Emmi Leinonen

VOIMAVARAT TYÖSSÄJAKSAMISEN EDISTÄJÄNÄ

Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin varhaiskasvatustyössä

Varhaiskasvatustieteen
pro gradu -tutkielma
Kevätlukukausi 2011
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Leinonen, Emmi. 2011. VOIMAVARAT TYÖSSÄJAKSAMISEN EDISTÄJÄNÄ. Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin varhaiskasvatustyössä. Varhaiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto, Varhaiskasvatuksen yksikkö. 79 sivua + 1 liite.

Tämä laadullinen tutkimus käsittelee työhyvinvointia varhaiskasvatustyössä voimavarakeskeisestä, positiivisen psykologian näkökulmasta. Näin ollen tutkimuksen kohteena on se, mitkä tekijät auttavat jaksamaan päiväkotityössä. Näitä työssäjaksamista edistäviä tekijöitä nimitetään tässä tutkimuksessa voimavaroiksi. Tutkimuksen tarkoituksena on ollut selvittää, millaiset voimavarat tukevat ja edistävät kasvattajan työssäjaksamista varhaiskasvatustyössä. Lisäksi tutkimuksen tavoitteena on ollut selvittää, millaisiin asioihin työntekijän elämässä nämä voimavarat liittyvät. Tätä tutkimusongelmaa on lähestytty tutkimuksessa kahden näkökulman kautta: työn ja sen piirteiden sekä työntekijän persoonallisuuden näkökulmasta.

Tutkimuksen aineisto on kerätty haastattelemalla kolmen työtiimin työntekijöitä eli yhteensä yhtätoista päiväkodissa työskentelevää varhaiskasvattajaa. Haastateltavien joukossa on ollut sekä lastenhoitajan että lastentarhanopettajan tehtävissä työskenteleviä varhaiskasvatuksen ammattilaisia. Aineistonkeruumenetelmänä on käytetty puolistrukturoitua teemahaastattelua. Aineiston analyysi on toteutettu teorialähtöisen sisällönanalyysin periaattein.

Tutkimuksen tuloksista selviää, että varhaiskasvattajien työssäjaksamista edistävät voimavarat voidaan jakaa kolmeen luokkaan: henkilökohtaisen elämän voimavaroihin, työn voimavaroihin ja persoonallisuuden voimavarapiirteisiin. Tutkimuksen ennakkoasetelmasta poiketen tulokset osoittavat henkilökohtaisen elämän voimavarojen suuren vaikutuksen työhyvinvointiin. Tämä tutkimustulos on yhteneväinen aiempien tutkimustulosten kanssa, joiden mukaan työn ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittaminen vaikuttaa ihmisen hyvinvointiin ja sitä kautta myös työhyvinvointiin. Tutkimuksen tulosten mukaan työn voimavaroista työhyvinvoinnin edistämisen kannalta merkittävimmiksi osoittautuvat työn sosiaaliselle tasolle sijoittuvat voimavarat (mm. hyvä työilmapiiri, työkaverit ja toimiva tiimityöskentely) sekä työn tehtävätasolle sijoittuvat voimavarat (mm. lapset, positiivinen palaute ja työn mielekkyys). Persoonallisuuden voimavarapiirteistä merkittävin tutkimuksen tulosten mukaan on positiivisuus. Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että sekä työn voimavarat että persoonallisuuden voimavarat voivat osaltaan ennaltaehkäistä työntekijän uupumista työssään.

Avainsanat: Työhyvinvointi, työssäjaksaminen, voimavara, varhaiskasvatustyö, positiivinen psykologia

SISÄLLYS

1 JOHDANTO 5

2 TYÖHYVINVOINTI TUTKIMUKSEN KOHTEENA 8

2.1 Työhyvinvointi aiempien tutkimusten valossa 8

2.2 Työhyvinvoinnin portaat -malli työhyvinvoinnin kuvaajana 10

2.3 Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvoinnin tutkimukseen 12

2.3.1 Mitä positiivinen psykologia on? 12

2.3.2 Positiivisen psykologian merkitys työhyvinvoinnin tutkimuksessa 13

3 TYÖHYVINVOINTI VARHAISKASVATUSTYÖSSÄ 16

3.1 Varhaiskasvatustyö tutkimuksen kohteena 16

3.2 Päiväkodin työyhteisö ja moniammatilliset tiimit työn tekemisen kontekstina 19

3.3 Työhyvinvoinnin tutkimus varhaiskasvatuksen kentällä 21

4 VOIMAVARAT TYÖSSÄJAKSAMISEN EDISTÄJÄNÄ 25

5.1 Voimavarojen merkitys työelämässä 26

5.2 Työn voimavarat 27

5.2.1 Työn voimavarat JD-R-mallin mukaan 27

5.2.2 Työn voimavarojen vaikutus työhyvinvointiin 28

5.3 Persoonallisuuden voimavarapiirteet 30

5.3.1 Työhyvinvoinnin kokeminen ja persoonallisuus 30

5.3.2 Persoonallisuus voimavarana – persoonallisuuden voimavarapiirteet työssäjaksamisen edistäjänä 31

5.4 Työn voimavarojen yhteys persoonallisuuden voimavarapiirteisiin 33

6 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA -ONGELMAT 35

7 TUTKIMUSMENETELMÄT 37

7.1 Tutkimuksen aineistonkeruun toteuttaminen ja aineiston kuvailu 37

7.2 Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä 38

7.3 Tutkimuksen eettisyys 40

7.4 Aineiston analyysi 41

8 TULOKSET 44

8.1 Jaksaminen varhaiskasvatustyössä haastattelujen valossa 44

8.2 Työssäjaksamista tukevat tekijät 46

8.2.1 Omaan elämään liittyvät, työssäjaksamista tukevat tekijät 46

8.2.2 Työhön tai sen piirteisiin liittyvät työssäjaksamista tukevat tekijät. 51

8.2.3 Työssäjaksamista tukevat persoonallisuuden voimavaratekijät 61

9 POHDINTA 69

9.1. Tulosten koonti ja tarkastelu 69

9.2 Tutkimuksen luotettavuus 72

9.3 Tutkimuksen merkittävyys ja jatkotutkimusmahdollisuudet 74

LÄHTEET 76

LIITE 1: Teemahaastattelun runko 80

1 JOHDANTO

Pro gradu -tutkielmassani tarkastelen työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen liittyviä kysymyksiä varhaiskasvatustyön kontekstissa. Tutkin työssäjaksamista varhaiskasvatustyössä ns. voimavarakeskeisestä näkökulmasta, sillä mielenkiintoni kohteena on se, mitkä tekijät auttavat jaksamaan varhaiskasvatustyössä. Tutkimusaiheeni valintaan vaikutti vahvasti se, että itse olen työelämää aloittava lastentarhanopettaja. Vasta vuoden varhaiskasvatustyötä päiväkodissa tehneenä olen saanut jo kokea varhaiskasvatustyön uuvuttavuuden ja toisaalta taas työn voimaannuttavan luonteen. Koen, että työhyvinvointinsa edistämisen kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että työntekijä kykenee löytämään itsestään, työstään tai siihen liittyvistä piirteistä työssäjaksamistaan tukevia piirteitä.

Työhyvinvointia ja työssä jaksamista on tutkittu laajalti, mutta kuten Schaufeli ja Bakker (2004, 293) artikkelissaan osoittavat, näkökulma on usein keskittynyt ns. negatiivisiin tekijöihin, kuten esimerkiksi työstressiin ja -uupumukseen. Tällöin näkökulma on ollut hyvin negatiivissävytteinen, sillä yksilön hyvinvointia on tarkasteltu yksinomaan ongelma- ja sairauskeskeisestä viitekehyksestä käsin. Suuri osa työhyvinvointia ja terveyttä työssä kuvaavista tutkimuksista onkin itse asiassa

tutkimuksia pahoinvoinnista ja sairauksista, kuten Hakanen (2004, 27) tutkimuksessaan toteaa.

Tutkimuksessani lähestyn aihetta uudenlaisesta yksilön voimavaroja korostavasta positiivisen psykologian näkökulmasta. Mielenkiintoni kohteena ovat erityisesti työssäjaksamisen keinot eli ne tekijät, jotka auttavat jaksamaan ja tukevat työntekijän työssään. Näitä työhyvinvointia ja työssäjaksamista tukevia tekijöitä kuvaan työntekijän voimavaroina. Pro gradu -tutkielmassani keskityn tutkimaan kahdenlaisia työhyvinvointia ja työssäjaksamista tukevia voimavaroja: työhön tai sen piirteisiin liittyviä voimavaroja sekä työntekijän persoonaan liittyviä voimavaroja.

Työn piirteiden vaikutusta työntekijän hyvinvointiin on tutkittu laajalti, kuten Bakker ja Demerouti (2007, 309) artikkelissaan osoittavat. Näiden piirteiden yhteyttä hyvinvointiin on tutkittu erityisesti työn vaatimusten ja työn voimavarojen kautta. Työn voimavarojen ja työhyvinvoinnin yhteyttä voidaan hahmottaa esimerkiksi JD-R-mallin (Job Demand Resources model) avulla. JD-R-mallin mukaan työn voimavaroilla tarkoitetaan niitä fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisatorisia työn ulottuvuuksia, jotka auttavat työntekijää selviämään työn vaatimuksista sekä edistävät työntekijän oppimista ja ammatissa kehittymistä. (Bakker & Demerouti 2007, 312.)

Työhyvinvoinnin kokeminen on hyvin yksilöllistä. Esimerkiksi samassa työpaikassa samoja työtehtäviä suorittavilla työntekijöillä voi olla hyvinkin erilaisia kokemuksia omasta työssäjaksamisestaan. Tämän vuoksi myös työhyvinvoinnin tutkimuksessa on tärkeää huomioida, miten ihmisen persoonallisuus vaikuttaa työssäjaksamiseen. Persoonallisuuden piirteitä tutkittaessa on todettu erityisesti kolmen persoonallisuuden piirteen: itsearvostuksen, elämänhallinnan ja optimismin olevan yhteydessä fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Näiden piirteiden on todettu toimivan yksilön terveyttä ja hyvinvointia suojaavina tekijöinä stressitekijöiden haitallisia vaikutuksia vastaan. (ks. esim. Mäkikangas 2007, 22.) Tutkimuksessani nimitän näitä työhyvinvointia edistäviä persoonallisuuden piirteitä persoonallisuuden voimavarapiirteiksi.

Tutkimukseni tarkoituksena on etsiä vastauksia siihen, mitkä tekijät varhaiskasvatustyössä edistävät työntekijän työssäjaksamista. Tätä tutkimusongelmaa avaan kahden erilaisen näkökulman kautta: työn ja sen piirteiden näkökulmasta sekä työntekijän persoonallisuuden näkökulmasta. Näin ollen tutkin sitä, mikä työssä tai sen piirteissä on sellaista, joka tukee työntekijän työhyvinvointia ja työssäjaksamista. Tarkoituksenani on selvittää myös, mitkä työntekijän persoonallisuuden piirteet tukevat ja edistävät työhyvinvointia ja työssäjaksamista varhaiskasvatustyössä.

2 TYÖHYVINVOINTI TUTKIMUKSEN KOHTEENA

2.1 Työhyvinvointi aiempien tutkimusten valossa

Sosiaali- ja terveysministeriön (2005, 59–60) selvityksen mukaan suomalaisen työhyvinvointitutkimuksen painopiste oli vuoteen 2005 mennessä laajentunut perinteisestä fyysisten olosuhteiden ja terveysriskien ja -vaarojen tutkimuksesta henkisen kuormittuneisuuden, työyhteisön sosiaalisen toimivuuden, ympäristön tuottavuuden ja yksilöiden jaksamisen sekä työssäselviytymisen alueille. Selvityksen mukaan tämä suuntaus on seurausta työelämän voimakkaista muutoksista, jotka ovat edellyttäneet enemmän verkottumista, yhteistoimintaa, töiden vaativuuden kasvamista ja monipuolistumista sekä laajempaa työn globalisoitumista.

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksessä työhyvinvointi määritellään työssäkäyvän yksilön selviytymisenä työtehtävistään. Tähän vaikuttavat työntekijän fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kunto, työyhteisön toimivuus sekä työympäristön eri tekijät. Näihin tekijöihin luetaan kuuluvaksi mahdollisia välillisiä ja välittömiä henkisiä terveysriskejä, fyysisiä, henkisiä ja sosiaalisia kuormitustekijöitä sekä työ- ja toimintakykyyn ja hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Raportissa todetaan työhyvinvointiin vaikuttavan näiden lisäksi myös työsuhteeseen, palkkaukseen ja

työsopimustoimintaan liittyvät asiat sekä työntekijän yksityis- ja perhe-elämä, taloudellinen tilanne, elämänmuutokset ja muut ympäristön tapahtumat. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 17)

Marjala (2009) lähestyi työhyvinvoinnin käsitettä väitöskirjatutkimuksessaan narratiivisesta näkökulmasta. Tutkimuksen tarkoituksena oli kasvattaa ymmärrystä ja tietoa työhyvinvoinnista yksilöllisesti koettuna ja kerrottuna ilmiönä. Tulosten perusteella voidaan todeta, että työhyvinvoinnin tilan muodostavat jatkuvasti liikkeessä olevat tajunnalliset, situationaaliset ja keholliset tekijät. Tutkimuksessa yhteisesti kerrotut työhyvinvoinnin ilmiön muodostavat tekijät olivat työsitoutuneisuus, kokonaiselämän hyvinvointi, vastuullisuus itsestä, dialoginen yhteisöllisyys, koettu työn haasteellisuus, yksilöllinen ja arvostava esimiestyö, ilon ja onnistumisen kokemukset työssä, tunne arvostettavan työn tekemisestä, osaaminen asiakastyössä sekä yksilöllisten tarpeiden huomiointi työnkuvassa. Näin ollen Marjalan tutkimuksen tulokset osoittivat, että työhyvinvointi koettiin hyvin yksilöllisenä ja kokonaisvaltaisena hyvinvoinnin tilana. (Marjala 2009, 27, 159.)

Myös Mamia (2009, 21, 23) näkee työhyvinvoinnin moniulotteisena ja monitasoisena ilmiönä, jonka tutkimuksessa on huomioitava sekä subjektiivinen hyvinvointikokemus että hyvinvoinnin objektiiviset tekijät. Työhyvinvointi on Mamian mukaan käsitteenä kuitenkin sikäli ongelmallinen, että se erottaa palkkatyön muusta elämästä. Työ on olennainen osa ihmisen elämää, joten sitä ei voida erottaa irralliseksi muusta elämästä. Työ vaikuttaa vapaa-aikaan ja vapaa-aika työhön, samoin kuin työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseenkin. Samaa mieltä on myös Rauramo (2008, 21), jonka mukaan työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin. Onnistunut arjen hallinta auttaa työntekijöitä jaksamaan myös työssään paremmin.

2.2 Työhyvinvoinnin portaat - malli työhyvinvoinnin kuvaajana

Rauramo (2008) loi tutkimuksessaan uudenlaisen, inhimillisen lähestymistavan työhyvinvointiin esittelemällä Työhyvinvoinnin portaat -mallin. Työhyvinvoinnin portaat -mallissa on kyse ihmisen perustarpeista suhteessa työhön sekä näiden tarpeiden vaikutuksesta motivaatioon. Perustarpeet ovat hierarkkisessa asemassa suhteessa toisiinsa, joten tarvehierarkian korkein porras on mahdollista saavuttaa vain, mikäli alempien portaiden tarpeet ovat riittävän hyvin tyydytetty. Työhyvinvoinnin portaat

-malli perustuu Maslowin motivaatioteoriaan ja se on luotu hyödyntämällä jo olemassa olevia TYKY- ja työhyvinvointimalleja yhdistäen niiden sisältöjä Maslowin tarvehierarkian mukaisesti. (Rauramo 2008, 34.) Mallin tavoite on hyvin samansuuntainen kuin omankin tutkimukseni tavoite: löytää työhyvinvoinnin taustalla olevia keskeisiä tekijöitä. Tämän vuoksi tarkastelenkin seuraavaksi Työhyvinvoinnin portaat -mallia lähemmin, sillä se antaa suuntaa myös omalle tutkimukselleni.

Työhyvinvoinnin portaiden ensimmäisellä askelmalla ovat työntekijän psykofysiologiset perustarpeet. Rauramon (2008, 35, 37–39) mukaan nämä tarpeet täyttyvät, kun työ on ns. tekijänsä mittaista ja mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan. Tällöin työ vastaa työntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia mahdollisimman hyvin ja tarjoaa juuri sopivan fyysisen, psykososiaalisen ja kognitiivisen kuormituksen. Kuormituksen ollessa sopivaa työntekijä pystyy palautumaan rasituksesta työpäivän aikana tai sen jälkeen ja viettämään myös täysipainoista virikkeellistä vapaa-aikaa. Sopivan kuormituksen lisäksi psykofysiologisiin perustarpeisiin kuuluu riittävä ja laadukas ravinto ja liikunta sekä sairauksien ehkäisy ja hoito.

Toisena askelmana Työhyvinvoinnin portailla on turvallisuuden tarve. Turvallisuuden tarpeen täyttyessä Rauramon (2008, 85, 35) mukaan työ mahdollistaa työntekijän riittävän toimeentulon, fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin sekä osaamisen ylläpidon. Turvallisuuden edellytyksinä ovat turvallinen työympäristö ja toimintatavat, pysyvä työsuhde sekä oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen työyhteisö. Rauramon (2008, 88)

mukaan nopeasti tapahtuvat muutokset sekä muutosten liiallisuus luovat turvattomuutta työntekijöissä. Muutokset koetaan usein negatiivisiksi, sillä muutos on aina uuden luomista, epäjatkuvuutta, tuttujen suhteiden ja järjestelmien tuhoutumista, ikään kuin hyppy tuntemattomaan. Turvallisuuden tarpeen täyttymisen kannalta olisikin hyvä vähentää ns. turhia, toistuvia ja liian nopeita muutoksia sekä isojen muutosten kohdalla suunnitella huolella muutoksen tekeminen sekä pohtia sen vaikutuksia ihmisten hyvinvointiin työpaikalla.

Kolmannella askelmalla Työhyvinvoinnin portailla on liittymisen tarve. Tämän tarpeen taustalla on ihmisen luontainen tarve kuulua yhteisöön ja kokea yhteisöllisyyttä. Liittymisen tarpeen tyydyttymisen kannalta on tärkeää panostaa työpaikan yhteishenkeen ja hyvään työilmapiiriin sekä huolehtia tuloksesta ja henkilöstöstä. Rauramon (2008, 123) mukaan ihminen on tunteva, kokonaisvaltainen, psykofyysinen olento, jonka vuoksi ihmissuhteet työssä ovat oleellinen osa työmotivaatiota, työn tuloksellisuutta sekä työhyvinvointia.

Neljänneksi askelmaksi Rauramo (2008, 143) on nimennyt arvostuksen tarpeen. Rauramon mukaan arvostuksen saaminen on perusedellytys itsetunnon kehittymiselle ja säilymiselle. Arvostuksen tarpeen täyttymisen edellytyksinä ovat työpaikan eettisesti kestävät arvot, hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva missio, visio ja strategia, oikeudenmukainen palkka, palkitseminen ja palaute sekä toiminnan arviointi ja kehittäminen. Yksinkertaisimmillaan arvostuksen tarve työpaikalla täyttyy, kun jokaisen työntekijän ponnistelut ja työpanos otetaan huomioon ja jokaista kohdellaan arvostavasti.

Työhyvinvoinnin portaiden viimeisellä ja korkeimmalla askelmalla on itsensä toteuttamisen tarve. Tämän tarpeen tyydyttävä työ tarjoaa oppimiskokemuksia, oivaltamisen iloa ja mahdollisuuden omien edellytysten ja luovuuden täysipainoiseen hyödyntämiseen (Rauramo 2008, 35). Työ, joka vastaa yksilön henkilökohtaisia ominaisuuksia ja on sopivan haastavaa, mahdollistaa työntekijän jatkuvan kehittymisen

ja oppimisen sekä tarjoaa oivalluksen, onnistumisen ja aikaansaamisen tunteita. Tämä taas puolestaan vaikuttaa työntekijän työmotivaatioon ja työhyvinvointiin positiivisella tavalla.

2.3 Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvoinnin tutkimukseen

2.3.1 Mitä positiivinen psykologia on?

Sheldon ja King (2001, 216–217) määrittelevät positiivisen psykologian ihmisen vahvuuksien ja hyveiden tieteelliseksi tutkimukseksi. Se on syntynyt vastalauseena perinteisen psykologisen ihmistutkimuksen diagnoosi- ja ongelmakeskeisyydelle, jolloin myös kuva tutkittavasta on ollut hyvin negatiivissävytteinen. Terveiden, normaalisti toimivien ihmisten hyvinvointia ei ole kuitenkaan järkevää kuvata tai arvioida puhtaasti negatiivisesta ja ongelmakeskeisestä viitekehyksestä käsin. Positiivinen psykologia on uudenlainen lähestymistapa ihmisen ja psykologian tutkimukseen, sillä tutkimuksen painopisteessä ovat ihmisen positiiviset ominaisuudet, voimavarat ja valmiudet. Voidaankin sanoa, että positiivisen psykologian näkökulmassa perinteinen ”negatiivinen” asetelma on käännetty ylösalaisin. Näin ollen positiivisen psykologian näkökulmasta työuupumusta voidaan kuvata työtyytyväisyyden eroosiona, kuten Schaufeli, Salanova, González-Romá ja Bakker (2002, 71) osuvasti artikkelissaan toteavat.

Positiivisen psykologian tavoitteena on saada aikaan suunnanmuutos psykologisessa tutkimuksessa, jonka seurauksena tutkimuksen painopiste siirtyisi negatiivisten asioiden parantamisesta elämän positiivisten asioiden eli voimavarojen löytämiseen ja rakentamiseen. Seligman ja Csikszentmihailyi (2000, 5) jaottelevat näihin henkilökohtaisiin voimavaroihin kuuluvaksi kolmenlaisia voimavaroja kolmenlaisella tasolla: subjektiivisella, yksilön sekä ryhmän tasolla. Subjektiivisella tasolla voimavaroilla tarkoitetaan positiivisia subjektiivisia kokemuksia, esimerkiksi hyvinvointi, tyytyväisyys ja onnellisuus. Yksilön tasolla voimavarat ovat yksilön positiivisia persoonallisuuden piirteitä, kuten esimerkiksi pitkäjänteisyys, rohkeus,

viisaus tai hyvät sosiaaliset taidot. Ryhmän tasolla voimavarat viittaavat niihin ryhmässä ilmeneviin hyveisiin tai instituutioihin, jotka tuovat yksilöitä kohti parempaa yhteisöllisyyttä. Näitä yhteisöön liittyviä voimavaroja ovat esimerkiksi vastuullisuus, epäitsekkyys, kohtuullisuus, suvaitsevaisuus ja hyvä työmoraali.

2.3.2 Positiivisen psykologian merkitys työhyvinvoinnin tutkimuksessa

Psykologisen tutkimuksen tavoin myös työhyvinvoinnin tutkimuksessa on painottunut ns. patogeeninen näkökulma eli hyvinvoinnin asemasta pahoinvoinnin tarkastelulla on ollut keskeinen rooli. Työhyvinvointia onkin hahmotettu stressin ja uupumuksen näkökulmista, jolloin hyvinvoinniksi on tulkittu näiden oireiden puuttuminen. (Kinnunen & Feldt 2005a, 13.) Suurin osa ihmisistä kuitenkin voi ja selviytyy työelämässä ilman suurempia ongelmia. Tämän vuoksi hyvinvointia ei ole järkevää, eikä tarkoituksenmukaista kuvata yksinomaan sairauskeskeisestä viitekehyksestä. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 56.)

Työhyvinvoinnin tutkiminen pelkästään negatiivisesta näkökulmasta antaa hyvin yksipuolisen kuvan työn vaikutuksista hyvinvointiin, kuten myös Turner, Barling ja Zacharatos (2002, 715) toteavat. Jos työtä ja työn tekemistä tutkitaan vain yhdenlaisesta näkökulmasta, ei kokonaisnäkemys työstä, sen merkityksistä ja vaikutuksista ihmisen hyvinvointiin ole kovin kattava. Tämän vuoksi positiivisen psykologian näkökulma on työhyvinvointitutkimuksen kannalta erityisen merkittävä. Negatiivissävytteisen tutkimuksen tilalle tarvitaan enemmän ihmisen hyvinvoinnin, terveyden ja niitä ennakoivien tekijöiden tutkimusta, jota positiivisen psykologian näkökulma parhaimmillaan edustaa.

Vaikka valtaosa työhyvinvointiin liittyvästä tutkimuksesta on näkökulmaltaan negatiivissävytteistä, ei kuitenkaan kaikki alalla tehty tutkimus ole negatiivisesti suuntautunutta. Suoraan myönteistäkin työhyvinvointia on tutkittu jonkin verran, kuten Hakanen (2002, 43) artikkelissaan toteaa. Positiivisessa lähestymistavassa työhyvinvointia on lähestytty usein työtyytyväisyyttä tarkastelemalla ja mittaamalla.

Mäkikankaan, Feldtin ja Kinnusen (2005, 59–60) mukaan työtyytyväisyydellä kuvataan sitä, missä määrin työntekijät pitävät tai eivät pidä työstään eli se kuvaa siis työntekijän kokonaisvaltaista tunnetta työstään. Se on yksi vanhimmista ja eniten tutkituimmista aiheista ja ehkä juuri siksi sitä onkin tutkittu hyvin monista eri näkökulmista, esimerkiksi suhteessa persoonallisuuteen (esim. Judge, Heller & Mount 2002).

Mäkikankaan, Feldtin ja Kinnusen (2005, 63) mukaan myös työsitoutuneisuus on yksi vanhimpia myönteisten työasenteiden kuvaajia. Työsitoutuneisuudella tarkoitetaan yksilön samaistumista työhönsä, jolloin työrooli on osa yksilön minäkäsitystä ja elämää. Vaikka työtyytyväisyys ja työsitoutuneisuus ovatkin vakiinnuttaneet paikkansa työhyvinvointitutkimuksen kentällä, ne eivät kuitenkaan viime kädessä kuvasta työhyvinvointia, vaan myönteisiä työasenteita (Mäkikangas ym. 2005, 73). Työhyvinvointia kuvaavampi käsite syntyi Hakasen (2002) tutkimuksessa, jossa hän esitteli uuden käsitteen työhyvinvoinnin tutkimukseen ja myönteisempään kuvaamiseen. Työn imun mukaan olennaista työhyvinvoinnin kokemisessa ovat kokemukset vireydestä, työhön syventymisestä ja sitoutumisesta työhön (Mäkikangas ym. 2005, 73).

Työn imu on yhteydessä työsitoutuneisuuteen, mutta pohjimmiltaan se koostuu tarmokkuudesta, omistautumisesta ja työhön uppoutumisesta (Hakanen 2002, 42). Rauramo (2008) on tutkimuksessaan avannut työn imun käsitettä kuvaamalla näitä kolmea työn imun osatekijää. Rauramon (2008, 17) mukaan tarmokkuus näyttäytyy työntekijän kokemuksena energisyydestä sekä sinnikkyytenä ja haluna panostaa työhön, vaikka työssä onnistuminen olisikin välillä ponnistelujen takana. Työlle omistautuminen puolestaan tarkoittaa sitä, että työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi ja sitä kautta myös kokee työssään innostusta, inspiraatiota, ylpeyttä ja haasteellisuutta. Työhön uppoutumisen seurauksena aika työtä tehdessä kuluu kuin huomaamatta ja irrottautuminen siitä voi työntekijästä tuntua vaikealta. Työhön uppoutumista kuvaakin parhaiten syvän keskittyneisyyden tila, paneutuneisuus työhön ja näistä koettu nautinto. Työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen kannalta työn imun kokeminen erityisen tärkeää. Työn imu kannattelee kuormituksessakin, jos työ on työntekijälle mielekästä ja häntä arvostetaan ja tuetaan.

Omassa tutkimuksessani positiivisen psykologian näkökulma korostuu, sillä tarkasteluni kohteena ovat työntekijöiden työssä jaksamista edistävät tekijät eli työntekijöiden voimavarat. Tällöin myös tutkimukseni näkökulma painottuu hyvinvoinnin ja sen edistämisen tarkastelulle, jolloin sitä voidaan kutsua positiivisen psykologian näkökulmaksi. Valitsin positiivisen psykologian tutkimukseni näkökulmaksi kahdesta syystä. Ensimmäinen syy valintaani oli näkökulman tuoreus. Kuten edellä totesin, aiempi tutkimus on vahvasti keskittynyt työuupumuksen ja -stressin tutkimiseen, jolloin päähuomio on ollut työn negatiivisissa puolissa. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltaista ymmärtämistä varten tarvitaan myös toisenlaista, hyvinvointia edistävää tutkimusta.

Työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen kannalta on tärkeää löytää työstään tai itsestään työntekijänä positiivisia asioita, voimavaroja, jotka auttavat jaksamaan työssä. Tämä on toinen syy sille, miksi valitsin positiivisen psykologian näkökulman tutkimukseeni. Positiivisten asioiden eli voimavarojen löytäminen ja rakentaminen on mielestäni ratkaisevaa työntekijän työssäjaksamisen kannalta, sillä näihin voimavaroihin tukeutuminen auttaa myös torjumaan työn negatiivisia vaikutuksia, kuten työuupumusta.

3 TYÖHYVINVOINTI VARHAISKASVATUSTYÖSSÄ

3.1 Varhaiskasvatustyö tutkimuksen kohteena

Tässä tutkimuksessa tarkastelen työhyvinvointia erityisesti päiväkodin kasvatushenkilöstön eli lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien näkökulmasta. Lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien toimenkuvia ja työtehtävien eroa voidaan hahmottaa esimerkiksi Hujalan ja Puroilan (1998) tutkimuksen tulosten avulla. Tutkimuksessa lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien kuvaamat työtehtävät olivat miltei yhtenevät, mutta työtehtävien painottuminen ammattiryhmien työnkuvissa olivat selkeästi erilaiset. Lastentarhanopettajien työkuvassa painottuivat eniten kasvatukselliset ja opetukselliset tehtävät, kuten esimerkiksi lapsiryhmälle suunnattujen toimintatuokioiden suunnittelu ja toteuttaminen. Lastenhoitajien toimenkuvassa taas työtehtävistä merkittävä osa, miltei puolet, painottuivat lasten fyysiseen kehitykseen, terveyteen ja perushoidosta huolehtimiseen. (Hujala & Puroila 1998, 297, 302–304.)

Tutkimukseni rajautuu tämän päivän varhaiskasvatustyöhön ja erityisesti päiväkotiin työympäristönä. Varhaiskasvatustyö nojaa vahvasti teoreettiseen tietämykseen lapsen kasvusta, kehityksestä ja oppimisesta sekä ympäröivästä yhteiskunnasta. Tätä kutsutaan teoreettisesti hallituksi varhaiskasvatustyöksi, jossa yhdistyvät kasvatus, tutkimus ja oman työn jatkuva kehittäminen. Työntekijän ammatillisen osaamisen lisäksi teoreettisesti hallitussa varhaiskasvatustyössä olennaista on vanhempien asiantuntijuuden arvostaminen: jokainen vanhempi on oman lapsensa asiantuntija. (Hujala, Puroila, Parrila-Haapakoski & Nivala 1998, 113.)

Koivunen (2009) tiivistää päivähoidon perustehtävän kolmeen kohtaan: hoitoon, kasvatukseen ja opetukseen. Näitä kolmea kohtaa voidaankin kuvata päivähoidon ydintehtäviksi. Koska päivähoidon toiminnassa kaikki kolme osa-aluetta: sekä hoito, kasvatus että opetus, voivat olla läsnä samaan aikaan, niiden välille on vaikea vetää rajaa. Perustehtävän tarkastelu laajemmalla tasolla tuo mukaan näiden ydintehtävien lisäksi myös vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön eli kasvatuskumppanuuden, verkostotyön sekä päivähoidon roolin lastensuojelun tukitoimena. Koivusen mukaan perustehtävien välille on vaikea vetää selkeää rajaa, sillä ne kaikki liittyvät jollain tavalla toisiinsa eri yksiköissä ja lapsen ja perheen tilanteiden mukaan vaihdellen. Kasvattajan työn onnistumisen sekä työssäjaksamisen kannalta tärkeää on perustehtävän hahmottaminen, sen toteutumisen jatkuva arviointi sekä omien rajojen asettaminen perustehtävän sisälle. Tällöin kasvattajan ei tarvitse tehdä töitä, jotka kuuluvat selkeästi esimerkiksi sosiaalityöntekijälle tai perheneuvolan työntekijälle, vaan hän voi keskittyä toteuttamaan omaa perustehtäväänsä. (Koivunen 2009, 11–17.)

Puroila (2002) mainitsee väitöskirjatutkimuksessaan kolme rajaavaa tekijää tutkimukselle, joka keskittyy tarkastelemaan päiväkodeissa tehtävää varhaiskasvatustyötä. Näistä ensimmäinen tutkimusta rajaava tekijä on tutkimuksen paikantaminen varhaiskasvatuksen alueelle, jolloin keskitytään tutkimaan lasten varhaisimpiin vuosiin liittyviä kasvun ja kasvatuksen kysymyksiä. (Puroila 2002, 13.)

Toisena rajaavana tekijänä on varhaiskasvatustyön käsitteellistäminen ansiotyöksi, jolloin kohde on varhaiskasvatuksen työntekijöissä. Tätä ulottuvuutta Puroila kuvaa tutkimuksessaan yksilöllisten, yhteisöllisten ja yhteiskunnallisten jännitteiden kenttänä. Yksilölliseen aspektiin kuuluu työntekijän oma persoonallisuus, identiteetti ja intressit, jotka vaikuttavat hänen työhönsä. Toisaalta yksittäisen työntekijän työhön vaikuttaa myös lasten, vanhempien sekä muun työyhteisön toiveet ja odotukset, eli yhteisöllinen aspekti. Yhteiskunnallinen aspekti tarkoittaa sitä, että varhaiskasvatustyö on yhteiskunnallisesti säänneltyä ja resursoitua toimintaa, joka luo työnteolle odotuksia, puitteita ja rajoitteita. (Puroila 2002, 13.) Esimerkiksi Suomen laissa päivähoitoa määrittävät useat lait ja säädökset, jotka vaikuttavat jokapäiväiseen varhaiskasvatustyöhön (ks. esim. Laki lasten päivähoidosta 19.1.1973/36.)

Kolmantena tutkimuskohdetta rajaavana tekijänä on tutkimuskohteen sijoittuminen päiväkotikontekstiin. Tällöin varhaiskasvatustyön tarkastelussa on otettava huomioon päiväkodin instituutioon liittyviä asioita, kuten esimerkiksi moniammatillisuus työyhteisössä, vallitseva työkulttuuri sekä työyhteisöön ja johtajuuteen liittyvät seikat. (Puroila 2002, 13).

Puroilan (2002) väitöskirjatutkimuksen mukaan varhaiskasvattajat tulkitsevat työtään viiden erilaisen kehyksen kautta. Esittelen seuraavaksi nämä viisi varhaiskasvatustyön ulottuvuutta, sillä ne antavat omalle tutkimukselleni suuntaa siitä, millaista tämän päivän varhaiskasvatustyö on ja millaisena varhaiskasvattajat itse sen kokevat. *Opetuksellisen kehyksen* puitteissa varhaiskasvatustyö määrittyy oppimisen ja kehityksen tukemisena ja edistämisenä. Varhaiskasvattajan työn *hoivakehyksessä* korostuu hyvinvoinnin luominen ja ylläpitäminen sekä perustarpeiden tyydyttäminen. *Hallinnan kehys* liittyy kasvattajan ammatilliseen vastuuseen ja tarkoittaa päiväkotiarjessa ilmenevän kaaoksen karttamista ja järjestyksen ylläpitoa. Työn *käytännölliseen kehykseen* kuuluu päiväkotiarjen; ihmisten, ajan sekä fyysisen ympäristön organisoiminen eli toisin sanoen arjen sujuvuudesta huolehtiminen. Viimeisimpänä työtä määrittävänä kehyksenä on *persoonallinen kehys*, joka sananmukaisesti liittyy kasvattajan omaan persoonaan. Esimerkiksi työntekijän

elämänhistoria, oma vanhemmuus, ammattihistoria tai akuutti elämäntilanne saattavat joissain tilanteissa määrittää varhaiskasvatustyötä. (Puroila 2002, 62–138.)

3.2 Päiväkodin työyhteisö ja moniammatilliset tiimit työn tekemisen kontekstina

Päiväkoti on moniammatillinen työyhteisö, jossa koulutustaustoiltaan erilaiset työntekijät työskentelevät yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Moniammatillisuuden lisäksi päiväkodille on tyypillistä vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön perustuva toiminta. Nummenmaa, Karila, Joensuu ja Rönnholm (2007, 22) kuvaavat päiväkotia kasvattajien eli ammattilaisten muodostamaksi yhteisöksi. Päiväkodin työyhteisön dynamiikan ja toiminnan ymmärtämiseksi tarkastelen seuraavaksi lähemmin yhteisön käsitettä sekä yhteisölle tyypillisiä tunnusmerkkejä peilaten niitä päiväkodin yhteisöön.

Nummenmaan ym. (2007, 23) mukaan yhteisölle tyypillistä on yhteenkuuluvuuden tunne eli eräänlainen me-henki, joka voidaan ymmärtää yhteisön jäsenten välisenä tunnesiteenä. Yhteenkuuluvuuden tunteeseen sisältyy monia sosiaalisen toiminnan ulottuvuuksia, kuten esimerkiksi yksilön tarve kuulua ja tulla hyväksytyksi yhteisöön sekä sitoutuminen yhteiseen toimintaan ja arvoihin. Yhteenkuuluvuuden tunne ja hyvä me-henki vaikuttaa vahvasti yhteisön toimintaan ja sitä kautta myös työpaikan työilmapiiriin. Paasivaaran ja Nikkilän mukaan (2010, 8–9) hyvä työilmapiiri näkyy työtä tehdessä työnilona, hyvänä mielenä ja innostuksena. Vaatimusten kohtuullisuus, myönteinen vuorovaikutus työyhteisön sisällä sekä selviytymiskeinojen riittävyys johtavat tyytyväisyyteen. Jos työpaikan ihmissuhteet toimivat ja jokainen työntekijä saa vaikuttaa yhteiseen työelämän kehittämiseen, työyhteisössä yleensä voidaan hyvin.

Yhteisöllä on yhteisiä tavoitteita ja päämääriä, jotka ilmenevät yhteisinä arvoina ja kiinnostuksen kohteina (Nummenmaa, ym. 2007, 24). Esimerkiksi päiväkodissa yhteisenä tavoitteena on perustehtävän toteutuminen eli lasten hoito, kasvatus ja opetus. Tällöin tärkeimpänä työtä ohjaavana tekijänä ovat kasvatuksen arvot, jotka muodostavat

työn ytimen ja perustan ja näin ollen ohjaavat jokapäiväistä varhaiskasvatustyötä. Päiväkodin voidaan sanoa toimivan kasvatuksellisena kenttänä, joka on syntynyt yhteisön yhteisesti neuvottelemasta ja jatkamasta perustehtävän tulkinnasta ja siihen sitoutumisesta, työtä ohjaavasta arvoperustasta sekä kasvatuksen tavoitteista ja vuorovaikutuskäytännöistä. (Nummenmaa, ym. 2007, 22)

Yhteisön olemukseen kuuluu vahvasti myös yhdessä tekeminen ja sosiaalinen vuorovaikutus. Esimerkiksi päiväkodeissa työskennellään moniammatillisissa työtiimeissä, joissa toimintaa suunnitellaan, arvioidaan ja toteutetaan yhdessä. Yhteisön jäsenet ovat sitoutuneita yhteisöön ja panostavat voimavarojaan yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Sosiaalinen vuorovaikutus ilmenee yhteisenä toimintana, sosiaalisena tukena sekä yhteisenä kokemusten ja tiedon jakamisena. Tällöin yksilöllinen ja yhteisesti jaettu ymmärrys lisääntyvät ja ryhmän erilaisuus nähdään voimavarana (Nummenmaa ym. 2007, 24.) Esimerkiksi päiväkodissa moniammatillisen työyhteisön jäsenet ovat koulutustaustoiltaan erilaisia, joka voidaan siis nähdä näin ollen myös voimavarana. Nummenmaan ym. (2007, 39) mukaan erilainen koulutustausta näkyy osittain erilaisena työorientaationa, joka on muodostunut pääsääntöisesti muodollisen koulutuksen tuottamasta varhaiskasvatukseen liittyvästä tiedosta ja osaamisesta. Näin esimerkiksi lastenhoitajilla ja lastentarhanopettajilla on erilaiset työkuvat, vaikka he kuuluvatkin samaan työtiimiin.

Päiväkodin työyhteisö jakaantuu pienempiin työyksiköihin, moniammatillisiin tiimeihin, jotka ovat varhaiskasvatustyön tekemisen perusyksikköjä. Unsworth ja West (2000, 328) määrittelevät tiimin ryhmäksi ihmisiä, jolla on yhteinen päämäärä ja jonka saavuttamiseksi he toimivat vuorovaikutuksessa keskenään. Ryhmän työnjako on selkeä ja heillä on muodostunut ryhmän identiteetti eli he tuntevat kuuluvansa ryhmään. Salomäki puolestaan (2002, 16) kuvaa tiimiä kaikessa yksinkertaisuudessaan yhteiseen päämäärään pyrkiväksi työntekijäryhmäksi. Tässä tutkimuksessa työtiimillä tarkoitetaan yhden lapsiryhmän kasvattajista (sekä lastentarhanopettajista että lastenhoitajista) koostuvaa, 3–4 aikuisen muodostamaa ryhmää.

Salomäen (2002, 16–17) mukaan hyvin toimiva tiimityö on edellyttää tiimin sisäisten tehtävien jakamista tarkoituksenmukaisesti. Tällöin jokaiselle tiimin jäsenelle tulisi luoda sellainen tehtävänkuvaus ja vastuualue, joka palvelee sekä tiimin yhteisen päämäärän saavuttamista että mahdollistaa tiimin jäsenen osaamisen ja luontaisten taipumusten hyödyntämisen. Esimerkiksi moniammatillisessa varhaiskasvattajatiimissä erilaiset koulutustaustat ja ammattinimikkeet määrittävät jäsentensä tehtävänkuvaa jonkin verran, mutta tämän lisäksi tiimissä olisi hyvä keskustella myös sen jäsenten henkilökohtaisista mielenkiinnon kohteista ja erityistaidoista. Tiimityön toimivuuden ja onnistumisen kannalta tiimin olisikin tärkeää selvittää jäsentensä erilaiset osaamisalueet, persoonalliset ominaisuudet, keskinäiset eroavuudet sekä kunkin lahjakkuudet ja heikkoudet. Näiden yhteensovittamisen ja tasapainottamisen kautta tiimistä tulee monipuolinen yksikkö, joka kykenee vastaamaan haasteisiin. Tällöin Salomäen (2002, 17) mukaan myös viihtyvyys ja tyytyväisyys työssä lisääntyvät, joka taas vaikuttaa osaltaan positiivisesti myös työssäjaksamiseen.

3.3 Työhyvinvoinnin tutkimus varhaiskasvatuksen kentällä

Työ asettaa työntekijälle vaatimuksia ja erityisesti kasvatus- ja hoitotyölle on ominaista työn laadullisten vaatimusten ylikuormittavuus. Kasvatustyössä on tavanomaista, että työntekijä asettaa itselleen epärealistisen korkeita tavoitteita. Tämän lisäksi myös työtoverit, lasten vanhemmat sekä päiväkodin esimies saattavat lisätä lastentarhanopettajan työlleen asettamia vaatimuksia. Kun työntekijä tulkitsee mahdollisuutensa vastata näihin vaatimuksiin vähäisiksi tai riittämättömäksi, hänelle voi syntyä kokemus työn stressaavuudesta. (Keskinen 1995, 72.)

Laadullisten vaatimusten lisäksi myös itse työsuoritus ja tietyn työroolin mukainen käyttäytyminen ylläpitävät odotuksia. Keskisen (1995, 71) mukaan esimerkiksi lastentarhanopettajan koulutus ja asema sekä tehtävänkuva työyhteisössä herättävät työntekijän odotuksia työsuorituksensa tason suhteen. Näiden lisäksi myös kulttuuri (ks.

Läärä & Keskinen 1993) ja työntekijän sukupuoli vaikuttavat siihen, millaisia odotuksia ja tavoitteita työlle asetetaan sekä millaisia roolipaineita omalle työlle luodaan. Työntekijä voi kokea tilanteen stressaavaksi, jos hän ei esimerkiksi hallitsekaan työnsä vaatimuksia tai kokee, ettei kykene täyttämään itse itselleen asettamiaan laatuvaatimuksia.

Työntekijän omien odotusten ja laatuvaatimusten lisäksi myös muut työhön tai sen piirteisiin liittyvät seikat vaikuttavat varhaiskasvattajan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Läärän ja Keskisen (1993, 345) tutkimuksen tulosten mukaan suomalaisten lastentarhanopettajat kokivat työssään voimakkaimmin vaikuttaviksi stressitekijöiksi melun, kiireen, päivähoitotyön vähäisen arvostuksen sekä epävarmuuden ammatin tulevaisuudesta. Koivunen (2009, 131) mainitsee myös varhaiskasvatustyössä tyypilliseksi väsyttäväksi tekijäksi kuormittavat työasennot, jotka lisäävät väsymystä varsinkin pienten lasten kanssa työskentelevillä kasvattajilla.

Opettajien työhyvinvointiin liittyviä tutkimuksia on tehty paljon, mutta kuten myös Tsai, Fung ja Chow (2006, 364) artikkelissaan toteavat, pääosassa näistä tutkimuksista kohderyhmänä ovat olleet peruskoulun luokanopettajat. Näin ollen lastentarhanopettajien tai muiden varhaiskasvattajien työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tutkimus on ollut merkittävästi vähäisempää. Koska päiväkodin ja peruskoulun opettamisympäristöt eroavat kuitenkin toisistaan suuresti, voidaan todeta että tarvetta tämänkaltaiselle varhaiskasvatuksen kentälle sijoittuvalle tutkimustiedolle on.

Kuten muutakin työhyvinvointia, myös varhaiskasvatustyöntekijöiden työssäjaksamista on aiemmin tutkittu hyvin työuupumuskeskeisestä näkökulmasta. Esimerkiksi Kellyn ja Berthelsenin (1995, 348) tutkimuksen tarkoituksena on kuvata, millaisena lastentarhanopettajat kokevat työperäisen stressin sekä tulkita ja luokitella stressin saamia erilaisia merkityksiä. Samankaltainen stressikeskeinen lähestymistapa on myös Läärän ja Keskisen (1993) tutkimuksessa, jossa vertailtiin suomalaisten ja japanilaisten

lastentarhanopettajien työstressiä. Hyvänä esimerkkinä työuupumuskeskeisestä lähestymistavasta on myös Tsain, Fungin ja Chow'n (2006) tutkimus, jonka tarkoituksena oli selvittää kiinalaisten lastentarhanopettajien stressin lähteitä sekä tapoja, joilla stressi ilmenee. Wongin ja Cheukin (2005) tutkimuksen kohteena oli 44 macaolaista päiväkodin johtajaa. Myös tässä tutkimuksessa näkökulma oli pääosin stressikeskeinen, sillä tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää johtajien kokemuksia siitä, miten stressaavaksi he kokevat työnsä päiväkotien johtajina ja esimiehinä. Toisaalta tutkimuksen tehtävänä oli myös tutkia, onko esimiehen sosiaalisella tuella työstressiä vähentävä vaikutus. Tämä työuupumukseen vähentämiseen keskittyvä näkökulma toi tutkimukseen tavallaan myös työhyvinvointia edistävän näkökulman, joka on hyvin harvinainen varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnin tutkimuksessa.

Työkokemuksen merkitystä työperäisen stressin kokemiseen ja opetus- ja kasvatustyössä jaksamiseen on aiemmin tutkittu jonkin verran, mutta kuten McCarthy, Lambert, O'Donnell ja Melendres (2009, 286–287) artikkelissaan osoittavat, eri tutkimusten tulokset ovat hyvin ristiriitaisia keskenään. Lisäksi tutkimus on myös keskittynyt enemmänkin koulun puolelle, sillä tämänkaltaista tutkimusta ei ole juurikaan tehty varhaiskasvatuksen alueella.

Bradleyn (2007) tutkimuksessa vertailtiin kokeneiden ja työelämää aloittavien luokanopettajien työssäjaksamista tarkastelemalla työn stressaavien tekijöiden eli työn vaatimusten ja toisaalta myös työn hallinnan ja sosiaalisen tuen vaikutusta työn kuormittavuuteen. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että työn vaatimusten ja työn kuormittavuuden välillä on selkeä yhteys, mutta tutkittavien työkokemus ei vaikuttanut työn vaatimusten ja työn kuormittavuuden väliseen suhteeseen (Bradley 2007, 59–60). Tästä huolimatta Bradleyn tutkimuksen tuloksista on havaittavissa, että työkokemuksella on kuitenkin jonkinlaista merkitystä työhyvinvointiin työn hallinnan kautta. Työn hallinnan kokemus nimittäin lievitti työn vaatimusten vaikutusta stressin syntyyn erityisesti työelämää aloittavilla opettajilla, kun taas kokeneilla opettajilla samanlaista yhteyttä ei ollut havaittavissa. (Bradley 2007, 60.)

Työkokemus oli yhtenä tutkimuksen tarkastelukohteena myös McCarthyn, Lambertin, O'Donnellin ja Melendresin (2009) tutkimuksessa. Tutkimuksen kohteena olivat peruskoulun luokanopettajien stressioireet, joita tutkittiin sekä koulun tasolla että yksilön eli yksittäisen opettajan tasolla. Yksilön tasolla huomioon otettiin luokkahuoneen vaatimukset ja voimavarat, opettajan selviytymiskeinot sekä työkokemus. Tutkimuksessa työkokemuksen ja stressin oireiden väliltä löytyi yhteys. Tämä yhteys voidaan tulkita niin, että kokeneemmat opettajat ovat suuremmassa vaarassa uupua kuin työelämää aloittavat opettajat. Tutkijat olettivat tämän ilmiön johtuvan siitä, että kokeneemmille opettajille annetaan enemmän vastuuta sekä ns. haasteellisempia oppilaita, jolloin myös työn vaatimukset ovat suuret. (McCarthy, Lambert, O'Donnell & Melendres 2009, 296–297.)

4 VOIMAVARAT TYÖSSÄJAKSAMISEN EDISTÄJÄNÄ

Keskityn pro gradu -tutkielmassani tutkimaan työssäjaksamista ja työhyvinvointia voimavarakeskeisestä näkökulmasta, jolloin tarkasteluni kohteena ovat ne tekijät, jotka auttavat työntekijää jaksamaan työssään ja tukevat työhyvinvointia. Näitä tekijöitä nimitän voimavaroiksi. Tutkimuksessani tarkastelen erityisesti kahdenlaisia voimavaroja: työn voimavaroja sekä työntekijän persoonaan liittyviä voimavaroja, persoonallisuuden voimavarapiirteitä.

Työn voimavarat -käsitteellä kuvaan työhön tai sen piirteisiin liittyviä, työssäjaksamista tukevia voimavaroja, jotka edistävät työssäjaksamista ja työhyvinvointia. Työntekijän persoonallisuuden voimavarapiirteet ovat nimensä mukaisesti työntekijän persoonaan liittyviä, henkilökohtaisia työssäjaksamista tukevia voimavaroja. Seuraavassa kappaleessa tarkastelen voimavarojen merkitystä työhyvinvoinnin kannalta, jonka jälkeen keskityn tarkastelemaan erikseen sekä työn voimavaroja että työssäjaksamista edistäviä persoonallisuuden voimavarapiirteitä. Lopuksi tarkastelen työn voimavarojen ja persoonallisuuden voimavarapiirteiden yhteyttä aiemman tutkimuksen valossa.

5.1 Voimavarojen merkitys työelämässä

Kuvaan työhyvinvointia ja työssäjaksamista tukevia sekä edistäviä tekijöitä tutkimuksessani työntekijän voimavaroina. Voimavaroja ja niiden merkitystä yksilölle voidaan selventää esimerkiksi Hobfollin COR-teorian (Conservation of Resources) avulla, joka tunnetaan myös voimavarojen säilyttämisteoriana. COR-teorian mukaan yksilö pyrkii saavuttamaan, säilyttämään tai suojelemaan asioita, joita hän arvostaa. Näitä arvostettuja asioita kutsutaan yksilön voimavaroiksi. COR-teorian mukaan voimavarojen menetys tai sen uhka tai vaihtoehtoisesti epäonnistuminen voimavarojen saavuttamisessa johtaa stressin syntyyn. (Hobfoll & Shirom 2001, 58.) Kinnusen ja Hätisen (2005b, 45) mukaan työuupumus nähdään COR-teoriassa voimavarojen menetysten spiraalina, jossa jokainen edellinen menetys saattaa johtaa uusien voimavarojen menetykseen. Tämän vuoksi työuupumuksen ennaltaehkäisyssä olisikin tärkeintä keskittyä lisäämään yksilön voimavaroja ja suojaamaan tätä voimavarojen menetykseltä.

Työelämässä voimavarojen menetys voi johtaa pahimmillaan työstressiin tai -uupumukseen, kuten myös Hakasen (2004, 219) tutkimuksen tuloksista käy ilmi. Tutkimuksen mukaan hyvinvoinnin keskeisenä edellytyksenä on se, miten hyvin ihminen kykenee suojautumaan ja välttämään voimavarojen menetyksiä sekä hankkimaan uusia voimavaroja. Työuupumus on tällöin henkilökohtaisten fyysisten, emotionaalisten ja kognitiivisten voimavarojen vähittäistä loppuunkulumista. Tutkimuksen tulosten mukaan onkin siis tärkeää myös tavoitella ja saavuttaa voimavaroja, sillä uudet voimavarat mahdollistavat entistä paremmin erilaisten vaatimusten kohtaamisen ja täten heikentävät voimavarojen menettämisen todennäköisyyttä (Hakanen 2004, 288).

Hakasen (2006) mukaan opetusalalla työskentelevän uupuminen voi kehittyä kolmen uhkatekijän toteutuessa. Ensimmäinen syy uupumiselle voi olla, kun työntekijä menettää arvostamiaan voimavaroja. Opetusalalla tämä voi tarkoittaa esimerkiksi

kouluun tai päiväkotiin kohdistuvia tiukkoja säästötoimia, työpaikan menetystä tai opetuksen ulkoistamista. Toisena syynä uupumiseen voi olla voimavarojen menetyksen uhka. Tämä voi Hakasen mukaan tarkoittaa esimerkiksi työn epävarmuutta ja lisääntyneitä työpaineita tai vaikkapa opetustyön arvostuksen laskua. Viimeinen uupumisen uhkatekijä toteutuu, kun työntekijän voimavarojen sijoittaminen ei tuotakaan toivottuja vastineita. Tällöin lisääntyneet vaatimukset vaativat työntekijältä entistäkin kovempaa panostusta työhön. Kovasta panostuksesta huolimatta työntekijä kuitenkin saa itselleen entistä vähemmän, jolloin työntekijän voimavarat kuluvat vähitellen loppuun.

5.2 Työn voimavarat

5.2.1 Työn voimavarat JD-R-mallin mukaan

Tässä tutkimuksessa käytän nimitystä työn voimavarat niistä työhön tai sen piirteisiin liittyvistä voimavaroista, jotka edistävät työhyvinvointia ja näin ollen auttavat työntekijää jaksamaan työssään. Työn voimavaroja voidaan kuvata esimerkiksi JD-R-mallin (Job Demands-Resources -model) avulla, jota on käytetty erityisesti työstressin ja -uupumuksen tutkimiseen. JD-R-mallin eli työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallin mukaan kaikilla ammattialoilla on omat työuupumukseen liittyvät piirteensä. Tästä huolimatta ne on silti mahdollista mallittaa kahteen laajempaan kategoriaan, jotka pätevät kaikilla ammattialoilla. Nämä kaksi kategoriaa on nimetty työn vaatimuksiksi (*job demands*) ja työn voimavaroiksi (*job resources*). (Bakker, Demerouti & Verbeke 2004, 86.)

Työn vaatimuksilla viitataan niihin työn fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin puoliin, jotka vaativat työntekijältä jatkuvaa fyysistä, psyykkistä, emotionaalista ja kognitiivista panostusta. Tämän vuoksi ne ovat myös yhteydessä tiettyihin työn fyysisiin ja psyykkisiin haittoihin, kuten esimerkiksi huonoon työilmapiiriin, työn kuormittavuuteen ja työstressiin. (Bakker, Demerouti & Verbeke 2004, 86.) Varhaiskasvatustyössä työn vaatimuksia voidaan hahmottaa esimerkiksi jo

aiemmin mainitsemani Läärän ja Keskisen (1993, 345) tutkimuksen tulosten mukaan. Kyseisen tutkimuksen mukaan melu, kiire, päivähoitotyön vähäinen arvostus sekä epävarmuus ammatin tulevaisuudesta ovat lastentarhanopettajien mainitsemia varhaiskasvatustyössä voimakkaimmin vaikuttavia stressitekijöitä, jolloin niitä voidaan siis pitää hyvänä konkreettisena esimerkkinä varhaiskasvatustyön vaatimuksista.

JD-R-mallissa työn voimavaroilla tarkoitetaan niitä fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja organisatorisia työn aspekteja, jotka auttavat työntekijöitä saavuttamaan päämääriään ja selviämään työn vaatimuksista. Työn voimavaroilla on todettu olevan positiivinen vaikutus työssäjaksamiseen, sillä ne vähentävät työn vaatimuksiin liittyviä fyysisiä ja psyykkisiä haittoja sekä edesauttavat työntekijän henkilökohtaista oppimista ja kehittymistä. (Bakker, Demerouti & Verbeke 2004, 86.)

Bakker, Hakanen, Demerouti ja Xanthopoulou (2007) esittävät artikkelissaan työn voimavarojen sijoittuvan neljälle työn tasolle. Ensimmäisellä eli organisaation tasolla työn voimavaroja voivat olla esimerkiksi hyvä palkka tai urakehitysmahdollisuudet. Sosiaalisella tasolla työn voimavaroja voivat olla työyhteisön ilmapiiri sekä johtajalta ja työtovereilta saatu tuki. Varhaiskasvatustyössä sosiaalisen tason voimavarana voisi olla myös esimerkiksi vaikkapa hyvin toimiva työtiimi. Työn rakenteellisella tasolla työn voimavaroina voidaan pitää esimerkiksi työtehtävien selkeätä jakoa sekä osallisuutta päätöksenteossa. Viimeisellä eli tehtävätasolla työn voimavaroja voivat olla työstä saatava palaute, itsenäisen työskentelyn mahdollisuus sekä työtehtävien merkityksellisyys. (Bakker, Hakanen, Demerouti ja Xanthopoulou 2007, 274.)

5.2.2 Työn voimavarojen vaikutus työhyvinvointiin

Työn voimavarojen yhteyttä työhyvinvointiin on tutkittu jonkin verran, tosin hieman eri näkökulmasta kuin omassa tutkimuksessani. Anne Mäkikangas (2007) tutki väitöskirjatutkimuksessaan persoonallisuuteen, työhön ja hyvinvointiin liittyviä voimavaroja sekä näiden yksilöllisten voimavarojen pysyvyyttä ja yhteenkietoutumista aikuisiässä. Merkittävä tulos omaa tutkimusaihettani ajatellen oli ensinnäkin

Mäkikankaan havainto työn voimavaratekijöiden vaikutuksista työhyvinvointiin. Mäkikankaan tutkimustulosten mukaan työn voimavaratekijöitä lisäämällä voitaisiin edistää työntekijän mahdollisuuksia kokea työssään tyytyväisyyden ja mukavuuden kokemuksia. Tutkimuksen tuloksissa korostui myös positiivisen psykologian merkitys työhyvinvointitutkimuksen kannalta. Mäkikankaan tutkimustulokset viittasivat siihen, että ns. käänteinen kausaliteetti tulisi huomioida aikaisempaa paremmin stressiteoreettisessa kirjallisuudessa ja sen tutkimusta tulisi lisätä. (Mäkikangas 2007, 49–50.)

Työn voimavarojen tutkimisen merkitys työhyvinvoinnin ja sen edistämisen kannalta korostuu myös Bakkerin, Demeroutin ja Euweman (2005) tutkimuksessa. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työn voimavarojen ja työn vaatimusten välistä vuorovaikutusta. Tutkimuksen tuloksista ilmenee, että työn voimavarat toimivat eräänlaisena ”puskurina” työn vaatimusten uuvuttavalle vaikutukselle eli ne voivat osaltaan jopa estää työuupumusta ja -stressiä. (Bakker, Demerouti & Euwema 2005, 177–179.) Tätä tutkimustulosta täydentää muun muassa Bakkerin, Hakasen, Demeroutin ja Xanthopouloun (2007) tutkimus, jossa tutkimuksen kohteena olivat suomalaiset opettajat. Tutkimuksen tulokset osoittivat työn voimavarojen olevan opetustyössä erityisen merkittävässä asemassa silloin, kun työolot ovat äärimmäisen stressaavat. Tällöin voimavarojen löytäminen työstä tai sen piirteistä voi auttaa opettajaa selviytymään työn aiheuttamasta stressistä sekä sitoutumaan työhönsä. (Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou 2007, 280.)

Työn voimavarojen voidaan nähdä vaikuttavan positiivisesti myös päivähoidon laatuun työntekijöiden työssäjaksamisen ja hyvinvoinnin kautta. Dormann ja Kaiser (2002) tutkivat työolojen vaikutusta asiakkaiden tyytyväisyyteen päivähoitotyössä. Tutkimuksen kohteena oli 40 saksalaista lastentarhanopettajaa sekä 102 asiakasperhettä. Työolojen lisäksi tutkimuksessa huomioitiin päivähoitotyön luonne ns. tunnetyönä sekä työntekijän persoonallisuus ja kuormittuneisuus. Tutkimuksen tuloksissa korostui erityisesti työn voimavarojen merkitys, tai oikeammin työn voimavarojen puute. Suuret

työn vaatimukset ja vähäiset voimavarat vaikuttavat työntekijän hyvinvointiin ja palvelun tasoon ja sitä kautta myös asiakastyytyväisyyteen.

5.3 Persoonallisuuden voimavarapiirteet

5.3.1 Työhyvinvoinnin kokeminen ja persoonallisuus

Työhyvinvoinnin kokeminen on hyvin yksilöllistä. Esimerkiksi samassa työpaikassa työskentelevien ja samoja työtehtäviä suorittavien työtekijöiden työssäjaksamisen kokemusten välillä voi olla hyvinkin suuria eroja. Nämä työhyvinvoinnin kokemisen erot voivat johtua monesta syystä. Yksilön taustatekijät, kuten esimerkiksi ikä, sukupuoli, perhetilanne tai vaikkapa organisaatioon liittyvät tekijät saattavat vaikuttaa työssäjaksamiseen. Selitys työhyvinvoinnin kokemisen eroihin voi löytyä myös työntekijän persoonallisuudesta. Persoonallisuus voi vaikuttaa esimerkiksi siihen, miten yksilö kokee työnsä, tai siihen, millaisia ovat työn piirteiden vaikutukset yksilön työssäjaksamiseen (Feldt, Mäkikangas & Kokko 2005a, 86).

Feldtin, Mäkikankaan ja Kokon (2005a, 78) mukaan persoonallisuudella viitataan yleensä yksilölle ominaiseen tapaan ajatella, tuntea ja käyttäytyä. Persoonallisuus on hyvin moniulotteinen käsite, jonka vuoksi sen soveltaminen työhyvinvoinnin tutkimukseen on haasteellista. Työpsykologian alueella persoonallisuutta, persoonallisuuspiirteitä ja ominaisuuksia on tutkittu jonkin verran (ks. Feldt ym. 2005a, 76–78). Tutkijoiden mielenkiinto on ollut etenkin niissä persoonallisuuden piirteissä ja niissä ominaisuuksissa, jotka joko altistavat työntekijää työhyvinvoinnin ongelmille tai suojaavat häntä niiltä. Persoonallisuuden käsitettä avatakseni esittelen seuraavaksi McAdamsin (1996) mallin persoonallisuuden muotoutumisesta.

McAdams (1996, 301) esittää, että ihmisen persoonallisuus koostuu kolmesta tasosta. Persoonallisuuden ensimmäinen taso sisältää ne yksilön ominaisuudet, jotka ovat suhteellisen pysyviä. Näitä ovat esimerkiksi yksilön persoonallisuuden piirteet,

persoonallisuuteen liittyvät taipumukset sekä yksilön temperamentti. Persoonallisuuden toinen taso koostuu niistä ominaisuuksista, jotka ensimmäisestä tasosta poiketen ovat sidoksissa aikaan, paikkaan ja rooliin. Näitä kutsutaan ihmisen henkilökohtaisiksi tavoitteiksi, motiiveiksi ja toimintastrategioiksi. Esimerkiksi yksilön henkilökohtaiset pyrkimykset, defenssimekanismit, stressinkäsittelykeinot sekä motivaatio ovat hyviä esimerkkejä persoonallisuuden toisen tason ominaisuuksista.

McAdamsin persoonallisuuden kolmas taso luonnehtii modernissa, yksilöllisyyttä korostavassa yhteiskunnassa eläviä aikuisia tarinallisuuden kautta. Näin ollen persoonallisuuden kolmas taso koostuu identiteetistä, joka tässä tarkoittaa sisäistettyä, koko ajan kehittyvää tarinaa, jonka ihminen elämästään tuottaa. Tällä persoonallisuuden identiteettitasolla ihminen tulkitsee ja jäsentää elämäänsä kysymysten, kuten esimerkiksi ”millainen olen” tai ”miten minusta tuli tällainen”, avulla. (McAdams 1996, 301.)

5.3.2 Persoonallisuus voimavarana – persoonallisuuden voimavarapiirteet työssäjaksamisen edistäjänä

Feldtin, Mäkikankaan ja Piitulaisen (2005b, 95) mukaan työhyvinvoinnin tutkimuksissa on tärkeää huomioida, millainen rooli persoonallisuudella on työhyvinvoinnin ja –pahoinvoinnin kokemuksissa. Positiivisen psykologian näkökulmasta kiinnostavia ovat ne etenkin persoonallisuuden ominaisuudet, joiden oletetaan suojaavan yksilöä stressitekijöiden haitallisilta terveysvaikutuksilta.

Xanthopouloun, Bakkerin, Demeroutin ja Schaufelin (2009) tutkimuksessa persoonallisuuden ominaisuuksia on tarkasteltu voimavarakeskeisestä näkökulmasta. Tutkimuksen kohteena ovat työn voimavarojen, persoonallisuuden voimavarapiirteiden sekä työhön sitoutuneisuuden vastavuoroiset suhteet. Mainitussa tutkimuksessa persoonallisuuden voimavarapiirteitä luonnehditaan yksilön positiivisiksi itsearvioinneiksi, jotka viittaavat yksilön tajuun hallita ympäristöään ja vaikuttaa siihen onnistuneesti. Persoonallisuuden voimavarapiirteitä tarvitaan esimerkiksi tavoitteiden

saavuttamisessa, mahdollisilta uhilta ja niiden fysiologisilta ja psykologisilta vaikutuksilta suojautumisessa sekä stimuloimaan yksilön kasvua ja kehitystä. Persoonallisuuden voimavarapiirteiden on todettu olevan yhteydessä työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin (Xanthopoulou ym. 2009, 236).

Mäkikankaan (2007, 22) mukaan monet tutkimukset todistavat erityisesti kolmen persoonallisuuden piirteen olevan yhteydessä fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Itsearvostuksen, elämänhallinnan ja optimismin on todettu toimivan yksilön terveyttä ja hyvinvointia suojaavina tekijöinä stressitekijöiden haitallisia vaikutuksia vastaan. Feldtin ym. mukaan (2005b, 114) kyseisten persoonallisuuden piirteiden merkitys yksilön hyvinvoinnille ja terveydelle korostuu etenkin stressaavissa ja vaativissa tilanteissa. Nämä persoonallisuuden piirteet ovat siis tärkeitä terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta, jonka vuoksi nimitän niitä tässä tutkimuksessa persoonallisuuden voimavarapiirteiksi. Seuraavaksi tarkastelen lähemmin näitä kolmea persoonallisuuden voimavarapiirrettä, sekä niiden vaikutusta työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

Hyvinvointiin yhteydessä olevista persoonallisuuden piirteistä ensimmäinen eli itsearvostus viittaa siihen, miten yksilö suhtautuu itseensä. Korkean itsearvostuksen omaava ihminen kunnioittaa itseään ja hyväksyy itsensä sellaisena kuin on. Itseään arvostavat ihmiset tuntevat myös omat vahvuutensa ja heikkoutensa ja ovat tyytyväisiä itseensä. (Mäkikangas 2007, 17.) Feldtin ym. (2005b, 101) mukaan itsearvostuksen on havaittu olevan yhteydessä vähäiseen psyykkiseen ja fyysiseen oireiluun sekä vähentävän työuupumuksen keskeisimmän oireen eli uupumisasteisen väsymyksen kokemista.

Toinen tutkimusaiheeni kannalta olennainen persoonallisuuden piirre eli koherenssi pohjautuu Antonovskyn (1996, 13–14) salutogeeniseen malliin. Salutogeeninen malli liittyy läheisesti myös omalle tutkimukselleni olennaiseen positiivisen psykologian näkökulmaan, sillä siinä tutkimuksen päähuomion kohteena on ihmisen terveyden ja

hyvinvoinnin edistäminen. Koherenssiin eli elämänhallinnan tunteeseen liittyy keskeisesti kolme osa-aluetta: mielekkyyden, ymmärrettävyyden ja hallittavuuden tunteet (Antonovsky 1996, 15). Mielekkyyden tunne tarkoittaa sitä, että yksilö kokee elämässään tapahtuvat tapahtumat epämiellyttävän uhkan sijasta kiinnostavina haasteina, joiden ratkaiseminen on palkitsevaa. Ymmärrettävyys tarkoittaa sitä, että yksilö kokee kohtaamansa haasteet ymmärrettävinä ja ratkaistavissa olevina. Tällöin on myös helpompaa löytää loogisia asiayhteyksiä ympäristön tapahtumista. Hallittavuus tarkoittaa yksilön uskoa siihen, että asioita ja tapahtumia voi säädellä ja niihin voi vaikuttaa. Tämän lisäksi hallittavuus tarkoittaa myös sitä, että mahdollisuudet haasteiden ratkaisuun ovat yksilön saatavilla. (Feldt ym. 2005b, 104; Antonovsky 1996, 15; Mäkikangas 2007, 19–20.) Feldtin ym. (2005b, 106) mukaan monet kotimaiset ja kansainväliset tutkimukset ovat osoittaneet vahvan koherenssin olevan yhteydessä hyvään koettuun terveyteen ja vähäisiin stressioireisiin.

Kolmas fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin yleisesti liitetty persoonallisuuden piirre on optimismi, joka tarkoittaa yksilön positiivista suhtautumista ympäröivään maailmaan ja tulevaisuuteen. Optimistisella ihmisellä on luottamus siitä, että asiat järjestyvät oikealla tavalla ja että tulevaisuus tuo mukanaan enemmän hyviä kuin pahoja asioita. Optimistit ennakoivat hyviä lopputuloksia ja odottavat, että asiat tulevat sujumaan heidän toivomallaan tavalla. Optimismin vaikutusta ihmisen käyttäytymiseen, terveyteen ja hyvinvointiin on selitetty odotusarvoteorialla, jonka mukaan ihmisen käyttäytyminen on tavoitesuuntautunutta. Kun yksilö suhtautuu päämääräänsä saavuttamiseen luottavaisesti, hän myös työskentelee tehokkaasti kohti päämäärää saavuttaakseen tavoitteensa (Feldt ym. 2005b, 109, 111.)

5.4 Työn voimavarojen yhteys persoonallisuuden voimavarapiirteisiin

Kuten olen edellä todennut, sekä työn voimavaroilla että persoonallisuuden voimavarapiirteillä on aiemmissa tutkimuksissa osoitettu olevan yhteyttä työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen edistämiseen. Työn voimavarojen ja

persoonallisuuden voimavarojen käsitteet ovat keskeisessä roolissa myös Xanthopouloun, Bakkerin, Demeroutin ja Schaufelin (2007) tutkimuksessa. Tutkimuksen tarkoituksena oli laajentaa JD-R-mallia tarkastelemalla, miten persoonallisuuden voimavarat (itsearvostus, koherenssi ja optimismi) vaikuttavat työn vaatimuksiin ja työn voimavaroihin.

Tutkimuksen tulokset osoittavat työn voimavaroilla olevan yhteyttä persoonallisuuden voimavaroihin. Kun työntekijällä on käytössään työn voimavaroja, myös työntekijän persoonalliset voimavarat aktivoituvat käyttöön (Xanthopoulou ym. 2007, 136). Tällöin he myös hallitsevat työnsä paremmin, luottavat itseensä työntekijöinä ja ovat ylpeitä työstään. Työstä tulee työntekijälle merkityksellistä, jolloin he myös sitoutuvat sen tekemiseen ja nauttivat työn tekemisestä. Tämä on erityisen tärkeää työssäjaksamisen kannalta, sillä esimerkiksi Schaufelin ym. (2002, 73) mukaan työhönsä sitoutuneilla työntekijöillä on tehokas yhteys työtehtäviinsä, jolloin he myös tuntevat itsensä kykeneviksi suoriutumaan työn asettamista vaatimuksista.

Xanthopouloun ym. (2007, 136) tutkimuksen tulosten mukaan persoonallisuuden voimavarapiirteillä on työn voimavarojen kautta yhteyttä myös työuupumuksen vähenemiseen. Kun työympäristö tarjoaa työn voimavaroja, myös persoonallisuuden voimavarat aktivoituvat työntekijän käyttöön. Nämä työntekijän käyttöön aktivoituneet voimavarat saavat työntekijän luottamaan itseensä ja omiin kykyihinsä työssään, jolloin ne aiheuttavat samanlaisen prosessin kuin aiemmassa kappaleessa kuvailemani työhön sitoutuminen. Kun työntekijät luottavat itseensä ja omaan kykyynsä suoriutua työtehtävistään, he kykenevät suorittamaan työtehtävänsä ilman liiallista, uuvuttavaa panostusta. Tällöin on myös todennäköistä, että he eivät tule kärsimään työuupumuksesta.

6 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA -ONGELMAT

Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää, millaiset voimavarat tukevat ja edistävät varhaiskasvattajien työssäjaksamista. Tarkoituksenani on myös selvittää minkälaisiin asioihin työntekijän elämässä nämä voimavarat liittyvät. Keskityn tutkimaan erityisesti kahdenlaisia työssäjaksamista voimavaroja: työn voimavaroja sekä persoonallisuuden voimavaroja.

Näin ollen pro gradu -työni päätutkimusongelmat ovat:

1. Millaiset työn voimavarat tukevat ja edistävät varhaiskasvattajien työssäjaksamista?
2. Millaiset persoonallisuuden voimavarat tukevat ja edistävät varhaiskasvattajien työssäjaksamista?

Ensimmäisen tutkimusongelmani avulla tarkastelen varhaiskasvatustyötä voimavarakeskeisestä näkökulmasta. Tämän tutkimusongelman tarkoituksena on selvittää, onko varhaiskasvatustyössä tai sen piirteissä löydettävissä sellaisia voimavaroja, jotka tukevat ja edistävät työntekijän työssäjaksamista. Tarkoituksenani on myös selvittää, mitä nämä työhön tai sen piirteisiin liittyvät voimavarat ovat ja

millaisiin työn ulottuvuuksiin (ks. Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou 2007, 274) ne liittyvät.

Toisen tutkimusongelmani avulla lähestyn tutkimusaihettani työntekijän persoonallisuuden näkökulmasta. Tämän tutkimuskysymyksen tarkoituksena on hakea vastauksia siihen, millaiset piirteet työntekijän omassa persoonallisuudessa vaikuttavat hänen työhyvinvointiinsa positiivisella, työssäjaksamista tukevalla ja edistävällä tavalla. Näitä työssäjaksamista tukevia persoonallisuuden piirteitä nimitän persoonallisuuden voimavarapiirteiksi.

7 TUTKIMUSMENETELMÄT

7.1 Tutkimuksen aineistonkeruun toteuttaminen ja aineiston kuvailu

Tutkimusasetelma tässä tutkimuksessa on kvalitatiivinen eli laadullinen. Tutkimusmenetelmänä tutkimuksessa on yksilöhaastattelu. Tämän menetelmän valintaan päädyin, koska haastattelu tutkimusmenetelmänä palvelee juuri minun tutkimusongelmaani parhaiten. Tutkimukseni tarkoituksena oli selvittää kasvattajien omakohtaisia kokemuksia ja mielipiteitä, joten koin saavani parhaiten vastauksia tutkittavilta itse kysymällä. Työssäjaksaminen aiheena on luonteeltaan hyvin henkilökohtainen ja monelle jopa ehkä arkaluontoinenkin asia, jonka vuoksi yksilöhaastattelu tuntui tutkimusmenetelmää valitessa luontevimmalta vaihtoehdolta. Tutkimukseni sivuaa Kirsti Karilan ja Päivi Kupilan tutkimusprojektia, jonka tarkoituksena on tutkia varhaiskasvatuksen ammatillisten identiteettien muotoutumista työntekijäsukupolvien kohtaamisessa.

Tutkimukseni aineistonkeruun toteutin yksilöhaastatteluin haastattelemalla kolmea 3–4 hengen työtiimiä eli yhteensä yhtätoista varhaiskasvattajaa. Haastattelut toteutin päiväkotien omissa tiloissa, iltapäivän hiljaisen hetken aikaan, jolloin lapset olivat

päiväunilla. Talletin haastattelut kahdella nauhurilla, jonka lisäksi myös kirjasin haastateltavien vastaukset haastattelun aikana haastattelurunkoon.

Aineistoni koostuu yhteensä yhdestätoista haastattelusta. Haastattelut olivat kestoltaan keskimäärin 15 minuuttia ja litteroitua tekstiä tuli yhteensä 38 sivua. Tutkimukseeni osallistuneista työtiimeistä yksi työskenteli suuren kaupungin (yli 200 000 asukasta) päiväkodissa ja kaksi muuta työtiimiä olivat pienen kunnan (n. 7000 asukasta) päiväkodista. Tutkimukseeni osallistuneet työtiimit työskentelivät eri-ikäisten lasten kanssa, kaksi työtiimiä ns. pienten eli 1–3-vuotiaiden ryhmässä ja yksi tiimeistä 5–6-vuotiaiden ryhmässä. Haastateltavani olivat 32–59-vuotiaita naisia, joista neljä työskenteli lastentarhanopettajan tehtävissä ja seitsemän lastenhoitajan tehtävissä.

7.2 Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Käytin tutkimukseni haastattelumenetelmänä puolistrukturoitua haastattelumenetelmää eli teemahaastattelua. Teemahaastattelulle ominaista on, että haastattelu kohdennetaan tiettyihin teemoihin, joista keskustellaan. Nämä teemat ovat kaikille vastaajille samat, mutta haastattelukysymykset, niiden muoto tai järjestys voi vaihdella. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 48.) Teemahaastattelu on luonteeltaan vapaampi kuin strukturoitu haastattelu, mutta ennalta määritetyt teemat kuitenkin varmistavat sen, että samat aiheet käsitellään jokaisen haastateltavan kanssa. Teemahaastattelussa aiheiden järjestystä voidaan säädellä ja kysymyksiä sekä vastauksia on mahdollista täsmentää, joka tekee menetelmästä joustavan ja toisaalta vähentää väärinymmärryksen mahdollisuutta. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 36.)

Puolistrukturoitu teemahaastattelu sopii käytettäväksi erityisen hyvin haastattelutilanteisiin, joissa kohteena ovat intiimit tai arat asiat, kuten tässä tutkimuksessa työntekijän oma työssä jaksaminen. Teemahaastattelun etuna voidaan pitää myös sitä, että soveltuu haastatteluihin, joissa halutaan selvittää heikosti

tiedostettuja asioita, kuten esimerkiksi arvostuksia, ihanteita ja perusteluja. (Metsämuuronen 2006b, 239.)

Hirsjärven ja Hurmeen (2000, 48) mukaan teemahaastattelu korostaa haastateltavien elämysmaailmaa ja heidän määritelmiään tilanteista. Ihmisten tulkinnat asioista ja heidän asioille antamansa merkitykset ovat keskeisiä, joten voidaankin sanoa, että teemahaastattelu tuo tutkittavien äänen kuuluviin. Tämän vuoksi teemahaastattelu sopii juuri tähän tutkimukseen erityisen hyvin, sillä haastateltavien omien kokemusten ja mielipiteiden esille saaminen on keskeistä omien tutkimusongelmieni kannalta.

Teemahaastattelussa edetään tiettyjen keskeisten etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa (Tuomi & Sarajärvi 2002, 77). Tutkimukseni aineistonkeruussa käytin haastattelujeni pohjana haastattelurunkoa, joka koostui haasteltavan taustatiedoista sekä neljästä erilaisesta teemasta ja niihin liittyvistä apukysymyksistä. Haastattelurungon tarkoituksena oli ohjata haastattelun kulkua ja varmistaa, että kaikki tutkimusongelmieni kannalta oleelliset asiat käydään läpi jokaisen haastateltavan kanssa.

Teemahaastatteluni runko (liite 1) rakentui viidestä eri teemasta. Ensimmäisen teeman, ”Työhyvinvointi varhaiskasvatustyössä yleisesti”, tarkoituksena oli lähestyä haastatteluaihetta yleisellä tasolla ja toimia ”lämmittelyteemana”. Toisen teeman avulla ”Työntekijän oma työssäjaksaminen” käsiteltiin työntekijän työhyvinvointia eli sitä millaisena haastateltava koki oman työssäjaksamisensa haastatteluhetkellä. Kolmas teema, ”Työntekijän voimavarat/ työssäjaksamista tukevat keinot”, syvensi työssäjaksamisen tarkastelua lisäämällä voimavaranäkökulman. Tämän teeman tarkoituksena oli selvittää mitkä tekijät tukevat ja edistävät työntekijän työssäjaksamista.

Teemahaastattelun kaksi viimeistä teemaa käsittelivät kumpikin työssäjaksamista tukevia voimavaroja. Neljäs teema, ”Työssäjaksamista tukevat, työhön tai sen piirteisiin

liittyvät voimavarat” lisäsi tarkasteluun työn voimavarojen näkökulman. Tämän teeman tarkoituksena oli saada selville, mitkä asiat työssä tai sen piirteissä tukevat työntekijän työssäjaksamista eli toisin sanoen vastata kysymykseen: mikä työssä auttaa jaksamaan? Viides teema oli nimeltään ”Työssäjaksamista tukevat persoonallisuuden voimavarat”. Tämän teeman tarkoituksena oli syventää tarkastelua työntekijän persoonallisiin voimavaroihin eli selvittää, millä tavoin ja mitkä työntekijän persoonallisuuden piirteet tukevat työntekijän työssäjaksamista.

7.3 Tutkimuksen eettisyys

Haastattelututkimuksessa on aina mukana eettiset kysymykset, sillä haastattelun avulla tutkija pääsee osalliseksi haastateltavan arkea, hänen todellisuuttaan (Patton 2002, 407). Siksi onkin tärkeää, että haastateltava tietää, mihin hänen antamiaan tietoja käytetään sekä miten niitä käsitellään. Tämän huomioin haastattelun jo aineistonkeruun suunnittelussa: toin ilmi nämä tutkimuseettiset asiat haastateltaville tiedoksi jo hyvissä ajoin ennen haastattelua sekä vielä uudestaan juuri ennen haastattelun alkua. Tuomen ja Sarajärven (2002, 128) mukaan tutkijan velvollisuuksiin kuuluu myös turvata tutkittavan suoja eli huolehtia tutkimustietojen luottamuksellisuudesta sekä osallistujien anonymiteetistä. Tämän otin huomioon litterointivaiheessa käyttämällä peitenimiä sekä haastateltavista että mahdollisista haastattelun aikana ilmi tulevista muista henkilöistä. Varmistaakseni osallistujien anonymiteetin säilymisen, en paljasta tutkimukseen osallistuneiden päiväkotien nimiä. Huomioin anonymiteetin myös aineistolainauksia valikoidessani välttämällä sellaisten aineistolainausten valikoimista tutkimusraporttiini, joista haastateltavan henkilön voisi tunnistaa.

Arkaluontoinen tutkimusaihe asetti merkittävän eettisen haasteen tutkimukselleni. Haastateltavalle oma työssäjaksaminen saattaa olla hyvin henkilökohtainen, arka tai yksityiseksi koettu aihe, josta voi olla vaikea puhua tuntemattomalle haastattelijalle. Tämän seikan huomioin jo aineistonkeruumenetelmän valinnassa: teemahaastattelun käyttöä haastattelumenetelmänä suositellaan erityisesti tutkimuksissa, joissa

tutkimuksenaiheena on intiimeiksi tai aroiksi koetut asiat (Metsämuuronen 2006b, 239). On myös erityisen tärkeää, että haastateltava voi luottaa tutkijan eettisyyteen haastattelusta saatujen tietojen käsittelyssä. Työhyvinvoinnista ja työssäjaksamisesta puhuminen saattaa johtaa yllättäen haastateltavan vuodatukseen omasta työuupumuksestaan. Kuten Patton (2002,406) toteaa, ihmiset paljastavat usein haastatteluissa sellaisia asioita, joita heidän ei ollut aikomustakaan kertoa. Tämä olikin merkittävä eettinen ongelma omassa tutkimuksessani: miten suhtautua, jos haastateltava purkaa haastattelussa tuntojaan työuupumuksestaan työn voimavaroista keskustelemisen sijaan?

Pattonin (2002,405) mukaan haastattelun ensisijainen tehtävä on kerätä tietoa ja korkealuokkaisen tiedon keräämisen kannalta on olennaista, että haastattelun keskustelunaiheet pysyvät tutkimusaiheessa. Toisaalta haastattelu on kahden ihmisen vuorovaikutustilanne, jossa kumpikin osapuoli vaikuttaa toiseen. Koen, että haastattelija ei voi sivuuttaa mahdollista tunneryöppyä vain, koska se ei liity tutkimusaiheeseen. Ennen haastattelujen alkua varauduin myös tähän ongelmaan miettimällä, mitä tehdä jos tällainen tilanne sattuisi eteen. Päätin, että aion kuunnella kaiken mitä haastateltavalla on sanottavanaan ja sen jälkeen ohjailla keskustelun kulkua takaisin työn positiivisiin piirteisiin. Näiden tilanteiden ennaltaehkäisemiseksi laadin hyvin strukturoidut apukysymykset itselleni haastatteluteemojen tueksi. Tämä, kuten myös ennaltamääritetyt teemat, auttoivat minua haastattelussa pitämään keskustelun työn voimavaroissa ja tarvittaessa palauttamaan keskustelun takaisin tutkimusaiheeseen.

7.4 Aineiston analyysi

Tutkimukseni analyysi noudattaa teorialähtöisen sisällönanalyysin periaatteita. Teorialähtöiselle analyysille on ominaista, että tutkittava ilmiö ja tutkimuksen keskeiset käsitteet määritellään jonkin jo tunnetun mukaisesti. Tällöin aineiston analyysi nojaa tiettyyn teoriaan tai malliin eli tällöin analyysin kulkua ohjaa valmis, aikaisemman tiedon pohjalta luotu kehys. Esimerkiksi teorialähtöisessä sisällönanalyysissä aineiston

analyysin luokittelu perustuu usein aikaisempaan viitekehykseen. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 99, 116–117.) Näin oli myös tässä tutkimuksessa, sillä luokittelun perustana olivat ns. pääluokat; työn voimavarat ja persoonallisuuden voimavarat.

Analyysivaiheen alussa haastatteluissa keräämäni aineisto oli ensin saatettava analysoitavaan muotoon. Ensimmäinen vaihe oli siis haastattelunauhojen purku eli litterointi. Ruusuvuoren, Nikanderin ja Hyvärisen (2010, 13–14) mukaan litterointi on olennainen osa aineistoon tutustumista ja sen tarkkuus on syytä määrittää suhteessa tutkimusintressiin ja analyysin tarkkuustasoon. Oman tutkimukseni kohdalla halusin tutustua aineistoon kaikessa rauhassa, joten kirjoitin aineiston kokonaisuudessaan tekstiksi. Litterointivaiheessa muutin haastateltavien nimet heidän anonymiteettinsä suojelemiseksi. Lastentarhanopettajat nimesin koodilla LTO 1–4 ja lastenhoitajat koodilla LH 1–7. Litteroitua tekstiä tuli yhteensä 38 sivua.

Litteroinnin jälkeen aloin järjestelemään ja luokittelemaan aineistoa. Hirsjärven ja Hurmeen (2000, 147) mukaan aineiston luokittelu on välttämätöntä, jos halutaan vertailla aineiston eri osia toisiinsa, kuten tässä tutkimuksessa. Ensimmäisellä lukukerralla tutustuin aineistoon ja alleviivasin kaikki ne voimavarat, jotka haastateltavat ovat nimenneet omaa työssäjaksamistaan tukeviksi. Nämä ensimmäisellä lukukerralla poimimani voimavarat luokittelin kahteen luokkaan. Ensimmäisen luokan nimesin ”työn voimavaroiksi”, jonka alle keräsin kaikki ne voimavarat, jotka liittyivät työhön tai sen piirteisiin. Toisen luokan nimesin ”persoonallisuuden voimavaroiksi”. Tämän luokan alle kokosin työntekijän persoonallisuuteen liittyvät, työssäjaksamista edistävät ja tukevat voimavarat. Tutustuttuani aineistoon luin sen useita kertoja läpi saadakseni hyvän kokonaiskuvan aineistosta. Tämän seurauksena löysin vielä lisää voimavaroja muodostamiini luokkiin, sillä havaitsin, että sekä työn voimavaroja että persoonallisuuden voimavaroja löytyi myös muiden teemojen, kuin haastattelurungon 4. ja 5. teeman alta.

Eroteltuani työn voimavarat ja työntekijän persoonallisuuden voimavarat omiin luokkiinsa jäljelle jäi vielä paljon työntekijän työssäjaksamista tukevia ja edistäviä voimavaroja. Sarajärven ja Tuomen (2002, 116) mukaan analyysirungon ulkopuolelle jäävistä asioista on mahdollista muodostaa uusia luokkia induktiivisen sisällönanalyysin periaattein. Havaitsin näiden voimavarojen liittyvän työtekijän henkilökohtaiseen elämään, joten nimesin tämän kolmannen luokan ”työntekijän oman elämän voimavaroiksi”.

Kun aineisto oli luokiteltu, aloin tekemään aineiston yhdistelyä. Tässä vaiheessa yritin etsiä ”työn voimavarat” ja ”persoonallisuuden voimavarat” -luokkiin kuuluvien voimavarojen välille säännönmukaisuuksia tai samankaltaisuuksia. Tämänkaltaista aineiston käsittelyä voidaan kutsua Metsämuurosen (2006a, 122) mukaan aineiston abstrahoinniksi. Abstrahoinnissa tutkimusaineisto järjestetään siihen muotoon, että sen perusteella tehdyt johtopäätökset voidaan irrottaa yksittäisistä henkilöistä, tapahtumista ja lausumista sekä siirtää yleiselle käsitteelliselle ja teoreettiselle tasolle. Abstrahoinnin seurauksena sekä ”työn voimavarat” että ”persoonallisuuden voimavarat” oli järjestetty jakautumaan pienempiin alaluokkiin.

8 TULOKSET

8.1 Jaksaminen varhaiskasvatustyössä haastattelujen valossa

Teemahaastatteluni rungon mukaisesti aloitin haastatteluni keskustelemalla ensin jaksamisen yleisestä tasosta varhaiskasvatustyössä. Haastattelujeni perusteella jaksamisen yleinen taso varhaiskasvatustyössä nähtiin pääosin hyvänä. Moni haastateltavistani totesi työhyvinvoinnin parantuneen tai olevan menossa parempaan suuntaan, koska työssäjaksamisesta ja toisaalta myös työuupumuksesta on alettu puhua enemmän. Haastateltavani kokivat että lisääntyneen tietoisuuden myötä myös tuki ja apu ovat paremmin työssään uupuneiden saatavilla.

> *Mun mielestä positiiviseen suuntaan ollaan menossa siinä mielessä, että ollaan alettu satsaamaan semmoseen avoimuuteen ja niitten asioiden, niinku julkituomiseen ja puhumiseen.*
>
> *LH5*

> *Varmaan koko ajan parantunut ainakin siitä, enemmän varmaan niinkun...puhutaan tästä ja saadaan enemmän tukee ja apua.*
>
> *LH2*

Lähes kaikki haastateltavani olivat sitä mieltä, että työhyvinvoinnin taso ainakin omassa työyksikössä oli varsin hyvä. Monet haastateltavistani pohtivat alalle valikoitumisen merkitystä työhyvinvoinnin yleisen tason kannalta: varhaiskasvatustyö koettiin kutsumusammattina.

> *Kyl mä luulen, että päiväkotityössä voidaan varmasti aika hyvin, koska tää on kuitenkin semmonen, tää on vähän semmonen kutsumusammatti.*
>
> *LH 3*

> *Kyl mä luulen että oikeestaan melko hyvin voidaan. Tälle alalle varmaan tavallaan hakeutuukin sellaisia ulospäinsuuntautuneita ihmisiä ja positiivisia luonteita. Toisaalta tää työ on sekä fyysisesti että psyykkisesti aika rankkaakin välillä, mutta toisaalta tää on sit taas kauheen sellanen niinkun...tavallaan voimaannuttavakin työ.*
>
> *LTO 1*

> *Mun mielestä niinkun tänne hakeutuu kuitenkin semmoset ihmiset töihin, jotka saa tästä sitä palautetta ja tätä niinkun...onnistumisen kokemuksia siitä työstä, eikä niinkään siitä miten tää on niinku palkattu tai jotain muuta, että se vaikuttaa siihen. Ja kyllä niinkun semmoset ihmiset, jotka ei tätä koe semmosena työnä, niin aika pian vaihtaa mun mielestä sitten toisiin töihin.*
>
> *LTO 2*

Muutama haastateltavista koki varhaiskasvatustyön yleisen jaksamistason melko huonona, sillä työn koettiin muuttuneen entistä rankemmaksi ja uuvuttavammaksi. Tällaisina negatiivisina, työn uuvuttavuutta lisäävinä muutoksina koettiin muun muassa vaatimusten kasvaminen, kiire, lisääntynyt työtaakka, suuremmat lapsiryhmäkoot sekä sijaisten huono saatavuus.

> *No mun kuva on vähän sellanen että työ niinku rankkenee koko ajan ja vaaditaan niinkun enemmän...enemmän niinku uuvuttaa ehkä […]Kyllä varmaan ryhmäkoot kasvaa koko ajan ja...sijaisia on vähän huonosti tarjolla, että kyllä se aikalailla sellasta uuvuttavaa on, et jos joku on pois niin se kaatuu sit muiden niskaan.*
>
> *LH 4*

> *Mä luulisin että jonkun verran ollaan kuitenkin tartuttu näihin asioihin, mut viime vuosina on ollu selvästi näkyvissä semmonen uupuminen ja kiireen,*

työtehtävien lisääntyminen, ehkä tän tietotekniikan myötäkin on tullu muutamia lisätehtäviä ja sitten paljon tätä suunnittelua ja koulutusta ja ynnä muuta.

LTO 3

8.2 Työssäjaksamista tukevat tekijät

Työssäjaksamista tukevien tekijöiden tulosten tarkastelussa olen jaotellut työssäjaksamista tukevat tekijät kolmeen ryhmään. Ensimmäisessä ryhmässä ovat työntekijän omaan henkilökohtaiseen elämään liittyvät, työssäjaksamista tukevat tekijät. Vaikka nämä oman elämän voimavarat eivät olleet tutkimusongelmieni kannalta kovin merkittäviä, huomasin haastattelujen aikana, että työntekijän työssäjaksamisen kannalta omaan elämään liittyvät voimavarat ovat hyvinkin merkityksellisiä.

Toisessa ryhmässä ovat työhön ja sen piirteisiin liittyvät työssäjaksamista tukevat voimavarat. Tämän ryhmän olen nimennyt ”Työn voimavaroiksi”. Kolmanteen ryhmään eli ”Persoonallisuuden voimavaratekijöihin” on sijoitettu tutkimuksen kysymyksenasettelun mukaisesti ne työssäjaksamista tukevat ja edistävät voimavarat, jotka liittyvät työntekijän persoonaan tai persoonallisuuteen.

8.2.1 Omaan elämään liittyvät, työssäjaksamista tukevat tekijät

Hyvinvointi työssä riippuu haastattelujeni perusteella hyvin paljon yksilön omasta elämäntilanteesta. Monet haastateltavistani totesikin, että jos asiat henkilökohtaisessa elämässä, esimerkiksi perhe-elämässä tai muissa sosiaalisissa suhteissa, eivät ole kunnossa, se vaikuttaa myös yksilön hyvinvointiin ja uupumiseen työssä. Osa haastateltavistani koki oman henkilökohtaisen elämän sovittamisen työelämään haasteena työssä jaksamiselle ja sen ylläpitämiselle. Moni haastateltavistani oli sitä mieltä, että oman elämän ongelmat eivät saisi vaikuttaa työhön, mutta toisaalta he kokivat työntekijän oman elämäntilanteen vaikutuksen työssäjaksamiseen hyvin ymmärrettävänä, sillä varhaiskasvatustyötä tehdään oman persoonan kautta.

*Siihen (*työhyvinvointiin*) vaikuttaa niin moni asia, siihen vaikuttaa kaikki perheen asiat, vaikkei ne sais vaikuttaa, mut kyllähän ne siihen sun omaan jaksamiseen, vaikket sä sitä töissä näytä, mutta vaikuttaa kuitenkin.*

LH 3

Kyllähän niinkun ryhmässä näkyy se, että jos jollain ei mee kotielämässä, siis ne perhesuhteet, jos siellä on jotain. Se nyt ei sinänsä töihin kuuluis, mutta kukaan ei pysty pitämään kuitenkaan niitä erillänsä siitä. Ku täällä tehdään omalla persoonalla niin paljon töitä, niin se näkyy sieltä läpi ihan taatusti, jos se puoli ei oo kunnossa

LTO 4

No mä oon sitä mieltä kaikkien näiden opiskeluvuosieni aikana, niin kaikista suurin haaste työntekijällä on se, miten hän sovittaa oman elämänsä siihen työelämään. Ja ne kulkee käsi kädessä, et työuupumukseen ei pelkästään vaikuta työ, aina omat henkilökohtaiset elämänvaiheet eri elämäntilanteissa että...Sen mä näen semmosena kokonaisuutena.

LH 5

Mä oon tällä hetkellä tosi uupunut ite kyllä [...]...et mun oma elämäntilanne on nyt sellanen, että mulle on niin paljon tapahtunut tässä kevään aikana että...et mä oon aika puhki, suoraan sanottuna!

LH 4

Työntekijän henkilökohtainen elämä siis näyttäisi vaikuttavan työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen sekä positiivisella että negatiivisella tavalla. Omaan henkilökohtaiseen elämään liittyvät ongelmat voivat kiristää hermoja siis myös työelämässä. Toisaalta haastateltavani nimesivät runsaasti sellaisia voimavaroja, jotka liittyivät heidän henkilökohtaiseen elämäänsä, mutta jotka he kokivat omaa työhyvinvointiaan ja työssäjaksamistaan tukeviksi. Nämä voimavarat nimesin ”Henkilökohtaisen elämän voimavaroiksi” ja ne jakautuvat kolmeen alaluokkaan:

KUVIO 1 Henkilökohtaisen elämän voimavarat

Työelämän ulkopuoliset sosiaaliset voimavarat

Monet haastateltavistani kokivat työelämän ulkopuoliset, omaan henkilökohtaiseen elämään liittyvät sosiaaliset voimavarat työssäjaksamisen kannalta erityisen tärkeiksi. Näihin sosiaalisiin voimavaroihin lukeutuivat muun muassa yksilön sosiaalinen tukiverkosto eli perheenjäsenet, lastenlapset, ystävät ja muut läheiset ihmiset. Läheisten ihmisten lisäksi mainittiin myös muu työelämän ulkopuolinen sosiaalinen toiminta, esimerkiksi lasten harrastusten kautta tuleva sosiaalinen kanssakäyminen koettiin myös työssäjaksamista edistävänä voimavarana.

> *Kuitenkin on semmonen tukiverkosto, just perhe ja kaverit ja muut, mikä auttaa kyllä jaksamaan!*
>
> *LH 3.*

> *Mä mietin niitä omia muksuja, et ku mulla on kolme kersaa, niin voimavarana ne on niinkun se, se on niinku, perhe on ykkösjuttu!*
>
> *LH 5.*

> *No varmaan niinku perhe...ja tietty ystävät ja kaikki niinku, että saa sit niinku taas purnata!*
>
> *LH6*

> *Ja tietysti jos mä ajattelen sitä tavallaan, että omien lasten harrastukset, että se on kans semmonen että siellä tapaa ihmisiä ja liikutaan tuolla, että vaikka välillä se on raskastakin, mutta että se vie pois siitä ja näät toisia ihmisiäkin.*
>
> *LH 2*

Vapaa-aika ja työstä palautuminen voimavarana

Työssäjaksamisen kannalta tärkeäksi tekijäksi koettiin vapaa-aika, jonka aikana työntekijä ns. palautuu työstä. Monet haastateltavistani kokivat laadukkaan vapaa-ajan edellytykseksi työstä irtautumisen eli sen, että työntekijä osaa jättää työt työpaikalle päivän päätteeksi. Tämä miellettiin toisaalta haasteellisena, mutta tärkeänä asiana työssäjaksamisen kannalta.

> *Se, että niinkun osaa...kun lähtee täältä töistä, niin osaa jättää ne työt niinkun tänne periaatteessa. Tottakai on jotakin, mitä joutuu tekeen sitten vielä, mutta että niinkun ei niitä asioita pohdi liikaa.*
>
> *LH 7*

> *Yritän jättää ne työasiat niinku tänne sit kun suljen oven perässäni, että en veis niinkun ihan kaikkia aina kotio. Välillä mahdotonta, mutta pyrin siihen.*
>
> *LH 4*

> *Mä ainakin pyrin siihen, että en tois niitä työjuttuja kotiin, että työasiat pysyis työpaikalla ja kotiasiat kotona.*
>
> *LTO 1*

Perustarpeista huolehtiminen, kuten riittävä uni ja lepo, yleisestä terveydentilasta sekä omasta fyysisestä ja psyykkisestä kunnosta huolehtiminen osoittautuivat työssäjaksamisen kannalta tärkeiksi asioiksi. Monelle haastatelluista omat harrastukset, kuten esimerkiksi liikunta, ulkoilu, puutarhanhoito, lukeminen ja käsityöt olivat tärkeä työssäjaksamiseen vaikuttava voimavara ja samalla vastapainoa arjelle ja työlle.

> *Mulla se koira on semmonen henkireikä, että lenkkeilen ja lähden metsään sen kanssa, se on semmonen mikä saa ajatukset pois tästä työstä.*
>
> *LH 2*

> *No mä koen, että noi mun harrastukset on semmonen voimavara mulle.*
>
> *LTO 1*

> *Ja sitten toisaalta se, että harrastaa ite jotain, et on jotain semmosta muuta mukavaa tekemistä, että se ei mee siihen, että sä kaiket illatkin vaahtoot niitä työasioita. Ja vaikka sä kuinka olisit innostunut, jostain vaikka aktiivisesta leikkiympäristöstä, niin ei sitä nyt koko iltaa voi joka ilta lukee kotona tai miettiä sitä siis, täytyy olla jotain muutakin henkireikää.*
>
> *LTO 4*

Kokemukset voimavarana

Haastatteluissa tuli esille myös työntekijän erilaisten kokemusten merkitys työssäjaksamista tukevana voimavarana. Esimerkiksi elämänkokemus eli se mitä elämänsä aikana on kokenut ja nähnyt, koettiin työssäjaksamista tukevana voimavarana. Osa haastateltavistani mainitsi myös omat lapset jaksamisen kannalta tärkeänä voimavarana. Omien lasten saaminen ja kokemukset omista lapsista vaikuttivat haastatteluiden perusteella myös työn hallintaan positiivisesti ja antoivat uusia näkökulmia sekä arkipäivän työhön että lasten ja perheen arkeen.

> *Mutta sitten niinku nyt kun on niitä omia lapsia, niin sit tietää että se on niinku helppoa sanoa, että näin ja näin pitäis tehdä. Sitten kun se on se oma laps siinä, niin ymmärtää niitä vanhempia niinku sillai erilailla. Elikä kyllä niinku se ihan tästä työstä saatu kokemus ja sitten niinku omista lapsista saatu kokemus niin on semmosta, mikä tuo sitä varmuutta siihen kasvattajan rooliin.*
>
> *LTO 2.*

> *Sit niinku ymmärtää ehkä näitä lapsiakin niinku taas paremmin, ku itellä on samoja kokemuksia. Ja sit just keksii paremmin ratkaisuja, kun itellä on samat ”ongelmat” tai samanlaisia jutskia.*
>
> *LH 6.*

Haastatteluissa tuli esiin myös työkokemuksen ja koulutuksen merkitys työssäjaksamista tukevana voimavarana. Esimerkiksi kokemukset muun alan töistä, erilaiset koulutustaustat tai opiskelu koettiin omaa työssäjaksamista tukeviksi voimavaroiksi. Lisäksi muutama haastateltavistani mainitsi omaa työssäjaksamista tukevaksi tekijäksi pitkän työkokemuksen oman alan töistä.

Kyllähän toi kehitysvammahuollon työ on ollut korkeakoulu. Se on ollut niin kova koulu että...siitä ammentaa ja siitä peilaa monia asioita ja siinä on joutunut laittaa itsensä likoon ihan täysin. Se on aivan uskomatonta, sitä ei moni osaa ajatellakaan, että minkälaista se työ on. Eli kyl mä uskon, että periaatteessa joka työstä on aina apua toiseen työhön ja pystyy ymmärtään erilaisia ihmisiä, erilaisia perheitä sitä kautta myös sitten kun on tavallaan on sitä työkokemusta tältä alalta.

LTO 1

Kyllä siinä varmaan tulee vuosien mittaan semmoista, että semmosia tiettyjä asioita opit käsittelemään, että ei takerru, tavallaan ota taakaks jotain juttuja, ne on niinku aika raskaitakin asioita voi olla, ainakin siinä mielessä että...osaa niinkun paremmin suhtautua ja yleensäkin suhtautua niinkun lapsiin ja vanhempiin.

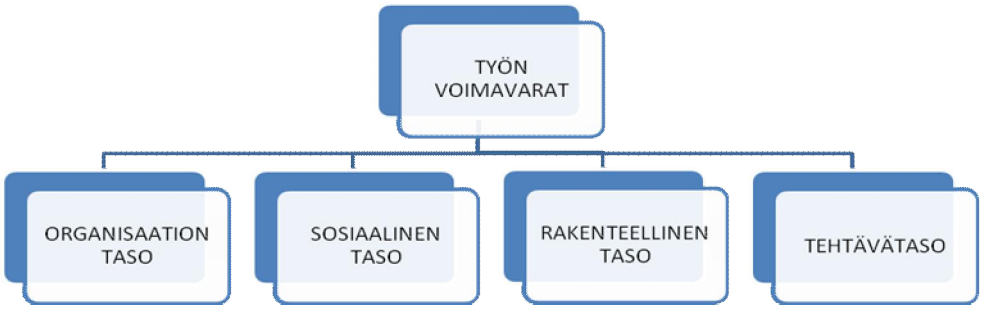
LH 2

Opiskelu on ollut semmonen, vaikka se on ollut tosi raskas aihe, mutta tota...se on kuitenkin ihan eri maailma, sit se on tavallaan ollut mulle myös voimavara. LH 3

8.2.2 Työhön tai sen piirteisiin liittyvät työssäjaksamista tukevat tekijät

Havainnollistaakseni voimavarojen sijoittumista työn kentälle olen jaotellut haastattelujen perusteella keräämäni voimavarat Bakkerin, Hakasen, Demeroutin ja Xanthopouloun (2007, 274) ehdottaman mallin mukaisesti (ks. s. 28). Mallin mukaan työn voimavarat sijoittuvat neljälle eri tasolle: organisaation tasolle, työn sosiaaliselle tasolle, työn rakenteelliselle tasolle sekä työn tehtävätasolle. Viimeisessä ryhmässä ovat työssäjaksamista tukevat persoonallisuuden voimavarat eli ne persoonallisuuden ominaisuudet ja piirteet, jotka auttavat työntekijää jaksamaan ja voimaan hyvin työssään.

KUVIO 2 Työn voimavarat



Työn voimavarat varhaiskasvatustyön organisaation tasolla

Varhaiskasvatustyössä organisaatioksi voidaan nähdä päivähoitoa järjestävä taho, joka vastaa työntekijöidensä työolosuhteista, työn järjestämisestä sekä työympäristöstä. Työn voimavaroina organisaation tasolla nähtiin muun muassa työnantajan tarjoamat, uudet ja innostavat koulutukset, jotka toivat uutta näkökulmaa työn tekemiseen. Haastateltavani pohtivat paljon myös työn ja työympäristön organisointia ja niiden merkitystä omalle työssäjaksamiselle. Esimerkiksi työn ja työympäristön järjestämisestä keskusteltaessa lapsiryhmän koko, ikä ja muu koostumus mainittiin merkittävinä, työntekijän työssäjaksamiseen vaikuttavina tekijänä.

> *Mä koen ite henkilökohtasesti, että mä saan kauheesti jostakin, esimerkiks joku koulutuspäivä, jossa kerrotaan uusista näkökulmista tähän työhön, niin mulle tulee ihan semmonen, niinkun välillä aina semmonen...mä huomaan että mä saan ite semmosta hirveetä työintoo siitä.*
>
> *LH 7*

> *Sit että se lapsryhmä on semmonen, jonka kanssa jaksaa, ettei se oo liian suuri, eikä liikaa erityisiä tapauksia, siis se että niitten kans pärjää sillä henkilölukumäärällä mikä siellä on.*
>
> *LTO 4*

> *Mutta pienten ryhmä kuitenkin että… on yleensä aika raskas, sekä henkisesti että fyysisesti raskas, mutta meillä on aivan upeet lapset, me ollaan saatu niin hienosti sujuun tää meidän arki täällä, että se tietysti todella auttaa!*
>
> *LH 4*

Työn organisaation tasoon voidaan nähdä kuuluvaksi myös työympäristö ja sen organisointi. Monet haastateltavistani pohtivat työympäristön ja sen järjestämisen sekä työhön ja työympäristöön liittyvien resurssien vaikutusta omaan jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Resursseista mainittiin mm. riittävä määrä henkilökuntaa sekä mahdollisuus taukoihin ja ajan riittävyys työn suunnittelussa ja valmistelussa. Yksi haastateltavistani oli myös sitä mieltä, että päiväkoti työympäristönä on itsessään voimaannuttava ja työntekijöitään piristävä työympäristö.

> *Tottakai siis vaikuttaa ergonomia, varsinkin pienten ryhmässä, kaikki tämmönen että, miten siellä on järjestetty tää ympäristö, onks se rakennettu lapsille vai aikuisille vai molemmille. Ei se niin paljon isojen ryhmässä, mutta pienten ryhmässä.*
>
> *LTO 4*

> *Meillä on niinkun henkilökuntaa riittävästi mitoitettu ettei oo niinkun...ei tartte tehdä pienellä porukalla hommia, vaan että...[...]saadaan ottaa sijaisia jos tuntuu ja sitten tulee päivän mittaan mahdollisuus pitää niitä pieniä hengähdystaukoja ja kahvihetkiä ja...et pääsee tuolta lapsryhmästä pois. Et se työ on niinku sillai että...et pystyy niinku pitään sitä suunnittelua ja sitä valmistelua ja semmosta niinkun yllä. Että se ei oo koko aika et yrittää tehdä tossa lapsryhmätyön sivussa niitä juttuja.*
>
> *LTO 2*

> *Sitten on tietenkin näitä kirjallisia töitäkin on ja suunnittelua ja tämmösiä ja että, et myöskin löytyy sille se aika, se on tosi tärkeetä, et sä oot suunnitellut hyvin sen, mitä sä teet lasten kanssa, et sä pystyt siihen täysillä keskittymään.*
>
> *LTO 3*

> *Tää on työympäristönä aika semmonen iloinen, että täällä suurin osa päivästä sisältää kuitenkin sitä semmosta naurua ja lasten leikkiä ja iloa. Kyllä mä koen, että varmaan se tarttuu myös sitten työntekijöihin.*
>
> *LH 3*

Työn voimavarat varhaiskasvatustyön sosiaalisella tasolla

Kasvattajan työssäjaksamisen kannalta varhaiskasvatustyön sosiaalinen taso osoittautui haastattelujeni perusteella hyvin merkittäväksi tasoksi. Sosiaalisen tason merkitystä

varhaiskasvatustyössä jaksamiselle kuvaa hyvin se, että kaikki haastateltavani mainitsivat ainakin yhden sosiaalisen tason voimavaran omaa työssäjaksamistaan tukevaksi voimavaraksi.

Ensimmäisenä voimavarana haastattelujen aineistosta korostui hyvän työilmapiirin merkitys työpaikalla. Hyvän työilmapiirin ylläpitämisen kannalta tärkeinä asioina koettiin muun muassa avoimuus, huumori ja erilaisuuden hyväksyminen työyhteisössä. Myös työyhteisön yhteiset kasvatusnäkemykset ja pelisäännöt mainittiin hyvän työilmapiirin ylläpitämisen ja sitä kautta työssäjaksamisen kannalta tärkeiksi seikoiksi.

> *Ja tietysti se auttaa aina, jos ilmapiiri on hyvä. Ja täällä kyllä on hyvä ilmapiiri, että sen avulla kyllä niinku jaksaa vaikka ois raskaampikin päivä, että se on tosi tärkeetä.*
>
> *LH 4*

> *Kaikista tärkein on kyllä mun mielestä se työporukan ilmapiiri. Että se jos siellä tuntuu, että siellä on vialla jotain siellä ilmapiirissä, et siellä on ite sillai, et aistii et on varovainen ja muuta, niin se kyllä häiritsee. Ja kyllä se vaikuttaa siihen, et sit niitä voi miettiä ja murehtia iltasin kotonakin ja siitä on vaikee päästä eroon.*
> *LTO 2*

> *Erilaisuuden hyväksyminen työyhteisössä, se että ne työntekijöiden just ne eri voimavarat ymmärretään. Ja ne vahvuudet, joita käytetään ja sallitaan se, että joku ei välttämättä ole loistava jossain asiassa, vaan ehkä sitten toisessa.*
>
> *LH 5*

> *Työilmapiiri on hirmuisen tärkeä asia, et se ois hyvä käsitellä jokaisella työpaikalla ja mahdollisimman usein ja keskustella, et mitä jos tulee jotakin ongelmatilanteita, et miten voitas parantaa tätä.[...]Ja semmonen huumori on mun mielestä se just yks semmonen, et näkee et työpaikalla on hyvä ilmapiiri sitä löytyy sitä huumoria. Jaksetaan nauraa asioille, eikä oteta niin vakavasti.*
>
> *LTO 3*

Toisena merkittävänä voimavarana varhaiskasvatustyön sosiaalisella tasolla korostui työkavereiden merkitys. Monet haastateltavistani mainitsivat työkaverit tärkeänä voimavaratekijänä oman jaksamisen kannalta, koska heiltä sai hyvin monenlaista tukea.

Työkavereilta saatava tuki miellettiin avuksi, neuvoiksi ja vertaistueksi. Muutama haastateltavistani korosti myös työkaverin antama palautteen merkitystä oman työssäjaksamisen kannalta. Työkaveri koettiin vertaistukena myös oman henkilökohtaisen elämän asioissa, sillä haastateltavieni mukaan työkaverin kanssa oli virkistävää puhua välillä muustakin kuin työasioista.

> *Työkaverit, et se että tavallaan ei oo yksin näiden juttujen kanssa, että sä saat tukea ja apua ja neuvoja ja kaikkee palautetta työkavereilta. Et se on se yks resurssi siellä.*
>
> *LTO 1*

> *Mä koen, että mä jaksan sillä voimalla, että mulla on semmoset mukavat työkaverit, joiden kans mä voin puhua jostain muustakin täällä hetkittäin, kun pelkästä työstä.[...] Se luo semmosta mielihyvää, että oot tehnyt asian oikein, jos työkaveri kehuu sua, koska sitä palautetta saa hirveen harvoin. Tai että kehuu siitä, että sä oot tehnyt paljon työtä, siis antaa semmosta positiivista palautetta. LTO 4*

> *Työkaverit, ne on semmonen tekijä, et jollain tavalla tällä hetkellä nauttii aikuisseurasta ja kokee jopa ne erilaiset ihmiset niinku haasteena jollain tavalla että....sovittaa se paikkansa tässä joukossa.*
>
> *LH 5*

Työkavereiden ja hyvän työilmapiirin ohella haastattelujen aineistosta erottui selkeästi myös hyvän työtiimin ja yleensäkin tiimityöskentelyn merkitys työntekijän työssäjaksamisen kannalta. Työtiimin ja tiimityöskentelyn toimivuuden kannalta tärkeäksi koettiin muun muassa tiimin sisäinen hyvä yhteishenki, työnjaon selkeys sekä yhtenevät kasvatusnäkemykset. Yhtenevät kasvatusnäkemykset ja pelisäännöt mainittiin useaan otteeseen erityisen tärkeinä työssäjaksamisen kannalta niin tiimin, kuin koko työyhteisönkin tasolla.

> *Kaikista tärkein voimavara on nimenomaan toi hyvä tiimi mikä meillä on. Et me pystytään tasapuolisesti jakaan meidän työt ja sitten kun meillä on ne samat kasvatusnäkemykset, niin meidön lapsethan on aivan...kun me niinkun samalla tavalla autetaan heitä ja samoja asioita vaaditaankin, niin se helpottaa, et meidän ryhmähän on aivan loistava!*
>
> *LH 4*

Ja se on aika tärkeätä, että siinä tiimissä kaikkien kasvatusajatukset menee niinku yhteen suuntaan, ettei joku ajattele ihan erilaisesti. Sillai niinku perheessäkin, jos äiti ja isä kasvattaa erilaisesti, niin siitä tulee huono lopputulos!

LH 1

Se hyvä yhteishenki tietysti työpaikalla, se että on ne yhteiset arvot, ajatukset ja ideat, kaikki puhaltaa siihen samaan suuntaan, ei niin että yks sooloilee.

LTO 4

Ja sit se on kans tosi tärkee, että se työyhteisön arvopohja ja lähtökohdat on samansuuntaset, että kaikki tietää mihin päin ollaan menossa ja millä tavalla. LTO 1

Meillä on ne yhteiset pelisäännöt täällä miten toimitaan, ja me tiedetään tarkkaan miten täytyy toimia, ettei tarvi niitä, sillä tavalla yksin kantaa vastuita, vaan kaikilla on se vastuu, mitä täällä tapahtuu.

LTO 3

Muutamat haastateltavat kokivat myös työn kautta tulevan muun sosiaalisen verkoston, esimerkiksi lasten vanhempien ja muiden yhteistyökumppanien, olevan työssäjaksamista olennaisesti edistäviä tekijöitä. Yleisesti ottaen varhaiskasvatustyön sosiaalisen luonteen todettiin olevan yksi tärkeä työssäjaksamista tukeva ja edistävä tekijä.

Sit että kyl mä oon sen verran, mä oon aina tehnyt asiakastyötä, koko ikäni, niin tavallaan sitten ne verkostot myös, että tässä ne lasten vanhemmat ja nää niin, tavallaan mun mielestä se on aina rikkaus! Ja tapaa uusia ihmisiä, niin tavallaan musta se on semmonen hyvä kokemus, joka antaa itelle paljon.

LTO 1

Tietysti se, että saa olla ihmisten kans tekemisissä, että sekä tietysti lasten vanhempien kans että työkavereiden kansa, että tää ei oo niinku yksinäistä työtä. Että on paljon ihmisiä ympärillä.

LH 2

Ihmiset! Kaikki, vanhemmat, joo! Ihan niin kuin koko kööri, koska mä oon aina… Mun mielestä aina saa ihmisistä jotakin ja sit just se tunne, että voi itsestään antaa.

LH 5

Työn voimavarat varhaiskasvatustyön rakenteellisella tasolla

Työyhteisön rakenteellisella tasolla ensimmäisenä tärkeänä voimavarana työssäjaksamisen edistämisen kannalta koettiin hyvä johtaminen ja johtajien tuki työn tekemiselle. Monet haasteltavistani olivat sitä mieltä, että johtajan johtamistyylillä on merkittävää vaikutusta työntekijöiden työssäjaksamiseen ja hyvä pomo määriteltiinkin haastatteluissa tasapuoliseksi ja ymmärtäväiseksi sekä alaistensa työtä arvostavaksi johtajaksi. Työn johdolta toivottiin myös sitä, että työntekijöistä huolehdittaisiin ja heidän mielipiteitään kuunneltaisiin. Muutamat haastateltavistani kokivat työssäjaksamisen kannalta tärkeänä myös työntekijöiden mahdollisuuden vaikuttaa asioihin.

> *Ja mun mielestä on aivan hirveen tärkeetä, että on hyvä pomo, joka myös auttaa täällä siihen, että niinku meidän onkin aivan loistava pomo, aivan ihana ja ymmärtäväinen ja tasapuolinen. Et hänelle voi myöskin, niinkun pyytää apua ja kertoo jos joku vaivaa...ja saadaan jonkin verran vaikuttaa työvuoroihin ja tämmösiin.*
>
> *LH 4*

> *Johdon merkitys ja sit se semmonen... Se että ihmisen asiat otetaan kuitenkin niinkun hoitaakseen. Työn johdon merkitys on niinkun tärkeä.*
>
> *LH 5*

> *Ja annetaan arvoa työlle. Niin työnantaja, kuin työkaverit ja sinä itse!*
>
> *LH 1*

Toinen varhaiskasvatustyön rakenteelliselle tasolle sijoittuva, työntekijän työssäjaksamista tukeva voimavara oli työn organisointi. Työn organisointiin liittyen voimavaroina mainittiin muun muassa tiimityöskentely sekä työtehtävien jakaminen työtekijöiden oman kiinnostuksen ja erityisosaamisen mukaan. Tämä koettiin erityisen hyvänä, sillä työyhteisöt koostuvat usein hyvinkin erilaisista ihmisistä, joilla on erilaisia taitoja ja vahvuuksia.

Että ne sellaset omat kiinnostuksen kohteet ja niiden hyödyntäminenkin voi olla semmonen voimavara, mut se on tosiaan itsestä kiinni, miten sä sen hyödynnät. LTO 1

Me ollaan ihan siis yritetty meidän oman tiimin persoonallisuuksia niinkun hyödyntää, että kuka on hyvä missäkin ja...osaa parhaiten tietyn tuokion vetää taikka näin, et me ollaan jaettu työt sen mukaan et kaikki tekee kaikkee, just sen oman osaamisen, oman persoonallisuuden ja omien niinkun niitten, mielihalujen mukaan, et hyvin vapaata meillä on siinä mielessä.

LH 4

Ja sitten tää tiimityöskentely, joka meillä nyt on ollu muutaman vuoden, se on, sen mä oon kokenut todella hyväks, koska siinä voidaan vähän jakaa niitä työtehtäviä vähän sen kiinnostuksen ja sen mukaan ja sit muutenkin niinkun...saada siitä päivästä mahdollisimman toimiva.[...] Pienryhmätyöskentelyt on erittäin tärkeitä asioita, ihan ja pienryhmissä toi ulos lähteminen, pukeminen, kaikki tämmöset.

LTO 3

Työn voimavarat varhaiskasvatustyön tehtävätasolla

Kasvattajan työssäjaksamista tukevia voimavaroja löytyi haastattelujen perusteella eniten työn tehtävätasolta. Tärkeimmiksi työssäjaksamista tukevaksi voimavaroiksi varhaiskasvatustyön tehtävätasolla mainittiin itse työn kohde eli lapset sekä omasta työstä saatava palaute. Useimmat haastateltavat kokivat tärkeimmän työstä saatavan palautteen tulevan lapsilta ja nimesivätkin voimavarakseen lasten kasvun ja kehityksen seuraamisen sekä lapsilta saatavan suoran palautteen.

Kyllä se lapsen kehittymisen seuraaminen ja ne päivän pienet hetketkin voi olla ja lasten ihanat oivallukset ja hymyt ja halaukset ja kaikki tämmöset... Semmoset jotka niinkun tekee tän työn mielekkääks.

LTO 3

Tietysti, kun tykkää olla lasten kanssa, että kyllä ne lapsetkin sellasia kuitenkin on, aitoja ja sä saat sen palautteen heti.

LH 2

Kyllä noi lapset on kans semmonen voimaannuttava tekijä, jotka auttaa jaksaan tässä työssä

LTO 1

Saa niinkun tavallaan kiitosta siitä työstänsä, kun huomaa kuinka ne kasvaa ja kehittyy ne lapset. Joka päivä näitten, tän ikäryhmän lasten kans varsinkin, missä mä olen, niitten kehitys on niin huimaa, että melkein niinkun viikoittain tulee jotain uutta, niin sen niinkun kokee kiitoksena omalle työllensä.

LH 1

Se on mun mielestä tärkeetä, että lapset viihtyy täällä. Sitten kun niistä näkee sen positiivisen olon, niin sillon on itelläkin se, niinkun hyvä mieli siitä työn tekemisestä.

LH 7

Jos lapset hihkuu riemusta jostain asiasta ja näin poispäin, niin siitä näkee sen, mistä ne tykkää ja sit ne samalla oppii kuitenkin aina jotain.

LTO 4

Kyllä se on niinku kaikista ihaninta sititen se palaute niinku mitä lapsilta tulee, että ku aamulla tullaan halaamaan ja että jotkut vanhemmat on tos sanonutkin että ”ai ku teillä on ihana työ, kun te aamulla töihin tuutte niin toiset juoksee halaamaan ensimmäisenä, et ei heitä vaan ketään tuu työpaikalla halaamaan!” Siis se, että huomaa että niinku, että lapset tykkää ja sit kuitenkin ittekin kiintyy niihin lapsiin ku tässä on ja... Et siitä saa sitä itelleen sitä palkintoo!

LTO 2

Omasta työstä saatavan positiivisen palautteen merkitys voimaannuttavana ja sitä kautta työssäjaksamista tukevana voimavarana kävi ilmi monesta haastattelusta. Esimerkiksi työntekijän työstä saamat onnistumisen elämykset koettiin omaa työssäjaksamista vahvasti tukevana ja edistävänä voimavarana.

Siis jos sulla on joku vaativa lapsi, sen sä huomaat, että se nyt on oppinut jonkun jutun, minkä sä oot vaikka pari vuotta yrittänyt saada oppimaan sitä, niin sit kun se sen vihdosta viimein oppii, niin itelle tulee semmonen et ”hei, mä oon tehny hyvää työtä, että tää on siltikin kantanut hedelmää”, vaikka välillä meinaa usko loppua.[...] Ja sit tietysti perheiltä saa sitä palautetta, sitä semmosta positiivista palautetta, että on tehty hyvää työtä ja näin poispäin...että tuli se positiivinen

palaute mitä kautta vaan, niin kyllähän se aina niinku auttaa siihen jaksamiseen.
LTO 4

Mulla esimerkiks on tullu monta kertaa sit semmosia, mitkä on aikasemmin ollu mun ryhmässä ja tullu tohon moikkaamaan ja juttelemaan ja tuolla ihan kun kadullakin näkee, niin tulee vilkuttelemaan ja juttelemaan bussissa, missä vaan tota niin... Se on kauheen kiva niinkun...tunne tulee siitä, että ehkä on onnistunu jollakin lailla työssään. Ettei käännytä pois ihan heti ensimmäisenä.

LTO 3

Toisena työn tehtävätason voimavarana mainittiin työ itsessään. Työn voimavaratekijöitä oli muun muassa työn vaihtelevuus ja luovuus, ja sitä kuvailtiinkin jopa voimaannuttavaksi. Jotkut haastateltavista kertoivat varhaiskasvatustyön olevan kutsumusammatti, joten haastateltavien mukaan työn tekemistä jaksaa, kun se on sitä, mitä on aina halunnut tehdä. Työn mielekkyys auttaa työntekijöitä jaksamaan myös silloin, kun työ on rankempaa.

Ja kun oon aina halunnut tehdä tätä työtä niin se on semmonen kiva juttu, mikä aina kantaa sit pitkälle.

LTO 3

Toisaalta tää työ on sekä fyysisesti että psyykkisesti aika rankkaakin välillä, mutta toisaalta tää on sit taas kauheen sellanen niinku...voimaannuttavakin työ.
LTO 1

Tää on mulla nyt, pitkästä aikaa pienten parissa työskentelen, niin se on mulle tavallaan ihan uus maailma, et mä en sillai oo rutinoitunut.[...]Mun mielestä tämän työn niinkun ihanin asia on se luovuus ja se, et sä pystyt aina luomaan ja sunnittelemaan uusia asioita, että ei oo kahta samanlaista päivää. [...]Mun kohdallani kyllä mä sanon, että se luovuus on ollut se kantavin voima tässä koko urani aikana, että siitä mä oon aina nauttinut!

LTO 3

Ja varmaan sekin, että tää on semmosta vapaata työtä, että saa itse vaikuttaa aika paljon siihen päivän kulkuun, viikon kulkuun ja suunnitella sitä.

LH 2

Mulla vaikuttaa tää monipuolisuus[...]Tässä pystyy...on musiikki, kuvataiteet, just se sosiaalinen puoli. Et tää on niinku todella monipuolista. Sillä tavalla ja sit

määrätyllä tavalla nää haasteet mitä tässä on, niin ne on kans semmosia, mitkä on...edesauttaa, että päivät ei toistu samankaltaisina.

LH 5

Työssä auttaa jaksamaan se, että se on mielekästä. Ja tykkään tehdä sitä.

LH 3

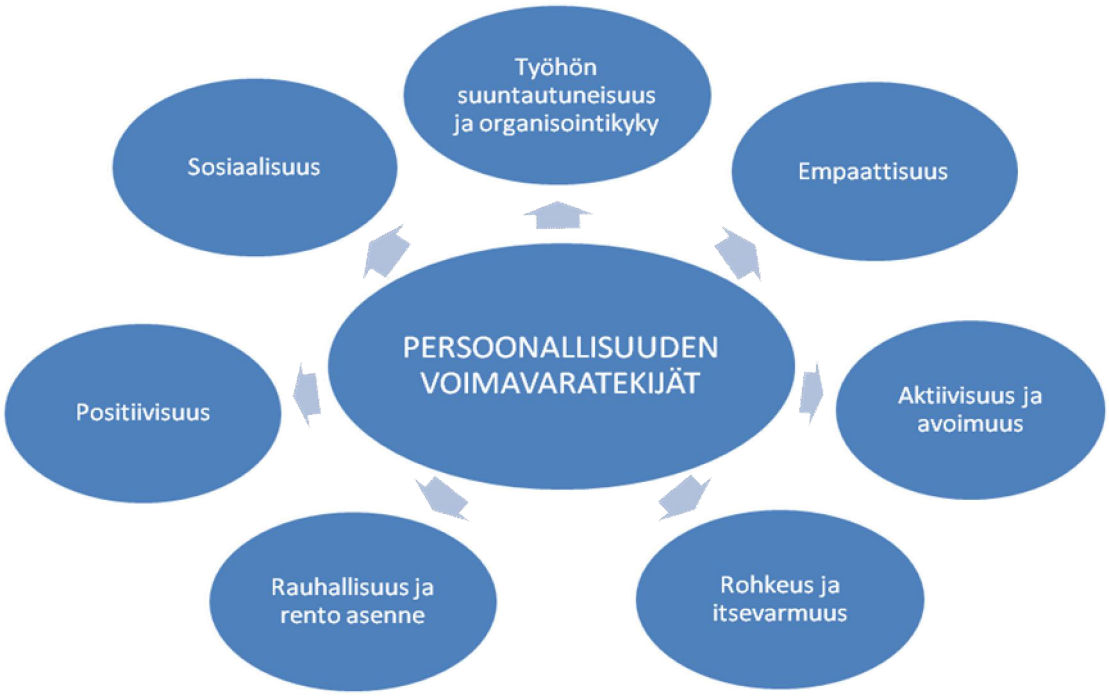
Työ itsessään on sitä palkitsevaa ja siitä saa sen tyydytyksen että on niinku kiva tehdä sitä työtä.

LTO 2

8.2.3 Työssäjaksamista tukevat persoonallisuuden voimavaratekijät

Työssäjaksamista tukevien voimavarojen ryhmistä viimeinen on nimeltään ”Persoonallisuuden voimavaratekijät”. Nämä työntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia kuvaavat persoonallisuuden voimavaratekijät olen tutkimuksessani jakanut seitsemään eri ryhmään:

KUVIO 3 Persoonallisuuden voimavaratekijät



Positiivisuus ja muut positiiviset persoonallisuuden ominaisuudet voimavarana

Haastattelujen perusteella työssäjaksamista tukevista persoonallisuuden voimavaratekijöistä ehdottomasti tärkeimmäksi nousi positiivisuus, sillä yhdeksän yhdestätoista haastateltavasta mainitsi ainakin yhden tähän ryhmään kuuluvan ominaisuuden työssäjaksamistaan tukevaksi persoonallisuuden piirteeksi. Positiivisuutta kuvailtiin yleisenä positiivisena suhtautumisena esimerkiksi lapsiin, työntekoon sekä elämään yleensä. Monet haastatelluista olivat sitä mieltä, että positiivisuus on tarttuvaa eli positiivinen mieli välittyy myös muihin ihmisiin, kuten esimerkiksi työkavereihin ja sitä kautta koko työyhteisöön. Positiivisuuden lisäksi tärkeiksi koettiin myös joukko muita positiivisia ominaisuuksia, joita olivat muun muassa iloisuus, ystävällisyys, huumorintaju ja energisyys.

> *Positiivisuus... Se on yks, mikä on niinku aina yritettävä muistaa, että eihän sitä aina voi olla positiivinen, mutta se on niinku se mikä, millä saa niinku asioita aina meneen eteenpäin, kun vaan ajattelee sillai, että on mahdollista.*
>
> *LH 7*

> *Et jos on kauheen semmonen positiivinen, iloinen persoona ja energinen, niin kyllähän se nyt näkyy, se vaikuttaa muihinkin ihan yhtälailla että saa aika helposti innostuun muutkin jos on semmonen iloinen, ja 'kyllä tää tästä' ja et 'kyllä me osataan tehdä näitä', tottakai se vaikuttaa.*
>
> *LH 4*

> *Jos sä oot luonteeltas semmonen posiitiivinen ja iloinen semmonen, niin silloin sä saat ne muutkin innostumaan, olemaan niinku positiivisella mielellä.*
>
> *LTO 4*

> *Yrittää niinku itekin olla semmosella positiivisella mielellä ja semmosella...asenteella että toisillakin ois mukavaa olla töissä.*
>
> *LTO 2*

Positiivisuuden merkitys korostui erityisesti suhteessa lapsiin, moni haastatelluista korosti positiivisen asenteen merkitystä erityisesti lasten kanssa työskennellessä. Haastatteluissa tuli esiin myös uskon ja toivon ja etenkin niiden säilyttämisen merkitys varhaiskasvatustyön tekemisen sekä työssäjaksamisen kannalta.

Et semmonen positiivinen asennoituminen asioihin...että myöskin kun sä työskentelet lasten kanssa, niin lapsista löytää ne positiiviset puolet, et se semmonen oma asenne on hyvin tärkeä, se mitä sulla tapahtuu omassa mielessä. LTO 3

Tää on sellanen työ, missä pitää säilyttää usko ja toivo. Et se, sitten kun on näitä tämmösiä perheitä, missä mennään niinku sukupolvien yli jo, on niitä ongelmia ja tulee näitä mielikuvia.[...] Ne on hyvin merkittäviä. Se leima mikä tulee, niin sitä semmosta toivoa ei sais ikinä menettää! Että jostain lapsikatraasta ehkä joku pärjää ja ehkä juuri sinä olet se, joka saa sen lapsen niinku urilleen.

LH 5

Sosiaalisuus ja sen eri ulottuvuudet voimavarana

Toisena erityisen tärkeänä ryhmänä työssäjaksamista tukevien persoonallisuuden piirteiden osalta erottui sosiaalisuus, sillä sosiaalisuuden otsikon alle sijoittuneista persoonallisuuden piirteistä puhuttiin lähes kaikissa haastatteluissa. Sosiaalisiksi, työssäjaksamista tukeviksi persoonallisuuden piirteiksi haastattelujen perusteella osoittautuivat hyvät vuorovaikutustaidot, asioiden puheeksi ottamisen taito, neuvotteleva asenne, esiintymiskyky sekä taito kuunnella.

Kaikkein paras tässä työssä olis semmonen maalaisjärjellä varustettuna, iloinen ihminen ja... Hyvä puhumaan ois vielä parempi, jos sä osaat niinku kertoa, jos sä omaat semmoset niinku hyvät puheenlahjat, että sä osaat selittää hyvin asioita vanhemmille ja lapsille. Sä osaat sen puhumisen jalon taidon niin sanotusti, että sä pärjäät siellä vanhempainilloissa ja... Siinä täytyy olla semmosta tiettyä luontaista esiintymiskykyä!

LTO 4

Sitten tietenkin ihmisten kanssa pitää tulla toimeen, et sulla pitää olla halu olla ihmisten keskellä ja kestää sitä.

LH 5

Mä oon ollut aina semmonen kuuntelija tietyllä tavalla, että tota... niin työkävereille kuin myös lapsille.

LH 3

Erityisen tärkeäksi piirteeksi työssäjaksamisen kannalta nähtiin avoimuus. Avoimuutta käsiteltiin useassa haastatteluissa monelta eri taholta. Esimerkiksi sitä pidettiin tärkeänä, että pystyy tuomaan julki jos jokin asia harmittaa, eikä patoa harmistuksen tunteita sisällään. Tämä ominaisuus nähtiin tärkeänä erityisesti työyhteisön hyvän ilmapiirin kannalta.

> *Mä yritän olla niinku mahdollisimman ystävällisesti suora. Avoin. Monesti asiat jää, ne kasvaa liian suuriin mittapuihin et jos ei uskalleta kysyä.*
>
> *LH 5*

> *Siis tämmönen...avoimuus. Siis semmonen, että...et just se että koska tässä täytyy omalla persoonalla ja omana ittenäs toimia ja tehdä työtä niin se että sä... Sun täytyy niin sanotusti purkaa ja kertoo sille työtiimille, ainakin jollekin ihmiselle siinä tiimissä, että jos sulla on niinku huono päivä, tai jos siellä perhesuhteissa tai kotona tai jossain on ollut joku semmonen, mikä voi näkyä siinä työpäivässä, miten sä toimit siellä, niin niitten täytyy se tietää, että ne osaa siihen varautua ja ne osaa auttaa sua siinä.[...]Taikka myöskin se, että pitää uskaltaa puhua, jos siinä tiimin yhteishengessä on joku vikana, et uskaltaa nostaa sen kissan pöydälle.*
>
> *LTO 4*

Aktiivisuus ja avoimuus yksilön voimavarana

Kolmanneksi persoonallisuuden voimavaratekijäksi osoittautui aktiivinen ja avoin suhtautuminen ympäröivään maailmaan. Tämä luokka käsittää muun muassa aktiivisuuden ja kiinnostuneisuuden ympäristöstä sekä avoimen suhtautumistavan uutta kohtaan. Tähän ryhmään sijoittui muun muassa spontaanius, muuntautumiskykyisyys sekä avoin suhtautuminen muutoksiin sekä suvaitsevaisuus.

> *Ja sitten meidän täytyy olla tavallaan semmosia aktiivisia, kiinnostuneita ympäristöstä. Me ei voida niinkun mennä laput silmillä yhteen suuntaan, vaan meidän täytyy koko ajan havainnoida ja miettiä ympäristöä ja kaikkea tapahtumia sun muita tavallaan, olla läsnä koko ajan tässä meidän työssä...Ja kyllähän meidän täytyy olla hirveen suvaitsevaisia.*
>
> *LTO 1.*

> *Kyllä mä koen sillai, että tykkään muutoksista ja sillai että mua ei pelota, mun on helppo siirtyy paikasta toiseen, et mua ei kauhistuta se, että joka päivä ei ookaan*

samanlainen. Mä oon aika semmonen...muuntautumiskykyinen tietyllä tavalla. LH 3

En välttämättä aina ensimmäiseks sano jollekin uudelle ei, et mä vähän niinkun mietin sitä asiaa, että kumminkin olen avoimin silmin, kohtaan asioita. Ja sitten, tää mun historia on tuonut mulle sen vahvuuden, että mä uskallan kohdata monennäköisiä ihmisiä, et mua ei niinkun pelota kohdata erilaisuutta.

LTO 1

Empaattisuus, myötäelävä asenne voimavarana

Haastatteluissa tuli esiin myös empaattisen, myötäelävän asenteen merkitys varhaiskasvatustyössä jaksamisen kannalta. Empaattisuudella tarkoitettiin tässä kohdassa sekä toisen tunteiden ymmärtämistä ja asemaan asettumista, mutta myös sitä että aikuisena osaa asettua lapsen tasolle ja ymmärtää lapsen tunnemaailmaa. Eräs haastateltavistani mainitsi tärkeäksi ominaisuudeksi myös ns. ”läheisyyden sietämisen” ja taidon antaa hellyyttä, kosketuksia, halauksia ja lohdutusta. Lisäksi tasa-arvoisuuden vaaliminen ja ihmisten kohtaamisen taito nähtiin varhaiskasvatustyössä jaksamisen kannalta.

Tietysti varmaan semmonen tietynlainen herkkyys kuitenkin, et osaa olla niinkun sen lapsenkin tasolla.

LH 2

Mun vahvuuteni on se, että mä otan niinku ihmiset ihmisinä, en arvota enkä tuomitse. Se auttaa sit just esimerkiks perheiden kohtaamisessa. [...]Ja myös semmonen määrätynlainen nöyryys elämää kohtaan ja ihmisiä kohtaan.

LH 5

Rohkeus, itsevarmuus, vahvuus yksilön voimavaroina

Tutkimukseni aineistosta käy ilmi, että varhaiskasvatustyössä tarvitaan tietynlaista rohkeutta ja vahvuutta sekä itsevarmuutta. Nämä voivat olla myös työssäjaksamista tukevia tekijöitä, esimerkiksi rohkeus vaihtaa työpaikkaa ja kokeilla erilaisia töitä voi suojata työntekijää ns. ”jämähtämiseltä” ja sitä kautta työuupumukselta. Moni haastateltavistani oli sitä mieltä, että varhaiskasvattajalta vaaditaan muun muassa

rohkeutta olla aito eli uskaltaa olla oma itsensä ja tehdä työtä oman persoonansa kautta. Toisaalta kasvattajalta vaaditaan myös tietynlaista jämäkkyyttä sekä kykyä ja uskallusta pitää yllä auktoriteettia lapsiryhmässä.

> *Sun pitää olla oma ittes. Et sä voi lapsille näyttää mitään roolia, sun pitää olla hirveen aito. Kyl mä niinkun arvostan enemmän kuitenkin semmosia ihmisiä, jotka oikeesti on niinkun omana ittenään siinä, kun sit taas niitä, mitkä on niin kauheen hauskoja ja pitää semmosta roolia päällä...Kyl omalla itellä pärjää, jos se on sitä työtä, mitä sä tykkäät tehdä!*
>
> *LH 3*

> *Sit täytyy kuitenkin olla sitä auktoriteettia, että sä osaat hallita sitä lapsiryhmää.*
> *LH 1*

> *Tiedän, etten ole ainakaan sillä lailla tavallaan samaan paikkaan jämähtänyt, et mä oon pitänyt tärkeenä sitä, että vaihdan työpaikkaa ja kaikkee tätä, että tavallaan mä näen eri asioita, erilaisia juttuja ja koen erilaisia töitä ja näin.[...]Nyt tällai kun sitä miettii, niin se on ollut sitä, että mulla on ollut semmosta uskallusta tai rohkeutta!*
>
> *LTO 1*

Monet haastateltavistani mainitsivat olevansa luonteeltaan vahvoja tai kokeneensa elämässään sellaisia asioita, joiden kautta on oppinut vahvaksi. Tämänkaltainen luonteen vahvuus auttaa haastateltavieni mukaan kasvattajaa esimerkiksi käsitteleemään vaikeita tilanteita ja pääsemään niistä yli. Muutamassa haastattelussa keskusteltiin myös työkokemuksen vaikutuksesta itsevarmuuden ja uskalluksen lisääntymiseen.

> *Elämä on opettanut määrätynlaiseks vahvaks ja kovaks, kova on paha sana, mutta vahvaks, ilman muuta. Ei ota henkilökohtaisesti enää asioita sillai ku jossain vaiheessa, että asiat on asioita.*
>
> *LTO 1*

> *Kyl mä koen, että oon luonteenpiirteeltäni semmonen ihminen, mikä ei ihan vähästä hätkähdä, että mä koen, että mä oon aika vahva.*
>
> *LH 3*

Ehkä ton työkokemuksen myötä on tullut semmosta itsevarmuutta ja myös uskallusta ja rohkeutta tehdä ja kokeilla asioita.

LH 1

Rauhallisuus ja rento asenne voimavarana

Haastattelujen perusteella varhaiskasvatustyössä jaksamisessa auttaa rauhallisuus ja rento asennoituminen ja reagoiminen uusiin asioihin. Hyvin monet haastateltavistani painottivatkin rennon asenteen merkitystä työnteossa, turha stressaaminen asioista koettiin negatiivisena asiana työssäjaksamisen kannalta ja lapsiryhmän aikuisten stressaamisen koettiin vaikuttavan myös lapsiin. Kärsivällisyys eli ”pitkä pinna” sekä epäjärjestyksen ja kaoottisuuden sietokyky nimettiin myös tärkeiksi työssäjaksamista tukeviksi tekijöiksi varhaiskasvatustyössä.

Tää on aika kaoottista ja vaatii hajoamista moneen suuntaan, niinkun...meillä on monta roolia tässä työssä, niin siinä pitää olla semmosta kestävyyttä.

LH 5

Mun mielestä asioita on turha stressata etukäteen liikaa, ne tulee sieltä kuitenkin! [...] Ja se, että se näkyy sit lapsistakin, jos aikuiset hötkyy ja kötkyy ja on niinkun...niin. Talossa on paljon rauhallisempaa, kun aikuisetkin on rauhallisia!

LH 3

Joo, että täytyy osata niinku välillä ainakin ottaa rennosti, tietysti asiat täytyis tapahtua järjestyksessä ja näin, mutta aina se ei oo mahdollista.

LTO 4.

Jos sun luontees on hyvin äkkipikainen, nopea reagoimaan uusiin asioihin, niin helposti voi tulla niitä konflikteja työyhteisössäkin. Semmosta pitkää pinnaa tässä vaaditaan!

LTO 3

Viimeiseksi persoonallisuuden voimavarapiirreryhmäksi työssäjaksamista tukevien persoonallisuuden voimavarojen jaottelussa osoittautuivat työhön liittyvät asenteet ja asennoituminen työhön. Tähän ryhmään kuuluvista ominaisuuksista haastateltavani

mainitsivat muun muassa työhön suuntautuneisuuden, tunnollisuuden ja kyvyn organisoida työtään ja delegoida omia töitä myös muille.

> *Oisko joku tämmönen tunnollisuus tai semmonen ite kyllä oon, että haluaa niinkun tehdä tunnollisesti ne työt ja ottaa vastuuta ja semmosta niinkun että, ei oo semmonen hällävälliä- tyyppi, vaan on niinkun sitoutunut tähän hommaan!*
>
> *LH 2*

> *Ja semmonen, että sä uskallat antaa vastuuta sille työkaverille, et sä uskallat siirtää sitä omaa vastuuta työkaverille ja sä luotat siihen, että se osaa sen homman hoitaa. Ettei sulle tuu itelle semmonen olo, että kukaan muu ei osaa tätä hommaa tehdä ku mää, että mun on pakko tääkin homma tehdä näitten sadan muun lisäks. Ettei ahmi itellensä liikaa, koska sit se syö ne voimavarat, jos sä oot ite ihan, niinku hukut niihin töihin ja muut on vähän, että ne ei osaaa auttaa sua millään lailla.*
>
> *LTO 4*

9 POHDINTA

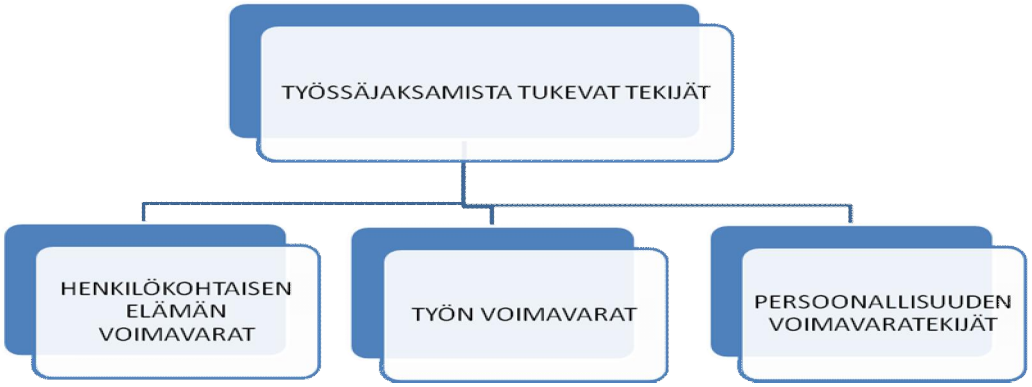
9.1. Tulosten koonti ja tarkastelu

Tutkimukseni tarkoituksena oli selvittää, minkälaiset voimavarat tukevat ja edistävät kasvattajan työssäjaksamista varhaiskasvatustyössä. Ennen tutkimushaastattelujen toteuttamista päätin keskittyä tarkastelemaan erityisesti kahdenlaisia työssäjaksamista tukevia voimavaroja: työhön tai sen piirteisiin liittyviä, *työn voimavaroja* sekä työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyviä, *persoonallisuuden voimavaroja*. Valmista aineistoa analysoidessani havaitsin kuitenkin vielä yhden voimavararyhmän; työntekijän *henkilökohtaiseen elämään liittyvät voimavarat*, joka osoittautui tutkimushaastattelujeni mukaan hyvin merkitykselliseksi voimavararyhmäksi työntekijän työssäjaksamisen edistämisen kannalta.

Kuten jo teoriaosassa aiemmin totesin, työhyvinvoinnin käsite on hyvin moniulotteinen, sillä työ ja henkilökohtainen elämä sekä niiden yhteensovittaminen vaikuttavat ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja sitä kautta myös työssäjaksamiseen (ks. myös Mamia 2009; Rauramo 2008). Oman elämän ja etenkin elämäntilanteen vaikutus välittyi myös oman tutkimukseni tuloksista, jonka vuoksi päätin ottaa tarkasteluuni

myös tämän kolmannen voimavararyhmän eli ”Henkilökohtaisen elämän voimavarat”. Henkilökohtaisen elämän voimavaroista tärkeimmiksi tutkimushaastattelujeni perusteella osoittautuivat työelämän ulkopuoliset sosiaaliset voimavarat, vapaa-aika ja työstä palautuminen sekä kokemukset.

KUVIO 4 Työssäjaksamista tukevat tekijät



Ensimmäisen varsinaisen päätutkimusongelmani tarkoituksena oli selvittää, onko varhaiskasvatustyössä tai siihen liittyvissä piirteissä sellaisia tekijöitä, jotka tukevat tai edistävät työntekijän työssäjaksamista varhaiskasvatustyössä. Tämän tutkimusongelman avulla halusin myös ottaa selvää siitä, millaisiin työn ulottuvuuksiin nämä työn voimavaroiksi nimittämäni, työhyvinvointia edistävät voimavarat liittyvät. Tutkimukseni tuloksista käy ilmi, että työn voimavaroja löytyi jokaiselta neljältä työn tasolta. Tärkeimmiksi työn tasoiksi työssäjaksamisen kannalta osoittautuivat työn sosiaalinen taso sekä työn tehtävätaso, joille sijoittui määrällisesti eniten työn voimavaroja.

Työn sosiaalisen tason voimavarojen merkitystä korostaa myös jo aiemmin esittelemäni Työhyvinvoinnin portaat -malli (Rauramo 2008). Tässä tutkimuksessa työn sosiaalisen tason voimavaroista yksimielisesti tärkeimmiksi työhyvinvoinnin edistämisen kannalta koettiin hyvä työilmapiiri, työkaverit ja toimiva tiimityöskentely. Nämä tekijät edistävät

osaltaan Työhyvinvoinnin portaat -mallin kolmannelle askelmalle sijoittuvaa liittymisen tarvetta, jonka tyydyttyminen vaikuttaa Rauramon (2008, 123) mukaan olennaisesti työmotivaatioon, työn tuloksellisuuteen ja työhyvinvointiin.

Työn tehtävätasolla yhdeksi tärkeimmistä voimavaroista osoittautui työstä saatava positiivinen palaute, etenkin jos se tuli lapsilta. Monet haastateltavistani mainitsivat myös lapset ja heidän kasvunsa ja kehittymisensä seuraamisen oman työnsä parhaana palautteena ja sitä kautta voimavarana. Tärkeäksi voimavaraksi työn tehtävätasolla osoittautui myös työ itsessään. Useimmat haastateltavistani kokivat työn tekemisen mielekkäänä sen etenkin luovuuden ja monipuolisuuden vuoksi, yksi haastattelemani lastentarhanopettaja kuvaili varhaiskasvatustyötä jopa voimaannuttavaksi. Haastateltavani kokivat työn mielekkyyden jopa työuupumukselta suojaavaksi, sillä se auttaa työntekijää jaksamaan myös silloin, kun työ on rankempaa. Tältä osin tutkimukseni tulokset ovat siis yhteneviä mm. Bakkerin, Demeroutin ja Euweman (2005) sekä Bakkerin, Hakasen, Demeroutin ja Xanthopouloun (2007) tutkimusten tulosten kanssa.

Toisen päätutkimusongelmani tarkoituksena oli selvittää millaiset työntekijän persoonallisuuteen liittyvät ominaisuudet tukevat ja edistävät hänen työssäjaksamistaan. Näitä voimavaroja nimitin tutkimuksessani persoonallisuuden voimavarapiirteiksi. Haastattelujen perusteella muodostin tuloksiksi seitsemän persoonallisuuden voimavarapiirreluokkaa, jotka ovat: 1. positiivisuus, 2. sosiaalisuus, 3. aktiivisuus ja avoimuus, 4. empaattisuus, 5. rohkeus ja itsevarmuus, 6. rauhallisuus ja rento asenne sekä 7. työhön suuntautuneisuus ja työn organisointikyky. Näistä tärkeimmäksi luokaksi osoittautui positiivisuus, sillä yhdestätoista haastateltavasta jopa yhdeksän vastasi positiivisuuden tai muiden positiivisten persoonallisuuden piirteiden olevan omaa työssäjaksamistaan tukevia tekijöitä. Haastateltavani kuvailivat positiivisuutta myönteisenä suhtautumisena työntekoon, lapsiin ja elämään yleensä. Positiivisuus voidaankin siis nähdä rinnasteisena käsitteenä mm. Mäkikankaan (2007) tutkimuksessa esiintyneeseen optimismin käsitteeseen, jonka todettu toimivan yhtenä yksilön terveyttä ja hyvinvointia suojaavana tekijänä stressitekijöiden haitallisia vaikutuksia vastaan.

Loppuyhteenvetona voidaan todeta tämän tutkimuksen tulosten tukevan aiempia tutkimustuloksia, joiden mukaan työn voimavaroilla ja persoonallisuuden voimavarapiirteillä olisi yksilön hyvinvointia suojaava vaikutus työuupumusta vastaan. Näiden yksilön terveyttä ja hyvinvointia suojaavien ominaisuuksien vuoksi uskon, että voimavaroilla tulee olemaan entistäkin suurempi merkitys työssäjaksamisen edistämisessä ja työhyvinvoinnin tutkimuksessa.

9.2 Tutkimuksen luotettavuus

Olen tutkimuksellani pyrkinyt tuottamaan mahdollisimman tarkkaa ja luotettavaa tietoa siitä, minkälaisista tekijöistä työhyvinvointi varhaiskasvatustyössä koostuu ja mitkä asiat tukevat ja edistävät työntekijän työssä jaksamista päiväkotityössä. Tässä onnistumistani pohdin seuraavaksi tarkastelemalla tutkimukseni luotettavuutta.

Tutkimuksen luotettavuutta tarkasteltaessa Tuomi ja Sarajärvi (2002, 139) tuovat esiin tutkimusprosessin julkisuuden näkökulman. Tämä tarkoittaa ennen kaikkea tutkimusprosessin kulun tarkkaa kuvausta tutkimusraportissa. Omassa tutkimuksessani kohdalla pyrin huomioimaan julkisuuden näkökulman esimerkiksi tutkimusraporttia kirjoittaessani. Tutkimusraportissani pyrin kuvaamaan tutkimukseni jokaisen vaiheen aineistonkeruusta analyysiin mahdollisimman tarkasti, jotta lukijan olisi helppo tehdä päätelmiä tutkimukseni luotettavuudesta.

Tutkimukseni aineistonkeruun luotettavuutta ja kattavuutta pyrin parantamaan harjoitushaastattelun avulla. Harjoitushaastattelussa testasin teemahaastattelun rakennetta tekemällä kaksi harjoitushaastattelua, joiden pohjalta muokkasin teemahaastatteluni haastattelurunkoa selkeämmäksi ja paremmin tutkimustehtävääni palvelevaksi. Harjoitushaastattelun avulla muokkasin ja lisäsin myös haastattelurunkoon liittyviä apukysymyksiä haastattelun sujuvuuden ja selkeyden varmistamiseksi.

Tutkimuksensa luotettavuutta kohentaakseen tutkijan tulisi ottaa huomioon myös tutkimuksen tekemiseen liittyvät, ennalta arvaamattomat tekijät ja varautua niihin. Tämä tuo tutkimukseen varmuutta (Eskola & Suoranta 1998, 213). Tätä tutkimusta tehdessäni varauduin näihin ennalta arvaamattomiin tekijöihin muun muassa tutkimushaastatteluja toteuttaessani tallentamalla haastattelut kahdella nauhurilla, jonka lisäksi vielä kirjasin haastattelun pääkohdat haastattelurunkoon.

Aineiston muokkaaminen eli litterointi ja analysointi on aina tavalla tai toisella tulkinnallista työtä. Tutkija käsittelee aineistoa oman tutkimusasetelmansa suhteen ja tekee valintoja sen perusteella, mikä sanotussa ja toimitussa on tutkimuksellisesti relevanttia. Hyvää tieteellistä käytäntöä noudattavan tutkijan olisikin hyvä pyrkiä aineistosta tehtyjen tulkintojen mahdollisimman hyvään läpinäkyvyyteen (Ruusuvuori 2010, 427–428). Tutkimuksen luotettavuuden lisäämiseksi on tärkeää näyttää lukijalle, mistä aineiston kokonaisuus koostuu ja kuvata ne aineiston osat, joille päähavainnot rakentuvat (Ruusuvuori, Nikander ja Hyvärinen 2010, 27). Tämän vuoksi tutkimukseni sisältääkin melko paljon otteita itse tutkimusaineistosta, koska halusin että tulkintojeni perustelut ovat lukijan nähtävillä.

Validiteetin arvioiminen laadullisessa tutkimuksessa tarkoittaa sekä kerätyn aineiston että niistä tehtävien tulkintojen käypyyden arviointia eli sitä, vastaako aineisto ja siitä tehdyt tulkinnat ennalta määritettyihin tutkimuskysymyksiin (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 27). Validiteetilla mitataan kuinka hyvin tutkimuksessa on onnistuttu tutkimaan sitä ilmiötä, jota pyrittiin tutkimaan. Toisaalta validiteetti mittaa myös tutkimuksen tulosten yleistettävyyttä eli sitä, pitävätkö tutkimuksessa syntyneet tulkinnat paikkansa ympäröivässä todellisuudessa. Tutkimusta tehdessäni olen pyrkinyt etsimään vastauksia esittämiini tutkimuskysymyksiini ja esittelemään tutkimuksen tulokset mahdollisimman hyvin ja kattavasti. Tutkimukseni kattavuutta ja yleistettävyyttä arvioitaessa on otettava huomioon aineistoni melko pieni koko, joten kovin päteviä yleistyksiä tutkimukseni tuloksista ei voi vetää. Työntekijöiden

kokemukset työssäjaksamisesta voivat olla hyvinkin yksilöllisiä, joka myös vaikeuttaa tulosten yleistettävyyttä.

9.3 Tutkimuksen merkittävyys ja jatkotutkimusmahdollisuudet

Olen tutkimuksellani pyrkinyt tuottamaan ajankohtaista tietoa varhaiskasvatustyössä jaksamisesta ja siitä, miten työhyvinvointia varhaiskasvatustyössä voitaisiin tukea ja edistää. Tutkimukseni tuloksia voisivat hyödyntää varhaiskasvatuksen kehittämisestä vastaavat tahot, kuten esimerkiksi erilaiset varhaiskasvatuksen kehittämiskeskukset, varhaiskasvatusta kunnallisella tasolla hallinnoivat päättäjät sekä varhaiskasvatusalalla työskentelevät esimiehet. Tutkimukseni tuloksia voisi hyödyntää esimerkiksi työhyvinvointia ja työssäjaksamisen edistämistä käsittelevissä koulutuksissa. Lisäksi uskon, että tutkimukseni tuloksista voisi olla apua myös lastentarhanopettajille, lastenhoitajille ja muille varhaiskasvatusalan työntekijöille oman työn kehittämiseen ja työssäjaksamisen edistämiseen.

Työhyvinvoinnin lisäämiseksi tarvitsemme työuupumustutkimuksen sijaan enemmän tietoa hyvinvoinnista ja sitä edistävistä tekijöistä. Tämän vuoksi positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvoinnin tutkimuksessa on tärkeä ja ajankohtainen. Esimerkiksi tätä tutkimusaihetta voisi jalostaa eteenpäin vaikkapa tutkimalla samaa aihetta suuremmalla aineistolla, jolloin myös tutkimuksen yleistettävyys olisi parempi. Olisi myös mielenkiintoista jatkaa aiheen tutkimista esimerkiksi tutkimalla työn voimavarojen ja persoonallisuuden yhteyttä varhaiskasvatustyön kontekstissa.

Tutkimusaihetta voisi laajentaa myös huomioimalla työkokemuksen merkityksen työn voimavarojen ja persoonallisuuden voimavarojen kannalta. Tällöin tutkimuksen aihetta voitaisiin lähestyä esimerkiksi vertailemalla ”noviisien” eli työelämää aloittavien ja ”konkarien” eli jo pidemmän työuran tehneiden varhaiskasvattajien mainitsemia työn voimavaroja ja persoonallisuuden voimavarapiirteitä. Samankaltaista vertailevaa tutkimusta voisi olla mielenkiintoista tehdä myös sukupuolen perusteella, vertailemalla

naispuolisten ja miespuolisten varhaiskasvattajien työn voimavaroja ja persoonallisuuden voimavaroja keskenään.

LÄHTEET

Antonovsky, A. 1996. The salutogenic model as a theory to guide health promotion. Health Promotion International 11 (1), 11–18.

Bakker, A. B., Demerouti, E. & Verbeke, W. 2004. Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. Human Resource Management 43 (1), 83–104.

Bakker, A. B., Demerouti, E. & Euwema, M. C. 2005. Job resources buffer the impact of job demands on burnout. Journal of Occupational Health Psychology 10 (2), 170–180.

Bakker, A. B. & Demerouti, E. 2007. Job Demands-Resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology 22 (3), 309–328.

Bakker, A. B., Hakanen, J., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. 2007. Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. Journal of Educational Psychology 99 (2), 274–284.

Bradley, G. 2007. Job tenure as moderator of stressor-strain relations: A comparison of experienced and new-start teachers. Work & Stress 21 (1), 48–64.

Dormann, C. & Kaiser, D. M. 2002. Job conditions and customer satisfaction. European Journal of Work and Organizational Psychology 11 (3), 257–283.

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

Feldt, T., Mäkikangas, A. & Kokko, K. 2005a. Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 75–94.

Feldt, T., Mäkikangas, A. & Piitulainen, S. 2005b. Persoonallisuuden riski- ja suojaavat tekijät työhyvinvoinnin näkökulmasta. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 95–118.

Hakanen, J. 2002. Työuupumuksesta työn imuun – positiivisen työhyvinvointikäsitteen arviointimenetelmän suomalaisen version validointi opetusalan organisaatioissa. Työ ja ihminen 1, 42–58.

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, J. 2006. Työuupumuksesta työn imuun. Koulun terveys- ja hyvinvointihanke. Työterveyslaitos. Luentomateriaali 30.3.2006. Saatavilla www-muodossa: http://www.health.fi/content/files/jari_hakanen.pdf [Luettu 29.12.2009.]

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hobfoll, S. E. & Shirom, A. 2001. Conservation of resources theory. Applications to stress and management in the workplace. Teoksessa R. T. Golembiewski (toim.) Handbook of Organizational Behaviour. New York: Marcel Dekker, 57–80.

Hujala, E., Puroila, A.-M., Parrila-Haapakoski, S. & Nivala, V. 1998. Päivähoidosta varhaiskasvatukseen. Oulu: Varhaiskasvatus 90.

Hujala, E. & Puroila, A.-M. 1998. Muuttuuko varhaiskasvatustyö päiväkodeissa ja mihin suuntaan? Kasvatus 3, 297–309.

Judge, T. A., Heller, D. & Mount, M. K. 2002. Five factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. Journal of Applied Psychology 87 (3), 530–541.

Kelly, A. L. & Berthelsen, D. C. 1995. Preschool teachers' experiences of stress. Teaching and Teacher Education 11 (4), 345–357.

Keskinen, S. 1995. Päiväkotityöntekijöiden voimavarat työssään – yksilön ja yhteisön oppimisen näkökulmasta. Teoksessa Estola, E. & Mäkelä, M. Yksilöt ja yhteisöt oppijoina. "Elinikäinen oppiminen – yksilöstä yhteisöön". FACEI-kongressi 30.–31.10.1996. Oulun yliopisto. Varhaiskasvatuskeskus.

Kinnunen, U. & Feldt, T. 2005a. Hyvinvointi työssä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 13–37.

Kinnunen, U. & Hätinen, M. 2005b. Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 38–55.

Koivunen, P-L. 2009. Hyvä päivähoito. Työkaluja sujuvaan arkeen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Laki lasten päivähoidosta 19.1.1973/36

Läärä, A. & Keskinen, S. 1993. Työstressi japanilaisilla ja suomalaisilla lastentarhanopettajilla. Psykologia 28, 343–348.

Marjala, P. 2009. Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina – narratiivinen arviointitutkimus. Oulu: Oulun yliopisto. Acta Universitatis Ouluensis C, Technica.

Mamia, T. 2009. Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa R. Blom & A. Hautaniemi. Työelämä muuttuu, joustaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 20–55.

McAdams, D.P. 1996. Personality, modernity and storied self: A contemporary framework for studying persons. Psychological Inquiry 7 (4), 295–321.

McCarthy, C.J., Lambert, R.G., O'Donnell, M. & Melendres, L.T. 2009. The relation of elementary teachers' experience, stress and coping resources to burnout symptoms. The Elementary School Journal 109 (3), 282–300.

Metsämuuronen, J. 2006a. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Teoksessa J. Metsämuuronen. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International Methelp, 79–148.

Metsämuuronen, J. 2006b. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä: 3.tutkijalaitos. Helsinki: International Methelp.

Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. 2005. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 56–74.

Mäkikangas, A. 2007. Personality, well-being and job resources: from negative paradigm towards positive psychology. University of Jyväskylä. Jyväskylä Studies of Education, Psychology and Social Research, 320.

Nummenmaa, A. R., Karila, K., Joensuu, M. & Rönnholm, R. 2007. Yhteisöllinen suunnittelu päiväkodissa. Tampere: Tampereen yliopisto.

Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.

Patton, M. Q. 2002. Qualitative research and evaluation methods. 3.painos. Thousand Oaks: Sage.

Puroila, A.-M. 2002. Kohtaamisia päiväkodissa. Kehysanalyyttinen näkökulma varhaiskasvatustyöhön. Oulu: Varhaiskasvatus 90.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.

Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 9–36.

Ruusuvuori, J. 2010. Litteroijan muistilista. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 424–431.

Salomäki, J. 2002. Tiimit ja työhyvinvointi. Helsinki: Aseman lapset ry.

Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. 2004. Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behaviour 25 (3), 293–315.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. 2002. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. The Journal of Happiness Studies 3 (1), 71-92.

Seligman, M. E. P. & Csikszentmihailyi M. 2000. Positive psychology: an introduction. American Psychologist 55 (1), 5–14.

Sheldon, K. M. & King, L. 2001. Why positive psychology is necessary? American Psychologist 56 (3), 216–217.

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä. 2005: 25. Työhyvinvoinnin tutkimus Suomessa ja sen painoalueet. Terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tsai, E., Fung, L. & Chow, L. 2006. Sources and manifestations of stress in female kindergarten teachers. International Education Journal 7 (3), 364–370.

Turner, N., Barling, J. & Zacharatos, A. 2002. Positive psychology at work. Teoksessa C.R. Snyder & S.J. Lopez (toim.) Handbook of Positive Psychology. New York: Oxford University Press, 715–728.

Unsworth, K. L. & West, M. A. 2000. Teams: the challenges of cooperative work. Teoksessa N Chmiel (toim.) Introduction to work and organizational psychology. A European perspective. Malden: Blackwell Publishing, 327–346.

Wong, K.S. & Cheuk, W.H. 2005. Job-related stress and social support in kindergarten principals: the case of Macau. International Journal of Educational Management 19 (3), 183–196.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. 2007. The role of personal resources in the job demands-resources model. International Journal of Stress Management 14 (2), 121–141.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. 2009. Reciprocal relationships between job resources, personal resources and work engagement. Journal of Vocational Behavior 74 (3), 235–244.

LIITE 1: Teemahaastattelun runko

Taustatiedot:

1. Nimi?
2. Ikä?
3. Koulutus?
4. Opintojen päättymisvuosi?
5. Työvuosien määrä?
6. Perhetaustat? (siviilisääty, onko lapsia yms.)

1. Työhyvinvointi varhaiskasvatustyössä yleisesti
   - Mikä on oma mielikuvasi työhyvinvoinnin yleisestä tasosta varhaiskasvatustyössä?
   - Mitkä ovat mielestäsi syyt:
     - työhyvinvointiin
     - työuupumukseen

     varhaiskasvatustyössä?
   - Millä tavalla työhyvinvointia varhaiskasvatustyössä voitaisiin edistää?

2. Työntekijän oma työssäjaksaminen
   - Millaisena koet oman työssäjaksamisesi?
   - Millaiset tekijät vaikuttavat työssäjaksamiseesi positiivisesti?
   - Millä keinoin itse edistät omaa työssäjaksamistasi?

3. Työntekijän voimavarat / työssäjaksamista tukevat tekijät

   Seuraavaksi puhutaan enemmän työssäjaksamista tukevista tekijöistä. Nämä ovat nimeltään voimavaroja.
   - Millaisia voimavaroja Sinulla on työssäjaksamisesi tukena? Millä tavoin ne auttavat työssäjaksamistasi?
   - Millä tavoin työssäjaksamista edistäviä voimavaroja voi mielestäsi lisätä / hankkia? (Vai voiko niitä?)

4. Työssä jaksamista tukevat työhön tai sen piirteisiin liittyvät voimavarat
   - Löydätkö omasta työstäsi tai siihen liittyvistä piirteistä sellaisia voimavaroja, jotka auttavat sinua jaksamaan työssäsi / Mikä työssäsi auttaa jaksamaan? Millaisia / mitä nämä työn voimavarat Sinun kohdallasi ovat?
   - Mikä merkitys on työstä löytyvillä voimavaroilla työssäjaksamisen kannalta? *Esimerkki: vertaa työelämän ulkopuolisiin voimavaroihin*
   - Uskotko, että työkokemuksella on merkitystä näiden työssäjaksamista tukevien, omaan työhön liittyvien voimavarojen löytämiseen? *Esimerkki: työelämää aloittava / kokenut*

5. Työssä jaksamista tukevat persoonallisuuden voimavarat
   - Millaiset persoonallisuudet piirteet auttavat/ edistävät Sinun mielestäsi varhaiskasvatustyössä jaksamista / työhyvinvointia?
   - Koetko itse omaavasi joitain sellaisia persoonallisuuden piirteitä, jotka auttavat Sinua jaksamaan työssäsi? Mitä nämä persoonallisuuden voimavarat ovat Sinun kohdallasi? Miten ne auttavat työssäjaksamistasi?