruu valikoitui tutkimukseen,

jotta vastaukset olisivat mahdollisimman rehellisiä. Kysely toteutettiin sekä paperisena että verkkomuotoisena, jotta jokainen pystyi itse valitsemaan mieluisensa tavan vastata. Kyselystä informoitiin henkilökuntaa kokouksissa.

#### 4.1 Laadullinen tutkimus

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena eli laadullisena tutkimuksena. Laadullisessa tutkimuksessa on tavoitteena ymmärtää käsiteltävä aihe tutkittavien näkökulmasta (Tuomi & Sarajärvi 2017, 204). Laadullinen tutkimus ei pyri yleistämään tutkimustulosta. Opinnäytetöissä, joissa on käytetty laadullista tutkimusta, on aineiston koko yleensä pieni verrattuna määrälliseen tutkimukseen. (Tuomi & Sarajärvi 2017, 114.) Laadullisessa tutkimuksessa käsitteillä on tärkeä merkitys. Käsitteiden avulla määritellään tutkittavaa ilmiötä. Laadullisen tutkimuksen teoria sisältää keskeisten käsitteiden määrittelyä. (Hakala 2024, 21.) Hyvin tehty teoriatausta tukee tutkimuksentehtävää ja haastattelurungon rakentamista. Laadullisessa tutkimuksessa on myös hyvä tuoda esille aiempaa aiheeseen liittyvää tutkimusta muutamana viime vuoden ajalta. (Hakala 2024, 21-22.) Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää kerätä tietoa henkilöiltä, jotka tietävät tutkittavasta asiasta mahdollisimman paljon. Onkin hyvä harkita tarkkaan, keneltä tietoa halutaan kerätä. (Tuomi & Sarajärvi 2017, 114.) Tämän vuoksi tutkimukseen ei otettu mukaan henkilöitä, jotka tekevät sijaisuutta päiväkodissa ilman varhaiskasvatukseen soveltuvaa koulutustaustaa. Tarkoituksena oli kerätä tietoa henkilöiltä, joilla on varhaiskasvatukseen soveltuva koulutus ja sen tuoma ammattitaito.

Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruu menetelmiä on useita. Menetelmiä on esimerkiksi haastattelut, erilaiset tekstiaineistot, kirjallisuus, kokoelmat, valmiit dokumentit, muistelut, elämäkerrat ja havainnointi. (Hakala 2024, 115-129.) Aina olemassa olevat tutkimusaineistot eivät sovellu omiin tutkimusongelmiin ja tutkimuskysymyksiin. Oman tutkimuksen tutkimusongelma, teoreettinen viitekehys, tutkimuskohde sekä resurssit määrittävät sen mikä tapa kannattaa valita. Kysely- ja haastattelututkimukset tehdään yleensä strukturoidulla kyselylomakkeella, joka sisältää vakioituneet kysymykset ja vastausvaihtoehdot. (Tietoarkisto 2024a).

Huolellinen lomakkeen suunnittelu vaikuttaa merkittävästi tutkimuksen onnistumiseen, mutta pelkkä hyvä lomake ei riitä. Huomiota tulee kiinnittää myös muihin seikkoihin, jotka vaikuttavat kyselyn toteutukseen. Kyselylomakkeen pituus ja selkeys ovat tärkeitä seikkoja vastaajan, että tietojen tallentajan kannalta. Ylipitkä kysely vaikuttaa myös vastaushalukkuuteen. Kyselylomaketta suunnitellessa kannattaa pyrkiä tiiviiseen ja selkeään lomakkeeseen. Kysymykset tulee erotella selkeästi toisistaan. Kysymykset tulee asetella yksinkertaisesti ja helpotajuisesti, mutta tutkimusongelman kannalta kattavasti. Kysymykset kannattaa laittaa myös loogiseen järjestykseen. Kysymykset voivat olla myös puoliavoimia, joissa ensin kysytään

jotain vastausvaihtoehdoilla kyllä/ei ja sen jälkeen pyydetään perustelevaan vastaus avoimella kysymyksellä. Tällöin yhdistetään strukturoitu ja avoin osuus. (Tietoarkisto 2024b).

#### 4.2 Yhteistyökumppani

Opinnäytetyön yhteistyökumppaniksi valittiin toisen opinnäytetyöntekijän työpaikka Päiväkoti Nuotti Helsingin Pukinmäessä. Kyseessä oli juuri avattu uusi iso päiväkoti ja tästä syntyi ajatus, olisiko tässä opinnäytetyölle hyvä aihe. Aihetta ideoitin ja keskusteluun osallistui myös yhtiökumppani. Yhteistyökumppani näytti vihreää valoa ja opinnäytetyösuunnitelma aloitettiin. Tämän jälkeen tutkimuslupaa haettiin Helsingin kaupungin kasvatuksen ja opetuksen toimialalta. Tutkimusluvassa kesti yli kuusi viikkoa, koska se haettiin kesäaikana ja myönteinen päätös saatiin 2.8.2024.

Päiväkoti Nuotti on 210 lapsen päiväkoti. Nuotissa on kaksikerrosta ja kerroksien päädyistä löytyy siiviksi kutsutut tilat, joissa toimii yhteensä seitsemän kotipesää. Kotipesä on tila, jonka jakaa pääsääntöisesti kaksi ryhmää. Kotipesillä on yhteiset vessat ja siiven kaikki ryhmät jakavat yhteisen eteistilan. Nuotissa on myös kaksi ruokalaa, ylhäällä ja alhaalla omansa. Näiden tilojen lisäksi löytyy kaksi yhteistä pienempää työskentelyhuonetta, jumppasali, monitoimitila sekä askartelu-/taidehuone. Henkilökunnalle on kaksi erillistä taukotilaa sekä pukuhuoneet.

#### 4.3 Aineiston kerääminen ja analysointi

Aineisto kerättiin lomakehaastattelun (ks. Liite 1) avulla, jossa osassa kysymyksissä oli valmiita vastausvaihtoehtoja ja osassa avoin vastausmahdollisuus. Avoimen vastausvaihtoehdon etu on se, että haastateltava voi tuoda esille jotain sellaista mitä tutkija ei tullut ajatelleeksi miettiessään vastausvaihtoehtoja (Puusa & Juuti 2020, 202).

Kysely vietiin päiväkodin henkilöstölle paikan päälle. Kyselyyn oli mahdollista vastata verkossa tai paperiversiona. Kyselylomake sisälsi saatekirjeen (ks. Liite 2), jossa kerrottiin mihin tutkimukseen tutkittavat ovat osallistumassa. Tutkittavilla oli mahdollisuus vastata kyselyyn 12.8.2024-30.8.2024 välisenä aikana. He saivat sekä linkin kyselyyn että paperisen version. Lomakkeessa oli 27 monivalintakysymystä ja lisäksi mahdollisuus vastata tai jättää vastaamatta avoimiin kysymyksiin. Kysymykset olivat osa työhyvinvointiin liittyviä ja osa pedagogiseen toimintaan liittyviä. Tavoitteena oli tehdä kysymyksistä helposti vastattavia, jotta mahdollisimman moni vastaisi kyselyyn. Tämän vuoksi kyselyyn valikoitui monivalintakysymykset, joissa vastausvaihtoehdot olivat ”kyllä”, ”ei” tai ”en osaa sanoa”. Jokaisen kysymyksen jälkeen oli myös avoin kohta, johon sai halutessaan perustella vastauksensa. Lisäksi lomakkeessa oli

avoimet kysymykset liittyen työyhteisötaitoihin, työoloihin, pedagogiikkaan ja jos halusi vielä mainita jotain muuta kehitettävää. Kysymykset muodostettiin tietoperustan pohjalta. Kyselyyn vastasi 16 varhaiskasvatuksen työntekijää. Vastausajan jälkeen paperiset lomakkeet haettiin päiväkodilta ja ne kaikki kirjattiin Google Formsiin, jotta saatiin kaikki vastaukset samaan taulukkoon analysoitaviksi.

Analyysivaiheeseen tulee keskittyä hyvin, jotta voidaan luoda uutta tietoa kerätystä aineistosta. Analyysin tarkoituksena on tuottaa perusteltu tulkinta ja tehdä johtopäätökset tutkittavasta ilmiöstä. (Puusa & Juuti 2020, 269-271.) Aineiston analyysivaiheen työstäminen aloitettiin syyskuussa, kun kyselyyn vastaamisaika oli päättynyt. Analyysi tehtiin käymällä ensin analysoitava aineisto useaan kertaan läpi. Aineiston analyysi tehtiin sisällönanalyysiä käyttäen aineistolähtöisesti. Sisällönanalyysin tarkoituksena on saada tutkittavasta asiasta tiivistetty kuvaus ilman aineiston informaatioarvon menetystä. Sisällönanalyysin tarkoitus on kuvata sanallisesti aineistossa esiintyviä yhtäläisyyksiä ja eroja. Tämä on oikea tapa analysoida aineistoa silloin kun halutaan tiivistää keskeiset asiat sanallisessa muodossa. (Leinonen 2018.) Aineisto tulee lukea moneen kertaan, katsoa sitä kokonaisuutena ja erikseen, jotta tutkija tuntee aineistonsa hyvin. Tutkijan tulee lukea aineistoa läpi ilman aiemman teoriatiedon vaikutusta vastauksiin, jotta hän voisi huomata jotain, joka on aiemmasta teoriasta poikkeavaa. Aineistosta muodostetaan jo vaikutelma aineiston keräysvaiheessa. (Puusa & Juuti 2020, 279.)

#### 4.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu, että tutkija noudattaa tutkimuseettisiä periaatteita. Näitä ovat muun muassa rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus tutkimuksessa. (Tuomi & Sarajärvi 2017, 177.) Tutkija kunnioittaa tutkittavien itsemääräämisoikeutta ja ihmisarvoa. Tutkijan tulee tehdä tutkimuksensa niin, että tutkittaville ei koidu tutkimuksesta riskejä, vahinkoja tai muita haittoja. Tutkittavalla tulee olla oikeus kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen tai keskeyttää osallistumisensa tutkimuksen aikana. Tutkijan tulee dokumentoida tutkittavien suostumus. Tutkijan tulee kertoa tutkittaville minkälaiseen tutkimukseen he ovat osallistumassa, kuinka heidän henkilötietojaan käsitellään ja kuinka kauan tietoa säilytetään. Tutkijan tulee myös kertoa tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 7-8.) Kun käsitellään tutkittavien tietoja, on tärkeää muistaa luottamuksellisuus ja anonyymiteetti. Tutkijan on muistettava, että ei lupaa tutkittavalle enempää luottamuksellisuutta kuin pystyy tarjoamaan. (Eskola & Suoranta 2015, 66.) Kyselylomakkeesamme oli saatekirje, jossa oli kerrottu osallistumisen vapaaehtoisuudesta sekä millaiseen tutkimukseen vastaajat olivat osallistumassa. Saatekirjeessä myös kerrottiin, että tutkimus toteutetaan anonyymisti ja materiaalit hävitetään 31.12.2024 mennessä.

Tutkimusta tehdessä tulee selvittää, mitkä henkilötiedot ja tunnisteet ovat välttämättömiä tutkimuksen kannalta ja kerätä tutkittavilta ainoastaan välttämättömät henkilötiedot (Tutkimiseettinen neuvottelukunta 2019, 12). Hyvään tutkimuskäytäntöön kuuluu esitellä ne perusteet, jotka tekevät tutkimuksesta luotettavan (Puusa & Juuti 2020, 149). Valitsimme kysymykset huolellisesti ja kysyimme ainoastaan tutkimuksemme kannalta oleellisia asioita. Emme kysyneet mitään henkilö- tai tunnistetietoja, koska niiden ei koettu olevan oleellisia tutkimuksemme kannalta. Kyselyn ulkopuolelle rajasimme myös epäpätevät työntekijät, koska halusimme ammatillisen näkökulman. Kyselylomaketta laadittaessa, pyrimme myös tekemään lomakkeesta sopivan pituisen sekä muotoilimme kysymykset puolistrukturoiduiksi, jotta siihen vastaaminen tuntui mahdollisimman helpolta ja sopivan pituiselta.

Tutkimuksessa käytettiin useita lähteitä, jotta saataisiin luotettava tietoperusta. Lähteinä on pyritty käyttämään mahdollisimman uutta tietoa ja huolehdittu, että lähteet ovat luotettavia. Tutkimuksessa oli mukana vain yhden päiväkodin henkilöstö ja heidän kokemuksensa. Tutkimuksen tuloksia ei voitu tämän vuoksi yleistää koskemaan kaikkia suuria päiväkoteja. Kysely toteutettiin anonyyminä eikä tutkittavien henkilötietoja ja muita yksittäiseen henkilöön yhdistettäviä tietoja ei kerätty. Koska kysely toteutettiin anonyymisti, vastaukset olivat todennäköisesti rehellisiä. Päiväkoti Nuotin henkilöstöstä vain vajaa puolet vastasi kyselyyn, joten tuloksia ei voi yleistää, mutta ne ovat suuntaa antavia.

#### 4.5 Tutkimuksen tulokset

Kysely alkoi 12.8.2024 toimittamalla päiväkotia Nuottiin paperiset kyselylomakkeet ja QR-koodit sähköiseen lomakkeeseen. Aluksi vastauksia ei tullut kunnolla ja työntekijöitä jouduttiin muistuttelemaan useammin talon palaverissa ja lopulta henkilökohtaisesti paikan päällä käymällä. Ajankohta ei ollut parhain, koska uusia työntekijöitä oli aloittanut useampi ja uusi toimintakausi oli juuri alkanut. Lopulta saatiin kuitenkin yhteensä 16 vastausta, joka oli hieman alle puolet työntekijöistä. Tuloksissa suluissa oleva luku tarkoittaa vastaajien lukumäärää.

##### 4.5.1 Työyhteisö

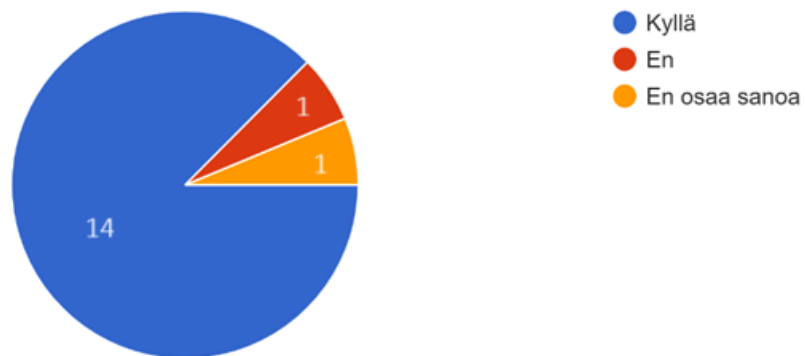
Kyselyssä kysyttiin ensimmäisenä, kuinka työntekijät kokivat yhteistyön muiden ryhmien kanssa sujuvan. Vastaaajista yli puolet (9) olivat sitä mieltä, että muiden ryhmien kanssa oli helppo tehdä yhteistyötä. Osa (6) taas koki, ettei yhteistyö ollut helppoa ja talo oli jakautunut uusiin ja vanhoihin työntekijöihin. Perusteluissa nousi esiin, että oman siiven kanssa oli helpompaa tehdä yhteistyötä ja että isossa talossa syntyi pienempiä kuppikuntia, kun ei muita ehtinyt näkemään.

Helppoa lähiryhmien kanssa. Suunnittelemalla ja ennakoimalla. Tutustumalla lapsiin esim. ulkona auttaa toiminnan yhdistämisessä.

Vaikea tavata muita ryhmiä, kun lapsia liikaa ja kauhea kiire koko ajan, kun talo iso ja lapsia liikaa.

### Koetko saavasi tarpeeksi apua/tukea työkavereilta?

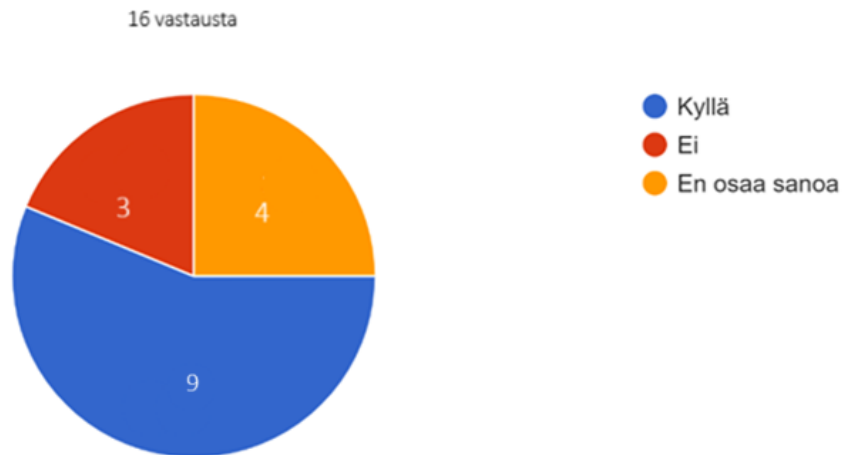
16 vastausta



Kuvio 1: Työkavereiden tuki

Lähes tulkoon kaikki (14) vastaajista koki saavansa apua tai tukea työkavereiltaan (Kuvio 1). Vastaajat olivat sitä mieltä, että työntekijät yrittivät pitää yhtä, vaikka se olisi vaikeaa. Koulutuksen sekä opettajien puute vaikeutti tuen saamista omalle työlleen.

## Onko päiväkodissanne hyvä yhteishenki työntekijöiden välillä?



Kuvio 2: Työntekijöiden yhteishenki

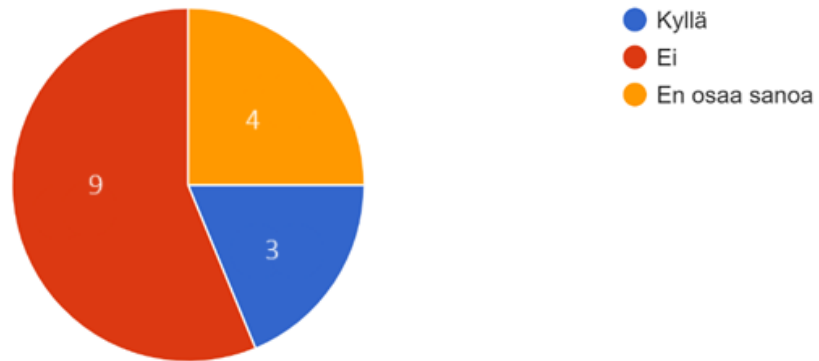
Vastaajista yli puolet (9) olivat sitä mieltä, että päiväkotit Nuotissa oli hyvä yhteishenki työntekijöiden välillä. Kolme vastaajista taas koki, ettei yhteishenki ollut hyvä ja neljä ei osannut sanoa (Kuvio 2). Avoimet perustelut tukivat myös sitä, että päiväkotit Nuotissa oli hyvä yhteishenki. Suuri talo vaikutti kuitenkin yhteishengen muodostumiseen, koska saattoi mennä pitkiäkin aikoja, ettei kohdannut kaikkia työntekijöitä aikataulujen takia. Nuotissa oli paljon uusia työntekijöitä ja vastausten perusteella talossa esiintyi vanhat työntekijät vastaan uudet työntekijät asetelmaa.

Yli puolet (9) vastaajista kertoi, ettei työyhteisössä ole tarpeeksi vakituista henkilökuntaa. Kolme oli sitä mieltä, että vakituista henkilökuntaa oli tarpeeksi ja neljä ei osannut sanoa. Osa vastaajista kertoi, ettei tiedä vakituisten työntekijöiden määrää ja että vaihtelua oli ollut todella paljon, lähes puolet henkilökunnasta oli uusia. Myös pätevien opettajien pula näkyi arjessa (Kuvio 3).



## Onko työyhteisössä riittävästi vakituisia työntekijöitä?

16 vastausta



Kuvio 3: Vakituiset työntekijät

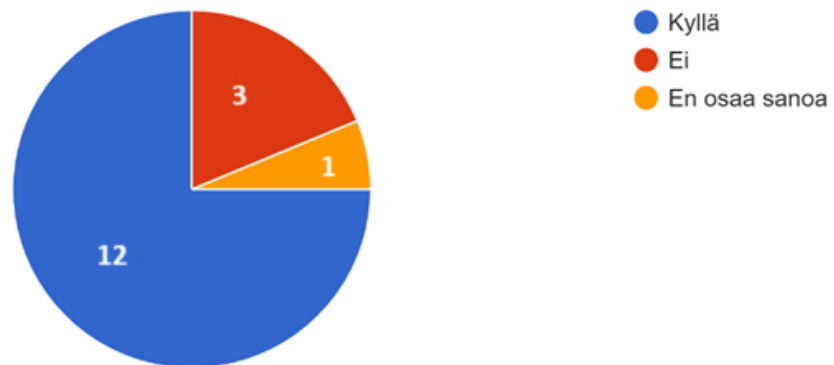
Työyhteisötaidoissa nousi esiin talon yhteisen toiminnan ja yhteistyön tekemisen lisääminen. Pelisääntöjen selkeyttämistä sekä henkilökunnan perus käyttäytymis- ja vuorovaikutustaitoja tulisi tarkistella ja kehittää säännöllisesti. Työntekijöiden välisellä mukavalla tekemisellä voitaisiin lisätä henkilöstön hyvinvointia sekä parantaa yhteistyötaitoja.

### 4.5.2 Johtajuus

Suurin osa vastaajista (12) koki saavansa apua ja tukea johtajilta (Kuvio 4). Kahden johtajan malli sai varsinkin positiivista palautetta. Kahden johtajan mallilla melkein aina jompikumpi oli tavoitettavissa fyysisesti tai puhelimitse. Vastaajista pieni osa (3) oli sitä mieltä, ettei saanut tarpeeksi apua tai tukea johtajilta ja että johtajien aika meni taloon liittyvissä asioissa.

### Koetko saavasi tarpeeksi apua/tukea johtajalta/johtajilta?

16 vastausta



Kuvio 4: Johtajien tuki

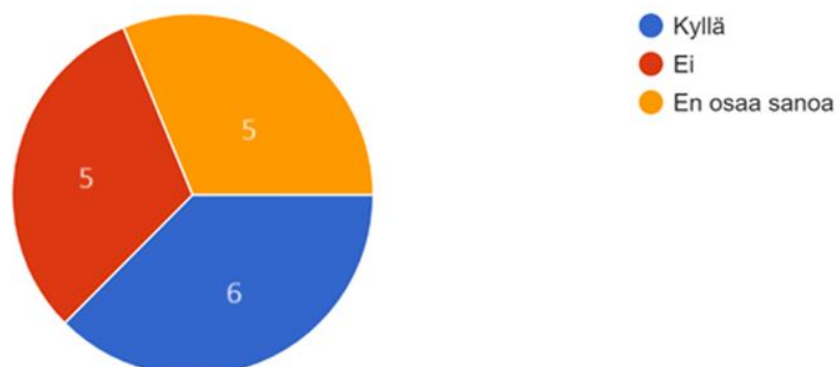
Kaksi pomoa on iso plussa. Meillä ovat aina jompikumpi läsnä fyysisesti tai puhelimen päässä.

Vastaajista melkein puolet (7) olivat sitä mieltä, että johtajien työaika kului liikaa hallinnollisiin tehtäviin ja olisi mukavampaa, jos heitä tavoitaisi enemmän. Tämän kysymyksen vastauksissa nousi jälleen esiin kahden johtajan malli positiivisesti.

Itse koen pomot on pomoja. Heidän ei mielestäni tarvitsekaan olla "kentällä". Mutta tarvittaessa olen saanut kiinni molemmat.

### Huolehtiiko johtaja/johtajat mielestäsi riittävästi henkilökunnan hyvinvoinnista?

16 vastausta



Kuvio 5: Henkilökunnan työhyvinvoinnista huolehtiminen

Eniten mielipiteitä vastaajien keskuudessa jakoi kysymys johtajien riittävästä työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimisesta (Kuvio 5). Vastaajista kuusi oli sitä mieltä, että johtajat huolehtivat riittävästi henkilöstön hyvinvoinnista, kun taas viisi vastaajaa koki, ettei se ollut riittävä. Viisi vastaajaa ei osannut sanoa.

Toiset kaipaavat enemmän ja toiset vähemmän. Tiedän että he aidosti välittävät ja tekevät parhaansa.

Kun ovat niin vähän paikalla niin vaikeaa varmasti tietää mitä tapahtuu.

#### 4.5.3 Työolot

Työoloihin liittyvistä kysymyksistä nousi esiin se, että suurin osa (14) ehti päivän aikana pitää taukoja. Vastaajat kertoivat kuitenkin sen riippuvan päivistä. Kiireisinä päivinä tauon pitäminen saattoi olla haastavaa tai töitä tuli tehtyä myös tauon aikana.

Huolehdin itse tauoista päivittäin ja annan mahdollisuuden myös omille tiimikaverille.

Riippuu päivästä. Jos on muutoksia tai koulutuksia ei aina pääse.

Suurin osa (13) oli sitä mieltä, että taukotilat olivat riittävät henkilökunnalle. Vain kolmen vastaajan mielestä taukotiloja ei ollut riittävästi. Osa kuitenkin kommentoi taukotilojen toimivan taukojen lisäksi työskentelytiloina samanaikaisesti. Wc-tilojen riittävyys jakoi vastaajien mielipiteet kahtia. Melkein puolet (9) olivat sitä mieltä, että henkilökunnalle oli tarpeeksi wc-tiloja, ja vajaa puolet (7) kokivat, että niitä oli liian vähän.

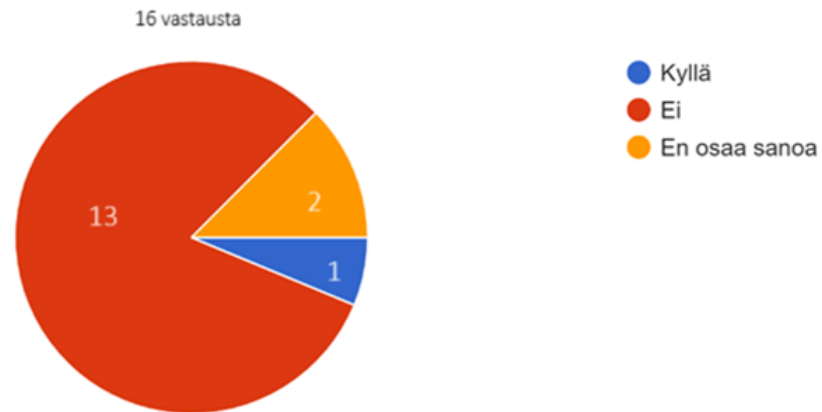
Koko ajan täynnä ihmisiä tekemässä omia töitä ja kokoustilat on aina käytössä.

Suurin osa (13) vastaajista oli sitä mieltä, että rauhallisia työtiloja ei ole (kuvio 6). Vain yksi oli sitä mieltä, että työpaikalla oli rauhallisia tiloja keskusteluille ja kokouksille. Kaksi vastaajaa ei osannut sanoa. Talosta löytyi kaksi työskentelytilaa, mutta ne olivat läpikulkutiloja ja ne eivät olleet riittävät niin isolle talolle.

Kaksi pientä työtilaa EI riitä. Talossa on 210 lasta ja kaikista pidetään vanhempien kanssa keskustelut. Lisäksi suunnittelu ja kirjalliset palautteet tutkiviin tahoihin, toiminnan arviointi ja muut paperihommat ja portfolio ym.

Tiloja liian vähä, aina käytössä terapeuteilla, pienryhmillä, kokouksilla yms.  
Liian vähän työskentelytiloja

Onko työpaikallasi tarpeeksi tilaa tehdä työtäsi (esim. rauhallisia tiloja, joissa pitää vasu keskusteluita tai muita kokouksia)?

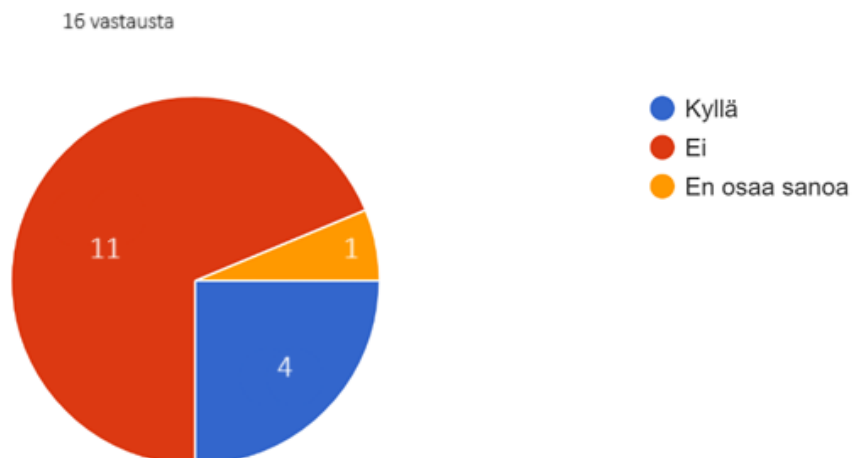


Kuvio 6: Rauhallisten työskentelytilojen riittävyys

Suurin osa (11) oli sitä mieltä, että tilat eivät mahdollista ergonomista työskentelyä (kuvio 7). Neljän mielestä oli mahdollista työskennellä ergonomisesti. Osa koki esimerkiksi wc-tilat liian ahtaina ja niissä oli vaikeuksia käyttää esimerkiksi asentajantuolia, jos oli monta pientä lasta samaan aikaan potilla.

On tuolit lapsille sekä aikuisille. Pukemispöydät löytyy. Puuttuu tilanjakajat (kiinteät).

Mahdollistaako tilat ergonomisen työskentelyn?



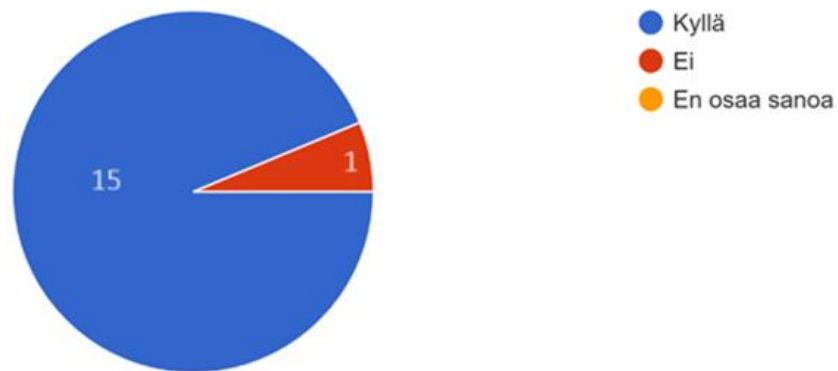
Kuvio 7: Ergonominen työskentely

Lähes kaikki vastaajista (15) olivat samaa mieltä siitä, että yhteiset tilat aiheuttivat meluhaittoja tai levottomuutta (kuvio 8). Tilojen käyttöä porrastettiin, mutta siitä huolimatta lapsia oli paljon ja se aiheutti melua. Siirtymätilanteet koettiin myös stressaavana, kun tilat olivat ahtaat ja käytävät pienet. Sen lisäksi ulos mennessä ja sisään tullessa oli aina kiire ulos, ettei syntyisi ruuhkia eteistiloihin.

Liiallinen lasten määrä aiheuttaa aina meteliä. Tämä vain lisää levottomuutta ja lapset reagoivat rankasti. Sitten ihmetellään miksi erityisen tuen tarpeet lisääntyvät. Sitä saa mitä kylvää.

### Aiheuttavatko yhteiset tilat (esim. eteiset, ruokala, wc:t) meluhaittoja tai levottomuutta?

16 vastausta



Kuvio 8: Yhteisten tilojen melu ja levottomuus

Osa ryhmistä söivät lounaansa yhteisessä ruokalassa ja osa omassa ryhmätilassa. Vastauksista näkyi, että suurin osa (11) oli sitä mieltä, että ruokailuun jäi tarpeeksi aikaa. Vastaajista viisi oli sitä mieltä, että ruokailutilasta joutui poistumaan liian nopeasti pois toisten tieltä ja lasten ruokailua täytyi hoputtaa. Jotkut lapset eivät ehtineet edes syömään loppuun. Omissa ryhmissä syöminen oli helpompaa ja silloin oli riittävästi aikaa syödä.

Kysymys työajan järkevistä suunnittelusta jakoi vastaukset erilleen. Noin puolet (9) olivat sitä mieltä, että työaika oli suunniteltu järkevasti. Neljä vastaajaa oli sitä mieltä, että työaika ei ollut suunniteltu järkevasti. Loput (3) eivät osanneet sanoa. Avoimissa vastauksissa kuitenkin nousi esiin se, että työntekijöitä oli välillä liikaa sellaisina aikoina, jolloin ei ollut paljoa lapsia paikalla.

Työajan tulee myötäillä lasten tarpeita, ei meidän kasvattajien. Tietty maalaiskärki joustoon.

Lomakkeella oli mahdollista kertoa myös muita huomioita työoloihin liittyen. Kehitysehdotuksia tuli esimerkiksi opettajien suunnitteluajan huomioimiseen, resurssien lisäämistä lasten tueksi ja yhteisiin pelisääntöihin liittyen.

Yhteisissä pelisäännöissä. Ratkaisu hakuisuutta sen sijaan että odotetaan ratkaisuja. Talon välistä yhteistyötä säännöllisesti.

#### 4.5.4 Pedagoginen toiminta

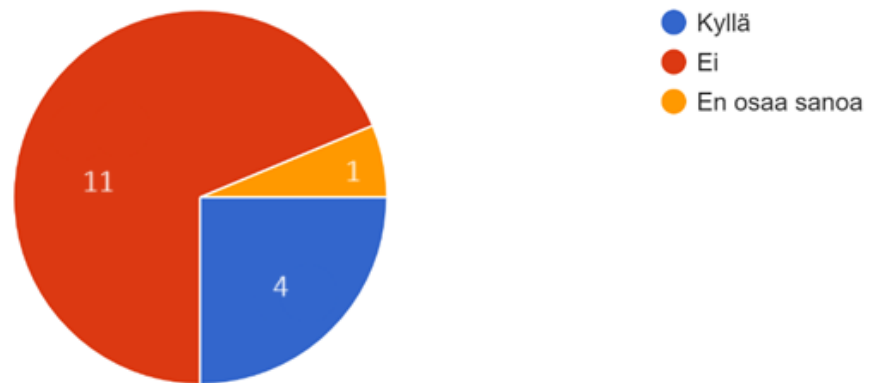
Pedagogiseen toimintaan liittyvissä kysymyksissä vain kolme vastaajista oli sitä mieltä, että työyhteisössä oli yhteinen toimintakulttuuri, neljän mielestä taas ei ollut ja suurin osa (9) vastaajista ei osannut sanoa onko vai ei. Kyseessä oli uusi talo ja uusi työyhteisö, joten toimintakulttuuri oli vasta kehittymässä ja tämän lisäksi siellä oli aloittanut paljon uusia työntekijöitä, jotka eivät ehkä osanneet vielä sanoa.

Kyselyssä kysyttiin mahdollistavatko tilat sujuvan pienryhmätoiminnan ja tähän suurin osa (11) vastasi että ei. Neljä vastaajista koki, että pienryhmätoiminta oli sujuvaa tilojen puitteissa ja yksi ei osannut sanoa (Kuvio 9). Perusteluissa nousi vahvasti esiin tilojen pienuus verrattuna suuriin lapsimääriin. Perusteluissa nousi esiin myös ryhmien eri kokoiset ryhmätilat ja niiden vaikutus pienryhmätoimintaan.

Ryhmätilat on aivan liian pieniä lapsimäärään nähden ja pienryhmätoimintaa oli vaikea järjestää tilojen vuoksi.

## Mahdollistavatko ryhmätilat sujuvan pienryhmätoiminnan toteutumisen?

16 vastausta



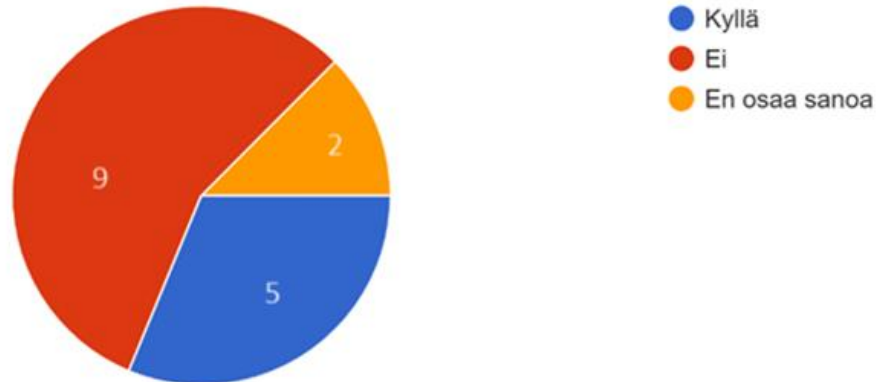
Kuvio 9: Pienryhmätoiminnan toteutuminen

Yli puolet (9) vastaajista oli myös sitä mieltä, ettei lapsilla ollut mahdollisuutta rauhalliseen leikkiin vaan ympärillä oli melua (kuvio 10). Viisi vastaajista koki tämän kuitenkin onnistuvan, mutta se johtui erilaisista ryhmätiloista ja siitä, kuinka paljon työntekijöitä oli paikalla. Toisissa tiloissa oli läpikulkua, joka koettiin myös häiriötekijänä. Pienet tilat vaikuttivat vahvasti metelin lisääntymiseen, kun lapsia ei pystytty jakamaan leikkitaloihin.

Useimmiten kyllä. Aikuisten oltava aktiivisesti lasten kanssa ja autettava ja ohjattava tarvittaessa heitä. Tämä rauhoittaa lapsia ja alentaa desibelejä.

Onko lapsilla mahdollisuus halutessaan rauhalliseen leikkiin ilman ympärillä olevaa melua?

16 vastausta

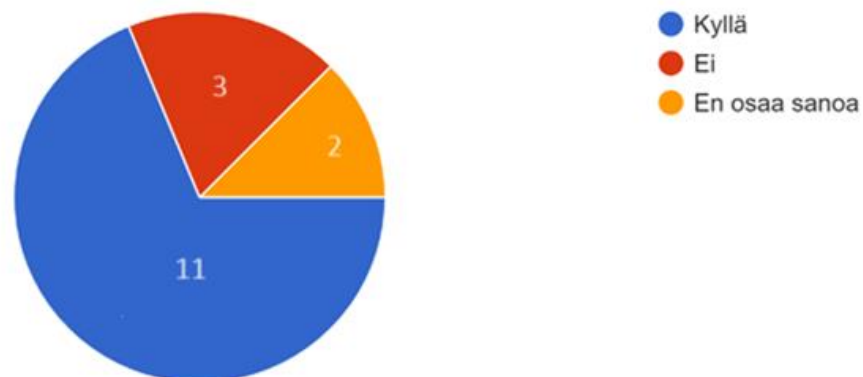


Kuvio 10: Rauhallisen leikin mahdollisuus

Lähes puolet (7) vastaajista oli myös sitä mieltä, etteivät tilat innostaneet lapsia leikkiin ja tutkimiseen. Kuuden mielestä tilat innostivat ja kolme ei osannut sanoa. Perusteluissa vastaukset jakautuivat myös lähes kahtia, kun toiset olivat sitä mieltä, että salit olivat liian pieniä ja toisten mielestä neliöitä oli käytetty juuri saleihin ja yhteisiin tiloihin eikä ryhmien tiloihin.

Aiheuttaako ulkoiluiden tai ruokailujen aikataulujen suunnittelemisen haasteita? (esim. Voivatko kaikki ulkoilla oman ryhmän aikataulujen mukaan vai pitääkö miettiä tarkat kellonajat ulkoilulle.)

16 vastausta



Kuvio 11:Ulkoilujen ja ruokailujen aikatauluttaminen



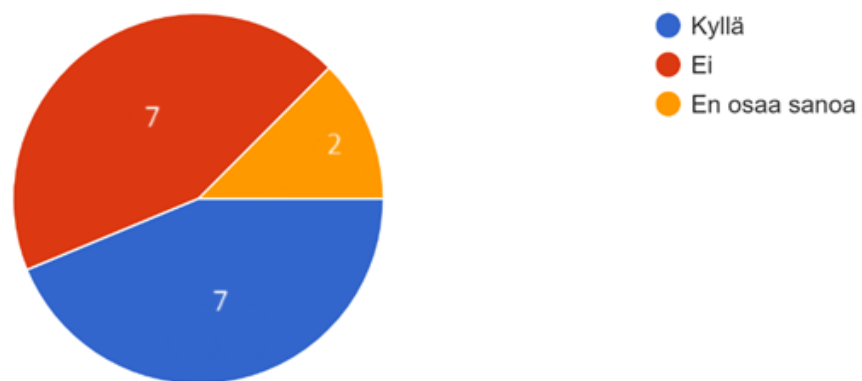
Koska kyseessä oli iso talo, jossa oli monta ryhmää, kysyimme, aiheutuuko aikataulutuksissa haasteita. Enemmistön (11) mielestä ulkoiluiden ja ruokailuiden aikataulutus tuotti haasteita eikä voitu mennä ryhmien omien aikataulujen mukaisesti. Kolmen mielestä tämä ei aiheuttanut haasteita ja kaksi ei osannut sanoa (Kuvio 11). Aikatauluttaminen koettiin stressaavana, mutta pakollisena, koska niin moni ryhmä jakoi saman eteisen sekä Wc-tilan.

Aina saa juosta, kun lapsia pitää kiirehtiä syömään - ei aikaa jutella ja nauttia ruokailusta.

Yhteiset eteiset haasteena vapaalle ulkoilulle. Kaikki eivät voi samaan aikaan mennä ulos/tulla sisään. Eivätkä kaikki voi mennä syömään oman ryhmän tarpeiden mukaisesti.

### Tukevatko tilat lasten oppimista ja kehittymistä?

16 vastausta



Kuvio 12: Tukevatko tilat oppimista ja kehittymistä?

Melkein puolet (7) olivat sitä mieltä, että tilat eivät tukeneet lasten oppimista ja kehittymistä ja toiset puolet (7) sitä mieltä, että tukivat. Kaksi vastaajista ei osannut sanoa (Kuvio 12). Avoimissa vastauksissa nousi esille liian pienet tilat. Sen lisäksi joidenkin ryhmien tilat toimivat läpikulkutiloina, joka lisäsi levottomuutta ryhmässä.

Oma ryhmätila hieno, eteinen, wc ja ruokasali eivät tue siirtymisiä tai keskittymistä.

Kysymys lepo- nukkumisympäristön rauhallisuudesta jakoi vastaajat kahtia. Yli puolet (9) oli sitä mieltä, että lepo- ja nukkumisympäristö oli mahdollista rauhoittaa niin, ettei muiden ryhmien äänet kuuluneet tilaan. Vajaa puolet (8) oli sitä mieltä, että tilaa ei ollut mahdollista

rauhottaa vaan toisen ryhmän äänet kuuluivat. Avoimissa vastauksissa näkyi erot ryhmien välillä. Eroavaisuuksiin vaikutti myös se, että yläkerran äänet kuuluivat alakerran lepotiloihin.

Tila on aivan liian pieni. Lapset nukkuvat aivan vierivieressä. Tila on kuitenkin suhteellisen hyvin äänieristetty. Pientä meteliä viereisen ryhmän lepotilasta kuuluu.

Nukkareiden välillä haitariovi, joka ei pidä ääniä kunnolla.

Suurin osa vastaajista (11) oli sitä mieltä, ettei lapsilla ollut riittävästi tilaa ulkoilla pihalla. Viisi oli sitä mieltä, että tilaa ulkoilulle oli riittävästi. Avoimista vastauksista kävi ilmi, ettei koko piha ollut vielä käytössä. Varsinkin iltapäivissä ruuhkaa, kun ei pystytty porrastamaan ulkoiluja ja kaikki olivat ulkona samaan aikaan. Yli puolet (9) olivat sitä mieltä, että päiväkodin pihan ei myöskään ollut turvallinen kaikenikäisille lapsille. Kuusi oli sitä mieltä, että päiväkodin piha oli turvallinen. Yksi ei osannut sanoa. Avoimissa vastauksissa toistui sama kommentti, että pihan aidat olivat liian matalia ja aiheuttivat vaaratilanteita.

Pallo lentää keinujien kasvoille. lapset liian tiiviisti yhdessä aitauksessa.

Pienille on oma aitaus, mutta se on nurkan takana ja liian kaukana ulko-ovesta. Aitaukseen siirtyminen ei ole turvallista. Myös aitauksen aita on liian matala. Lapset pääsevät talvella aidan yli isolle pihalle. He kolhivat itseään kaatuaan aidan reunaan.

Lopuksi oli mahdollisuus kertoa vielä muuta mainittavaa pedagogiseen toimintaan liittyen. Vastauksista nousi esille samoja asioita, joita jo aiempienkin kysymysten kohdalla tuli esille. Vastaajat toivoivat rauhallisia työskentelytiloja, SAK-ajan mahdollistamista lisäresursseja ja pihan parantamista. Vastaajien omat ajatukset ja kehitysideat olivat hyvin samakaltaisia. Useammassa vastauksessa tuli esille työntekijöiden ilmapiirin parantaminen ja yhdessä tekeminen.

## 5 Yhteenveto

Vastauksia kyselyyn tuli hieman odotettua vähemmän varsinkin, kun työntekijöitä päiväkodissa oli noin 40. Vastausajankohta oli varmasti hieman haasteellinen, koska uusi toimintakausi oli juuri alkanut, aloittanut paljon uusia lapsia sekä myös uusia työntekijöitä. Osa työntekijöistä ei ollut myöskään päteviä ja sekin näkyi vastausten määrässä. Vastaukset antoivat kuitenkin pintaraapaisun työntekijöiden kokemukseen isosta päiväkodista.

Työntekijät kokivat, että yhteishenki oli pääsääntöisesti hyvää, mutta ison talon tilat toivat haasteita ja jakoi työntekijät pienemmiksi ryhmiksi. Työntekijät kuitenkin auttoivat ja tukivat

toisiaan, vaikka se olikin välillä haastavaa. Vaihtuvuutta oli ollut paljon työntekijöissä ja pätevien työntekijöiden puute näkyi. Kahden johtajan malli oli selkeästi hyvä ratkaisu isossa talossa, koska se auttoi jakamaan tehtäviä heidän välillänsä ja vapautti toiselle aikaa työntekijöiden saavutettavuudelle. Ruskoahon (2022) mukaan varhaiskasvatuksen pätevä henkilökunta on yksi laatumittareista ja sen puute lisää määräaikaista työsuhteita sekä sijaisten tarvetta. Jatkuvasti vaihtuva henkilökunta ei myöskään tunne lapsia.

Vastauksista sai käsityksen, että henkilöstölle tarkoitetut tilat olivat pääsääntöisesti hyvät ja toimivat, mutta tässä oli eroja ylä- ja alakerran välillä. Ruokalat ja niiden aikataulutus oli aiheuttanut haasteita jonkin verran ja osa ryhmistä oli siirtynyt syömään omaan ryhmään tästä syystä. Yhteiset tilat aiheuttivat vastaajien mukaan meluhaittoja sekä vilkkautta lapsissa, vaikka kuinka porrastaisi siirtymiä. Ryhmiä oli niin paljon, että aina oli päällekkäisyyksiä. Myös yhteiset työskentelytilat saivat negatiivista kommenttia kyselyyn vastanneilta. Ne olivat liian pieniä sekä niitä oli aivan liian vähän. Työskentelytilojen yhteydet toimivat huonosti talon rakenteiden vuoksi. Haasteelliseksi koettiin rauhallisten työskentelytilojen puute. Talossa ei ollut rauhallisia tiloja tiimipalavereille tai vasukeskusteluille. Päiväkodissa oli useita tiloja ryhmätilojen lisäksi, mutta ne toimivat läpikulkutiloina minkä vuoksi ne eivät olleet rauhallisia tiloja. Yhteiset tilat, kuten ryhmien vessat ja eteiset hankaloittivat ergonomista työskentelyä, koska tilat olivat liian ahtaat. JHL:n (2022, 23) mukaan jos työntekijät eivät pysty työskentelemään ergonomisesti, voi se aiheuttaa pahimmissa tapauksissa erilaisia kipuja ja särkyjä. Työturvallisuuslain mukaan tilat tulisi suunnitella ja rakentaa siten, että työntekijöillä on mahdollisuus ergonomiseen työskentelyyn.

Moni vastaajista koki, etteivät tilat mahdollistaneet sujuvaa pienryhmätoimintaa ja että tilat olivat liian pieniä lapsimäärään nähden ja melutasot nousevat. Yhteiset tilat olivat hienompia ja niissä järkevämpiä ratkaisuja kuin itse ryhmätiloissa. Ryhmätiloissa ei ollut huomioitu vesipisteitä järkevästi ja toisissa niitä ei ollut lainkaan. Vastaajat kokivat, että tiloja ei ollut suunniteltu pienten lasten näkökulmasta. Lepohetkiin kantautui liikaa melua viereisten ryhmien puolelta, koska osalla ryhmistä oli vain haitariovi toisen ryhmän välissä. Haitariovi ei eristänyt tarpeeksi ääntä. Liian kova meteli oli selvästi aihe, joka nousi esille avoimissa vastauksissa. Aikataulutuksen tärkeys nousi esille vastauksissa monien kysymysten kohdalla. Toimivalla aikataulutuksella pystyttiin rauhoittamaan yleisiä tiloja kuten eteisiä ja ruokaloita sekä ulkoiluhetkiä. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2022, 35.) mukaan antamalla lapsille päivän aikana mahdollisuus rauhoittumiseen ja lepoon sekä tarjoamalla monipuolista, terveellistä ja riittävää ravintoa, edistetään lasten hyvinvointia. Toimintakulttuurin kehittämisessä tulisi huomioida kaikkien mahdollisuus toimia ilman kiirettä ja ympäristön tulisi edistää keskittymistä. Joustavalla sekä selkeällä ja suunnitelmallisella päivän rakenteella edistetään hyvinvointia.

## 6 Pohdinta

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia miten iso päiväkotiyksikkö vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin sekä pedagogiikan toteutumiseen. Opinnäytetyön aihe ja yhteistyökumppani valikoituivat sen perusteella, että molemmat opinnäytetyön tekijät työskentelevät varhaiskasvatuksessa ja samalla kunnalla. Alan tämänhetkiset ongelmat olivat tuttuja ja tärkeitä aiheita. Aihe oli myös todella ajankohtainen, koska isot päiväkodit ovat lisääntyneet viime vuosina ja ne tulevat jatkossakin yleistymään. Aiempaa tutkimustietoa isoista varhaiskasvatussyksiköistä ei vielä löytynyt ja se varmasti johtuu siitä, että ne ovat vasta tehneet tuloaan. Tutkimustulosten avulla saatiin yhteistyökumppaneille tärkeää tietoa, jota he voivat käyttää yksikkönsä kehittämistyössään. Vaikkei tutkimukseen osallistunut kuin yhden päiväkodin henkilöstö, saatiin silti kuvaa siitä, miten ammattilaiset kokivat isossa talossa työskentelyn.

Aihe oli mielenkiintoinen ja olisi ollut hienoa, jos olisi ollut resursseja tehdä isompikin tutkimus esimerkiksi muutamaaan muuhunkin isoon päiväkotiin. Toivottavasti tulevaisuudessa tehdään lisää tutkimuksia siitä, miten isot päiväkodit vaikuttavat esimerkiksi lapsiin ja miten perheet kokevat ne. Kuten tutkimuksen vastauksissakin ilmeni, tilojen jakaminen useamman ryhmän kanssa aiheuttaa lapsissa levottomuutta ja äänet voivat kohota todella korkeiksi. Jos lapset joutuvat olemaan jatkuvasti levottomassa ympäristössä ja kovassa melussa, se tuskin vaikuttaa hyvin pidemmällä aikavälillä heidän hyvinvointiinsa. Niemitalo-Haapolan (2017, 7) väitöskirjatutkimus osoittaa, että melu voi haitata jopa kielen oppimista. Jos suuret päiväkodit ovat tällä hetkellä joka tapauksessa tulossa, olisi tärkeää miettiä niiden akustiikkaa ja ryhmien käytössä olevia tiloja. Haitarivet eivät eristä tarpeeksi ääntä ja yhteiset eteistilat ja ruokalat saattavat nostaa desibelit todella korkeiksi. Tilojen toimivuudella on myös suuri merkitys lasten kasvuun ja oppimiseen. Lasten pitäisi saada rauhassa harjoitella erilaisia päivän tilanteita kuten pukemista ja syömistä, vessa käytäntöjä sekä erilaisia sääntöjä, mutta jos kaikki täytyy tarkasti aikatauluttaa ja syntyy kiirettä, miten pystymme takaamaan näiden perusasioiden toteutumisen.

Kun isoja päiväkotiyksiköitä on alettu suosimaan enemmän, olisi hyvä perehtyä asioihin, jotka niissä toimivat, mitä tulisi kehittää ja mitä pitäisi jättää kokonaan tekemättä. Olisi myös hyvä oikeasti ottaa alan ammattilaiset mukaan suunnitteluun ja varsinkin arvostaa heidän antamiinsa vinkkejä. Tämän lisäksi tulisi suunnitteluun ottaa mukaan myös ammattilaisia, jotka pystyvät antaa ergonomiseen työskentelyyn liittyviä avainasioita.

Isot päiväkodit, uhka vai mahdollisuus? Tämän kyselyn vastauksia ei voitu yleistää, mutta selkeästi vastauksista nousi esille enemmän negatiivisempia kuin positiivisempia huomioita isosta talosta. Vastausten perusteella tämän päiväkodin kohdalla isot päiväkodit koettiin enemmän uhkana kuin mahdollisuutena. Mahdollisuudeksi vastauksissa nousi, kahden johtajan malli. Tämän lisäksi mahdollisuudeksi voidaan varmasti nostaa myös se, että uudet tilat ovat sisäilman

laadultaan parempia toisin kuin monissa vanhoissa rakennuksissa. Isoissa päiväkodeissa myös henkilöstömäärät ovat isoja ja tällöin ne eivät ole niin haavoittuvaisia sairaustapauksissa kuin pienemmät yksiköt. Isojen talojen uhkaksi kokeminen voi toki johtua myös siitä, että aiemmin on totuttu pienempiin yksiköihin ja muutokseen tottuminen sekä uusien työskentelytapojen oppiminen vie aikaa. Ehkä myöhemmin tulevaisuudessa saamme lisää tutkimustuloksia ja näemme isojen talojen todelliset vaikutukset.

## Lähteet

- Ahonen, L. 2023. Tiimin voima varhaiskasvatuksessa. Jyväskylä: PS- kustannus.
- Aro, A. 2018. Työilmapiiri kuntoon. Helsinki: Alma Talent.
- Eskola, E. & Suoranta, J. 2015. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. E-kirja. Tampere: Vastapaino
- Fonsén, E. Pesonen, J. & Valkonen, S. 2021. Varhaiskasvatuksen johtajat valintojen äärellä. Teoksessa: Holappa, A., Hyyryläinen, A., Kola-Torvinen, P. & Korva, S. & Smeds-Nylund, A-S. (toim.). 2021. Kasvatus- ja koulutusalan johtaminen. Keuruu: PS-kustannus.
- Hakala, Juha T. 2024. Laadullisen tutkimuksen ABC. Menetelmäopas opinnäytteen tekijälle. Helsinki: Gaudeamus.
- Helenius, A. & Lummelahti, L. 2018. Varhaiskasvatus - perusteita. Helsinki: Books on Demand.
- Helsingin kaupunki 2024. Kasvatus ja koulutus. Viitattu 1.6.2024. <https://www.hel.fi/fi/kasvatus-ja-koulutus/paivakoti-nuotti>
- Helsingin Uutiset 2022. ”Asiantuntija nimitti Helsingin uusia jättipäiväkoteja ”häkkikanaloiden ja lapsitehtaiden risteytyksiksi”. Viitattu 30.8.2024. <https://www.helsinginuutiset.fi/paikalliset/5475776>
- Helsingin varhaiskasvatussuunnitelma 2024. Viitattu 9.10.2024. [https://www.hel.fi/static/liitteet-2019/KasKo/vare/Helsinki\\_Vasu\\_FI.pdf](https://www.hel.fi/static/liitteet-2019/KasKo/vare/Helsinki_Vasu_FI.pdf)
- Hyvärinen, M. 2024. ”Reilu ja turvallinen työ saa ihmiset tulemaan ja pysymään varhaiskasvatuksen työpaikoilla”. Viitattu 4.9.2024. <https://www.jhl.fi/blogi/2024/03/27/reilu-ja-turvalinen-tyo-saa-ihmiset-tulemaan-ja-pysymaan-varhaiskasvatuksen-tyopaikoilla/>
- JHL 2016. Varhaiskasvatusalan ammattilaisen opas. Viitattu 2.6.2024. [https://bin.yhdistysavain.fi/1568426/WOUWSWGb2FLgNapKxiyi0Z4NfD/varhaiskasvatusalan\\_ammattilaisen\\_opas\\_jhl.pdf](https://bin.yhdistysavain.fi/1568426/WOUWSWGb2FLgNapKxiyi0Z4NfD/varhaiskasvatusalan_ammattilaisen_opas_jhl.pdf)
- JHL 2022. Varhaiskasvatusalan ammattilaisen opas. Viitattu 20.8.2024. <https://www.jhl.fi/app/uploads/2023/03/Varhaiskasvatus-2022.pdf>
- Kangas, J., Lastikka, A-L. & Karlsson, L. 2021. Voimauttava varhaiskasvatus - Leikkivä, osallinen ja hyvinvoiva lapsi. Helsinki: Otava.
- Keva 2023. Varhaiskasvatuksessa, terveysalalla, poliisitoimessa ja vankeinhoidossa työkuormitus kasvaa edelleen. Viitattu 1.6.2024. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/varhaiskasvatuksessa-terveysalalla-poliisitoimessa-ja-vankeinhoidossa-tyokuormitus-kasvaa-edelleen/>
- Lastentarhanopettajaliitto 2017. NYT ON PEDAGOGIIKAN AIKA! Viitattu 5.6.2024. <https://www.vol.fi/uploads/2018/10/31eded03-pedagogiikanaikajulkaisu-6.pdf>
- Lastentarhanopettajaliitto 2018. Varhaiskasvatuksen opettajan laaja-alainen osaaminen. Viitattu 20.8.2024. [https://www.vol.fi/uploads/2019/01/10767eb6-sateenvarjo\\_5painos\\_ve-dos3.pdf](https://www.vol.fi/uploads/2019/01/10767eb6-sateenvarjo_5painos_ve-dos3.pdf)

Leinonen, R. 2018. Sisällönanalyysi. Viitattu 17.9.2024. <https://spoken.fi/sisallonanalyysi/>

Lyhty, M. 2018. Työkaluja varhaiskasvatukseen. SuPer-lehti. Viitattu 5.6.2024.

[https://www.superlehti.fi/wp-content/uploads/sites/13/2018/04/Varhaiskasvatus\\_opas.pdf](https://www.superlehti.fi/wp-content/uploads/sites/13/2018/04/Varhaiskasvatus_opas.pdf)

Mäkelä, A. 2022. 6 merkkiä, joista tunnistat hyvinvoivan työyhteisön - toteutuvatko työpaikalasi? Viitattu 21.8.2024. <https://duunitori.fi/tyoelama/tyohyvinvointi-koko-yhteison-asia>

Niemitalo-Haapola, E. 2017. Development- and noise induced in central auditory processing at the ages of 2 and 4 years. Väitöskirja. Oulun yliopisto. Viitattu 11.10.2024. <https://oulu-repo.oulu.fi/bitstream/handle/10024/36151/isbn978-952-62-1564-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Nislin, M. 2016. Nerve-wracking or rewarding? A multidisciplinary approach to investigating work-related well-being, stress regulation and quality of pedagogical work among early childhood professionals. Helsinki: Yliopistopaino Unigrafia. Viitattu 21.8.2024. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/51deb1ed-a1a3-4cb8-bd5c-527fd54dfeff/content>

Opetushallitus 2024a. Varhaiskasvatus. Viitattu 4.6.2024. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatus>

Opetushallitus 2024b. Oppimisympäristö varhaiskasvatuksessa. Viitattu 14.8.2024. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/oppimisymparisto-varhaiskasvatuksessa>

Parrila, S. & Fonsén, E.(toim.). 2016. Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus - Käsikirja käytännön työhön. Jyväskylä: PS- kustannus.

Pekkarinen, L. & Pulkkinen, J. 2022. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022- Kevan tutkimuksia 1/2023. Viitattu 26.8.2024. [https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen\\_alan\\_tyohyvinvointi\\_2022.pdf](https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen_alan_tyohyvinvointi_2022.pdf)

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus.

Rantanen, E. 2022. Ääniergonomiaa päiväkotiin. Viitattu 26.8.2024. <https://www.talentia.fi/talentia-lehti/aaniergonomiaa-paivakotiin/>

Ruskoaho, J. 2022. 3 asiaa, jotka varhaiskasvatuslaissa tulisi korjata. Viitattu 9.9.2024. <https://www.kt.fi/blogi/2022/varhaiskasvatuslaki-3-korjattavaa-asiaa>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2024. Työhyvinvointi. Viitattu 2.6.2024. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Tehy 2023. Varhaiskasvatuksen ABC. Viitattu 2.6.2023. [https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/julkaisu/2023/2023\\_f3\\_varhaiskasvatuksen\\_abc\\_id\\_18112.pdf](https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/julkaisu/2023/2023_f3_varhaiskasvatuksen_abc_id_18112.pdf)

Tietoarkisto 2024a. Aineistotyytit. Viitattu 9.10.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/aineistotyytit/aineistotyytit/>

Tietoarkisto 2024b. Kyselylomakkeen laatiminen. Viitattu 9.10.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/kyselylomake/laatiminen/>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2017. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. E-kirja. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Viitattu 3.6.2024. [https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2020.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf)

Työturvallisuuskeskus 2024a. Työyhteisö. Viitattu 2.6.2024. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/tyoyhteiso/>

Työturvallisuuskeskus 2024b. Psykososiaalinen kuormitus. Viitattu 21.8.2024. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoympariston-turvallisuus/tyokuormituksen-hallinta/psykososiaalinen-kuormitus/#psykkiset-ja-sosiaaliset>

Vanhempainliitto 2021a. Henkilökunnan kiire ja kuormitus näkyvät päiväkodissa olevien lasten perheille. Viitattu 26.8.2024. <https://vanhempainliitto.fi/2021/12/02/henkilokunnan-kiire-ja-kuormitus-nakyvat-paivakodissa-olevien-lasten-perheille/>

Vanhempainliitto 2021b. Varhaiskasvatusta koskevan ajankohtaiskyselyn raportti 2021. Viitattu 26.8.2024. [https://vanhempainliitto.fi/wp-content/uploads/2021/12/Vanhempainliitto\\_varhaiskasvatusta-koskevan-ajankohtaiskyselyn-raportti-2021.pdf](https://vanhempainliitto.fi/wp-content/uploads/2021/12/Vanhempainliitto_varhaiskasvatusta-koskevan-ajankohtaiskyselyn-raportti-2021.pdf)

Varhaiskasvatustilaki 540/2018. Viitattu 20.8.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540>

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022. Viitattu 20.8.2024. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman\\_perusteet\\_2022\\_0.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_0.pdf)

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä - Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.

Yle 2024. ”Tutkijan mukaan päiväkodin koko ei kerro mitään varhaiskasvatuksen laadusta - tämä asia hänestä on tärkein”. Viitattu 30.8.2024. <https://yle.fi/a/74-20070851>



## Kuviot

Kuvio 1: Työkavereiden tuki .....	23
Kuvio 2: Työntekijöiden yhteishenki .....	24
Kuvio 3: Vakituiset työntekijät .....	25
Kuvio 4: Johtajien tuki.....	26
Kuvio 5: Henkilökunnan työhyvinvoinnista huolehtiminen .....	26
Kuvio 6: Rauhallisten työskentelytilojen riittävyys .....	28
Kuvio 7: Ergonominen työskentely .....	28
Kuvio 8: Yhteisten tilojen melu ja levottomuus.....	29
Kuvio 9: Pienryhmätoiminnan toteutuminen .....	31
Kuvio 10: Rauhallisen leikin mahdollisuus.....	32
Kuvio 11:Ulkoilujen ja ruokailujen aikatauluttaminen .....	32
Kuvio 12: Tukevatko tilat oppimista ja kehittymistä? .....	33

## Kuvat

Kuva 1: Varhaiskasvatuksen pedagogisen toiminnan viitekehys (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022.) .....	8
Kuva 2: Varhaiskasvatuksen työntekijöiden kuormitus ja vaikuttamismahdollisuudet vuosina 2018, 2020 & 2022. (Keva 2023.) .....	16
Kuva 3: Henkilöstön kiireen ja kuormituksen näkyminen vanhemmille (Suomen Vanhempainliitto 2021b.) .....	18

## Liitteet

Liite 1: Kyselylomake .....	43
Liite 2: Saatekirje .....	50

## Liite 1: Kyselylomake

## Kyselylomake

1. Onko helppoa tehdä yhteistyötä muiden ryhmien kanssa?

- a) Kyllä
- b) Ei
- c) En osaa sanoa

Perustele vastauksesi

halutessasi \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. Koetko saavasi tarpeeksi apua/tukea johtajalta/johtajilta?

- a) Kyllä
- b) En
- c) En osaa sanoa

Perustele vastauksesi

halutessasi \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. Koetko saavasi tarpeeksi apua/tukea työkavereilta?

- a) Kyllä
- b) En
- c) En osaa sanoa

Perustele vastauksesi

halutessasi \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. Kuluuko johtajan/johtajien työaika liikaa hallinnollisiin asioihin?

- a) Kyllä
- b) Ei
- c) En osaa sanoa

Perustele vastauksesi

halutessasi \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

5. Huolehtiiko johtaja/johtajat mielestäsi riittävästi henkilökunnan hyvinvoinnista?

- a) Kyllä
- b) Ei
- c) En osaa sanoa

Perustele vastauksesi  
halutessasi \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6. Onko päiväkodissanne hyvä yhteishenki työntekijöiden välillä?

- a) Kyllä
- b) Ei
- c) En osaa sanoa

Perustele vastauksesi  
halutessasi \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

7. Onko työyhteisössä riittävästi vakituisia työntekijöitä?

- a) Kyllä
- b) Ei
- c) En osaa sanoa

Perustele vastauksesi  
halutessasi \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

8. Muuta mainittavaa/kehitettävää työyhteisötaidoissa.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

9. Onko työpaikallanne riittävät taukotilat henkilökunnalle?

- a) Kyllä
- b) Ei
- c) En osaa sanoa

Perustele vastauksesi  
halutessasi \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

10. Onko työpaikallanne riittävät wc tilat henkilökunnalle?

- a) Kyllä
- b) Ei
- c) En osaa sanoa

Perustele vastauksesi

halutessasi \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

11. Onko ryhmällesi tarpeeksi aikaa syödä lounas tai välipala vai joutuuko ruokailutilasta siirtyä nopeasti pois toisen ryhmän tieltä?

- a) Kyllä
- b) Ei
- c) En osaa sanoa

Perustele vastauksesi

halutessasi \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

12. Onko työpaikallasi tarpeeksi tilaa tehdä työtäsi (esim. rauhallisia tiloja, joissa pitää vasu keskusteluita tai muita kokouksia)?

- a) Kyllä
- b) Ei
- c) En osaa sanoa

Perustele vastauksesi

halutessasi \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

13. Mahdollistaako tilat ergonomisen työskentelyn?

- a.) Kyllä
- b.) Ei
- c.) En osaa sanoa

Perustele vastauksesi

halutessasi \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

14. Aiheuttavatko yhteiset tilat (esim. eteiset, ruokala, wc:t) meluhaittoja tai levottomuutta?

- a) Kyllä
- b) Ei
- c) En osaa sanoa

Perustele vastauksesi

halutessasi \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

15. Ehditkö pitää tauon työpäiväsi aikana?

- a) Kyllä
- b) En
- c) En osaa sanoa

Perustele vastauksesi

halutessasi \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

16. Onko työaikaanne suunniteltu mielestäsi järkevästi?

- a) Kyllä
- b) Ei
- c) En osaa sanoa

Perustele vastauksesi

halutessasi \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

17. Muuta mainittavaa/kehittävää työoloihin liittyen.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

18. Onko työyhteisössänne yhteinen toimintakulttuuri?

- a) Kyllä
- b) Ei
- c) En osaa sanoa

Perustele vastauksesi

halutessasi \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

19. Mahdollistavatko ryhmätilat sujuvan pienryhmätoiminnan toteutumisen?

- a) Kyllä
- b) Ei
- c) En osaa sanoa

Perustele vastauksesi  
halutessasi \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

20. Onko lapsilla mahdollisuus halutessaan rauhalliseen leikkiin ilman ympärillä olevaa melua?

- a) Kyllä
- b) Ei
- c) En osaa sanoa

Perustele vastauksesi  
halutessasi \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

21. Ovatko tilat innostavia lasten leikkiin ja tutkimiseen?

- a) Kyllä
- b) Ei
- c) En osaa sanoa

Perustele vastauksesi  
halutessasi \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

22. Onko ryhmätilat suunniteltu toimiviksi?

- a) Kyllä
- b) Ei
- c) En osaa sanoa

Perustele vastauksesi  
halutessasi \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

23. Aiheuttaako ulkoiluiden tai ruokailujen aikataulujen suunnittelemisen haasteita? (esim. Voivatko kaikki ulkoilla oman ryhmän aikataulujen mukaan vai pitääkö miettiä tarkat kellonajat ulkoilulle.)
- a) Kyllä
  - b) Ei
  - c) En osaa sanoa

Perustele vastauksesi  
halutessasi \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

24. Tukevatko tilat lasten oppimista ja kehittymistä?
- a) Kyllä
  - b) Ei
  - c) En osaa sanoa

Perustele vastauksesi  
halutessasi \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

25. Onko ryhmänne lepo- ja nukkumisympäristö mahdollista rauhoittaa vai kuuluuko huoneeseen toisen ryhmän äänet?
- a) Kyllä
  - b) Ei
  - c) En osaa sanoa

Perustele vastauksesi  
halutessasi \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

26. Onko lapsilla riittävästi tilaa ulkoilla pihalla?
- a) Kyllä
  - b) Ei
  - c) En osaa sanoa

Perustele vastauksesi  
halutessasi \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



27. Onko päiväkodin piha turvallinen kaikenikäisille lapsille?

- a) Kyllä
- b) Ei
- c) En osaa sanoa

Perustele vastauksesi  
halutessasi \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

28. Muuta mainittavaa/kehittävää pedagogiseen toimintaan liittyen.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

29. Muuta mainittavaa/kehittävää.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

KIITOS VASTAAMISESTA!

## Liite 2: Saatekirje

Ky

**TIEDOTE OPINNÄYTETYÖHÖN OSALLISTUVALLE****Opinnäytetyön nimi:** Iso päiväkotii– Uhka vai mahdollisuus?**Pyynnö osallistua opinnäytetyöhön**

Sinua pyydetään mukaan opinnäytetyöhön, jossa tarkoituksena on tutkia, miten iso päiväkoti vaikuttaa pedagogiikan ja työhyvinvoinnin toteutumiseen. Tavoitteena on saada tietoa siitä, mitä mieltä henkilöstö on suuresta päiväkodista ja miten edellä mainitut asiat toteutuvat henkilöstön näkökulmasta. Olemme arvioineet, että sovellut opinnäytetyön osallistujaksi, koska työskentelet päiväkodissa, johon tutkimus tehdään ja sinulla on alalle soveltuva koulutus. Tämä tiedote kuvaa opinnäytetyötä ja sinun osuuttasi siinä. Kysely toteutetaan anonyyminä kyselynä paperisella tai Google Forms sähköisellä lomakkeella osallistujan valinnan mukaan. Kyselyn vastausaika on 12.08.2024-30.08.2024.

**Vapaaehtoisuus**

Opinnäytetyöhön osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Vastaamalla kyselyyn annat luvan käyttää vastauksiasi opinnäytetyössä.

**Opinnäytetyön tuloksista tiedottaminen**

Opinnäytetyön on tarkoituksena valmistua marraskuussa 2024 ja on luettavissa sähköisesti Theseus-tietokannasta ([www.theseus.fi](http://www.theseus.fi)).

**Opinnäytetyön aineiston hävittäminen ja mahdollinen jatkokäyttö**

Aineistoa ei jatkokäytetä eikä sitä avata muiden käyttöön. Aineisto hävitetään 31.12.2024 mennessä.

**Lisätiedot**

Pyydän sinua tarvittaessa esittämään opinnäytetyöhön liittyviä kysymyksiä opinnäytetyön tekijälle /opinnäytetyön ohjaajalle.

**Opinnäytetyöntekijöiden ja ohjaajan yhteystiedot**

Opinnäytetyöntekijä

Opinnäytetyöntekijä

Nimi: Nadya Ijäs

Nimi: Mira Lahti

Puh.

Puh.

Sähköposti: [nadya.ijas@student.laurea.fi](mailto:nadya.ijas@student.laurea.fi)Sähköposti: [mira.lahti@student.laurea.fi](mailto:mira.lahti@student.laurea.fi)

Opinnäytetyöstä vastaa / opinnäytetyön ohjaaja

Nimi: Anne Eskelinen

Titteli: Lehtori

Korkeakoulu / yksikkö: Laurea Tikkurila

Puh. 09 8868 7375

Sähköposti: [anne.eskelinen@laurea.fi](mailto:anne.eskelinen@laurea.fi)