

Lastentarhanopettajien kokema henkinen työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

Pauliina Gummerus & Jenni Kajakulma

Varhaiskasvatustieteen
kandidaatintutkielma
Kevät 2015
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Gummerus, Pauliina & Kajakulma, Jenni. 2015. Lastentarhanopettajien kokema henkinen työhyvinvointi ja työssä jaksaminen. Kasvatustieteen kandidaatin tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Varhaiskasvatustiede.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää lastentarhanopettajien kokemaa henkistä työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Tarkoituksena oli tarkastella, mitkä tekijät kuormittavat lastentarhanopettajien henkistä työssä jaksamista ja mitkä tekijät taas tukevat sitä. Lastentarhanopettajat kohtaavat yhä useammin arvostamattomuutta työtänsä kohtaan sekä yhteiskunnan muutosten tuomia haasteita työssään. Tämän vuoksi on ajankohtaista selvittää, kuinka lastentarhanopettajien työn kuormitustekijät voisi kääntää työn voimavaroiksi.

Tämän tutkimuksen lähestymistapa oli laadullinen. Tutkimus toteutettiin puolistrukturoidulla teemahaastattelulla ja tutkimusta varten haastateltiin kuutta eri-ikäistä lastentarhanopettajaa Keski-Suomesta ja Pohjois-Pohjanmaalta. Kaikki haastattelut analysoitiin käyttämällä aineistolähtöistä sisällönanalyysia.

Tutkimustuloksista kävi ilmi, että kaikki lastentarhanopettajat kokivat kiireen ja stressin, huonon johtajuuden sekä ristiriitojen työyhteisössä kuormittavan henkistä työssä jaksamista. Lähes kaikki lastentarhanopettajat kokivat myös lasten ja perheiden asiat sekä arvostamattomuuden kokemukset omaa ammattialaansa kohtaan kuormittavina. Lisäksi osa lastentarhanopettajista koki, että riittämättömyyden ja epävarmuuden tunteet heikentävät henkistä työssä jaksamista. Erityisesti työssä pidempään olleet lastentarhanopettajat kertoivat muutosten tuovan epävarmuutta työhön.

Lastentarhanopettajien työn voimavaratekijöiden ja työn kuormitustekijöiden välillä oli tulosten mukaan havaittavissa yhteneväisyyksiä. Kaikki lastentarhanopettajat kokivat, että työtä tukevat ihmissuhteet, hyvä johtajuus, toimiva työyhteisö- ja työympäristö, vapaa-aika ja työn ulkopuolinen elämä, lapset sekä koulutus tukivat heidän henkistä työssä jaksamista. Osa lastentarhanopettajista tunsikin lisäksi, kuinka pienet päivittäiset hetket lisäävät henkistä työssä jaksamista. Tulosten mukaan samankaltaiset asiat kuormittivat lastentarhanopettajien henkistä työssä jaksamista tai tukivat sitä, riippuen siitä, millaisessa päiväkodissa lastentarhanopettaja työskenteli ja millainen oli hänen henkilökohtainen elämäntilanteensa sillä hetkellä. Työn henkisiä kuormitustekijöitä on merkityksellistä selvittää, jotta olisi mahdollista kartoittaa syitä, jotka aiheuttavat niitä. Työyhteisössä on merkityksellistä myös tutkia työn henkisiä voimavaratekijöitä, jotta niitä voitaisiin vahvistaa työyhteisön sisällä.

Avainsanat: Henkinen työhyvinvointi, työssä jaksaminen, kuormitustekijät, voimavaratekijät, lastentarhanopettaja

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	4
2 KOKONAISVALTAINEN TYÖHYVINVOINTI	6
2.1 Työhyvinvoinnin eri osa-alueet	8
2.1.1 Fyysinen työhyvinvointi	8
2.1.2 Sosiaalinen työhyvinvointi	9
2.1.3 Henkinen työhyvinvointi.....	9
2.2 Työhyvinvoinnin ulottuvuudet	12
2.2.1 Työn vaatimukset.....	12
2.2.2 Työn voimavarat ja työn imu	13
2.2.3 TV-TV-malli	14
2.3 Esimiehen rooli työssä jaksamiseen	15
3 LASTENTARHANOPETTAJIEN HENKINEN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN PÄIVÄKODISSA	18
3.1 Päiväkotinstituution yhteiskunnallis-kulttuuriset muutokset.....	19
3.2 Lastentarhanopettajan työ ja työn vaatimukset.....	20
3.2.1 Lastentarhanopettajan työn kuormitustekijät	23
3.2.2 Lastentarhanopettajan työn voimavaratekijät.....	24
4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSONGELMAT	27
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	28
5.1 Tutkimuksen lähestymistapa	28
5.2 Tutkimushenkilöt.....	29
5.3 Aineistonkeruu.....	30
5.4 Aineiston analyysi	32
6 TULOKSET	36
6.1 Lastentarhanopettajien työn henkiset kuormitustekijät.....	36
6.2 Lastentarhanopettajien työn henkiset voimavaratekijät	42
7 POHDINTA	48
7.1 Työssä jaksamista kuormittavat tekijät.....	48
7.2 Työssä jaksamista tukevat tekijät	51
7.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	53
7.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset.....	56
LÄHTEET	58
LIITTEET	62

1 JOHDANTO

Karilan ja Kupilan (2010) mukaan varhaiskasvatustyö on kohdannut viime vuosina monenlaisia muutoksia. Osa näistä on seurausta yhteiskunnan ja kulttuurin muutoksista. Lasta, lapsuutta ja varhaiskasvatusta koskevat kulttuuriset ajattelutavat ovat muuttuneet ja vaikuttaneet samalla varhaiskasvatuksen ammattilaisten toimintaa koskeviin odotuksiin. Varhaiskasvatuksen ammattilaiset ovat kohdanneet uudet odotukset ja laajentuneet työalueet kuitenkin entisen henkilöstön voimin. Tästä syystä varhaiskasvatuksen ammattilaisten työssä jaksaminen on heikentynyt. Myös alalta poissiirtymistä on ilmennyt työn henkisen kuormittavuuden lisääntymisen vuoksi. (Karila & Kupila 2010, 9.)

Lisääntyneiden työn kuormitustekijöiden vuoksi tämän tutkimuksen avulla halutaan selvittää, millaisena lastentarhanopettajat itse kokevat tämän hetkisen työssä jaksamisensa. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan lastentarhanopettajien kokemaa henkistä työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa niitä tekijöitä, jotka kuormittavat ja tukevat lastentarhanopettajien henkistä työssä jaksamista. Nykyisin yhä useammat opettajat, mukaan lukien lastentarhanopettajat, kamppailevat kiireen ja jaksamisen ongelmien kanssa, minkä vuoksi lastentarhanopettajien työssä

jaksaminen on ajankohtainen aihe. (Salovaara & Honkonen 2013, 7.) Tiedostamalla työn kuormitus- ja voimavaratekijöitä, jokainen työntekijä voi hallita niitä asioita, joihin voi itse vaikuttaa ja tätä kautta pyrkiä kehittämään työssä jaksamistaan.

Tässä tutkimuksessa henkistä työhyvinvointia ja työssä jaksamista tarkastellaan aluksi kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin näkökulmasta. Työhyvinvointi muodostuu aina useista tekijöistä, eikä yksittäistä osa-aluetta voida tarkastella irrallaan muista. Tämän jälkeen tutkimuksessa kuvataan tarkemmin lastentarhanopettajien henkistä työssä jaksamista heidän työympäristössään, päiväkodissa. Luvussa avataan niitä tekijöitä, jotka mahdollisesti kuormittavat ja tukevat lastentarhanopettajien työssä jaksamista. Tutkimuksen loppuosa kuvaa tutkimuksessa käytettyjä metodeja, tutkimuksesta saatuja tuloksia sekä pohtii tulosten merkittävyyttä ja tutkimuksen luotettavuutta.

2 KOKONAISVALTAINEN TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointiin liittyvät keskustelut niin mediassa kuin työpaikoilla ovat viime aikoina lisääntyneet, vaikka työhyvinvoinnin käsite on yhä monelle hyvin yksipuolinen. Useimmille ihmisille työhyvinvointi tuo mieleen ihmisen fyysisen hyvinvoinnin, taukojummat ja ergonomian. Fyysinen hyvinvointi on kuitenkin vain pieni osa kokonaisvaltaista työhyvinvointia. (Virolainen 2012, 11.)

Maailman terveysjärjestö WHO:n on määritellyt terveyden olevan "täydellisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila". Terveys ei siis ole vain sairauden tai vaivan puuttumista, vaan se on kokonaisvaltaisempi asia. Terveys-käsitteeseen liitetään nykyään myös henkistä näkökulmaa. Virolaisen (2012) mukaan työhyvinvoinnin käsitteessä on paljon samankaltaisia piirteitä WHO:n terveys-määritelmän kanssa. Työhyvinvointi ei ole pelkästään työpahoinvoinnin osa-alueiden puuttumista, vaan työhyvinvointi on hyvin kokonaisvaltainen ilmiö. Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti: "Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sopivaa

turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä.” (Virolainen 2012, 11; Salovaara & Honkonen 2013, 18.)

Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin katsotaan sisältävän fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Kaikki osa-alueet vaikuttavat toisiinsa, eikä yksittäistä osa-aluetta voida tarkastella irrallaan muista. Usein esimerkiksi psyykkisesti stressaava työ heijastuu myös fyysiseen terveyteen sairastumisen muodossa. (Virolainen 2012, 11–12.)

Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin ylläpitäminen jakaantuu yhteiskunnan, organisaation ja yksilön kesken. Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan työstrategian (1998/10) mukaan työoloilla on useita merkityksiä niin yksilön, organisaation kuin yhteiskunnan hyvinvoinnille. Yhteiskunnan tehtävä on luoda puitteet ja mahdollisuudet työhyvinvoinnin ylläpitämiselle. Organisaatioiden vastuulla on taas huolehtia työpaikan turvallisuudesta ja rakentaa miellyttävä työskentelyilmapiiri. Yksilö puolestaan vastaa omista elintavoistaan sekä työpaikan sääntöjen ja ohjeiden noudattamisesta. Tässä tutkimuksessa voidaan yksilön näkökulmaa katsoa edustavan lastentarhanopettaja ja taas organisaation tasoa päiväkodin. Yhteiskunta taas asettaa päiväkodissa tehtävällä työlle omat reunaehdot ja odotuksensa. (Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan työstrategia 1998/10.)

Virolainen (2012, 12) on todennut, kuinka työntekijä, joka on työkykyinen ja motivoitunut tuottaa itselleen, työyhteisölle sekä yhteiskunnalle hyvinvointia. Yksilön hyvinvoinnille on lisäksi tärkeää työn, vapaa-ajan ja perheen muodostama tasapainoinen kokonaisuus. Luukkala (2011, 31) painottaa, että työhyvinvoinnin kannalta on myös tärkeää, että osaaminen ja vaatimukset ovat tasapainossa. Työhyvinvointi ja sen kokeminen muodostuvat siis monien eri tekijöiden yhteisvaikutuksesta.

2.1 Työhyvinvoinnin eri osa-alueet

Työhyvinvointia tarkasteltaessa kokonaisvaltaisesti tulee huomioida sen eri osa-alueet. Seuraavaksi esitellään lyhyesti työhyvinvoinnin eri osa-alueita. Tässä tutkimuksessa painopiste on kuitenkin henkisessä työhyvinvoinnissa ja työssä jaksamisessa.

2.1.1 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi on hyvin näkyvä osa työhyvinvointia. Fyysinen työhyvinvointi sisältää muun muassa fyysiset työolosuhteet, työn fyysisen kuormituksen sekä ergonomiset ratkaisut, kuten työasennot ja työpöydän ja –tuolin. Fyysisiin työolosuhteisiin liittyy myös työpaikan siisteys, lämpötila, melu sekä työvälineet. (Virolainen 2012, 11, 17.) Nakari (2003, 67) kuvaa fyysisen toimintakyvyn perustana olevan eri elinten ja elinjärjestelmien toimintakyvyn. Yksilön fyysinen terveys ja toimintakyky määrittelevät pitkälti, kuinka yksilö kykenee suoriutumaan työssään.

Fyysiseen työhyvinvointiin liittyy hyvin keskeisesti ergonomia. Fyysinen ergonomia käsittelee ihmiskehon vastauksia fysiologisiin kuormiin kun taas kognitiivinen ergonomia käsittelee psyykkisiä toimintoja, kuten muistia ja päättelyä. Keskeisiä aiheita ovat muun muassa psyykinen kuormitus ja työstressi, jotka liittyvät myös työn henkiseen kuormittavuuteen. (mm. Virolainen 2012, 28; Työterveyslaitos 2015.) Salovaara ja Honkonenkin (2013, 19) toteavat fyysisen hyvinvoinnin olevan fyysistä ja psyykkistä terveyttä.

Työn fyysinen kuormittavuus on alakohtaista. Joissakin työtehtävissä kehon eri osat rasittuvat toisia enemmän. Tällaisissa tapauksissa esimerkiksi työnkierrolla voidaan vaikuttaa kehon kuormittuneisuuteen, sillä samalla kun työtehtävät vaihtuvat, tulee mielelle muuta ajateltavaa ja näin

myös työn psyykkinen kuormitus muuttuu ja tyypillisesti piristää yksilöä. (Virolainen 2012, 17.)

2.1.2 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen hyvinvointi koostuu suhteesta perheeseen, ystäviin, esimieheen, työtovereihin, lapsiin ja yhteistyöverkostoihin (Salovaara & Honkonen 2013, 19). Sosiaalinen työhyvinvointi sisältää mahdollisuuden sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön jäsenten kesken. On tärkeää, että työpaikalla on mahdollisuus keskustella työasioista vapaasti työyhteisön jäsenten kesken ja että työntekijöiden suhteet ovat toimivat. Helposti lähestyttävät työtoverit ja työtovereihin tutustuminen luovat yhteisöllisyyden tunnetta. Yhteiset kahvi- ja lounashetket sekä kohtaamiset päivän aikana auttavat jaksamaan työssä. Sosiaaliset kohtaamistilanteet rakentavat positiivista työilmapiiriä työntekijöiden välille. (Virolainen 2012, 24.)

Mankan (2008, 16) mukaan työpaikan ryhmähengellä on suuri vaikutus yksilön kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Toimivan ryhmähengen perustana on avoin vuorovaikutus, joka pohjautuu pitkälti työntekijöiden keskinäiseen luottamukseen ja arvostukseen. Avoin vuorovaikutus sisältää keskeisenä tekijänä myös rakentavan palautteen työntekijöiden kesken. Heikkilä ja Heikkilä (2001) korostavat myös dialogin merkitystä työyhteisön sisällä. Dialoginen työote lisää työyhteisön avoimuutta ja työntekijöiden keskinäistä luottamusta ja arvostusta.

2.1.3 Henkinen työhyvinvointi

Virolaisen (2012) mukaan henkinen työhyvinvointi on noussut viime vuosina yhä keskeisempään asemaan, sillä työstä aiheutuva henkinen pahoinvointi on nykyisin melko yleistä. Suomalaisista joka kolmannella naisella ja joka

viidennellä miehellä on työstä johtuvia psyykkisiä oireita. Henkinen työhyvinvointi yhdistetään usein psyykkiseen hyvinvointiin ja näin on tehty myös tässä tutkimuksessa. Henkinen työhyvinvointi sisältää muun muassa työn stressaavuuden, työpaineet sekä työilmapiirin. Henkinen työhyvinvointi korostuu etenkin asiantuntijatehtävissä. (Virolainen 2012, 18–19.)

Salovaara ja Honkonen (2013, 19) ovat todenneet henkisen työhyvinvoinnin ilmenevän työpaikoilla monin eri tavoin. Se muodostuu itsetuntemuksesta, hyvin sujuvasta arjesta, omista tavoitteista, odotuksista, vahvuuksien ja heikkouksien tuntemisesta sekä itsellä olevista voimavaroista. Siihen kuuluvat lisäksi työn tekemisen imu ja elämän ja arjen tasapaino. Virolaisen (2012) mukaan taas henkinen työhyvinvointi liittyy muun muassa siihen, miten työkaverit kohtaavat toisensa, miten yhteistyö heidän kanssaan sujuu ja miten perheitä kohdellaan. Näkyvänä piirteenä henkisestä työhyvinvoinnista voidaan havaita ihmisten iloisuus sekä työtovereista välittäminen. Henkiseen työhyvinvointiin liittyy keskeisesti merkitykselliseksi koetun työn tekeminen ja työstä nauttiminen. Henkisen työhyvinvoinnin kannalta on myös tärkeää, että oma ja työpaikan arvomaailma kohtaavat. Kun henkilöstön motiiveina ovat puhtaat arvot pelkän taloudellisen voiton tavoittelun sijaan, luo se osaltaan puitteita henkiselle työhyvinvoinnille. (Virolainen 2012, 26–27.)

Hakanen, Ahola, Härmä, Kukkonen ja Sallinen (2009) kuvaavat henkisesti hyvinvoivan työntekijän olevan tyytyväinen elämäänsä ja työhönsä, vaikka asiat eivät olisikaan täydellisesti. Olo on silti pääsääntöisesti hyvä ja työntekijä jaksaa tehdä muutakin kuin sen, mitä on pakko. Myönteinen perusasenne auttaa suhtautumaan asioihin avoimesti ja kiinnostuneesti. Henkisesti hyvinvoiva työntekijä sietää muita enemmän epävarmuutta ja vastoinkäymisiä työssään. Hyvä työkyky ei kuitenkaan ole vain yksilön ominaisuuksia, vaan jaksamiseen vaikuttaa työntekijän, hänen työnsä ja työyhteisönsä yhteensopivuus. (Hakanen ym. 2009, 12–13.)

Henkiseen työhyvinvointiin liittyy myös tunteiden ilmaiseminen, sillä tunteet ovat osa hyvinvointia. Työntekijöillä tulisi olla työpaikalla mahdollisuus kokea ja ilmaista tunteita. Omista tuntemuksistaan ja mielipiteistään tulisi voida kertoa vapaasti työkavereille ja esimiehelle. Mikäli omia tunteita ja mielipiteitä joutuu työpaikalla tukahduttamaan, voi työntekijöillä ilmetä ahdistuneisuutta ja työpahoinvointia. (Virolainen 2012, 19.) Päiväkodissa tehtävä työ on ihmisten kanssa tehtävää työtä, jolloin erilaisten tunteiden läpikäymiseltä ei voida välttyä. Eri ihmiset herättävät työntekijöissä erilaisia tunteita. Näistä tunteista puhuminen kuitenkin auttaa jaksamaan työssä ja ymmärtämään erilaisia ihmisiä. (Salovaara & Honkonen 2013, 104-105.)

Virolainen (2012) ja Honkonen (2010, 71) toteavat kuitenkin kiireen ja stressin olevan suurimmista henkistä kuormitusta aiheuttavista tekijöistä. Pitkään jatkuessaan stressi voi aiheuttaa työn ilon katoamista, työuupumusta ja jopa burnoutia. Epävarmuus töiden jatkumisesta on myös yleinen este työhyvinvoinnille tänä päivänä. Työstä johtuva stressi ilmentää ratkaisematonta ristiriitaa työntekijän ja työn välisessä suhteessa. Stressi aiheuttaa muun muassa sydämen sykkeen kiihtymistä, lihaksien jännittymistä ja suoliston toiminnan hidastumista. (Virolainen 2012; Honkonen 2010.) Vaikka stressitilanne kuormittaa elimistöä, on siitä myös Virolaisen (2012) mukaan hyötyä, sillä se lisää elimistön hetkellistä suorituskykyä. Niin sanottu hyödyllinen stressi saa ihmisen ponnistelemaan tavoitteiden saavuttamiseksi ja stressi toimii näin energisoivana tekijänä toiminnalle. Hyödyllinen stressi muuttuu haitalliseksi kun työn koetut vaatimukset ylittävät kyvyn selviytyä niistä.

Stressillä on erittäin suuri merkitys työhyvinvointiin, sillä työperäinen stressi aiheuttaa erittäin paljon kuluja ja vähentää työtehokkuutta. Työstä aiheutuvan stressin on havaittu olevan yksi suurimmista sairauspoissaolosten syistä. (Virolainen 2012, 31.) Yksinkertaisimmillaan henkisesti hyvinvoiva työntekijä tulee töihin mielellään ja lähtee sieltä hyvillä

mielin. Henkisen työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijä saa tehdä omien kykyjensä mukaan ammattitaitoaan vastaavaa työtä ja että työn tarvitsemista resursseista on huolehdittu. (Klemelä 2006, 8.) Edellä mainitun pohjalta onkin tärkeää, että työn voimavarat ja työn vaatimukset ovat tasapainossa keskenään.

2.2 Työhyvinvoinnin ulottuvuudet

Jokaisen ammattikunnan edustajan työhyvinvointi sekä työolot voidaan jaotella työn vaatimus – ja voimavaratekijöihin. Nämä psykososiaaliset tekijät viittaavat työn fyysisiin, psykologisiin, sosiaalisiin sekä organisatorisiin piirteisiin, jotka joko heikentävät tai lisäävät työntekijän työhyvinvointia. (mm. Bakker, Demerouti & Verbeke 2004, 86; Mäkikangas, Feld & Kinnunen 2005, 56–57; Hakanen 2009, 46–49; Ilmarinen, Gould, Järvikoski & Järvisalo 2006, 19–21.) Tässä luvussa määritellään työn vaatimus- ja voimavaratekijät sekä esitellään TV-TV-malli, joka pyrkii kuvaamaan samanaikaisesti sekä työn myönteisiä että kielteisiä kehityskulkuja. Tässä tutkimuksessa tätä jaottelua on käytetty myös tutkimuskysymysten lähtökohtana.

2.2.1 Työn vaatimukset

Lindströmin (2002, 18) mukaan työn vaatimustekijöitä on useita. Työn ja työolojen lisäksi työn kuormittavuutta lisäävät suuri työmäärä, uudet työtehtävät sekä uusien työvälineiden käyttöönotto, esimerkiksi kielitaito ja atk-osaaminen ovat välttämättömiä osassa työtehtävistä. Kinnusen ja Hätisen (2008, 49–51) mukaan ongelmia lisäävät taas huono työilmapiiri, erilaiset organisatoriset muutokset sekä omat yksilölliset ominaisuudet ja henkilökohtainen suhde työhön. Henkilökohtaisella suhteella tarkoitetaan,

kuinka keskeiseen rooliin työn kokee elämässään ja kuinka tunnollinen on työtänsä tai itseänsä kohtaan.

Työn vaatimustekijät johtavat pitkällä aikavälillä työntekijän pahoinvointiin, joka saattaa ilmetä työperäisinä, kuten subjektiivisina, fysiologisina, biokemiallisina sekä psykosomaattisina oireina tai sairauksina. Työperäisen pahoinvoinnin seurauksena työntekijä vähentää sitoutumistaan organisaatiota kohtaan sekä mahdollisesti hakeutuu myöhemmin, negatiivisten työolojen jatkuessa muihin työtehtäviin. (mm. Mäkikangas ym. 2005, 56–57; Ilmarinen ym. 2006, 22–23).

Ilmarisen ym. (2006, 24) mukaan ihmisen työuralla tapahtuva työn ydinrakenteiden muuttuminen lisää työn kuormittavuutta. Teknologia kehittyy sekä globaalitalous muuttuu ihmisen ikääntyessä, mikä edellyttää monien prosessien samanaikaista tuntemusta. Lisäksi terveys- ja työkykypalvelujen tarve kasvaa työvoiman ikääntymisen myötä. Erilaiset ikääntymisen seurauksena ilmenevät sairaudet saattavat vaikuttaa työntekijän työssä jaksamiseen sekä hänen työhyvinvointiinsa. (Ilmarinen ym. 2006.)

2.2.2 Työn voimavarat ja työn imu

Mäkikangas ym. (2005) sekä Hakanen (2009) kuvaavat työn voimavaroilla tarkoittavan niitä fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia sekä organisatorisia piirteitä, jotka auttavat saavuttamaan työlle asetettuja päämääriä, lisäävät voimaantumisen tunteita ja samaan aikaan heikentävät vaatimustekijöiden kielteisiä seurauksia. Työn voimavaratekijät edistävät lisäksi yksilön henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä työssä. Yksilötasolla voimavaratekijöiksi lukeutuvat muun muassa se, kuinka merkittävänä yksilö kokee työnsä ja oman työpanoksensa organisaatiolle, pystyykö työntekijä etenemään työssään, millaisena yksilö näkee työyhteisön ja esimiehen roolin omalle työhyvinvoinnille ja työssä jaksamiselle sekä pystyykö työntekijä

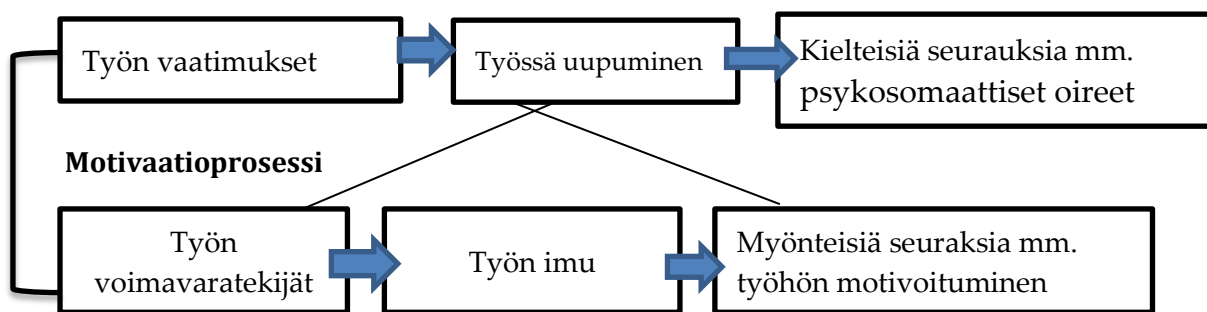
samaistumaan työpaikan arvomaailmaan. Työelämä tuo lisäksi tekijöitä, jotka vaikuttavat yksilön suoriutumiseen työssä. Näitä ovat erilaiset organisaatiomuutokset, työn kuormittavuus, töiden sujuvuus, kiire sekä yksilön kehittämis- ja etenemismahdollisuudet organisaation sisällä. (Mäkikangas ym. 2005, 56–57; Hakanen 2009, 48.)

Voimakkaat myönteiset kokemukset sekä työn hallinnan tunteet lisäävät työntekijän työmotivaatiota ja työn imua. Työn imulla tarkoitetaan työntekijän toimintaa organisaation hyväksi, vastuun ottamista, työtyytyväisyyttä sekä organisaatioon sitoutumista. Työn imun kokemukset eivät rajoitu pelkästään tiettyyn kokemukseen, henkilöön tai tapahtumaan, vaan työn imu on moniulotteinen ja pysyväluonteinen, useaan työn eri osa-alueeseen levittyvä tila. (Hakanen 2009, 31–36; Klemelä 2006, 18.) Hakanen (2009) tuo lisäksi esiin, että työn imuun vaikuttavat työkohtaiset sekä työelämän ulkopuoliset tekijät, jotka ovat yhteydessä henkilökohtaiseen suoriutumiseen työstä ja työn aiheuttamista rasituksista. Työn haasteettomuus ja alikuormitus saattavat johtaa työn imun katoamiseen, josta seuraa leipääntyminen, työn ilon katoaminen ja pahimmillaan jopa halu vetäytyä pois työelämästä (Klemelä 2006, 18).

2.2.3 TV-TV-malli

Bakker, Demerouti ja Verbeke (2004, 87) ovat kehittäneet työn vaatimus ja työn voimavara- mallin (TV-TV-malli), jonka avulla on tarkoituksena saada aikaan erilaisia työhyvinvoinnin prosesseja (kuvio 1). Prosessien avulla pyritään jäsentämään samanaikaisesti sekä työhyvinvoinnin myönteisiä että kielteisiä kehityskulkuja.

Terveiden heikentymisen prosessi:



KUVIO 1. Työn vaatimusten ja työn voimavarojen- malli (mm. Bakker, Demerouti & Verbeke 2004, 87; Hakanen 2009, 46–49 malleja mukailien.)

Työperäinen terveyden heikentymisen prosessi saa alkunsa liiallisesta kuormituksesta työssä. Kuormitustekijöiden seurauksena ilmenee työuupumusoireita, jotka pitkällä aikavälillä heikentävät työntekijän terveyttä sekä toimintakykyä. Työn voimavareteijöillä on kuitenkin vahva motivoiva potentiaali, joka lisää työn palkitsevuutta. Nämä positiiviset tunteet työssä lisäävät työn imun kokemuksia, jotka ovat yhteydessä erilaisiin myönteisiin sekä yksilöllisiin että organisatorisiin seurauksiin, jotka näkyvät muun muassa työhön motivoitumisena sekä työpaikkaan sitoutumisena. (mm. Bakker, Demerouti & Verbeke 2004, 87; Hakanen 2009, 46–49.)

Suutarinen (2010 24, 29) toteaa, että se, millainen on yksilön kokonaisvaltainen toimintakyky, voimavarat, sosiaaliset taidot, osaaminen ja terveys, vaikuttavat yksilön kokemaan työhyvinvointiin. Yksilön työhyvinvointiin vaikuttavat usein myös työn ulkopuoliset tekijät, kuten perhe ja elämäntilanne. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työn vaatimukset ja yksilön voimavarat kohtaavat ja ovat tasapainossa.

2.3 Esimiehen rooli työssä jaksamiseen

Klemelän (2006, 8) mukaan henkinen työhyvinvointi työpaikalla on monen tekijän summa, mutta vastuu siitä on esimiehellä. Työhyvinvointia ja

esimiestyötä ei voida irrottaa toisistaan, sillä johtaminen on lähtökohtana työpaikan henkiselle työhyvinvoinnille. Ilman hyvää johtajaa ei ole työhyvinvointiakaan. Tästä syystä työhyvinvointi on keskeinen osa esimiestyötä. Esimiesten ammattitaitoa on osata kiittää työntekijöitä tehdystä työstä sekä kannustaa ja tukea heitä (Klemelä 2006, 14).

Esimiehen tehtävä on mahdollistaa ennen kaikkea työntekoa, mutta myös osata rajoittaa liiallista työkuormaa (Suutarinen 2010, 11). Elo ja Feldt (2005, 313–316) ovat myös todenneet, että esimiestyössä on tärkeää oikeudenmukainen johtaminen. Esimiehen toimintatapojen ja käyttäytymisen alaisiaan kohtaan tulisi olla puolueetonta, luottamusta ylläpitävää sekä pysyvyyttä korostavaa. Yleensä johtajalta edellytetään ihmissuhdesuuntautuneisuutta. Hyvä esimies kykenee osoittamaan herkkyyttä alaisten tunteita ja ideoita kohtaan. Esimiestyön tavoitteena on tukea kokonaisvaltaisesti työntekijöiden fyysistä, psyykkistä, sosiaalista ja henkistä työhyvinvointia. (Elo & Feldt 2005, 313–316.)

Esimiehen tulisi suunnata katse positiivisiin saavutuksiin ja luoda positiivista ilmapiiriä (Ashkanasy & Ashton-James 2007, 68). Pursion (2010, 56–60) mukaan työhyvinvoinnin johtamisella, niin kuin johtamisella yleensäkin, on vaikutusta sekä työyhteisön että yksittäisen työntekijän työhyvinvointiin. Menestyksellinen työhyvinvoinnin johtaminen muutoksen ympäristössä edellyttää ennakoivaa työtettä ja tulevaisuuden toimintaympäristön sekä muutosten haasteiden näkemistä. Täsmentynyt näkemys organisaation toimintaympäristön muutoksesta sekä ennakoiva toimenpiteiden valinta ovat olennainen osa työhyvinvoinnin johtamista.

Esimiehen rooliin kuuluu työntekijöiden arviointi ja tukeminen. Arvioimalla työntekijöiden osaamista voidaan tarvittava valmennus kohdentaa oikein. Esimiehen tehtävä yhdessä työntekijän kanssa on löytää työn ongelmakohdat ja ratkaista ne. (Mustosmäki & Anttila 2012, 72.) Ratkaisemalla työn ongelmakohtia voidaan vaikuttaa työn kuormittavuuteen. Pyrkimys

vähentää työn henkistä kuormittavuutta tukee työntekijöiden työssä jaksamista. Esimiehen tulee olla sitoutunut työntekijöiden tukemiseen ja toimivien ratkaisujen keksimiseen. Hyvien henkilöstöjohtamisen käytäntöjen luominen on keskeistä muun muassa juuri henkilöstön kehittämisessä, vaikka henkilöstöjärjestelmällä ei yksin voidakaan vaikuttaa työntekijöiden jaksamiseen ja viihtyvyyteen. (Vanhala & von Bonsdorff 2012, 129.)

Organisaation tuloksellisuuden kannalta hyvä henkilöstöjohtamisen käytännöt voivat olla huonoja työntekijän hyvinvoinnin näkökulmasta. Usein tulostavoitteet lisäävät juuri uupumusta ja väsymystä. Henkilöstöjohtamisen käytänteillä, kuten kehittämis- ja osallistumismahdollisuuksilla, kannustavalla palautteella ja hyväksi koetulla palkkausjärjestelmällä voidaan tukea työntekijöiden hyvinvointia ja sitoutumista. (Vanhala & von Bonsdorff 2012, 129–131.)

Feldtin, Huhtalan ja Lämsän (2012) mukaan hyvä johtajuus ja esimiestyö pitävät sisällänsä aina eettisyyden merkityksen. Useat ongelmat esimiestyössä johtuvat siitä, ettei tehtävän haltija tiedä odotusten ristiriitaisessa kentässä, mikä ratkaisu on milloinkin oikea ja hyvä. Eettisesti haastaviksi tilanteiksi koetaan usein oikeudenmukaisuuden toteutuminen, irtisanomistilanteet sekä henkilökohtaisten ongelmien heijastuminen työelämään. Esimiestyössä asioiden eettinen tarkastelu lisää henkilöstön työhyvinvointia, sillä pyrkimys hyvään ja tasapuoliseen kohteluun on kaikille eduksi. (Feldt, Huhtala & Lämsä 2012, 137–140.)

Esimiehen johtamistyyllillä ja asennoitumisella työhyvinvointia kohtaan on suuri merkitys työntekijöiden työssä jaksamiseen. Positiivinen ja avoin asenne tukee työntekijöiden työssä jaksamista. Esimiehen tehtävä on ylläpitää työhyvinvointia ja kehittää sitä jatkuvasti. (Virolainen 2012, 105.)

3 LASTENTARHANOPETTAJIEN HENKINEN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN PÄIVÄKODISSA

Ristiojan ja Tammisen (2010, 5) mukaan työhyvinvointi on jokaista työelämässä olevaa henkilöä koskettava ilmiö, sillä kaikki haluavat viihtyä työssään. Työhyvinvointi ja erityisesti työssä jaksaminen ovat olleet esillä viime vuosien aikana paljon niin päiväkodeissa kuin muuallakin. Varhaiskasvatuksessa työ on sekä fyysisesti että henkisesti kuormittavaa, minkä vuoksi työssä jaksamiseen tulisikin kiinnittää enemmän huomiota.

Lastentarhanopettajien henkinen työhyvinvointi puhututtaa tänä päivänä entistä enemmän päiväkodeissa. Yhteiskunnan ja työelämän muutokset ovat osaltaan vaikuttaneet päiväkotinstituution muutoksiin ja nämä muutokset ovat heijastuneet myös päiväkodissa tehtävään työhön. Työelämän muutosten myötä esiin on noussut kysymys siitä, millaista ammattitaitoa ja asiantuntijuutta nyt ja tulevaisuudessa tarvitaan. (Karila & Nummenmaa 2001, 22.)

Tässä luvussa tarkastellaan päiväkotinstituution muutoksia sekä päiväkotityön ja lastentarhanopettajan työn moninaisia vaatimuksia.

3.1 Päiväkoti-instituution yhteiskunnallis-kulttuuriset muutokset

Päiväkotityön muuttumista tarkasteltaessa on arvioitava niin yhteiskunnan ja työelämän yleisiä muutossuuntia kuin julkisen sektorin palvelualojenkin muutoksia. Suomalaisen lastentarha- ja päiväkotitoiminnan alkuvaiheet ovat ensisijaisesti liittyneet yhteiskunnan toteuttamiin pienten lasten hoitojärjestelyihin. (Karila & Nummenmaa 2001, 13–14.) Laki lasten päivähoidosta (36/1973) muodostaakin nykyisen päivähoidon perustan ja määrittää osaltaan myös sitä, millaista työtä päiväkodissa odotetaan tehtävän.

Päiväkotityön vaatimukset ovat vuodesta 1973 muuttuneet ja päiväkodin henkilöstöltä vaaditaankin nykyisin jatkuvaa oman osaamisen kehittämistä. Esiopetus toi 2000-luvun alussa varhaiskasvatuksen ja päivähoiton tehtäväkenttään uuden alueen, mikä on monimutkaistanut aiempien päivähoitoyksiköiden toimintaa ja asettanut uusia vaatimuksia toiminnalle ja asiantuntijuudelle (Karila & Nummenmaa 2001, 15).

Karilan ja Nummenmaan (2001) mukaan päivähoiton toimintaympäristön muutosten myötä päiväkotit ei ole enää irrallinen yhteiskunnan saareke, vaan kiinteä osa nykyisiä julkisia palveluita. Näin ollen julkishallinnon kehittämissuunnaukset ovat viime vuosina kohdistuneet myös päivähoitoon ja vaikuttaneet osaltaan päiväkodissa tehtävään työhön. Työelämän muutokset näkyvät niin lapsiperheiden kuin päiväkodinkin arjessa. Työelämän vaatimusten kiristymisen myötä lasten vanhemmat joutuvat pitämään lapsiaan pidempää päiväkodissa ja perheen yhteinen aika jää vähäiseksi. Näin ollen lasten jokapäiväisestä hoidosta osa siirtyy ammattilaisten

tehtäväksi. Tästä syystä vanhemmat ja päiväkodin henkilöstö joutuvat nykyään entistä useammin selvittämään, mikä asia kuuluu kenellekin ja on kenenkin vastuulla. Perheissä tapahtuneet muutokset, kuten avioerojen yleistyminen ja perheiden moninaistuminen ovat tuoneet osaltaan myös haasteita päiväkotityöhön. (Karila & Nummenmaa 2001, 15–16.)

Taloudellisen tilanteen heikkeneminen, sekä instituutiossa että lastentarhanopettajan palkkauksessa, ilmentää yhteiskunnallisen arvostuksen laskua lastentarhanopettajien työtä kuin itse alaa kohtaan. 1990-luvun alun lama puri voimakkaasti alku- ja perusopetuksen rahoitukseen etenkin kunnissa, joissa taloutta pyrittiin elvyttämään vähentämällä koulutusmäärärahoja. (Kiviniemi 2000, 79; Riihonen 2013, 91.) Kiviniemi (2000, 79-80) toteaaakin, kuinka tämän seurauksena lastentarhanopettajien työolot vaikeutuivat, joka näkyi lapsiryhmäkokojen suurentumisena, kiireenä, työpaineiden lisääntymisenä sekä resurssipulana. Kasvatus- ja koulutusinstituutioiden voimistunut tulosajattelu ei sovellu kasvatus- ja opetuselinten toiminnan periaatteisiin. Työssä pitäisi näkyä moraalinen ja eettinen ulottuvuus, joka ilmentää päiväkotit-instituution luonnetta yhteiskunnassamme.

Eri aikakaudet ovat tuottaneet omanlaisiaan odotuksia ja haasteita päiväkodeissa tehtävälle työlle. Päiväkodin koko henkilöstö työskentelee jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä ja tästä syystä kulloisenkin toimintaympäristön laadun tiedostaminen on tärkeää. On oltava tietoinen siitä yhteiskunnallisesta ja kulttuurisesta ympäristöstä, jossa kulloinkin työskennellään. (Karila & Nummenmaa 2001, 27.)

3.2 Lastentarhanopettajan työ ja työn vaatimukset

Lastentarhanopettaja vastaa päiväkodin kasvatus- ja opetustehtävistä 1-6-vuotiaiden lasten osalta. Työ on tavoitteellista asiantuntijuus- ja tiimityötä, jossa yhdistyvät hoidon, opetuksen sekä kasvatuksen eri osa-alueet. Työn

tärkeimpänä tavoitteena on tukea ja ohjata lapsen kasvua ja kehitystä kokonaisvaltaisesti yhdessä työtiimin sekä perheen kanssa, lapsikohtaiset kehitys- ja oppimisprosessit tuntien. (Opetusalan ammattijärjestö 2015.)

OECD:n suositusten mukaan puolella varhaiskasvatuksen henkilöstöstä tulisi olla korkeakoulututkinto (Opetusalan ammattijärjestö 2015). Korkeakoulututkinnolla tarkoitetaan kasvatustieteen kandidaatin tai maisterin tutkintoa, sosiaali- ja terveysalan soveltavaa ammattikorkeakoulututkintoa sekä opistotasoista lastentarhanopettajan tutkintoa (1316/2011). Nykyinen laki lapsen päivähoidosta (909/2012) ei velvoita päiväkodin lapsiryhmiin yliopistokoulutettuja lastentarhanopettajia. Päiväkodin henkilöstö voi siis rakentua nykyisin pelkästään toisen asteen tutkinnon suorittaneista henkilöistä.

Karila ja Nummenmaa (2001) kuvaavat, kuinka lastentarhanopettajan työ asettaa erilaisia vaatimuksia, joihin olisi kyettävä vastaamaan tarvittavalla ammattitaidolla. Lastentarhanopettajilta vaaditaan hyvää kulttuurista lukutaitoa, sillä päiväkodin työntekijät ovat kasvatuksellisessa vuorovaikutuksessa hyvin erilaisten perheiden kanssa. On kyettävä ymmärtämään erilaisia elämänarvoja ja kasvatuskäsityksiä. Työssä tulee olla tietoinen työtä kulloinkin ohjaavasta lainsäädännöstä, jotta voidaan toimia aktiivisesti silloinkin, kun tarvitaan lapsia ja perheiden tilanteita paremmin palvelevia säädöksiä. (Karila & Nummenmaa 2001, 28.)

Lastentarhanopettajan työnkuvaan kuuluvat tavoitteellisten sekä yksilöllisten että lapsiryhmäkohtaisten suunnitelmien laatiminen, lasten kehitystasot huomioivan toiminnan toteuttaminen, lasten havainnointien pohjalta varhaiskasvatussuunnitelmien työstäminen sekä moniammatillisen ja perhekohtaisen yhteistyön rakentaminen ja ylläpitäminen. Lastentarhanopettajan työssä on lisäksi tärkeää tiedostaa varhaiskasvatustyön teoreettinen ja eettinen pohja sekä osata kuvata tekemiään ratkaisuja ja toimintaa oman työn perustana. (Opetusalan ammattijärjestö 2015.) Opetusalan ammattijärjestön (2005) mukaan koulutuksen taso on yhteydessä työntekijän

herkempään ja sitoutuneempaan vuorovaikutukseen lapsen kanssa. Korkeammin koulutetun opettajan tiedetään olevan sitoutuneempi myönteiseen opettaja-lapsi-vuorovaikutukseen sekä herkkyyteen vastata lapsen aloitteisiin. Koulutettu opettaja osaa lisäksi kehittää lapsilähtöistä toimintaa muun muassa integroimalla leikkiä pedagogiseen toimintaansa.

Karila ja Nummenmaan (2001) mukaan lastentarhanopettajan työssä on myös osattava tiedostaa eri näkökulmista katsoen kasvatukseen liittyviä uskomuksia ja käsityksiä. Alle kouluikäisten lasten kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukemiseen tarvitaan hoito-osaamista. Tarvitaan tietoja ja taitoja, jotta voidaan muun muassa turvata ravinnon, riittävän ulkoilun ja liikunnan, sopivan levon ja aktiivisen toiminnan vaihtelu. Pedagogisella osaamisella mahdollistetaan lapsen kehityksen ja oppimisen tukeminen päiväkodissa. (Karila & Nummenmaa 2001, 29–31.)

Lastentarhanopettajan työ koostuu moniammatillisesta yhteistyöstä ja osaamisesta. Kasvatuksen ja yhteiskunnan luomat paineet edellyttävät kasvatushenkilöstöltä yhä tiiviimpää yhteistyötä sekä hyviä vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja. Näitä taitoja tarvitaan vanhempien, muun henkilöstön ja keskeisten yhteistyökumppaneiden kanssa työskenneltäessä. (Karila & Nummenmaa 2001, 32-33.) Toimiva yhteistyö perustuukin avoimeen vuorovaikutukseen työntekijöiden kesken (Haapamäki, Kaipio, Keskinen, Uusitalo & Kuoksa 2000, 9).

Vennisen (2007, 23) mukaan päiväkodin työyhteisö koostuu pienistä ryhmistä eli tiimeistä, joiden pedagogisena asiantuntijana lastentarhanopettaja toimii. Tiimit tekevät tavoitteellista ja suunniteltua työtä niin lasten kuin lapsiperheiden eteen. Tiimin yhteistyö ja toiminta ovat pitkälti riippuvaisia siitä, millaisia käsityksiä tiimin jäsenillä on itsestään, omasta tiimistään ja työyhteisöstään. Tiimien muotoutumista voi häiritä päiväkodin henkilöstön vaihtuvuus. Naisvaltainen ala asettaa lisäksi omat vaatimuksensa lastentarhanopettajan työlle. (Venninen 2007, 24–25, 27.) Karila ja Nummenmaa

(2001, 32–33) korostavat myös, kuinka muuttuvassa ympäristössä tarvitaan jatkuvaa itsensä kehittämiseen liittyvää osaamista entistä enemmän. Omaa työtä on jatkuvasti arvioitava ja tutkittava sekä uutta tietoa hankittava ja prosessoitava.

3.2.1 Lastentarhanopettajan työn kuormitustekijät

Lastentarhanopettajien työn kuormitustekijät ovat moninaiset. Kivininimen (2000, 77–83) mukaan opettajien työ on muuttunut niin haasteelliseksi, ettei sitä pysty hoitamaan yhtä kokonaisvaltaisesti kuin aiemmin. Rotkirch (2013, 14) toteaa myös, kuinka useimmiten juuri hyvin koulutetut, iäkkäät sekä kunnissa työskentelevät lastentarhanopettajat kokevat haasteellisia ja vaikeita tunteita omaa työtänsä kohtaan. Haasteelliset tunteet johtuvat useimmiten lapsesta tai lapsiryhmästä, resurssipulasta, työpaikan ilmapiiristä tai oman elämäntilanteen tuomista vaikeista tunteista. Kiviniemi (2000, 83) painottaa lisäksi, kuinka nykyisin kasvatusalan ammattilaiset kohtaavat työssään lasten vanhempien asenteiden ja arvostuksen heikkenemistä, joka saattaa ilmetä vihapuheena ja uhitteluna opettajan työtä kohtaan.

Onnismaa (2010) kuvailee, kuinka monien 1990-luvun tutkimusten mukaan lastentarhanopettajien kokemaa työn henkistä kuormitusta lisäävät muun muassa liika byrokratia, palautteen puute, liiallinen työkuormitus, aikapaineet, paperityön suuri määrä sekä työn arvostuksen puute. Varhaiskasvatuksen lapsiryhmät ovat liian suuria, sijaisjärjestelyt jopa ontuvia, johtajuusjärjestelyt eivät aina toimi ja henkilöstö kokee, ettei sitä aina kuulla. Liian suurissa lapsiryhmissä jo melu rasittaa lapsia ja työntekijöitä. Lastentarhanopettajien määrä on ollut vähenemään päin, mikä aiheuttaa varhaiskasvatuksessa painetta pätevien lastentarhanopettajien löytämiseksi. (Onnismaa 2010, 15–17; Salovaara & Honkonen 2013, 20.)

Lehdon (2007, 100) mukaan opettajien jaksaminen on ollut koetuksella myös lisääntyneen tehokkuusajattelun ja kilpailun myötä. Ryhmäkokojen kasvu on lisännyt opettajien työmäärää ja työn rasittavuutta (Kiviniemi 2000, 90–93). Opetusalan ammattijärjestö (2015) on myös huolissaan lastentarhanopettajien jaksamisesta. Nykyinen varhaiskasvatuslaki ei säätele lapsiryhmien enimmäiskokoja, joten ryhmän kokoa voidaan kasvattaa lisäämällä hoito- ja kasvatushenkilöstön määrää. Opetusalan ammattijärjestön (2015) mukaan suuret ryhmäkoot eivät tue lapsen normaalia hyvinvointia, kasvua, kehitystä ja oppimista kokonaisvaltaisesti eikä lastentarhanopettajilla ole aikaa lapsen yksilölliseen kohtaamiseen.

Virolainen (2012, 30) on todennut, kuinka henkisiä voimavaroja vie lisäksi työn luonteen muuttuminen hektiseksi. Kiire ja stressi ovat tänä päivänä yleisimpiä työn kuormitustekijöitä. Kiviniemi (2000, 90–93) sekä Riihonen (2013, 89–91) toteavat, että lastentarhanopettajat kokevatkin työssään ajoittain stressiä. Lisääntyneiden paineiden myötä opettajat saattavat vaatia itseltään liikaa, joka pitkällä tähtäimellä ajaa työuupumukseen tai jopa burnoutiin. (Kiviniemi 2000, 90–93; Riihonen 2013, 89–91.) Negatiivisten tunteiden myötä kielteinen vuorovaikutus työyhteisön sisällä leviää nopeasti. Kielteisen ilmaisen voima koetaan usein niin vahvana, että tarvitaan monin verroin positiivista vuorovaikutusta, jotta se kumoaisi negatiivisen ilmapiirin. Keskinäisen arvostuksen puute johtaa usein seurauksiin, jotka koetaan työyhteisössä raskaina ja hankalina työilmapiirin kannalta. (Oulasmaa & Saloheimo 2013, 79–87.)

3.2.2 Lastentarhanopettajan työn voimavaratekijät

Kuten jo aiemmin mainittiin, työn voimavaratekijät koostuvat niistä fyysistä, psyykkisistä, sosiaalisista sekä organisatorisista tekijöistä, jotka auttavat saavuttamaan työlle asetetut tavoitteet ja päämäärät (Mäkikangas, Feld,

Kinnunen 2005, 56–57; Hakanen 2009, 48). Lastentarhanopettajien voimavaratekijöitä ovat Tuukkasen (2013, 19–20) mukaan vaihtelevat työpäivät, muuttuvat lapsiryhmät, moniammatillinen työyhteisö sekä päiväkotinstituutio, mikäli työilmapiiri on työntekijöiden kesken vuorovaikutuksellinen ja avoin. Lisäksi onnistumisen kokemukset sekä luottamussuhteiden rakentaminen yhteisön sisällä tuovat iloa ja nautintoa henkilökohtaiseen suoriutumiseen työssä. Lastentarhanopettajan työ pohjautuu lapsen hyvinvoinnin ja oppimisen turvaamiseen. Yhteistyön onnistuessa lastentarhanopettaja voi aidosti kokea olevansa arvostettu ja tärkeä niin lapselle kuin hänen perheellensä.

Riihosen mukaan (2013, 89) lastentarhanopettajan ammatti on usein kutsumustyö, johon hakeudutaan yleensä asiakaskunnan eli lasten vuoksi. Usein siis lapset ovat työn tärkeä voimavara. Eniten kuitenkin lastentarhanopettaja saa työhönsä tukea omalta tiimiltä sekä esimieheltä. Avoimessa ja arvostavassa työtiimissä voidaan purkaa työn aiheuttamia vaikeita tunteita ja etsiä yhdessä ratkaisuja niihin. Esimiehen tuki omalle työlle koetaan myös ensiarvoisen tärkeänä, esimerkiksi työssä jaksamisen ja kehittymisen kannalta. Lisäksi työn ulkopuoliset tekijät, kuten perhe, ystävät ja harrastukset sekä samalla alalla työskentelevät opiskelukaverit ja kollegat koetaan voimavaratekijöinä työlle. Raskaiden työpäivien jälkeen on tärkeä rentoutua ja saada ajatukset muualle. (Riihonen 2013, 90–91.)

Ammattitaito ja työn hallinta ovat työntekijän tärkeimpiä henkistä työssä jaksamista edistäviä tekijöistä (Klemelä 2006, 11). Lastentarhanopettajan on tärkeä kokea, että työhön tarvitaan hänen ammattitaitoaan (Salovaara & Honkonen 2013, 21). Työn motivoiviin puoliin kuuluvat myös työn jatkuvat uudet haasteet sekä mahdollisuus kehittyä ja kehittää itseä työssä. Hyvät työolot, hyvät työmenetelmät, riittävä ja tarkoituksenmukainen työtehtävien osaaminen, tehtävien oikea mitoitus sekä työsuhteen pysyvyys tukevat lastentarhanopettajien työssä jaksamista.

Mielekkään työn tekeminen, työyhteisön keskinäinen luottamus, tasa-arvoinen keskustelu sekä vaikuttamis- ja kouluttautumismahdollisuudet lisäävät henkistä työhyvinvointia ja työssä jaksamista. (Salovaara & Honkonen 2013, 20.)

Salovaaran ja Honkosen (2013) mukaan lastentarhanopettajan työn voimavaratekijät tukevat heidän henkilökohtaista kasvua, kehittymistä ja oppimista työelämässä. Voimavaratekijät mahdollistavat sen, että lastentarhanopettaja voi tehdä työnsä parhaalla mahdollisella tavalla. Keskeiset voimavarat voivat vaihdella eri aikoina ja olla erilaisia ihmisen eri elämäntilanteissa. Työssä jaksaminen on kunnossa, kun työ ja vapaa-aika ovat erotettuina toisistaan. Työn, harrastusten, koti- ja ihmissuhteiden sekä levon välisen suhteen on oltava tasapainossa, jotta työssä voi voida hyvin. (Salovaara & Honkonen 2013, 53, 222.)

4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSONGELMAT

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millaisena lastentarhanopettajat kokevat oman henkisen työssä jaksamisensa. Tarkoituksena on kuulla lastentarhanopettajien omia kokemuksia heidän henkisestä työssä jaksamisestaan. Lastentarhanopettajien työtä kuormittavat useat eri tekijät, jotka heijastuvat lastentarhanopettajien henkiseen työhyvinvointiin. Tästä syystä on tärkeää selvittää myös niitä tekijöitä, jotka tukevat lastentarhanopettajien työssä jaksamista. Tällä tutkimuksella haluamme siis selvittää, mitkä tekijät tänä päivänä kuormittavat lastentarhanopettajien henkistä työssä jaksamista ja mitkä tekijät taas tukevat sitä.

Tutkimuksen pääongelma:

Millaisena lastentarhanopettajat kokevat henkisen työssä jaksamisensa?

Tutkimuksen alaongelmat:

Mitkä tekijät kuormittavat lastentarhanopettajien henkistä työssä jaksamista?

Mitkä tekijät tukevat lastentarhanopettajien henkistä työssä jaksamista?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimuksen lähestymistapa

Tämän tutkimuksen lähestymistapa oli laadullinen eli kvalitatiivinen. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodosti tutkimusta ohjaavan metodologian sekä kertoi, mitä tutkittavasta ilmiöstä jo tiedetään. Tässä tutkimuksessa tutkitaan lastentarhanopettajien kokemuksia heidän henkisestä työhyvinvoinnistaan sekä selvitetään, millaisena yksilö kokee tutkittavan ilmiön. Tutkittavan subjektiivinen näkökulma korostuu tässä laadullisessa tutkimuksessa, minkä vuoksi ei ole olemassa puhdasta objektiivista tietoa. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 18–22.) Tämän laadullisen tutkimuksen keskiössä on tutkittavan näkökulma ja kokemus hänen itsensä kertomana (Alasuutari 2001, 39).

Tässä laadullisessa tutkimuksessa tutkittavien joukko ei ole suuri ja jokaista tutkittavaa pidetään ainutlaatuisena ja aineistoa tulkitaan sen mukaisesti. Tutkittavaa kohdetta pyritään tutkimaan myös mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 34.) Laadullinen tutkimus pyrkii kuvaamaan yksittäistä ilmiötä yleisen lainalaisuuden sijaan. (Alasuutari 2001,

39.) Laadullinen tutkimusote mahdollistaa harkinnanvaraisen otannan, joka tarkoittaa tutkittavien joukon määrittelyä etukäteen tiettyjen ominaisuuksien perusteella. Tässä tutkimuksessa tällä tarkoitetaan yliopistokoulutettuja lastentarhanopettajia. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 74.)

5.2 Tutkimushenkilöt

Tätä tutkimusta varten haastateltiin kolmelta eri paikkakunnalta kuutta eri-ikäistä yliopistokoulutettua lastentarhanopettajaa, sillä tarkoituksena oli kuulla nimenomaan yliopistokoulutettujen lastentarhanopettajien omia kokemuksia henkisestä työssä jaksamisesta. Haastateltavat valikoituivat tarkoituksenmukaisesti sen mukaan, miltä paikkakunnilta löytyi yliopistokoulutettuja lastentarhanopettajia. Tarkoituksena oli aluksi haastatella neljää lastentarhanopettajaa, mutta riittävän aineiston saamiseksi tutkimushenkilöiden määrää lisättiin vielä kahdella. Yliopistokoulutettujen lastentarhanopettajien löytäminen tätä tutkimusta varten osoittautui haasteelliseksi, mutta tutkimukseen saatiin kuitenkin mukaan yhteensä kuusi lastentarhanopettajaa Keski-Suomesta sekä Pohjois-Pohjanmaalta.

Tähän tutkimukseen osallistuneista lastentarhanopettajista neljä työskenteli pienten paikkakuntien (noin 15 000 asukasta) kunnallisissa päiväkodeissa ja kaksi lastentarhanopettajista työskenteli suuren kaupungin (noin 135 000 asukasta) yksityisessä päiväkodissa. Neljä tutkimuksen lastentarhanopettajaa työskenteli esikouluryhmissä ja kaksi alle 5-vuotiaiden lasten päiväkotiryhmissä. Haastateltavat olivat iältään 22–57-vuotiaita naisia, joista viisi työskenteli lastentarhanopettajan työtehtävissä ja yksi toimi lastentarhanopettajan työn ohella myös päiväkodin johtajana. Kaksi haastateltavista oli vastavalmistuneita työuraa aloittelevia lastentarhanopettajia ja neljä muuta taas jo pidemmän työuran tehneitä lastentarhanopettajia.

Tutkimuksen kannalta oleelliset tiedot haastateltavista on koottu alla olevaan kuvioon (kuvio 2.).

	Lto 1	Lto 2	Lto 3	Lto 4	Lto 5	Lto 6
Työkokemus (vuosissa)	17	17	n. 1	yli 20	28	n. 1
Yksityinen/ kunnallinen	Kunnallinen	Kunnallinen	Yksityinen	Kunnallinen	Kunnallinen	Yksityinen
Lapsiryhmä	3-5- vuotiaat	Esiopetusryhmä	1-2- vuotiaat	Esiopetusryhmä	Esiopetusryhmä	Esiopetusryhmä

KUVIO 2. Tutkimushenkilöiden tiedot.

5.3 Aineistonkeruu

Haastattelu on tutkimuksen tiedonkeruutapa, jossa tutkittavilta kysytään heidän omia kokemuksiaan tutkittavasta ilmiöstä, jolloin vastaus saadaan sanallisessa muodossa (Hirsjärvi & Hurme 2001, 41). Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi valittiin puolistrukturoitu teemahaastattelu, sillä teemahaastattelu tukee tutkimuksen laadullista lähestymistapaa. Teemahaastattelu valittiin myös ennen kaikkea sen joustavuuden vuoksi. Sen avulla oli mahdollista toistaa haastattelukysymyksiä, oikaista mahdollisia väärinkäsityksiä sekä käydä keskustelua haastateltavien kanssa. Teemahaastattelua käyttämällä saatiin mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta aiheesta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73–74.)

Haastateltaviksi valittiin yliopistokoulutettuja lastentarhanopettajia, sillä tutkijat halusivat kuulla juuri heidän kokemuksiaan henkisestä työhyvinvoinnista sekä työssä jaksamisesta päiväkodin arjessa. Tutkijat olivat kiinnostuneita nimenomaan oman ammattikuntansa edustajien henkisestä työssä jaksamisesta ja työhyvinvoinnista. Molemmat tutkijat haastattelivat kolmea eri lastentarhanopettajaa päiväkotien omissa tiloissa.

Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina maaliskuun 2015 aikana kyseisissä päiväkodeissa yhteisesti sovittuna ajankohtana. Haastateltavia lähestyttiin sähköpostitse sen jälkeen, kun kyseisiltä kaupungeilta sekä päiväkotien johtajilta oli saatu tutkimusluvut aineistonkeruuta varten (liite 1). Yksilöhaastattelun tarkoituksena oli tuottaa henkilökohtaista tietoa tutkittavasta aiheesta ilman, että haastattelutilanteessa on muita henkilöitä tai häiriötekijöitä läsnä. Yksilöhaastattelussa tutkijan oli lisäksi mahdollista muodostaa tutkittavaan sekä tutkittavaan aineistoon suora ja persoonallinen kontakti, sillä tutkija pystyi käsittelemään aihetta ilman omaa henkilökohtaista kokemusta tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 78.)

Haastattelut etenivät tiettyjen etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymyksien varassa, jotka esitettiin kaikille haastateltaville samassa järjestyksessä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Teemahaastattelurunko jakautui kolmeen osioon, taustatietoihin sekä työn kuormitus- ja voimavaratekijöihin. Näiden osioiden alle koottiin tutkimuksen kannalta oleellisia haastattelukysymyksiä (liite 2). Tarkoituksena oli löytää merkityksellisiä vastauksia tutkimustehtävän mukaisesti (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75).

Etukäteen valitut kolme teemaa perustuivat tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen. Ensimmäisen teeman kautta kartoitettiin haastateltavien tämän hetkistä työtilannetta sekä mahdollista työhistoriaa, sillä niiden ajateltiin olevan yhteydessä lastentarhanopettajan henkiseen työhyvinvointiin. Toisen teeman avulla selvitettiin, mitkä tekijät kuormittavat lastentarhanopettajien henkistä työssä jaksamista. Kolmas teema puolestaan selvitti niitä tekijöitä, jotka tukevat lastentarhanopettajien henkistä työssä jaksamista. Puolistrukturoidun teemahaastattelun avulla saatiin haluttua tietoa lastentarhanopettajien henkisestä työssä jaksamisesta, eikä näin ollen koettu tarpeelliseksi antaa haastateltaville suuria vapauksia haastattelutilanteessa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Puolistrukturoitua teemahaastattelua voidaan käyttää haastattelutilanteissa, joissa tutkittava aihe on arka, kuten tässä tutkimuksessa työntekijän oma henkinen työssä jaksaminen (Metsämuuronen 2006, 239). Teemahaastattelun tarkoituksena oli siis tuottaa realistisia ja henkilökohtaisia näkemyksiä lastentarhanopettajan työstä sekä työn kuormitus- ja voimavaratekijöiden vaikutuksista henkiseen työhyvinvointiin. Puolistrukturoitu teemahaastattelu tuki lisäksi aineistonkeruuta, sillä sen tarkoituksena oli säilyttää haastattelurunko mahdollisimman yhtäläisenä. Aineistonkeruu toteutettiin eri paikkakunnilla, Keski-Suomessa sekä Pohjois-Pohjanmaalla. Välimatkojen vuoksi tutkijat haastattelivat informantteja yksilöinä eri päiväkodeissa. Puolistrukturoidun teemahaastattelun pyrkimyksenä oli siis varmistaa, että haastattelun runko säilyy samana eikä haastattelijä vaikuta vastauksiin omilla mielipiteillään (Ruusu vuori & Tiittula 2005, 11-12).

Kaikki kuusi haastattelua tallennettiin puhelinten nauhureihin, jonka jälkeen haastattelut litteroitiin sana sanalta puhtaaksi. Aineistoa ei ollut tarpeellista litteroida pikkutarkasti, osapuolten taukoja ja naurahduksia myöten, sillä aineistosta haluttiin selvittää pelkästään vastauksia tutkittaviin teemoihin (Hirsjärvi & Hurme 2000, 140.) Litteroitua aineistoa kertyi 28 sivua. Haastattelujen litteroinnin jälkeen kerättyä aineistoa tarkasteltiin tutkimuskysymysten kautta.

5.4 Aineiston analyysi

Teemahaastattelut analysoitiin käyttämällä aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Tällä analyysimenetelmällä pyrittiin saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä muodossa, kadottamatta kuitenkaan sen sisältämää informaatiota. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 101.) Teemahaastattelujen analysointi aloitettiin kuuntelemalla lastentarhanopettajien haastattelut ja kirjoittamalla ne puhtaaksi

tekstiksi. Tämän jälkeen haastattelut luettiin useaan kertaan läpi ja niiden sisältöön perehdyttiin huolellisesti.

Varsinainen aineistolähtöinen sisällönanalyysi toteutettiin kolmivaiheisena prosessina. Aluksi aineisto pelkistettiin eli redusoitiin karsimalla tutkimukselle epäolennainen aines pois. Aukikirjoitetuista teemahaastatteluista etsittiin siis tutkimustehtävän kannalta oleellisia ilmaisuja. Aineistosta etsittiin ensin ilmaisuja, jotka viittasivat lastentarhanopettajien kokemuksiin työn henkisiin kuormitustekijöihin. Kaikkia kuormitustekijöihin viittaavat ilmaukset kerättiin erilliselle paperille. Kuormitustekijöiden tarkastelun jälkeen aineistosta etsittiin puolestaan ilmaisuja, jotka viittasivat työn voimavaroihin. Myös nämä ilmaisut koottiin erilliselle paperille.

Tämän jälkeen teemahaastatteluista nousseita tutkimuskysymysten kannalta oleellisia ilmaisuja ryhmiteltiin eli klusteroitiin ja käytiin tarkasti läpi. Samoihin asioihin viittaavat ilmaisut kuormitus- ja voimavaratekijöiden kohdalla ryhmiteltiin ja yhdistettiin suuremmiksi luokiksi. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 108-112.) Lastentarhanopettajien alkuperäisilmaisut pelkistettiin, jotta niistä voitiin muodostaa yhteisiä alaluokkia (ks. kuvio 1, kuvio 2.). Alaluokat muodostivat keskeisimmät vastaukset tutkimuskysymyksiin. Muodostetuista alaluokista nähtiin, mitkä tekijät kuormittivat ja mitkä taas tukivat lastentarhanopettajien henkistä työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat	Pääluokka
Vastuu Erityislapset Tuen tarpeen lapset Yllättävät tilanteet lasten kanssa Lapsiryhmä Erilaiset perheet Erilaiset vanhemmat Eriarvoisuus	Lapset ja perheet	
Vähäiset resurssit Isot lapsiryhmät Liian vähän työntekijöitä Ajan riittämättömyys	Kiire ja stressi	
Yhteiskunnan arvostuksen puute Esimiehen arvostuksen puute Huono palkka Riittämättömyyden tunteet Epävarmuus omasta osaamisesta Työn ja vapaa-ajan erottamattomuus	Ammattialan arvostamattomuus ja oma riittämättömyys	Lastentarhanopettajien työn henkiset kuormitustekijät
Vaikutusmahdollisuuksien puute Erilaiset ajatusmaailmat Asioiden vähättely Tuen puute	Huono johtajuus	
Työn kasvaneet vaatimukset Tietotekniikan käytön lisääntyminen Perherakenteiden muutokset Jatkuva oman osaamisen kehittäminen	Muutokset	
Toimimattomat työtavat Arvokonfliktit kasvatusnäkemyksissä Työyhteisön odotukset Naisvaltainen ala Henkilökemiat Epätasapaino työtehtävien välillä	Ristiriidat työyhteisössä	

KUVIO 1. Lastentarhanopettajien työn henkiset kuormitustekijät

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat	Pääluokka
Työkaverit Ystävyysuhteet Toimiva työtiimi Perhe Kokemusten jakaminen	Työtä tukevat ihmissuhteet	Lastentarhanopettajien työn henkiset voimavaratekijät
Hyvät tilat Avoin työilmapiiri Avoin vuorovaikutus Samanlainen arvomaailma Tyky- toiminta Tasa-arvo Saa olla oma itsensä	Toimiva työyhteisö ja työympäristö	
Henkilökohtainen elämä Liikunta Elokuvat Musiikki Harrastukset Taloudellinen tilanne Työstä irrottautuminen Hyvä terveydellinen tilanne Riittävä levonsaanti	Vapaa-aika ja työn ulkopuolinen elämä	
Hyvä ruoka Oma hetki päivän aikana Huumori	Pienet päivittäiset asiat	
Itsensä toteuttaminen Työn merkityksellisyys Muilta saatu arvostus Arvostus omaa työtä kohtaan	Ammattitaidon arvostus	
Lapsiryhmä Lasten arvostus Hyvä suhde lapsiin	Lapset	
Jatko- ja täydennyskoulutus Tietotekniikan hyödyntäminen	Koulutus	
Hyvä palaute Kannustus	Hyvä johtajuus	

KUVIO 2. Lastentarhanopettajien työn henkiset voimavaratekijät

6 TULOKSET

Tässä tutkimuksessa selvitettiin lastentarhanopettajien henkistä työssä jaksamista. Tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät kuormittavat lastentarhanopettajien henkistä työssä jaksamista ja mitkä taas tukevat sitä. Tällä tutkimuksella haluttiin selvittää erityisesti yliopistokoulutettujen lastentarhanopettajien kokemuksia omasta henkisestä työssä jaksamisesta. Tulokset esitetään tutkimuskysymyksittäin haastatteluteemoja mukaillen. Ensin tarkastellaan lastentarhanopettajien kertomia työn henkisiä kuormitustekijöitä ja tämän jälkeen tarkastellaan puolestaan työn henkisiä voimavaratekijöitä.

6.1 Lastentarhanopettajien työn henkiset kuormitustekijät

Lastentarhanopettajat kokivat kiireen ja stressin, huonon johtajuuden, ristiriidat työyhteisössä, lapset ja perheet, ammattitaidon arvostamattomuuden ja oman riittämättömyyden sekä muutokset henkistä työssä jaksamista kuormittavina. Seuraavaksi kuvataan näitä lastentarhanopettajien kertomia henkisiä työn

kuormitustekijöitä tarkemmin. Tulokset kuvataan esittämällä ensin ne kuormitustekijät, jotka kuormittivat kaikkia haastateltavia ja tämän jälkeen kerrotaan muita kuormitustekijöitä, joita esiintyi lastentarhanopettajien kertomassa.

Kiire ja stressi

Kiire ja stressi olivat keskeisimpiä työn henkistä kuormittavuutta aiheuttavia tekijöitä. Yksityisen päiväkodin vastavalmistuneet lastentarhanopettajat tunsivat kunnallisen puolen lastentarhanopettajia enemmän jatkuvaa kiirettä ja stressiä työssään. Yksi yksityisen päiväkodin lastentarhanopettajista kuvaili kiireen ja stressin näkyvän arjen eri tilanteissa.

” –meillä esimerkiksi iltapäivän uloslähdössä on oikeesti kiire, koska meidän työvuorot menee niin, että kolmen jälkeen meille jää sinne tosi vähän porukkaa, jollonka on ihan mahotonta pukea enää niin montaa pientä lasta ulos.–”
(lastentarhanopettaja 3)

Kaksi kunnallisen päiväkodin lastentarhanopettajista toi esiin, kuinka kiire voi olla myös itse aiheutettua.

” -- mutta mää sanosin, että se riippuu aika paljon siitä työttimistäkin, et tehäänkö me kiirettä. Et mää tykkään ainakin meillä tänä vuonna, että me ollaan sitä ihan palavereissa, et mihin meillä on kiire? -- Et mikä kiire meillä on johonkin lukuhetkelle tai retkelle?” (lastentarhanopettaja 5)

Kaikki lastentarhanopettajat kokivat työssään ajoittain kiirettä ja stressiä. Isot lapsiryhmät, ajan riittämättömyys, työntekijöiden vähäinen määrä sekä työn vähäiset resurssit olivat keskeisimpiä kiirettä ja stressiä aiheuttavia tekijöitä.

Huono johtajuus

Kahden yksityisen päiväkodin lastentarhanopettajan kokemusten mukaan esimies ei tukenut heitä työssään riittävästi eikä ottanut heidän mielipiteitään vakavasti. Yksityisen päiväkodin lastentarhanopettajat kertoivat myös vaikutusmahdollisuuksien puutteen sekä erilaisten ajatusmaailmojen työn tekemisestä kuormittavan henkistä työssä jaksamista.

” No se on ehkä se suurin ongelma. Mä en jotenki pysty hänen alaisuudessaan toimimaan ja mulla ja mun esimiehellä on ajatusmaailmat hyvin erilaisia ja mun on tosi vaikeeta olla hänen auktoriteettinsa alaisuudessa. Mä koen että hän ei oikein kuuntele tai ehkä kuuntelee mutta ei ota tosissaan ja tuota näkee asiat hirveen mustavalkosena ja se ei kyllä auta työssä jaksamista. En koe että voisin mennä esimiehelle puhumaan jos on ongelmia.” (lastentarhanopettaja 3)

” -- No ehkä oman johtajani kannalta koen, että en oo saanu tarpeeksi tukea, niin paljon ku oisin halunnut tai tarvinnut. -- Mutta koen et esimiehen rooli ois siinä tosi tärkeä, vois vaikuttaa tosi paljon kaikkeen jaksamiseen siellä työpaikalla.” (lastentarhanopettaja 6)

Kaikki lastentarhanopettajat kokivat, että esimiehellä ja johtamistaidoilla on merkittävä rooli heidän työssä jaksamisensa kannalta. Kaikkien lastentarhanopettajien kertomassa ilmeni myös, kuinka esimiehen arvostamattomuus lastentarhanopettajien työtä kohtaan kuormittaa heidän henkistä työssä jaksamista.

Ristiriidat työyhteisössä

Lastentarhanopettajien kokemuksista nousi esiin, että työyhteisössä ja työtiimissä ilmenevät ristiriidat heikentävät henkistä työssä jaksamista. Yksi kunnallisen puolen lastentarhanopettajista kertoi, kuinka naisvaltainen ala tuo osaltaan ristiriitoja työyhteisöön.

”-- nää eri tiimit ja tää meijän työyhteisö, jota minä niinku johdan niin, niin sitte ku on varsinkin naisvaltanen ala ja tämmönen naisia talo täynnä nii se välillä kans tuo omia klikkejä sinne työyhteisöön, et ku on montaa mieltä, tietenkin ku on tietyt asiat, jotka pitää meillä olla sovittu, minkä mukaan toimitaan, mutta onhan aina niissä henkilökemioissa sitte välillä takkaumista --”
(lastentarhanopettaja 4)

Lisäksi yksi lastentarhanopettajista kuvaili toimimattomien työtapojen työtiimin sisällä kuormittavan henkistä työssä jaksamista.

”-- onko työtehtävät kuinka selkeästi määritelty. Se vaikuttaa. Et sä tiät niinku mikä on sun tehtävä ja mitä sulta odotetaan, mikä on se sun paikkas --”
(lastentarhanopettaja 2)

Työyhteisön asettamat odotukset työlle koettiin lastentarhanopettajien kertomassa työssä jaksamista kuormittavina. Työntekijöiden väliset henkilökemiat, erilaiset kasvatuskäsitteet sekä työtehtävien jakautuminen epätasaisesti nähtiin aiheuttavan ristiriitoja, jotka heikensivät työssä jaksamista.

Lapset ja perheet

Lähes kaikki lastentarhanopettajat kertoivat lapsiryhmän itsessään olevan yksi työn kuormitustekijöistä. Yksi lastentarhanopettajista kuvaili, kuinka lapsiryhmässä olevat vaatimukset ja haasteet voivat ajoittain kuormittaa henkistä työssä jaksamista.

” No tietenkin se lapsiryhmä itsessään kuormittaa. Mitkä ne haasteet siinä on. – Onko ne vaatimukset ja haasteet siinä lapsiryhmässä esimerkiksi tehostetun tuen ja erityisen tuen tarpeen lapset niin suuria et sä koet jatkuvasti semmosta riittämättömyyden tunnetta. --” (lastentarhanopettaja 2)

Lasten oikeanlainen kohtaaminen, yllättävät tilanteet lasten kanssa sekä tehostetun ja erityisen tuen tarpeen lapset koettiin hetkittäin henkistä työssä jaksamista kuormittavina. Pedagoginen vastuu lapsiryhmän toiminnasta sekä kasvatuskumppanuus erilaisten perheiden kanssa ilmeni useiden lastentarhanopettajien kertomassa kuormittavina.

Ammattialan arvostamattomuus ja oma riittämättömyys

Lastentarhanopettajien kokemusten mukaan heidän ammattiansa ei arvosteta yhteiskunnassa tarpeeksi. Tämä ilmenee muun muassa alhaisena palkkauksena. Ammattialan arvostamattomuus näkyi erityisesti yksityisellä sektorilla työskentelevien lastentarhanopettajien kertomassa. Osa lastentarhanopettajista koki myös esimiehen arvostuksen heidän työtänsä kohtaan riittämättömänä. Lastentarhanopettajien mukaan työn arvostamattomuus heikensi henkistä työssä jaksamista.

Osa lastentarhanopettajista tunsu työssään riittämättömyyttä sekä epävarmuutta omasta osaamisestaan. Yksi lastentarhanopettajista koki epävarmuuden tunteiden heikentävän omaa osaamistaan.

"-- Ja sitte se miten määki osaan oikein kohdata sen lapsen, etten mää niinku ainakaan pilaa sitä, että mää annan sille semmosta, että se oppimisen ilo jatkus. Se on henkistä sillai. Se, että osaanko minä ja et oonko mää tarpeeks hyvää tässä. Sitähän sitä aina mieltii.--" (lastentarhanopettaja 5)

Lastentarhanopettajat kokivat, että oma osaaminen ei aina riitä vastaamaan työn haasteisiin. Riittämättömyyden tunteita ilmeni usein arjen tilanteissa ja pedagogiikan toteuttamisessa.

Muutokset

Työuran pituudesta riippuen osa lastentarhanopettajista koki työuran aikana tapahtuneet työn muutokset henkisesti kuormittavina. Työn kasvaneet vaatimukset ja tietotekniikan käytön lisääntyminen ilmenivät erityisesti neljän lastentarhanopettajan kertomassa työn kuormitustekijöinä. Lastentarhanopettajien mukaan heidän työhönsä kohdistuneita muutoksia olivat muun muassa perherakenteissa tapahtuneet muutokset ja jatkuva oman osaamisen kehittäminen. Nämä koettiin ajoittain kuormittavina. Kaksi lastentarhanopettajista kertoivat työn vaatimusten muuttuneen työuransa aikana.

" -- jollain tavalla tää työn vaatimus sillain kasvanu ku on hirveesti tullu sitä uutta, kun tuli tietotekniikka ja ja sulla on niinku jatkuvasti tulee jotain uutta ja pitää oppia ja pysyä mukana ja sitte kuitenkin kun itellä ikää tulee lisää niin tuntuu,että hiastuuko tässä ite vai mistä johtuu. Pitää siinä kokoajan asiassa ku asiassa olla näppäimillä, et pysyy mukana." (lastentarhanopettaja 4)

"-- Ja onhan se niinku yhteiskunta muuttunu ja perherakenteet on muuttunu -- Ja pienelläkin paikkakunnalla ruppee oleen näitä eroperheitä ja tällästä, semmosta erityislasta tietyllälailla, sillai joukossa. Ja nämä on nämä aikataulutkin muuttunu et seittemästä neljään lapset ja piste. Sillon oli ne teollisuustyöt. --" (lastentarhanopettaja 5)

Lastentarhanopettajien työn henkiset kuormitustekijät ilmenivät monella työn eri osa-alueella. Yksikään lastentarhanopettajista ei kokenut, että työssä jaksamista kuormittaa pelkästään yksittäinen tekijä vaan työn henkinen kuormitus muodostuu useista eri yksilöllisistä tekijöistä. Lastentarhanopettajat kokivat erilaisia kuormitustekijöitä työssään riippuen siitä, millaisessa päiväkodissa ja lapsiryhmässä he työskentelivät sillä hetkellä.

6.2 Lastentarhanopettajien työn henkiset voimavaratekijät

Lastentarhanopettajat kokivat työtä tukevien ihmissuhteiden, hyvän johtajuuden, toimivan työyhteisön ja -ympäristön, vapaa-ajan ja työn ulkopuolisen elämän, pienet päivittäiset asiat, ammattitaidon arvostuksen, lapsen sekä koulutuksen tukevan henkistä työssä jaksamista. Lastentarhanopettajien työn henkiset voimavaratekijät esitetään samaan tapaan kuormitustekijöiden kanssa. Ensin kuvataan kaikkien lastentarhanopettajien kertomassa ilmenneet voimavaratekijät ja tämän jälkeen niitä tekijöitä, jotka ilmenivät osassa lastentarhanopettajien kertomassa.

Työtä tukevat ihmissuhteet

Kaikki lastentarhanopettajat näkivät tärkeimpinä työn voimavaroina työtä tukevat ihmissuhteet, kuten toimivan työtiimin sekä työn ulkopuoliset perhe- ja ystävyysuhteet. Yksi lastentarhanopettajista korosti työkavereiden ja läheisten merkitystä omalle työssä jaksamiselle.

"No työkaveri on ihan kyllä tällä hetkellä se suurin ja etenki se et mun työkavereissa on ihmisiä , jotka ajattelee samalla lailla ku minä ja yhdessä kyseenalaistetaan tätä systeemiä. Ja et niistä asioista saa heidän kanssa puhua ja tietysti myös ystävien ja perheen kanssa saa niistä puhua niin se helpottaa."
(lastentarhanopettaja 3)

Lastentarhanopettajat pitivät erityisen tärkeänä, että lähipiirissä on ihmisiä, joiden kanssa voi jakaa omia henkilökohtaisia kokemuksia työstä. Kaikki lastentarhanopettajat kokivat toimivan työtiimin edellytyksenä työssä jaksamiselle.

Hyvä johtajuus

Hyvän esimiehen rooli näkyi kaikissa lastentarhanopettajien kertomassa yhtenä työn merkittävimmistä voimavaratekijöistä. Yksi lastentarhanopettajista koki esimiehen osoittaman kiinnostuksen omaa työtänsä kohtaa merkityksellisenä.

”Mun mielestä esimiehen pitää olla kiinnostunu alaisistaan ja jotenki siitä työstä mitä tehdään. Ja ihan yhtäläillä niinku ihan varmasti se esimieheltä saatu palaute. Se tuntuu hyvältä taikka olkoon se minkäläistä palautetta vaan mut se on sitä mitä pitää sit miettiä. Ja sit semmone esimiehen kiinnostus. Sen mä taisinki jo sanoa. Sen palautteen lisäksi. Et jotenki sellasta arvoastamisen tunnetta.—” (lastentarhanopettaja 1)

Lastentarhanopettajat kokivat, että esimieheltä saatu hyvä palaute sekä kannustus tukevat heidän henkistä työhyvinvointia. Lisäksi pidettiin tärkeänä, että esimies osoittaa kiinnostusta ja arvostusta lastentarhanopettajien työtä kohtaan.

Toimiva työyhteisö ja työympäristö

Lastentarhanopettajat kertoivat, kuinka toimiva työyhteisö ja -ympäristö tukevat työssä jaksamista. Hyvät tilat, avoin työilmapiiri sekä samankaltainen arvomaailma työyhteisössä nousivat esiin kaikkien lastentarhanopettajien kokemuksissa. Yksi lastentarhanopettaja kuvaili, kuinka tiivis tukiverkko työyhteisössä auttaa selviämään erilaista arjen tilanteista.

”-- sitte että tapaat jonku hyvän ystävään ja toki mulla on ihan hyviä ystäviä näistä vastaavista kollegoista niinku taas tehään paljon yhteistyötä nyt ku meitä on kolme päiväkotia. -- Toisten päiväkotien johtajien kanssa, et silläläillä on se semmonen tukiverkko. Et sitte voi puhua asioista, jotka liittyy myös siihen työhön koska jos ne on niitä jotka rassaa niin niitä voi sitte pohtia porukalla.—” (lastentarhanopettaja 4)

Lisäksi tärkeänä pidettiin tasa-arvoa työyhteisössä ja hyväksytyksi tulemista omana itsenään työyhteisön jäseneksi. Lastentarhanopettajat kertoivat myös, että työn ulkopuolinen toiminta yhdessä työkavereiden kanssa luo yhteisöllisyyden tunnetta ja auttaa näin jaksamaan paremmin työssä.

Vapaa-aika ja työn ulkopuolinen elämä

Lastentarhanopettajat pitivät tärkeänä, että henkilökohtaisen elämän ja työn välille on vedetty selkeä raja. Henkilökohtaisella elämällä tarkoitetaan niitä asioita, jotka auttavat lastentarhanopettajia irrottautumaan työstään. Näitä kerrottiin olevan muun muassa erilaiset harrastukset, riittävä lepo sekä liikkuminen luonnossa. Kaksi lastentarhanopettajista kuvaili vapaa-ajan roolin merkitystä työssä jaksamiselle.

”No kyllä se varmaan on se liikunta sellane suurin. Toki pitää huolehtia, että lepää tarpeeks ja nukkuu.—” (lastentarhanopettaja 1)

”Liikunta ja musiikki. Sitte mulla on vähä semmone tapa et mä erakoidun ihan vapaa-ajalla. Mä tykkään lenkkeillä koiran ja perheen kanssa niin ku patikoida metsässä ja tehdä luontoretkiä—” (lastentarhanopettaja 2)

Kaikki lastentarhanopettajat kertoivat, kuinka työn ja vapaa-ajan erottamisella on tärkeä rooli työssä jaksamisen kannalta. Lastentarhanopettajat kokivat myös terveellisten elämäntapojen tukevan henkistä työssä jaksamista.

Pienet päivittäiset asiat

Päiväkodin arjen pienet päivittäiset asiat, kuten huumori, hyvä ruoka sekä tauot päivän aikana auttavat lastentarhanopettajia jaksamaan työssä. Yksi

lastentarhanopettajista kuvaili, kuinka arjen pienet hetket ovat merkittäviä jaksamisen kannalta.

”-- No ihanaa ku saa hyvää ruokaa ja sitte se, että ois se pieni hetki pysähtyä vaikka sinne kahville päivällä. Et ne on sellasia pieniä arkisia juttuja. Huumori on yks jotenki sellane iso kantava voima --” (lastentarhanopettaja 1)

Useiden lastentarhanopettajien kertomassa ilmeni, että pieni oma hetki päivän aikana, esimerkiksi kahvitauko, on erityisen tärkeä jaksamisen kannalta. Lastentarhanopettajat pitivät tärkeänä, että omasta työstä voi hetkeksi irrottautua työpäivän aikana.

Ammattitaidon arvostus

Kaikki lastentarhanopettajat kuvailivat, kuinka muilta saatu arvostus on yksi tärkeimmistä työtä tukevista tekijöistä. Yksi lastentarhanopettajista toi esiin, kuinka oman ammattitaidon arvostaminen lähtee itsestä.

”Ja se, että sää koet, että se työ antaa sulle jotain. Et se arvostus on siellä. Että sää arvostat sitä omaa työtä -- se arvostus sitä omaa työtä, arvostus lapsia kohtaa, et sää arvostat että se on tärkeää se mun työ. Se on kaiken a ja o siinä työssä. --” (lastentarhanopettaja 5)

Lastentarhanopettajat kokivat, että muilta saatu arvostus sekä arvostus omaa työtä kohtaan tukee henkistä työhyvinvointia. Työssä tulee saada toteuttaa itseään ja työllä täytyy olla jokin merkitys.

Lapset

Kaikki lastentarhanopettajat näkivät lapset yhtenä työn keskeisimpänä voimavarana. Yksi lastentarhanopettajista kuvaili lapsia oman työnsä voimavarana.

”No kyllä mulla on ainakin ne lapset, on se yks minkä melkeen päivittäin, ainakin viikoittain, niinku sitte taas muistaa, et kuin mukavaa tää työ kuitenkin on. Jos sulla on huono aamu ja kotoa lähtiessä ja tiedossa jotain ikäviä juttuja, et sun päivän aikana. Mut et sitte ku ton oven aukasee ja sitte tuossa on heti ryhmän eskarilaisia vastassa ja ottavat lämpimästi vastaan ja ihan jollain tavalla se on se semmonen joka. —” (lastentarhanopettaja 4)

Lapsiryhmä itsessään ja hyvä suhde ryhmän lapsiin toimii työn henkistä jaksamista tukevana tekijänä. Lastentarhanopettajat painottivat, kuinka hyvä suhde lapsiin auttaa heitä selviytymään haastavistakin tilanteista.

Koulutus

Kaikki lastentarhanopettajat pitivät myös yliopistokoulutukselta saamaansa ammattitaitoa tärkeänä oman työssä jaksamisensa kannalta. Yksi lastentarhanopettajista koki tärkeänä myös jatko- ja täydennyskoulutukset, sillä hän piti oman ammattitaitonsa kehittämistä yhtenä työnsä voimavaratekijänä.

”-- Mun mielestä myöski jatkokoulutus ja täydennyskoulutus se on oikeestaan ihan välttämättömyys et sä pysyt ajan tasalla ja kärryillä.” (lastentarhanopettaja 2)

Osa lastentarhanopettajista kertoi lisäksi saaneensa koulutusta tietotekniikan käyttöön. Tietotekniikan käytön hyödyntämisen koettiin tukevan työssä jaksamista. Yksi lastentarhanopettajista toi esiin tietotekniikan tarjoamat mahdollisuudet työtä tukevina.

"-- Nykyään tulee tietysti nettiä käytettyä johonki niinku työhön. Semmosta tukee voi koneeltaki saada. Tai lähinnä varmaan ideoita ja ajatuksia, et voi nähä jotain tai lukea jotain mistä saaki niinku jotain uutta potkua. "
(lastentarhanopettaja 1)

Jokaisella lastentarhanopettajalla oli yksilölliset tapansa ylläpitää omaa henkistä työssä jaksamista. Lastentarhanopettajien kokemuksista ilmeni, että työn voimavaratekijät jakautuvat sekä työn sisälle että työn ulkopuolelle. Monet asiat työssä itsessään auttoivat lastentarhanopettajia jaksamaan työssään, mutta työn ulkopuolinen vapaa-aika tuki kokonaisvaltaisemmin lastentarhanopettajien henkistä työhyvinvointia.

7 POHDINTA

Tämän tutkimuksen näkökulmasta lastentarhanopettajien henkistä työhyvinvointia ja työssä jaksamista on tutkittu varsin vähän (Onnismaa 2010, 17). Saman suuntaisia tutkimuksia on kuitenkin löydettävissä luokanopettajien henkisestä työhyvinvoinnista (mm. Onnismaa 2010; Salovaara & Honkonen 2013). Tässä tutkimuksessa painopiste oli lastentarhanopettajien henkisessä työhyvinvoinnissa sekä työssä jaksamisessa. Seuraavaksi pohdimme lastentarhanopettajien kertomia kuormitus- ja voimavaratekijöitä sekä niiden mahdollisia yhteyksiä lastentarhanopettajien työssä jaksamiseen.

7.1 Työssä jaksamista kuormittavat tekijät

Tässä tutkimuksessa kartoitettiin niitä tekijöitä, jotka heikentävät lastentarhanopettajien henkistä työssä jaksamista. Näin ollen tutkimuksessa esiin tulleita kuormitustekijöitä on tulevaisuudessa mahdollista tiedostaa paremmin lastentarhanopettajan työssä. Kaikki lastentarhanopettajat kokivat,

että kiire ja stressi, huono johtajuus sekä ristiriidat työyhteisössä kuormittivat henkistä työssä jaksamista. Lähes kaikki lastentarhanopettajat tunsivat myös lasten ja perheiden asiat sekä oman ammattialan arvostamattomuuden kuormittavina. Lisäksi osa lastentarhanopettajista koki, että riittämättömyyden ja epävarmuuden tunteet heikentävät henkistä työssä jaksamista. Erityisesti työssä pidempään olleet lastentarhanopettajat kertoivat muutosten tuovan epävarmuutta työhönsä.

Lastentarhanopettajien kokemukset omasta työssä jaksamisesta erosivat työuran pituudesta riippuen. Alalla vähemmän aikaa työskennelleet lastentarhanopettajat kokivat muun muassa kiirettä ja stressiä enemmän verrattuna alalla pidempään työskennelleihin lastentarhanopettajiin. Pidempi työura on mahdollisesti tuonut työtä pidempään tehneille lastentarhanopettajille kokemusta ja varmuutta työhön, minkä vuoksi he tunsivat vähemmän stressiä työssään. Yksi lastentarhanopettajista toi esiin, kuinka kiire voi olla itse aiheutettua. Tulosten mukaan näyttäisi siltä, että päiväkodin työntekijät aiheuttavat usein kiirettä itse omalla toiminnallaan päiväkodin arkeen.

Lastentarhanopettajien kokemuksista on havaittavissa selkeä ero nuorempien ja iäkkäämpien työntekijöiden sekä yksityisen ja kunnallisten päiväkotien välillä. Nuoret vastavalmistuneet lastentarhanopettajat työskentelivät yksityisessä päiväkodissa, jossa työnkuvaa ei oltu määritelty selkeästi lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien välillä. Selkeän työnkuvan puuttuminen kuormitti yksityisen päiväkodin työntekijöitä kunnallisen päiväkodin työntekijöitä enemmän. Tuloksista oli havaittavissa myös, kuinka lastentarhanopettajan monipuolinen työnkuva kuormitti osaltaan henkistä työssä jaksamista. Tuloksista ilmeni, kuinka lastentarhanopettajan työssä on hallittava monia eri asioita samanaikaisesti. Tämä näyttäisi kuormittavan ajoittain lastentarhanopettajien työssä jaksamista.

Aiempien tutkimuksien (mm. Rotkirch 2013) mukaan kunnallisen puolen työntekijät kokevat muita enemmän haastavia tunteita työssään. Tämän tutkimuksen mukaan kuitenkin yksityisen päiväkodin nuoret lastentarhanopettajat kokivat haastavia ja yllättäviä tunteita ja ongelmia työssä jaksamisessa kunnallisen puolen työntekijöitä enemmän. Tähänkin saattoi osaltaan vaikuttaa kertyneen työkokemuksen erot lastentarhanopettajien välillä. Haasteellisia tunteita koettiin lastentarhanopettajien kertoman mukaan kuitenkin työuran pituudesta riippumatta samankaltaisista asioista. Pidemmän työuran tehneet työntekijät osasivat mahdollisesti käsitellä haastavia tunteita paremmin, aiempia kokemuksia hyödyntäen.

Erilaiset yhteiskunnan tuomat muutokset ovat osaltaan tuoneet omat haasteensa lastentarhanopettajien työhön. Muutokset, jotka ovat koskettaneet erityisesti päiväkodissa tehtävää työtä sekä päiväkotinstituutiota, ovat lisänneet työn haasteita ja vaatimuksia. (Karila & Kupila 2010.) Tämän tutkimuksen lastentarhanopettajat kokivat, että erityisesti perherakenteiden muutokset ovat tuoneet uusia haasteita työssä jaksamiseen. Karila ja Nummenmaa (2001) ovat tutkimuksissaan myös todenneet, kuinka lastentarhanopettajan työssä tarvitaan kehittyvän ja muuttuvan yhteiskunnan vuoksi erilaista osaamista.

Tuloksista on havaittavissa, että johtamistaidot ovat lähtökohtana työpaikan henkiselle työhyvinvoinnille ja yksittäisen työntekijän jaksamiselle. Elo ja Feldt (2005) ovat kuvanneet esimiehen roolia keskeiseksi, samoin kuin tämän tutkimuksen lastentarhanopettajat. Esimiehen tulee olla puolueeton ja helposti lähestyttävä. Hänen roolinsa on keskeinen jatkuvan työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja kehittämisessä. (Elo & Feldt 2005.) Tässä tutkimuksessa erot johtamistaidoissa korostuivat yksityisen ja kunnallisen päiväkodin välillä. Yksityisen puolen työntekijät kokivat erityisesti, etteivät saaneet riittävää tukea johtajalta työhönsä. Feldt, Huhtala ja Lämsä (2012) ovat todenneet eettisesti haastavien tilanteiden heijastuvan esimiehen ja työntekijöiden välisiin

suhteisiin. Tämän tutkimuksen tulokset vahvistivat Feldtin, Huhtalan ja Lämsän (2012) havaintoja siitä, että joskus henkilökemioiden kohtaamattomuus saattaa aiheuttaa ristiriitoja jopa työntekijän ja esimiehen välille. Nämä ristiriidat voivat pahimmillaan johtaa työntekijän epätasa-arvoiseen kohteluun työpaikalla.

Esimieheltä saadun arvostuksen lisäksi lastentarhanopettajat kokivat, että myös lasten vanhemmilta saatu arvostus tukee heidän henkistä työssä jaksamistaan. Aiempien tutkimuksien (mm. Kiviniemi 2000) mukaan lastentarhanopettajat kohtaavat yhä enemmän arvostamattomuutta työtänsä kohtaan lasten vanhemmilta. Tässä tutkimuksessa kävi kuitenkin ilmi, että nimenomaan vanhemmat arvostivat lastentarhanopettajien työpanosta päiväkodissa. Yhteiskunnalta saatu arvostus sen sijaan koettiin riittämättömänä. Huono palkkaus sekä riittävien resurssien puute koettiin henkistä työssä jaksamista kuormittavina.

Salovaara ja Honkonen (2013, 162) ovat todenneet, että työn kuormitustekijöistä voidaan päästä eroon, kun tiedetään, mistä ne ovat peräisin. Joskus voi olla vaikea tunnistaa, mistä työn kuormitus johtuu, sillä siitä on voinut tulla olennainen osa työtä. Salovaaran ja Honkosen (2013) ajatusta voisi hyvin hyödyntää tämän tutkimuksen tulosten tarkastelussa. Kun tiedetään, mistä lastentarhanopettajien työn kuormitus on peräisin, voidaan lastentarhanopettajien henkistä työhyvinvointia ja työssä jaksamista tukea kokonaisvaltaisemmin.

7.2 Työssä jaksamista tukevat tekijät

Lastentarhanopettajien voimavaratekijät olivat kaikilla hyvin yhdensuuntaisia. Kaikki lastentarhanopettajat kokivat, että työtä tukevat ihmissuhteet, hyvä johtajuus, toimiva työyhteisö- ja työympäristö, vapaa-aika ja työn ulkopuolinen elämä, lapset sekä koulutus tukivat heidän henkistä työssä jaksamista. Osa

lastentarhanopettajista tunsi lisäksi, kuinka pienet päivittäiset hetket (esim. kahvitauko) lisäävät henkistä työssä jaksamista.

Riihonen (2013) on todennut, että lastentarhanopettajan työhön hakeudutaan päiväkodin asiakaskunnan eli lasten vuoksi. Lapset koettiin myöskin tässä tutkimuksessa yhdeksi työn tärkeimmäksi voimavaraksi. Tuloksista on havaittavissa, että lapset ovat syy siihen, minkä vuoksi työtä tehdään, vaikka lastentarhanopettajien kokemusten mukaan erityislapset sekä tuen tarpeen lapset kuormittavat ajoittain henkistä työssä jaksamista. Lapset koettiin voimavarana erityisesti silloin, kun lapsilukumäärä oli tasapainossa kasvatushenkilöstön määrän kanssa. Opetusalan ammattijärjestön (2015) mukaan nykyinen varhaiskasvatuslaki ei säätele ryhmäkokoja, jolloin lapsilukumäärä voi kasvaa hyvinkin suureksi. Lehdon (2007) mukaan lastentarhanopettajien voimavarat ovat siis nykyisin yhä useammin koetuksella lisääntyneen kilpailun ja tehokkuusajattelun myötä. Sama asia on havaittavissa myös tässä tutkimuksessa, erityisesti yksityisen päiväkodin lastentarhanopettajien kertomassa.

Tämän tutkimuksen tuloksista on havaittavissa, että naisvaltaisella alalla voi syntyä helposti erimielisyyksiä, minkä vuoksi työtiimiin ja työyhteisöön on luotava avoin ja vuorovaikutuksellinen ilmapiiri (Tuukkanen 2013; Riihonen 2013). Salovaara ja Honkonen (2013) toteavat, kuinka mahdolliset työyhteisön ristiriidat voivat lisäksi heijastua lapsiin ja vaikuttaa heidän oppimiseensa ja kasvuunsa. Vapaa-ajan ja työn välille on osattava vetää selvä raja, sillä työn ja vapaa ajan erottaminen lisää henkistä työssä jaksamista.

Lastentarhanopettajien kertoman mukaan työn voimavaratekijät voivat mahdollisesti muodostua hyvinkin pienistä asioista arjen keskellä. Osa lastentarhanopettajista toikin esiin, kuinka pienet päivittäiset asiat piristävät hektistä arkea. Tulosten mukaan lasten kanssa koetut onnistumiset ja oma pieni hetki esimerkiksi kahvikupin äärellä lisäävät henkistä työssä jaksamista. Salovaara ja Honkonen (2013, 44) ovat havainneet samansuuntaisia tuloksia

tähän tutkimukseen osallistuneiden lastentarhanopettajien kertoman kanssa. Salovaara ja Honkonen (2013) ovat myös todenneet, että työhyvinvointia tukee mahdollisuudet virkistäviin lepotaukoihin.

Tämän tutkimuksen tuloksista on havaittavissa, kuinka oman työn arvostaminen saattaa olla merkittävää oman työssä jaksamisen kannalta. Salovaara ja Honkonen (2013) ovat havainneet, kuinka opettajan täytyy olla itse halukas tekemään töitä oman henkisen hyvinvointinsa eteen. Aina ei riitä, että puitteet työhyvinvoinnille ovat kunnossa. Opettajan täytyy olla myös itse sitoutunut työhyvinvointia tukeviin tekijöihin. On tärkeä löytää omat henkilökohtaiset työn voimavarat, jotta työtä jaksaisi tehdä ja, jotta se tuottaisi iloa opettajalle mahdollisimman pitkään. Opettajan tulee siis itse kehittää omat työkalunsa jaksamisen edistämiseksi ja vaalimiseksi. Oma panos työhyvinvoinnissa ja jaksamisessa on oleellinen. (Salovaara & Honkonen 2013, 20.)

7.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tässä laadullisessa tutkimuksessa tarkoituksena oli tarkastella lastentarhanopettajien henkilökohtaisia kokemuksia henkisestä työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta, joten luottamuksen rakentaminen tämän tutkimuksen aineistonkeruussa oli erityisen tärkeää (Hirsjärvi & Hurme 2001, 19). Tässä tutkimuksessa luottamuksen rakentaminen alkoi miellyttävän yhteistyösuhteen luomisella haastateltavien kanssa. Haastattelijat osoittivat kiinnostusta tutkittaviin ja heidän kertomaansa sekä loivat haastattelutilanteessa ilmapiirin, jossa molemmat osapuolet saivat osoittaa empaattista ymmärrystä toisen asemaa kohtaan (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 41).

Tässä ihmisiin kohdistuvassa tutkimuksessa tutkittavilta oli saatava riittävään informaatioon perustuva suostumus tutkimukseen

osallistumisesta. Tutkittaville ilmoitettiin tutkimuslupaa hakiessa, että päiväkodin nimi sekä lastentarhanopettajan tiedot eivät tule ilmi tutkimuksen eri vaiheissa, eikä lopullisessa tutkimusraportissa. Tutkimuslupa lähetettiin sekä kyseisiin kaupunkeihin että tutkittavien esimiehille, jonka yhteydessä pyydettiin lähetettäväksi myös kirjallinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 19–20.)

Haastattelukysymykset laadittiin tutkimuksen kannalta oleellisten teemojen mukaan, sillä tarkoituksena oli tutkia teemoja, jotka koskettivat lastentarhanopettajien henkistä työssä jaksamista. Kaikki haastattelukysymykset testattiin etukäteen, jotta ne voitiin todeta tutkimuksen kannalta toimiviksi ja ymmärrettäviksi. Haastattelukysymyksiä ei lähetetty tutkittaville etukäteen, mikä osaltaan on saattanut vaikuttaa lastentarhanopettajien kertomaan omasta henkisestä työhyvinvoinnista. Tutkimuskysymysten lähettäminen etukäteen olisi voinut tuoda kattavampaa informaatiota, sillä lastentarhanopettajat olisivat saaneet pohtia etukäteen tutkimuskysymyksiä. (Hirsjärvi & Hurme 2001.) Tutkimustuloksista on kuitenkin havaittavissa, että lastentarhanopettajat kertoivat monipuolisesti kokemuksistaan, vaikka haastattelukysymyksiä ei lähetetty heille etukäteen.

Haastattelutilanteessa tuli ottaa huomioon, millaisia eri tunteita haastattelutilanne saattaa aiheuttaa haastateltaville. Haastattelun eettiseksi kysymykseksi muodostui myös, kuinka paljon lastentarhanopettajille tuli kertoa tutkimuksen tavoitteista ja yksityiskohtaisista menettelytavoista ennen aineistonkeruuta. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 19–20.). Henkinen työhyvinvointi sekä työssä jaksaminen ovat kuitenkin asioita, joista jokaisella lastentarhanopettajalla on kokemusta ja kerrottavaa. Tämän vuoksi lastentarhanopettajille kerrottiin etukäteen lähinnä vain, että tutkimuksen tarkoitus on selvittää heidän työn kuormitus- ja voimavaratekijöitä. Kattava informaatio tutkimuksesta saattaa vääristää tuloksia tai muuttaa

lastentarhanopettajan käyttäytymistä haastattelutilanteessa. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 19–20.).

Aineiston mahdollisimman sanatarkalla litteroinnilla pyrittiin säilyttämään tutkittavan ääni mahdollisimman muuttumattomana ja aitona. Haastatteluaineistosta poistettiin kaikki informaatio, joka viittasi lastentarhanopettajien henkilötietoihin, eikä litteroitua aineistoa näytetty ulkopuolisille. Litterointivaiheessa kaikki haastateltavat lisäksi numeroitiin ja haastateltaviin viitattiin jälkeenpäin numeroin 1-6, jotta haastateltavien henkilöllisyys ei tulisi ilmi. Tämän tutkimuksen aineiston analyysin eettiset kysymykset kohdentuivat siihen, kuinka syvällisesti ja kriittisesti haastattelu voitiin analysoida sekä kuinka tutkijat tulkitsivat saatua aineistoa (Hirsjärvi & Hurmi 2001, 20).

Tässä tutkimuksessa käytetty aineistolähtöinen sisällönanalyysi loi selkeyttä aineistoon, jotta tutkittavasta ilmiöstä voitiin tehdä luotettavia johtopäätöksiä (Tuomi & Sarajärvi 2013, 108). Tämän menetelmän vaarana oli kuitenkin tulosten muokkautuminen, sillä tutkijat tulkitsivat aineistoa omiin henkilökohtaisiin kokemuksiin pohjautuen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 13). Tutkijoiden eettinen velvollisuus oli kuitenkin esittää niin varmaa ja todennettua tietoa kuin on mahdollista saada (Hirsjärvi & Hurme 2001, 20). Tämän tutkimuksen toteuttivat kaksi tutkijaa tutkimuksen jokaisessa vaiheessa, mikä osaltaan lisää tutkimuksen luotettavuutta.

Tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä lisäsi myös tutkimusten kannalta tehtyjen ratkaisujen ja päättelyjen oikeutus. Tutkimuksessa tulokset esitettiin niin yksityiskohtaisesti, että lukijalla on mahdollisuus seurata tutkijan päättelyä sekä arvioida sitä. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 139.) Tässä tutkimuksessa tulokset esitettiin teemoittain. Tutkimuksesta saadut tulokset eivät ole yleistettävissä, sillä tulokset perustuvat lastentarhanopettajien henkilökohtaisiin kokemuksiin ja näin ollen ne voivat vaihdella eri henkilöiden välillä hyvinkin paljon. Tämä tutkimus antaa kuitenkin suuntaa

lastentarhanopettajien henkisen työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kuormitus- ja voimavaratekijöistä. Tuloksista oli havaittavissa samankaltaisia kuormitus- ja voimavaratekijöitä aiempien tutkimusten kanssa, mikä osaltaan lisää tutkimuksen luotettavuutta.

7.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Tämän tutkimuksen tuloksista oli havaittavissa, että työn henkiset kuormitustekijät olivat pitkälti samoja työn voimavaratekijöiden kanssa. Saman suuntaisia havaintoja on tehty aiemminkin. On todettu, että usein samat asiat, jotka tuottavat työntekijälle työssä voimia ja onnistumisia, tuottavat lisäksi epäonnistumista ja väsymistä. (Salovaara & Honkonen 2013, 9). Lastentarhanopettajien kertomassa ilmeni, että samat asiat kuormittivat henkistä työssä jaksamista tai tukivat sitä riippuen siitä, millaisessa päiväkodissa haastateltava työskenteli ja millainen oli hänen henkilökohtainen elämäntilanteensa sillä hetkellä. Voimavaratekijät olivat kaikilla lastentarhanopettajilla hyvin samankaltaisia, mutta osa korosti pienten päivittäisten hetkien merkitystä omalle työssä jaksamiselle. Työn kuormitustekijät erosivat kuitenkin yksilöllisemmin ja niiden välillä oli enemmän vaihtelua päiväkotien välillä.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät kuormittavat ja mitkä taas tukevat lastentarhanopettajien henkistä työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Työn henkisiä kuormitustekijöitä on merkityksellistä selvittää, jotta olisi mahdollista kartoittaa syitä, jotka aiheuttavat niitä. Työyhteisössä on merkityksellistä myös tutkia työn henkisiä voimavaratekijöitä, jotta niitä voitaisiin vahvistaa työyhteisön sisällä.

Tulevaisuudessa voisi tutkia laajemmin yksityisen ja kunnallisen päiväkodin lastentarhanopettajien henkisen työssä jaksamisen eroja. Tässä

tutkimuksessa oli havaittavissa eroja yksityisen ja kunnallisen päiväkodin lastentarhanopettajien henkisen työssä jaksamisen välillä. Tutkimuksen otanta oli kuitenkin hyvin pieni, minkä vuoksi on mahdotonta tehdä luotettavia johtopäätöksiä päiväkodin vaikutuksesta henkiselle työhyvinvoinnille ja työssä jaksamiselle.

LÄHTEET

- Ashkanasy, N. M. & Ashton-James, C. E. 2007. Positive emotion in organizations: A multi-level framework. Teoksessa D. Nelson & C.L. Cooper (toim.) *Positive Organizational Behavior*. London: SAGE, 57-73.
- Alasuutari, P. 2001. *Laadullinen tutkimus*. Tampere: Vastapaino.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Verbeke, W. 2004. Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*. 43, 83 – 104.
- Elo, A-L. & Feldt, T. 2005. Johtaminen ja työyhteisön kehittäminen työhyvinvoinnin tukena. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 311–331.
- Feldt, T., Huhtala, M. & Lämsä, A-M. 2012. Johtajan työn eettiset haasteet. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus, 137–154.
- Haapamäki, J., Kaipio, K., Keskinen, S., Uusitalo, I. & Kuoksa, M. 2000. *Yhteisö kasvattaa. Päivähoito oppimis- ja kasvatusyhteisönä*. Helsinki: Tammi.
- Hakanen, J. 2009. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – Kohti laadukasta työelämää. Työterveyslaitos: Työyhteisöt- ja organisaatiot – osaamiskeskus.
- Hakanen, J., Ahola, K., Härmä, M., Kukkonen, R. & Sallinen, M. 2009. *Voiman lähteet. Työn voimavarojen abc*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2001. *Dialogi: avain innovatiivisuuteen*. Helsinki: WSOY.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Ilmarinen, J., Gould, R., Järvisalo, J. & Järvisalo, J. 2006. Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen (toim.) *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia*. Helsinki: Hakapaino Oy, 17–34.
- Karila, K. & Kupila, P. 2010. *Varhaiskasvatuksen työidentiteettien muotoutuminen eri ammattilaiskypölvien ja ammattiryhmien kohtaamisissa*. Työsuojelurahaston hanke 108267. Loppuraportti. Tampereen yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Varhaiskasvatuksen yksikkö. Tampere.

- Karila, K. & Nummenmaa, A-R. 2001. Matkalla moniammatillisuuteen - kuvauskohteena päiväkotii. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kinnunen, H. & Häätinen, M. 2008. Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt, Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 38-55.
- Kiviniemi, K. 2000. Opettajan työtodellisuus haasteena opettajankoulutukselle. Opettajien ja opettajankouluttajien käsityksiä opettajan työstä, opettajuuden muuttumisesta sekä opettajankoulutuksen kehittämishaasteista. Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen ennakointihankkeen (OPEPRO) selvitys 14. Opetushallitus. Helsinki: Hakapaino.
- Klemelä, R. 2006. Henkinen työhyvinvointi työpaikalla. Yhteinen etu. Suomen mielenterveysseura. Lieto: Painoprisma Oy.
- Laki lapsen päivähoidosta (909/2012).
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036> Viitattu 20.2.2015
- Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (1316/2011)
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050272?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=lastentarhanopettaja> Viitattu 22.2.2015
- Lehto, A-M. 2007. Työelämän laatu murroksessa. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) Työn murroksessa. Keuruu: Otava, 93-103.
- Lindström, K. 2002. Työyhteisön kehittämisen haasteet. Teoksessa K. Lindström & A. Leppänen (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... - työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Tammi.
- Manka, M-L. 2008. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.
- Metsämuuronen, J. 2006. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä: 3. tutkijalaitos. Helsinki: International Methelp.
- Mustosmäki, A. & Anttila, T. 2012. Liukuhihna toimistossa. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 61-79.
- Mäkikangas, A., Feld, T. & Kinnunen, U. 2005. Työympäristön vaatimus- ja voimavaratekijät. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feld & S. Mauno (toim.) Työleipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 56-74.
- Nakari, M-L. 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylän yliopisto.

- Onnismaa, J. 2010. Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004-2009. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2010:1. Verkkojulkaisu.
- Opetusalan ammattijärjestö. 2015. Varhaiskasvatuslaki. http://www.oaj.fi/cs/Satellite?c=Page&childpagename=OAJ%2FPage%2Foaj_sisaltosivu3&cid=70144&pagename=OAJWrapper&contentID=1363787849848 Luettu 23.2.2015.
- Oulasmaa, M. & Saloheimo, A. 2013. Työilmapiirin merkitys kasvattajien arjessa. Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto, 79–87.
- Pursio, H. 2010. Strategisen työhyvinvoinnin johtamisen käytännön toimintamalli. Teoksessa M. Suutarinen & P-L. Vesterinen (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava, 56–66.
- Riihonen, R. 2013. Toivomuksena työhyvinvointi. Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto, 89–91.
- Ristioja, J. & Tamminen, H. 2010. Työturvallisuus ja työhyvinvointi päivähoidossa. Työturvallisuuskeskus. Kerava: Painojussit Oy.
- Rotkirch, A. 2013. Vastaajat ja taustat. Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto, 8-17.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka A. 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/> Viitattu 2.4.2015
- Salovaara, R. & Honkonen, T. 2013. Voi hyvin, opettaja! Jyväskylä: PS-kustannus.
- Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan työstrategia (1998/10).
- Suutarinen, M. 2010. Työhyvinvoinnin organisointi. Teoksessa M. Suutarinen & P-L. Vesterinen (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava, 11–44.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2011. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tuukkanen, K. 2013. Ilon kokemukset varhaiskasvatuksessa. Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto, 19–25.
- Työterveyslaitos. 2015. Viitattu 30.4.2015. <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>.

- Vanhala, S. & von Bonsdorff, M. 2012. Henkilöstöjohtamisen hyvät käytännöt. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 119–136.
- Venninen, T. 2007. "Olen enemmän alkanut pohtimaan ja sanomaan ääneen mitä ajattelen": Ammatillinen kehittyminen ja yhteisöllinen palaute päiväkodin työtiimeissä. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Violainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

LIITTEET

LIITE 1.

ANOMUS VARHAISKASVATUSPALVELUISTA SAATAVIEN TIETOJEN HANKINTAAN JA KÄYTTÖÖN TUTKIMUKSESSA TAI SELVITYKSESSÄ

1) Alustava nimi: Lastentarhanopettajien kokema henkinen työhyvinvointi

2) Tutkimuksen toteuttajat:

Jenni Kajakulma

Pauliina Gummerus

Jyväskylän yliopisto, Kasvatustieteiden laitos / Varhaiskasvatustiede

Ohjaaja:

Lehtori Tarja Liinamaa

Jyväskylän yliopisto, Kasvatustieteiden laitos/ Varhaiskasvatustiede

3) Tutkimuksen tarkoitus ja ajoitus

Tutkimuksemme tavoitteena on selvittää, mitkä tekijät kuormittavat lastentarhanopettajan henkistä jaksamista ja mitkä tekijät taas tukevat sitä. Mielestämme aihe on tärkeä ja ajankohtainen, sillä lastentarhanopettajat kokevat työssään henkisesti kuormittavia tekijöitä. On tärkeä tutkia aihetta ja syitä, jotta niihin voitaisiin puuttua paremmin. Tarkoituksenamme on selvittää, mitkä asiat vaikuttavat lastentarhanopettajan henkiseen työhyvinvointiin sekä työssä jaksamiseen. Tutkimuksen toteutamme puolistrukturoidulla haastattelulla ja etsimme haastateltavaksi yliopistokoulutettuja lastentarhanopettajia.

Tutkimusta varten pyytäisimme lupaa haastatella yliopistokoulutettuja lastentarhanopettajia. Toivoisimme haastateltaviksi opettajia, joilla on useamman vuoden kokemus lastentarhanopettajan työstä, sukupuolella ei ole väliä. Yksittäisen haastateltavan olisi varattava haastatteluun aikaa noin puoli tuntia. Haastattelu kestää noin puoli tuntia ja se voi tapahtua lastentarhanopettajan työpaikalla tai muussa yhteisesti sovitussa paikassa.

4) Tutkimusaineisto

Tutkimusta varten haastattelemme lastentarhanopettajia kahdesta eri kaupungista. Molemmista kaupungeista haastattelemme kahta - kolmea lastentarhanopettajaa. Haastattelut toteutetaan Maaliskuun aikana. Tutkimusaineisto hävitetään yllämainitun tutkimuksen päätyttyä.

LIITE 2.

HAASTATTELUKYSYMYKSET:**Taustakysymyksiä:**

1. Kerro, miksi olet hakeutunut tälle alalle?
2. Kuinka kauan olet työskennellyt tällä alalla?
3. Millaisessa lapsiryhmässä työskentelet tällä hetkellä? Kuvaile lapsiryhmääsi. (esim. ryhmän koko, erityisen tuen tarpeet..)
4. Millaisessa työtiimissä työskentelet tällä hetkellä?

Mitkä tekijät kuormittavat lastentarhanopettajan henkistä työssä jaksamista?

5. Kerro lyhyesti lastentarhanopettajan työn vaatimuksista. Millaisena koet ne?
6. Kuvaile niitä asioita, jotka kuormittavat henkistä työssä jaksamistasi.
7. Tunnetko kiirettä tai stressiä työssäsi? Jos tunnet, mitkä tekijät aiheuttavat kiirettä tai stressiä työssäsi?
8. Koetko työn henkisen kuormittavuuden muuttuneen työurasi aikana? Miten?

Mitkä tekijät tukevat lastentarhanopettajan henkistä työssä jaksamista?

9. Kuvaile niitä asioita, jotka auttavat sinua jaksamaan työssäsi.
10. Kerro, miten pidät huolta omasta työssä jaksamisestasi?
11. Mikä on koulutukselta saamasi ammattitaidon merkitys omaan työssä jaksamiseesi?
12. Koetko saavasi arvostusta työstäsi lastentarhanopettajana?
13. Kerro, millaisena koet esimiehesi roolin oman työssä jaksamisesi kannalta?
14. Koetko olevasi tällä hetkellä tyytyväinen omaan työhösi lastentarhanopettajana?
15. Missä näet itsesi 5 vuoden päästä? Oletko jossain vaiheessa työuraasi harkinnut alan vaihtoa? Jos olet, niin miksi?