

**Varhaiskasvatuksen opettajien
työhyvinvointi**
Miia Jukarainen

Varhaiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma
Kevätlukukausi 2021
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Jukarainen, Miia. 2021. Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointi. Varhaiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 54 sivua + liitteet.

Tässä tutkimuksessa selvitettiin, millaisia merkityksiä työhyvinvoinnilla on varhaiskasvatuksen opettajille heidän työssään. Toisena tarkastellaan varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia heidän työhyvinvointiaan edistävästä käytänteistä ja sitä heikentävistä tekijöistä. Lisäksi oltiin kiinnostuneita siitä, millaista ohjausta he olivat saaneet työhyvinvoinnista.

Tutkimus toteutettiin laadullisena poikittaistutkimuksena, jossa on fenomenologisia piirteitä. Aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella, joka jaettiin Facebook-ryhmään nimeltä ”Varhaiskasvatuksen opettajat”. Vastauksia kertyi 100 kahdessa päivässä ja niistä vastauksista mukaan otettiin yliopistokoulutuksen saaneet varhaiskasvatuksen opettajat, jotka työskentelivät varhaiskasvatuksen opettajina. Näin lopulliseksi aineiston kooksi saatiin N=36. Aineisto analysoitiin laadullisella sisällön analyysillä.

Tutkimuksessa selvisi varhaiskasvatuksen opettajien kokevan työhyvinvoinnin olevan merkityksellistä, etenkin työssä jaksamisen kannalta. Varhaiskasvatuksen opettajat pitivät yhteisöllisyyttä ja esimiehen tukea tärkeinä työhyvinvointia edistävinä tekijöinä. Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä oli muun muassa resurssien puute ja heikko johtaminen. Ohjausta työhyvinvoinnista oli saatu eniten työterveyshuollossa, silti usea koki ettei ollut saanut siitä minkäänlaista ohjausta missään. Johtopäätöksiksi saatiin, että työhyvinvointi koetaan merkityksellisenä, mutta siihen panostaminen koetaan kuitenkin olevan riittämätöntä. Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin vaikuttaa suuresti työpaikan sosiaalinen ilmapiiri. Lisäksi työhyvinvoinnin edistämistä tulisi olla enemmän ennaltaehkäisevästi erityisesti työterveyshuollon ja opintojen osalta.

Asiasanat: työhyvinvointi, varhaiskasvatus, varhaiskasvatuksen opettaja, työhyvinvoinnin edistäminen,

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ.....	1
SISÄLTÖ	2
1 JOHDANTO	4
2 TYÖHYVINVOINTI.....	6
2.1 Työhyvinvoinnin määrittelyä	6
2.1.1 Työn mielekkyys ja sen vähentyminen.....	9
2.1.2 Oman työhyvinvoinnin edistäminen	11
2.2 Työhyvinvoinnin portaat.....	13
3 VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJAN TYÖHYVINVOINTI	15
3.1 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksen opettajan työssä	15
3.1.1 Työhyvinvointia edistävät tekijät	16
3.1.2 Työhyvinvointia kuormittavat tekijät	18
3.2 Työhyvinvoinnin taustatekijöitä opetus- ja kasvatusalalla	20
4 TUTKIMUSKYSYMYKSET	23
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	24
5.1 Aineistonkeruu ja tutkimukseen osallistujat	24
5.2 Aineiston analyysi	26
5.3 Eettiset ratkaisut.....	30
6 TULOKSET.....	32
6.1 Työhyvinvoinnin merkitys varhaiskasvatuksen opettajan työssä	32
6.2 Työhyvinvoinnin edistäminen ja sitä heikentävät tekijät	34
6.3 Varhaiskasvatuksen opettajien saama ohjaus työhyvinvoinnista	39
7 POHDINTA.....	41
7.1 Tutkimustulosten tarkastelu ja pohdinta	41
7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimusaiheet	46

LÄHTEET	50
LIITTEET.....	55

1 JOHDANTO

Opettajien ammattiryhmä on yksi tutkituimmista kohdejoukoista työhyvinvointitutkimuksissa ja opetus- sekä kasvatusalalla työskentelevien työssä jaksamisesta on paljon tietoa. Siitä huolimatta ovat varhaiskasvatuksen työntekijät ja siis myös opettajat näissä tutkimuksissa vähemmän edustettuina. (ks. Nislin 2016, 219.) Siksi tutkimusta tarvitaan lisää juuri varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnista. Varhaiskasvatuksessa on myös pulaa opettajista ja on esitetty, että erityisesti uransa alkuvaiheessa olevat opettajat hakeutuvat herkemmin pois ammatista. Resursseja, kuten työhyvinvointia parantamalla työn houkuttelevuutta voitaisiin kuitenkin parantaa. (ks. Kantonen, Onnismaa, Reunamo & Tahkokallio 2020, 285.) Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnissa on hyvä kiinnittää huomiota teemoihin kuten elämään tyytyväisyys, taloudellinen vakaus, emotionaalinen ja fyysinen terveys sekä autonomia työssä (Hall-Kenyon, Bullough, Lake MacKay & Marshall 2013, 153).

Laadukkaaseen varhaiskasvatukseen vaikuttaa hyvin pitkälti varhaiskasvattajien osaaminen eli taidot toimia pedagogisesti tarkoituksenmukaisesti. Sen lisäksi olennaisesti siihen vaikuttaa myös, miten fyysiset ja psyykkiset työolot mahdollistavat sen toteuttamisen. (Nislin 2016, 219.) Tutkimusten mukaan opetus- ja kasvatusalalla työskentelevillä on myös huomattava riski myötätuntouupumukseen (Nislin 2016, 219). Nämä vaikuttavat siihen, miten varhaiskasvatuksen opettajat työssään voivat. Aihe on ajankohtainen, sillä opetusalan ammattijärjestö OAJ on nostanut työhyvinvoinnin tärkeyden esiin ja nostanut sen keskeiseksi temaksi toiminnoissaan. Se on ollut esillä niin ammattijärjestön lehdissä, internet sivuilla kuin opetusalan ammattimesseilla EDUCA:ssa. Lukuvuosi 2019–2020 nimettiin tämän myötä Työhyvinvoinnin lukuvuodeksi. (ks. OAJ 2020.)

Varhaiskasvatusalalla on tapahtunut viime vuosina paljon muutoksia. Perheiden monimuotoisuuden lisääntyminen, haastavat tilanteet päivittäisessä arjessa ja poliittiset muutokset sekä muutuva johtajuus tuovat omat haasteensa varhaiskasvatuksen arkeen (Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018, 48). Suuri muutos

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin tuli 2016 ja sen jälkeenkin Uusi Varhaiskasvatustuki 540/2018 astui voimaan 1.8.2018. Sen tarkoituksena oli saattaa laki ajanmukaiseksi sekä selkeyttää ja tarkentaa sitä. Muutoksia tuli muun muassa henkilöstön tehtävänimikkeisiin ja henkilöstörakenteisiin. Lakia muutettiin 1.8.2020 palauttamalla kaikille lapsille yhtäläinen oikeus varhaiskasvatukseen. Samalla rajattiin ryhmäkoko yli 3-vuotiailla takaisin niin, että jatkossa lapsia on seitsemän yhtä kasvattajaa kohti aiemman mahdollisen kahdeksan sijaan. Hyvin vähän on kiinnitetty huomiota siihen, miten erilaiset muutokset vaikuttavat varhaiskasvatuksen työntekijöiden hyvinvointiin (Hall-Kenyon, Bullough, Lake MacKay & Marshall 2013, 153). Monissa maissa kuten Australiassa, Iso-Britanniassa, Uudessa-Seelannissa ja Ruotsissa varhaiskasvatusta on kehitetty viime vuosina ja sen tärkeä rooli oppimispolulla on tunnustettu (Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018, 48).

Työhyvinvointitutkimuksissa on perinteisesti painotettu työhyvinvointia uhkaavien tekijöiden kartoittamista ja tällöin on keskitytty työhön liittyviin kielteisiin ilmiöihin (Nislin 2016, 219). Tässä tutkimuksessa selvitetään, millaisia merkityksiä työhyvinvoinnilla on varhaiskasvatuksen opettajille heidän työssään. Tutkimuksessa tarkastellaan myös, mitkä tekijät edistävät varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia ja mitkä heikentävät sitä. Lisäksi ollaan kiinnostuneita, mitä merkityksiä opettajat tuovat esiin ja millaista ohjausta työhyvinvoinnista on saatu.

Tutkimus alkaa teoreettisen viitekehyksen esittelyllä, missä ensin tarkastellaan työhyvinvointia yleisesti, tämän jälkeen paneudutaan siihen varhaiskasvatuksen opettajan työssä. Näiden lukujen jälkeen esitellään tutkimuskysymykset luvussa neljä. Tämän jälkeen kerrotaan seuraavassa luvussa tutkimuksen toteuttamisesta, minkä jälkeen siirrytään aineiston analyysiin. Näistä saaduista tuloksista tehdään yhteenvetoa viimeisessä luvussa ja samassa luvussa pohditaan tutkimuksen luotettavuutta. Samalla viimeisessä luvussa tarkastellaan tutkimuksen onnistumista, yleistettävyyttä ja jatkotutkimusmahdollisuuksia.

2 TYÖHYVINVOINTI

Tässä luvussa avataan työhyvinvoinnin olevan olennainen, mutta usein näkymättömän osa työtä ja avataan syitä, miksi siihen kannattaa panostaa. Organisaation menestymisen kannalta on oleellista ymmärtää yksilön hyvinvoinnin ja organisaation menestyksen olevan sidoksissa toisiinsa (Pyöriä 2012, 7). Monissa organisaatioissa onkin huomattu, ettei kasvua, tehokkuutta ja tuottavuutta saavuteta ainoastaan erinomaisella teknologialla ja prosesseja hiomalla. Oleellista on myös saada osaava, innostunut ja hyvinvoiva henkilöstö pysymään organisaation sisällä. (Suutarinen 2010, 11.) Työstä voi saada tärkeitä voimavaroja mutta se voi myös uuvuttaa. Se, miten asia koetaan, riippuu yksilön taustoista, omasta toiminnasta ja siitä, miten tulee kohdelluksi töissä. (Robertson & Cooper 2011, 3.) Perustietoa työterveydestä, työn organisoinnista, hyvistä henkilöstökäytännöistä ja muista terveellisen sekä turvallisen työympäristön ominaispiirteistä on runsaasti. Siitä huolimatta tätä olemassa olevaa tietoa ei sovelleta riittävästi. (Pyöriä 2012, 9.)

2.1 Työhyvinvoinnin määrittelyä

Työterveyslaitoksen (2021) määritelmän mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan terveellistä, turvallista sekä tuottavaa työtä. Työ koetaan mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä sen koetaan tukevan elämänhallintaa. Työhyvinvoinnin rinnalla voidaan käyttää muitakin termejä. Voidaan puhua muun muassa työelämän laadusta ja luovasta työotteesta työ- ja elinkeinoministeriön mukaan tai kansainvälisen työjärjestön ILO:n ja EU:n mukaan hyvästä työstä (decent work). (Pyöriä 2012, 9–10.) Tässä tutkimuksessa puhutaan kuitenkin työhyvinvoinnista.

Työhyvinvointia ohjaavat työelämän lainsäädäntö ja työehtosopimukset, joihin taas vaikuttaa työelämään liittyvä tutkimus ja suositukset. Näiden taustalla puolestaan vaikuttaa arvot, etiikka ja yhteiskuntavastuu. (Rauramo 2012, 17.) Työhyvinvointi työssä on pitkälti lainsäädännössä säädeltyä, mutta samalla

siihen liittyy paljon ei-lakisäänteistä toimintaa, kuten terveiden elintapojen edistämistä sekä työyhteisö- ja esimiestaitojen kehittämistä (Suutarinen 2010, 14).

Työelämän muospaineiden myötä yhä useampi yksityinen ja julkinen organisaatio joutuu miettimään toimintatapojaan. Organisaatiot hakevat kilpailuetua muun muassa joustavuudesta, nopeudesta ja innovaatioiden tuottokyvystä oman arvonsa lisäämiseksi (Manka & Manka 2016). Uusia työpaikkoja luovat kilpailukykyiset sekä tuottavat yritykset. Ne menestyvät taloudellisesti sekä palvelevat hyvin asiakkaitaan. (Aura Ahonen, Hussi & Ilmarinen 2014, 45.) Työelämä 2020 -hanke on valmistunut 2012 ja se on laadittu yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön johdolla. Sen visiona on ollut tehdä suomalaisesta työelämästä Euroopan parasta vuoteen 2020 mennessä. (Aura ym. 2014, 45.) Hankkeen mukaan keskeisinä menestystekijöinä on innovointi ja tuottavuus, luottamus ja yhteistyö, osaava työvoima sekä työhyvinvointi ja terveys (Aura ym. 2014, 45). Näillä tekijöillä voidaan vaikuttaa myös organisaation kilpailukykyyn.

Työelämään tulevat uudet sukupolvet haastavat jatkuvasti työkuulttuuria. Tälläkin hetkellä työelämässä on rinnakkain digiaikaan syntyneet sekä sähköpostin printtaajat. (Manka & Manka 2016.) Nuorten työelämätoiveet ovat vuosien myötä muuttuneet. Siinä missä ennen pyydettiin vapaata vain välttämättömiä menoja kuten lääkäriä tai hautajaisia varten, voi nykyuori pyytää vapaata vaikka festareita tai mökkiviikonloppua varten (Manka & Manka 2016). Organisaation uudistumiskykyä voidaan vahvistaa panostamalla henkilöstön ja työyhteisön toimivuuteen. Osaavat, motivoituneet ja hyvinvoivat ihmiset ovat valmiimpia ponnistelemaan tavoitteiden eteen. (Aura ym. 2014, 6.)

Työntekijöitä kuormittaa nopeasti muuttuvat työolot, uusien käytänteiden ja tekniikan käyttöönotto sekä psyykkisesti vaativat työympäristöt (ks. Sauter & Hurrel 2017, 252). Työelämän muutokset edellyttävät kaikilta työyhteisön jäseniltä, niin työntekijöiltä kuin esimiehiltä, lisäosaamista ammatillisen osaamisen rinnalle. Tällaista osaamista on muun muassa sosiaalinen älykkyys, kansainvälisyys, digitaalinen lukutaito sekä ihmisen ja teknologian välinen yhteistyö. (Manka & Manka 2016.) Tällainen aineeton pääoma on yksi merkittävimmistä

kansantalouden kehitykseen sekä kasvuun vaikuttavista asioista (Manka & Manka 2016).

Työhyvinvointiin panostamalla pystytään myös parantamaan taloudellista huoltosuhdetta, joka kuvaa työssäkäyvien elättämää osuutta väestöstä. Mahdollisimman varhainen puuttuminen työkykyä heikentäviin sairauksiin ja niiden ennaltaehkäisyyn edistävät työssä jaksamista eläkeikään saakka. (Pyöriä 2012, 13.) Vaikka suurin osa työkäisistä voi hyvin, ovat mielenterveyden häiriöt yleisin työkyvyttömyyseläkkeiden syy. Osittain tämä selittyy avoimemmalla keskustelulla masennuksesta ja muista henkisen hyvinvoinnin haasteista sekä kynnyksestä tehdä mielenterveysdiagnooseja. (Pyöriä 2012, 13–14.) Pyöriän (2014, 14) mukaan nämä tuskin selittävät koko ilmiötä ja osansa on varmasti myös työelämällä sekä yhteiskunnallisella arvomaailmalla, jotka saavat erityisesti osan nuorista uupumaan liiallisten suorituspainojen alle.

Työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa erityisesti ennaltaehkäisevällä toiminnalla. Se on strateginen resurssi, jonka keskeiset haasteet, sisällöt ja tavoitteet on hyvä määritellä jokaisen organisaation sisällä. (Manka & Manka 2016.) Työterveyslaitoksen arvioima työhyvinvoinnin laiminlyönnin hinta on tätäkin korkeampi, 41 miljardia euroa. Tämä summa koostuu sairauspoissaoloista, ennenaikaisista eläkkeistä, työtapaturmista, presenteeismistä (sairaana töissä oleminen) sekä terveyden- ja sairaudenhoitokuluista. (Manka & Manka 2016, 39.) Sairauspoissaoloja hankalampi tilanne koskee työkyvyttömyyseläkkeellä olevia, joista suuri osa on nuoria aikuisia (Suutarinen 2010, 12). Ennenaikaisen eläköitymisen ja sairauspoissaolojen aiheuttamat lähes 30 miljardin euron kustannukset vuodessa luovat ”uhkakuvan”, jota strategisen hyvinvoinnin investoinneilla torjutaan (Aura ym. 2014, 47). Strateginen hyvinvointi on se työhyvinvoinnin osa, jolla on merkitystä organisaation tuloksellisuuden kannalta (Aura ym. 2014, 5).

Työurien pidentämiseksi ja laajemmin hyvinvointityön tehokkuuteen liittyen Suomessa on yleistynyt niin sanottu jatkuvan parantamisen toimintatapa. Jatkuva parantaminen tarkoittaa prosessia, jossa organisaatiossa tiimit tai muut sen osat tekevät yhteistoiminnassa kehittämistyötä. Jatkuvassa parantamisessa

tiimi voi tehdä itseään koskevia päätöksiä ja samalla sillä on myös resurssit niiden toteuttamiseksi. (Aura ym. 2014, 41.) Hyvinvoivan työntekijän ollessa tuotava on työpaikalla viisasta tehdä hyvinvointia mahdollistavia tekoja. Lisäksi hyvinvoinnin edistäminen työssä on eettistä toimintaa ja inhimillisesti arvokasta. (Rauramo 2012, 16.)

Huonon johtamisen negatiivinen vaikutus työhyvinvointiin on tiedostettu pitkään (Robertson & Barling 2014, 235). Työhyvinvoinnin johtaminen on päivitäistä toimintaa työyhteisössä ja merkittävä osa johtamisen kokonaisuutta. Parhaimmillaan johtaminen on hyvinvoinnin kannalta työntekijän ohjaamista myönteiselle kasvu-uralle, valmentamista, kannustusta ja tunteen viritystä. Pahimmillaan se kuitenkin on kutistamista, latistamista tai nöyryyttämistä. (Rauramo 2012, 19–20.) Työhyvinvointi voi johtaa monella tapaa kuten omalla esimerkillä, palkitsemalla sitä edistävästä suorituksista ja kiinnittämällä huomiota stressiä lisääviin päätöksiin sekä muutoksiin työpaikalla (Robertson & Barling 2014, 237). Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu työyhteisössä jokaiselle, mutta se on viime kädessä organisaation ylimmän johdon vastuulla. Työyhteisössä tärkeimpänä vaikuttajana on kuitenkin lähiesimies. (Rauramo 2012, 20.) Työhyvinvoinnin ja työelämän laadun kannalta on olennaista muun muassa, että ihmistä arvostetaan työpaikalla asemastaan riippumatta. Työ koetaan mielekkäänä ja siitä saadaan vastavuoroisesti saman verran kuin siihen on annettu. Johdon ja henkilöstön yhteistyö tukevat toisiaan, kun työstä saa palautetta, henkilöstö on järkevästi mitoitettu työtehtäviin nähden ja tarpeettomat riskit on minimoitu (Pyöriä 2012, 10).

2.1.1 Työn mielekkyys ja sen vähentyminen

Työn mielekkyys.

Työhyvinvointia on alettu viime vuosina lähestyä myös myönteisistä näkökulmista, kuten työn imun kautta (Lerikkanen, Pakarinen, Messala, Penttinen, Aulén & Jögi 2020, 10). Työn imulla tarkoitetaan omistautumista, tarmokkuutta sekä

uppoutumista. Sillä on todettu olevan vaikutusta työpaikan taloudelliseen menestykseen, vähäisempiin eläköitymisajatuksiin ja työhön sitoutumiseen. (Manka & Manka 2016, 42.)

Se, miten työntekijät kokevat työnsä vaikuttaa myös siihen, miten he käyttäytyvät työssään (Hakanen, Peters & Schaufeli 2018, 289). Työnsä mielekkääksi kokevat työntekijät ovat yhteistyökykyisempiä, heillä on vähemmän poissaoloja ja he pysyvät todennäköisemmin töissä samalla työnantajalla (Hosie & ElRakhawy 2014, 117). Työssä onnistumiset ja erityisesti työprojektien toteuttaminen tuottavat tyytyväisyyttä ja hyvinvointia, tällöin onnistumisen ilo syntyy hyvin tehdystä työstä. Työn onnistumisen kannalta on kuitenkin olennaista, että työntekijällä on tarpeelliset resurssit työtehtävästä suoriutumiseen. (Pyöriä 2012, 11.) Työntekijä altistuu stressille ja uupumukselle, jos hän ei ponnisteluistaan huolimatta pysty suoriutumaan tehtävästään heikon johtamisen tai puutteellisten resurssien vuoksi (Pyöriä 2012, 11). Oman työn muokkaaminen omien kykyjen, tarpeiden sekä mieltymysten mukaan on myös yksi työntekijän tapa lisätä työn mielekkyyttä ja työhön sitoutumista (Hakanen, Peters & Schaufeli 2018, 289). Työ ei ole irrallinen osa yksilön muusta elämästä, vaan työn, vapaa-ajan ja perhe-elämän tasapaino ovat olennaisia yksilön hyvinvoinnille (Pyöriä 2012, 11) ja näin ne vaikuttavat myös työn mielekkyyteen.

Työhyvinvoinnin haasteita.

Mankan ja Mankan (2016) mukaan työn mielekkyys on viime vuosina vähentynyt, jota selittää osittain pessimistiset näkemykset oman työpaikan pysyvyydestä. Kukaan ei voi enää olla täysin varma työstään, eivät edes johtajat, sillä työpaikka voi kadota, vaikka olisi kuinka sitoutunut työhönsä ja kehittäisi itseään. Yksilöt myös kokevat oman työn vaikutusmahdollisuuksien heikkeneminen globalisaation myötä ja se on muun muassa vähentänyt työn mielekkyyttä (Manka & Manka 2016).

Ongelmia työssäjaksamisessa on niin työurien alku- kuin loppupäässä (Pyöriä 2012, 13). Työ myös rasittaa eri tavoin henkisesti kuin aiemmin. Kiire sekä aikapaineet työssä ovat kasvaneet ja töissä mennään ylikierroksilla, jolloin paletaan helpommin loppuun. (Manka & Manka 2016.) Työhönsä tyytymätön

yksilö voi olla kuitenkin myös tehokas ja tuottava, jos esimerkiksi palkka motivoi jaksamaan (Pyöriä 2012, 10).

Lerkkasen ym. (2020, 9) mukaan stressi tarkoittaa tilannetta, jolloin yksilö ei pysty vastaamaan ympäristönsä vaatimuksiin ja hänen työhyvinvointinsa vaarantuu. Mikäli se johtuu työhön liittyvistä tekijöistä, puhutaan yleensä työstä johtuvasta stressistä eli työstressistä. Työstressi alistaa psyykkiseen pahoinvointiin, sydän- ja verisuonisairauksille sekä stressiperäisistä sairauksista johtuviin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Sopivissa määrin ja lyhytkestoisena työstressi voi edistää työntekijän suorituskykyä, mutta sen jatkuessa liian kauan, se voi johtaa vakaviin stressireaktioihin sekä lopulta työuupumukseen (Lerkkanen ym. 2020, 9).

Rauramon (2012, 16) mukaan työhyvinvoinnin mahdollisia haasteita on lukuisia. Näitä ovat esimerkiksi haitallinen työkuormitus, univaje, epäterveellinen ravinto, päihteet ja vähäinen liikunta. Työsuhteeseen ja toimeentuloon liittyvä turvattomuus, muutosmyllerrys, tapaturmat, uhka- ja väkivaltatilanteet, ratkaisemattomat ristiriidat ja epäasiallinen kohtelu. Työyhteisön ilmapiiri- ja johtamisongelmat, puutteellinen tiedon kulku, vähäiset kasvokkain tapahtuvat kohtaamiset. Puutteet palautekäytännöissä, palkkaukseen liittyvät haasteet ja huono erilaisuuden sietokyky. Organisaation ja yksilön osaamisen kehittämisen, kilpailukyvyyn ja työn tuloksellisuuteen liittyvät haasteet. (Rauramo 2012, 16.) Investoitavia asioita työhyvinvoinnin edistämiseksi ovat esimerkiksi työterveyshuolto (sis. kuntoutus), työkykyä sekä työhyvinvointia edistävä toiminta, virkistys- ja kulttuuritoiminta (sisältäen henkilöstöjuhlat), työpaikkaliikunta, henkilöstökoulutus, hyvinvointiin liittyvä viestintä. (Aura ym. 2014, 16–18.)

2.1.2 Oman työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvointia on vaikea erottaa muusta hyvinvoinnista, sillä työ on oleellinen osa ihmisen elämää ja keskeinen hyvinvoinnin lähde. Parhaimmillaan työ mahdollistaa toimeentulon, tuo sosiaalisia suhteita ja mielekkyyttä elämään sekä rytmittää ja ryhdittää elämää. Yksityiselämä taas vastaavasti heijastuu työhön. (Rauramo 2012, 10.) Kaksi hyvinvoinnin kannalta oleellista tekijää on omasta te-

kemisestään nauttiminen ja kokemus siitä, että elämällä on jokin tarkoitus (Robertson & Cooper 2011, 6). Yksilöiden työsuorituksen, tulojen, ihmissuhteiden ja ylipäätään hyvän terveyden kannalta oleellista on henkilökohtainen hyvinvointi (Robertson & Cooper 2011, 4).

Hyvinvointi rakentuu kolmesta osa-alueesta, jotka ovat fyysinen, sosiaalinen ja psykologinen. Fyysinen hyvinvointi pitää sisällään muun muassa unen ja liikkumisen määrän ja alkoholin käytön. Sosiaaliseen hyvinvointiin vaikuttaa positiivinen ja sosiaalinen ympäristö. Psykologinen hyvinvointi on päivittäistä stressinhallintakykyä, positiivisen asenteen ylläpitämistä ja merkityksellisyyden tunnetta. (Robertson & Cooper 2011, 3-4.)

Rauramon (2012, 10) mukaan hyvinvointi on subjektiivinen kokemus ja kaikilla on oikeus määritellä se omalla tavallaan. Varsin läheinen hyvinvoinnin käsitteelle on onnellisuus, myös onnellisuus on hyvin henkilökohtainen kokemus ja jokainen rakentaa onnellisuutensa omista lähtökohdistaan. Onnellisen työntekijän merkitys työpaikalle on havaittu tutkimuksissa jo 1930 (Hosie & ElRakhawy 2014, 115). Onnellisuutta voidaan pitää elämän tarkoituksena ja ihmisen elämään vireyttä tuovana voimana. Onnellisuutta kannattaa myös edistää, sillä onnelliset ihmiset työllistyvät ja menestyvät työssään keskimääräistä paremmin. (Rauramo 2012, 10-11; Hosie & ElRakhawy 2014, 114.)

Työn kuormittavuuden vastapainoksi on tärkeää panostaa työstä palautumiseen ja tähän liittyvät myös niin kutsutut coping-keinot. Coping-keinot ovat stressinhallintakeinoja, joiden avulla minimoidaan, vähennetään, siedetään tai hallitaan ympäristön vaatimuksia, jotka kuluttavat tai ylittävät yksilön voimavarat. (Lerkkanen ym. 2020, 10.) Kokemus palautumisesta on yhteydessä yksilön keinoihin palauttaa voimavaroja sekä korjata työstressin aiheuttamia kielteisiä vaikutuksia, kuten väsymystä. Huonosti palautuneena yksilö työskentelee väsyneenä, mikä taas vaatii huomattavasti enemmän ponnistelua. (Lerkkanen ym. 2020, 10.) Neljä vapaa-ajan palautumiskokemusta: psykologinen irrottautuminen työstä, rentoutuminen, kontrolli sekä taidonhallinta, auttavat palautumaan työstä ja pitävät samalla yllä yksilön hyvinvointia (Lerkkanen ym. 2020, 10). Yh-

tenä olennaisena stressinhallintakeinona pidetään keskittymistä positiivisiin tunteisiin. Positiiviset tunteet leviävät ja samalla lisääntyvät itsestään ympäristössä. Näin ne auttavat rakentamaan kestäviä henkilöstöresursseja. (Dewe 2014, 73.)

2.2 Työhyvinvoinnin portaat

Hyvinvointia ja työhyvinvointia voidaan jaotella monin eri tavoin. Yksi ja erityisesti tässä tutkimuksessa oleellinen teoria työhyvinvoinnista on Rauramon (2012) työhyvinvoinnin portaat. Portaita on viisi ja ne mukailevat Maslowin motivaatioteoriaa tarvehierarkiasta. Maslowin motivaatioteoria sisältää viisi tavoitetta, joita voi kutsua perustarpeiksi ja edellisen tarpeen ollessa tarpeeksi hyvin tyydytetty, alkaa seuraavan tarpeen tyydyttäminen. (Rauramo 2012, 13.) Myös työhyvinvoinninportaita on viisi ja ensimmäinen porras on terveys, toinen turvallisuus, kolmas yhteisöllisyys, neljäs on arvostus ja viides eli korkein porras on osaaminen (Rauramo 2012). Jokaisen portaan täyttymiseksi on kyseisen portaan perustarpeiden täytyttävä.

Ihmisen potentiaalin voidaan ajatella rakentuvan terveydestä (McCaslin 2001, 28). Terveys portaan perustarpeita ovat muun muassa hengittäminen, ravinto, nukkuminen ja elintoiminnot. Näiden perustarpeiden tyydyttyessä vapautuu voimavaroja fysiologisista toiminnoista sosiaalisempiin tavoitteisiin. Työhyvinvoinnin kannalta olennaista ensimmäisellä portaalla ovat esimerkiksi työkuormitus, terveelliset elämäntavat ja terveystarkastukset. (Rauramo 2012, 25.) Turvallisuuden portaassa ihmisellä on tarve turvallisuuteen, jonka täyttymiseksi tarvitaan tasapainoa ja pysyvyyttä. Ne liittyvät työn pysyvyyteen, riittävään toimeentuloon ja turvallisiin työoloihin. (Rauramo 2012, 69.)

Alempien portaiden toteutumisen myötä helpottuu työyhteisöön integroituminen (McCaslin 2001, 28). Yhteisöllisyyden portaassa olennaista on tunnepohjaiset suhteet kuten ystävyys, pari- ja perhesuhteet. Fysiologisten tarpeiden ja turvallisuuden ollessa tarpeeksi hyvin tyydytettynä, aktivoituu ihmisellä tarve

rakkauteen, kiintymykseen ja yhteenkuuluvuuteen. Työssä tämä korostuu johtamisessa, työtyytyväisyydessä, työilmapiirissä ja yksilöiden joustavuudessa. (Rauramo 2012, 103.)

Fysiologisten ja sosiaalisten tarpeiden tyydyttyä ihminen ymmärtää oman potentiaalinsa ja näin syntyy tarve arvostukselle (ks. McCaslin 2001, 28). Arvostus käsittää sosiaalisen- ja itsearvostuksen, eettisesti kestävät arvot, palautteen ja kehityskeskustelut työssä sekä riippumattomuuden ja vapauden tunteen. (Rauramo 2012, 123.) Näiden täytyessä päästään kohti viimeistä ja viidettä portasta, joka on osaaminen. Sen pohjana on oppiva organisaatio, mielekäs työ, oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito. (Rauramo 2012, 145.) Tällä portaalla saattaa yksilön kehittymisen kannalta olla olennainen rooli erilaisilla mentoreilla ja esimiehillä (McCaslin 2001, 28).

3 VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJAN TYÖHYVINVOINTI

Tässä luvussa esitellään varhaiskasvatuksen opettajan työ työhyvinvoinnin näkökulmasta. Työ varhaiskasvatuksessa on hyvin antoisaa ja se voi antaa paljon. Siitä huolimatta työtä varhaiskasvatuksessa pidetään haastavana ja työssä jaksamista kuormittavat useat eri tekijät (Nislin 2016, 219). Varhaiskasvatuslaissa (3§ 540/2018) on määritelty varhaiskasvatuksen tavoitteet. Lain lisäksi varhaiskasvatuksen opettajan työtä määrittelee valtakunnallinen opetussuunnitelma Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (Opetushallitus 2018).

3.1 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksen opettajan työssä

Tässä tutkimuksessa keskitytään varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin. Varhaiskasvatuksen opettajalla tarkoitetaan tässä kontekstissa yliopistossa vähintään kasvatustieteiden kandidaatin tutkinnon suorittanutta opettajaa. Varhaiskasvatuslaki (540/2018) muutti tämän kelpoisuuden ja jatkossa yliopisto on siis väylä, josta varhaiskasvatuksen opettajaksi valmistutaan. Varsinaisesti laki tulee voimaan vuonna 2030, mutta tällä muutoksella pyritään sitä ennakoimaan. Tutkimuksessa käytössä on myös termi opettaja, jolla tässä yhteydessä viitataan varhaiskasvatuksen opettajaan, joka yleensä työskentelee päiväkodissa lapsiryhmässä.

Varhaiskasvatuksen opettajan pedagoginen työ sisältää muun muassa toiminnan ja oppimisympäristöjen suunnittelua, vuorovaikutusta lasten kanssa sekä yhteistyötä muiden aikuisten kanssa. Opettajat saattavat kokea työnsä pirstaleiseksi, sillä heillä on monia eri rooleja sekä tehtäviä päivän aikana. (Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018, 48.) Varhaiskasvatuksen opettajilta vaaditaan pedagogisessa työssä muun muassa herkkyyttä vastata lasten viesteihin sekä kykyä huomioida heidän yksilölliset tarpeensa. (Nislin 2016, 219.) Varhaiskasvatuksessa

lapsuus nähdään itseisarvona ja silloin lapsen kehityksessä korostuu leikki. Varhaiskasvatuksessa olennainen osa työtä on yhteistyö lasten vanhempien kanssa. (Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018, 48.)

3.1.1 Työhyvinvointia edistävät tekijät

Pedagogisessa työssä on haasteista huolimatta paljon sellaisia piirteitä, jotka voivat edistää ja vahvistaa työntekijän hyvinvointia. Tällaisia ovat esimerkiksi lapsen kasvun ja kehityksen seuraamisen sekä sen tukeminen. (Nislin 2016, 219). Nislinin (2016, 219–220) aiemmissa tutkimuksissa on todettu, että juuri arjen vuorovaikutustilanteissa lasten kanssa piilee varhaiskasvatustyön kultainen ydin. Varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvointia edistäviä asioita on muun muassa vuorovaikutus lasten kanssa, autonomia työssä (työn sisällön määrääminen), moniammatillisuus, selkeät roolit ja työnjako, työn imu, sosiaalinen tuki kollegoilta ja esimiehiltä, kanssasäätely, myönteinen stressi sekä resilienssi (joustava ja kimmoisa tapa reagoida haasteellisissa tilanteissa). (Nislin 2016, 219–220; Jones, Johnstone, Hadley & Waniganayake 2020, 321)

Opettajan työssä työn imun osa-alueita ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen työhön. Tarmokkuus auttaa uppoutumaan ja omistautumaan työhön, vaikka opettaja kohtaisi haasteita. Työlleen omistautunut opettaja kokee työstään ylpeyttä sekä näkee sen inspiroivana sekä merkityksellisenä ja uppoutumisella viitataan taas siihen tunteeseen, jossa opettajan on helppo keskittyä työhönsä ja aika kuluu nopeasti. (Lerkkanen ym. 10, 2020). Opettajat kokevat tyyppillisesti vahvaa työn imua, mutta se voi vaihdella riippuen päivästä ja viikosta. Voimakkainta kokemus on yksilön kokiessaan itsensä palautuneeksi, kun taas vähäistä työn imu on niinä päivinä, kun väsymys on voimakasta. (Lerkkanen ym. 2020, 10.) Korkeaa työn imua opettajan työssä vahvistaa opettajan kokemus ryhmän hyvästä hallinnasta ja ohjauksellisista strategioista. Näiden lisäksi työn imuun auttaa myös fyysiset resurssit ja ilmapiiri sekä johtajuus. (Lerkkanen ym. 2020, 58.) Lienee sanomattakin selvää, että panostamalla johtajuuteen sekä fyysisiin resursseihin tuetaan opettajien työn imua.

Lerkkasen ym. (2020, 63) mukaan niin kollegoiden kuin esimiehen tuki ja sosiaaliset suhteet työssä sekä vapaa-ajalla ovat opettajille erityisen tärkeitä. Työyhteisön tuki nousi yhdeksi merkittäväksi tekijäksi tutkimuksessa, jossa tutkittiin opettajien keinoja selvitä työstään. Yhteisö, joka tukee erilaisia jäseniään ja auttaa selviytymään työssä. (Aho 2011, 191; Jones ym. 2020, 332.) Aho (2011, 191) myös mainitsee tiimityön ja yhdessä tekemisen olevan menestyksen ja jaksamisen salaisuus. Toiminta- ja keskustelukulttuuri voivat tukea opettajan työssä selviytymistä sekä jaksamista, toimintatapojen ollessa selkeät ja keskustelukulttuurin ollessa avoin sekä armahtava (Aho 2011, 193). Saman suuntaisia tuloksia on löytänyt Ukkonen-Mikkola ja Fonsén (2018, 52) sillä heidän mukaansa varhaiskasvatuksen opettajan työssä on myös paljon muuta sosiaalista yhteistyötä, joka voi tukea opettajia työssään kuten hyvä ja toimiva työtiimi sekä moniammatillinen yhteistyö. Toimivassa työyhteisössä ja tiimissä selkeät tehtävät ja työnkuvat helpottavat myös työntekoa.

Ahon (2011, 191) mukaan merkittävänä pidettiin rehtoria ja hänen rooliaan yhteisöllisyyden luojana ja ylläpitäjänä. Rehtorin roolia työyhteisön esimiehenä, voidaan tässä tutkimuksessa verrata päiväkodin johtajiin. Varhaiskasvatuksen opettajien työtä tukee pätevä, pedagoginen ja jaettu johtajuus. Opettajien tullessa kuulluksi johtajan toimesta ja saadessa tukea työhönsä, on heidän helpompi myös hoitaa oma työnsä hyvin. (Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018, 52).

Ukkonen-Mikkola ja Fonsén (2018, 52) löysivät tutkimuksessaan myönteisiä tekijöitä varhaiskasvatuksen opettajan työssä. Opettajat kokevat varhaiskasvatussuunnitelman tukevan heidän työtään, sillä sen koetaan antavan hyvät suuntaviivat pedagogiseen työskentelyyn lasten kanssa ja takaavan laadukkaan varhaiskasvatuksen. Merkittävänä varhaiskasvatuksen opettajat pitivät työssään myös tarkoituksen mukaisia oppimisympäristöjä, leikinohjausta sekä pedagogista suunnitelmaa pedagogisia periaatteita ja ratkaisuja. Lasten osallisuuden mahdollistaminen pienryhmissä toimien esimerkiksi auttaa opettajia havainnoimaan lapsia yksilöllisesti. (Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018, 52.)

Työssä samat ammatilliset arvot ja pedagogiset periaatteet ovat tärkeitä (Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018, 52). Työtyytyväisyys ja oikea alanvalinta näkyvät lasten kanssa työskennellessä. Lasten osallistuminen, oppiminen ja ilo ovat työssä palkitsevia (Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018, 52). Opettajan työssä yksi tyydyttävä tekijä on ammatillinen osaaminen ja kokemus omasta kompetenssista. Erilaiset ideat, pedagogisten metodien tunteminen, mahdollisuus hyödyntää erityisiä taitoja ja ottaa erityisiä vastuutehtäviä koetaan palkitsevina. (Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018, 52–53; Jones ym. 2020, 332.)

3.1.2 Työhyvinvointia kuormittavat tekijät

Työssä koetut haasteet eivät ole uhka jaksamiselle, jos työntekijällä on riittävästi suojaavia voimavaroja käytössään (Nislin 2016, 219). Aina omat voimavarat eivät kuitenkaan riitä, jos työ kuormittaa liikaa. Opetusalalla koetaan työn aiheuttamaa stressiä selvästi useammin kuin suomalaisessa työelämässä keskimäärin, selviää vuoden 2017 työolobarometrista (Lerikkanen ym. 2020, 8). Opettajien kokema pitkittynyt stressi on haitallista ja se lisää todennäköisyyttä vaihtaa opetus-alalta toiseen työhön ja esimerkiksi opettajien riskiä kokea masennusoireita (Lerikkanen ym. 2020, 8).

Lerkkasen ym. (2020, 12) mukaan jatkuvan stressin ja kuormittuneisuuden tiedetään heikentävän työhyvinvointia sekä lisäävän sairauslomia, mutta hyvin vähän tiedetään siitä, miten työn kuormitus on yhteydessä pedagogisen työn laatuun. Viitteitä on kuitenkin siitä, että opettajan stressillä on kielteisiä vaikutuksia luokkahuonevuorovaikutuksen laatuun. Opettajan työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa siihen, miten he kykenevät säätämään oppilaiden toimintaa ryhmässä, miten he pystyvät vastaamaan oppilaiden tarpeisiin sekä millaista kielellistä tukea ja palautetta he antavat niin yksittäisille oppilaille kuin koko ryhmälle. Korkeasti kuormittuneet opettajat eivät kykene muun muassa vahvistamaan oppilaiden myönteistä käyttäytymistä vaan reagoivat kielteiseen toimintaan ja tunteisiin vähemmän rakentavasti. (Lerikkanen ym. 2020, 12; Jones ym. 2020, 324.) Opettajan ja oppilaan välisellä vuorovaikutuksella ja erityisesti sen laadulla on todettu olevan yhteys lasten kokemaan stressiin (Lerikkanen ym. 2020, 12).

Varhaiskasvatuksen työtehtävät vaativat ennakkointia, nopeaa reagointia sekä joustavaa päätöksentekoa (Nislin 2016, 219). Lapsilla voi olla erilaisia yksilöllisiä tuen tarpeita muun muassa oppimisessa, toiminnanohjauksessa, emotionaaliossa kehityksessä sekä käyttäytymisessä ja säätelytaidoissa. Näihin tarpeisiin kasvattajan on vastattava tarkoituksenmukaisella tavalla sekä tukea kehitystä myönteiseen suuntaan. (Nislin 2016, 219.)

Oppilaiden näkökulmasta opettajien työhyvinvointi on myös tärkeää, sillä tutkimukset ovat osoittaneet opettajan kuormittuneisuuden olevan kielteisesti yhteydessä niin oppilaiden motivaatioon kuin akateemisiin ja sosiaalisiin taitoihin (Lerkanen ym. 2020, 8; ks. Jones ym. 2020, 321). Aikuisten hyvinvointi vaikuttaa myös lasten osallisuuden kokemuksiin sekä vaikutusmahdollisuuksiin. Väsynyt varhaiskasvatuksen opettaja ei pysty vastaamaan samalla tavoin lasten aloitteisiin kuin hyvinvoiva. (ks. Venninen, Leinonen & Ojala 2010, 32–34.) Lerkanen ym. (2020, 56–57) mukaan opettajien kuormittuneisuutta työssä aiheutti muun muassa apua tarvitsevien oppilaiden ohjaaminen ilman riittäviä resursseja ja ylisitoutuneisuus työhön, joka näkyy töiden tekemisenä kotona, myös viikonloppuisin.

Yksi opettajia kuormittava tekijä on suunnitteluajan puute, erityisesti, jos sitä ei ole ja kaikki suunnittelu tapahtuu vapaa-ajalla (King ym. 2015, 547). Suomessa varhaiskasvatuksen opettajille kuuluu palkallinen suunnittelu-aika, josta on määrätty alan virka- ja työehtosopimuksissa. Opettajan kehittymisellä ja suunnitteluajalla on havaittu selkeä yhteys. Oman toiminnan reflektoinnin mahdollistuessa suunnitteluajan myötä, on myös itse suunnittelusta enemmän hyötyä. (King ym. 2015, 547.)

Organisaation rakenteet, työajat ja erilaiset aikataulut kuormittavat työssä. Osa opettajista muun muassa kokee, että paperityöt kuten ruokatilaukset vievät aikaa pedagogiikan suunnittelulta. (Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018, 53.) Opettajilla on päivän aikana monenlaisia rooleja, jotka haastavat heitä eri tavoin. Toisinaan nämä roolit voivat aiheuttaa epävarmuutta omasta osaamisesta kuten erityistä tukea tarvitsevien lasten kanssa toimiessa. (Ukkonen-Mikkola & Fonsén

2018, 53.) Varhaiskasvatuksen opettajan työssä haastaa työn rutinoituminen, jolloin pedagogiikan merkitys helpolla unohtuu. Lisäksi toiminnan keskeytyminen arjen kiinteiden rutiinien kuten ruokailujen ja ulkoilujen vuoksi. Keskeytyksiä tulee myös henkilökunnan keskinäisistä ajatusten vaihdoista ja keskusteluista (ks. Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018, 53).

Yhteistyö ja vuorovaikutus työyhteisössä voivat haastaa työhyvinvointia, siitä huolimatta, että ne ovat myös työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Haastavina tekijöinä Ukkonen-Mikkola ja Fonsén (2018, 53) mainitsevat erityisesti työyhteisön kokoukset, joita on usein, mutta mihin kaikki eivät pysty osallistumaan ja missä esiin tulevista asioista ei tehdä kokouksen aikana päätöksiä. Lisähaasteena on valtavan tiedon jakaminen samalla, kun työskennellään lasten kanssa. Vuorovaikutuksen haasteena nähdään lisäksi keskustelun puute ja negatiivinen vuorovaikutus henkilökunnan välillä. (Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018, 53.) Laadukkaan pedagogisen työn rakentumisen ymmärtämiseksi ei riitä pelkän lapsi-aikuinen suhteen tai lapsiryhmän toiminnan tarkastelu, vaan huomiota tulee kiinnittää myös aikuisten keskinäisiin vuorovaikutuksen piirteisiin (Nislin 2016, 221). Työ varhaiskasvatuksessa on tiivistä vuorovaikutusta niin lasten kuin heidän vanhempiansa kanssa ja odotuksia työlle tulee lasten sekä vanhempien lisäksi myös yhteiskunnan taholta (Nislin 2016, 219).

3.2 Työhyvinvoinnin taustatekijöitä opetus- ja kasvatusalalla

Tutkimuksissa on havaittu, että opettajan taloudellisella hyvinvoinnilla on yhteys lasten positiiviseen käyttäytymiseen sekä tunteisiin lapsiryhmässä (King ym. 2015, 545). Opettajien huono palkka varhaiskasvatuksessa voi aiheuttaa opettajien vaihtuvuutta, ylikuormittumista, epäsensitiivisyyttä lapsia kohtaan, vähemmän opettavia aktiviteetteja ja heikompa laatua ryhmän toiminnassa (King ym. 2015, 546). Pieni palkka ei aina mahdollista säästämistä tai muilla tavoin elämän taloudellista turvaamista, joten siksi esimerkiksi työpaikan pysyvyyttä saatetaan pitää pientä palkkaa suuremmassa arvossa (Hall-Kenyon et al. 2013, 155).

On myös havaittu, että kannustimet eivät välttämättä saa työntekijöitä pysymään alalla vaan tärkeämpänä nähdään pysyvyys ja työoloilta parempi työpaikka, jota arvioidaan vertaamalla muihin saman alan työpaikkoihin ja heidän tarjoamiinsa mahdollisuuksiin (Hall-Kenyon et al. 2013, 155). Opettajien pysyvyyteen vaikuttaa myös oma ammatillinen erikoistuminen, sitoutuminen opettajan ammattiin ja autonomian kokeminen. Näiden lisäksi palkkaa tärkeämpänä pidetään muun muassa terveyttä. (Hall-Kenyon et al. 2013, 155.) Opettajien sitoutumista työhönsä voi heikentää myös huonot mahdollisuudet oppimisen tukemisessa (Hall-Kenyon et al. 2013, 156).

Perhepäivähoitajia tutkittaessa, jotka hekin ovat varhaiskasvatuksen ammattilaisia, saatiin tulokseksi, että he ovat vähemmän stressaantuneita silloin kun he saavat arvostusta. Tärkeää on että heitä pidetään varhaiskasvatuksen asiantuntijoina, jotka tarjoavat yhteisölle tärkeää palvelua, eikä heitä nähdä vain lastenvahteina, jotka tekevät helppoa työtä leikittäjinä. (Gerstenblatt, Faulkner, Lee, Thy Doan & Travis ym. 2013, 72.) Perhepäivähoitajien, jotka tunsivat työnsä arvon, oli myös helpompi rajata työ ja koti sekä pitää yllä ammatillisempaa suhdetta (Gerstenblatt ym. 2013, 73). Myös varhaiskasvatuksen opettajia tutkittaessa on havaittu vähäisen alan arvostuksen haastavan heidän työtään (ks. Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018, 53).

Lerkkasen ym. (2020, 63) mukaan opettajien työhyvinvointia olisi tärkeä käsitellä jo ennakoivasti niin opettajakoulutuksessa kuin opettajien sekä esimiesten täydennyskoulutuksessa. Työelämässä olevia opettajia ja jo opettajaopiskelijoita tulisi ohjata pitämään huolta omasta jaksamisesta, työhyvinvoinnistaan ja työstä palautumisesta sekä auttaa löytämään stressiä lievittäviä keinoja niin työpäivän aikana kuin sen jälkeenkin.

Yksi muutos suomalaisessa varhaiskasvatuksessa on tapahtunut johtamisessa. Päiväkodin johtajilla on usein aiempaa enemmän yksiköitä sekä hallinnollisia ja pedagogisia asioita johdettavanaan. (Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018, 48.) Päiväkodin johtajien ja esimiesten työhyvinvointi vaikuttaa myös positiivisesti varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin (ks. Jones ym. 2020, 332). Johtamisen merkitys on päiväkodin ilmapiiirille sekä toimintakulttuurille suuri.

Erityisesti induktiovaiheessa oleville varhaiskasvatuksen opettajille on tärkeää, että johtajalta saa riittävästi tukea ja että heillä on riittävästi aikaa henkilöstön pedagogiseen johtamiseen. (Kantonen ym. 2020, 285.) Näiden lisäksi on tärkeää, että opettajat kokevat riittävää autonomiaa työssään, jonka mahdollistajina nähdään juuri esimiehet ja päiväkodin johtajat (Jones ym. 2020, 331).

Kuten edellisistä luvuista on käynyt ilmi, työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on paljon. Varhaiskasvatuksen opettajan työssä on myös omat erityispiirteensä tekijöissä, jotka vaikuttavat heidän työhyvinvointiinsa. Seuraavaksi siirrytään tarkastelemaan tutkimuskysymyksiä.

4 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksessa tarkastellaan varhaiskasvatuksen opettajien ajatuksia heidän työhyvinvointinsa edistämisestä. Tarkoituksena on selvittää, millainen merkitys työhyvinvoinnilla on varhaiskasvatuksen opettajille. Tutkimuksessa ollaan myös kiinnostuneita siitä, millaiset tekijät edistävät opettajan hyvinvointia varhaiskasvatustyössä ja mitkä puolestaan heikentävät työhyvinvointia. Lisäksi avataan hieman myös sitä, millaista tukea työhyvinvointiin opettajat ovat saaneet.

Näiden pohjalta tutkimuskysymyksiksi muodostuivat:

- 1) Millaisia merkityksiä työhyvinvoinnilla on varhaiskasvatuksen opettajille?
- 2) Mitkä tekijät varhaiskasvatuksen opettajien kokemusten mukaan edistävät heidän työhyvinvointiaan? Entä millaiset tekijät heikentävät varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia?
- 3) Millaista ohjausta varhaiskasvatuksen opettajat ovat saaneet työhyvinvointinsa edistämiseksi?

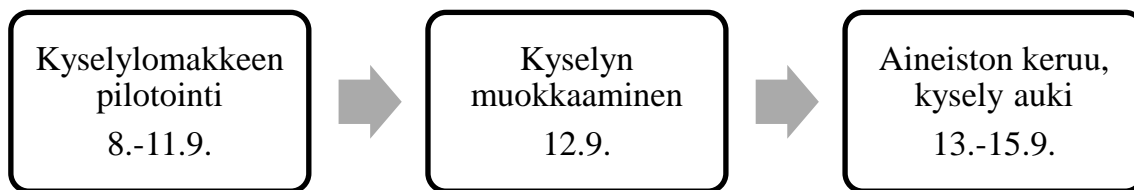
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen toteuttamisen prosessi. Tutkimus on toteutettu vuonna 2020, jolloin maailmaa hallinnut Covid-19-pandemia vaikutti niin tutkimuksen tekemiseen kuin tutkittavien elämäänkin. Lähestymistavaltaan tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus ja sen tarkoituksena on hankkia tietoa siitä, miten työhyvinvointi ilmenee varhaiskasvatuksen opettajien työssä sekä mitkä asiat siihen vaikuttavat. Tutkimus toteutettiin poikittaistutkimuksena ja sen aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella syksyllä 2020. Laadulliselle tutkimukselle tyypillisesti, tässä tutkimuksessa aineisto on tutkittavien henkilökohtaista pohdintaa (ks. Atkins & Wallace 2016) ja sen keskiössä ovatkin varhaiskasvatuksen opettajien ajatukset työhyvinvoinnista. Näin ollen tällä laadullisella tutkimuksella on havaittavissa fenomenologisia piirteitä. Fenomenologiassa ihmisen kokemuksellisuus sekä ajassa jatkuvasti muuttuva maailmansuhde ovat ensisijaisia. Fenomenologiaa sovelletaan esimerkiksi kauppatieteellisessä tutkimuksessa työhyvinvoinnin ja työhön liittyvien kokemusten tutkimuksessa (Huhtinen & Tuominen 2020), jotka tässäkin tutkimuksessa ovat olennaisessa osassa. Tutkimuksen toteuttamisen lisäksi tässä luvussa käsitellään tutkimuksen eettisyyttä ja pohditaan luotettavuutta lisääviä sekä heikentäviä tekijöitä.

5.1 Aineistonkeruu ja tutkimukseen osallistujat

Tutkimuskysely (liite 1) luotiin Webropol 3.0-kyselyohjelmistolla ja se jaettiin vastaajille sähköisesti. Sähköisen kyselyn hyöty on siinä, että siihen on helppo vastata laitteella kuin laitteella (älypuhelin, tabletti, tietokone). Aineistoa kerätessä tutkija ei käytä vain omaa aikaansa vaan myös tutkittavien (Yin 2016, 159), muun muassa tämän takia aineistonkeruu tavaksi valittiin kysely, eikä esimerkiksi haastattelua. Kysely oli rajattu ja nopeasti vastattavissa, ajankäyttöön vaikutti pitkälti avoimiin kysymyksiin käytetty aika.

Kyselyn alussa kerrottiin kyselyn sisällöstä ja tutkimuksen tarkoituksesta. Ennen varsinaista kyselyä aloitussivulla kerrottiin myös vastaajan antavan vastaamalla tutkimusluvan ja esiteltiin linkki tietosuojailmoitukseen. Kyselylomakkeen kysymykset luotiin muun muassa aiempien tutkimusten kyselyjä hyödyntäen. Alkuun sijoitettiin niin kutsutut lämmittelevät kysymykset, joiden tarkoituksena on viritellä vastaaja kyselyyn (ks. Yin 2016, 145) alussa tällaisina toimivat vastaajan taustatiedot. Tämän jälkeen olivat varsinaiset tutkimuskysymykset, jotka olivat avoimia kysymyksiä sekä lopussa muutama monivalintakysymys, joita pystyi myös tarkentamaan avoimin vastauksin. Vastaaja pystyi siis itse määrittelemään hyvin pitkälle vastaustensa pituuden.



KUVIO 1. Tutkimuksen eteneminen.

Tutkimuksen etenemistä on havainnollistettu kuviossa yksi. Tutkimuskyselyn toimivuutta testattiin pyytämällä siitä kommentteja graduryhmässä ja pyytämällä koevastauksia varhaiskasvatuksen kentällä työskenteleviltä opettajilta eli suoritettiin kyselylomakkeen pilotointi. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta tutkijan onkin hyvä pyytää palautetta työstään tutkimuksen teon eri vaiheissa. Palautteen antajina voi olla aiheesta tarpeeksi tietäviä henkilöitä tai tutkimuksen oletettavaa lukijakuntaa (Yin 2016, 291), jotka tässä tutkimuksessa koostuivat muista alan gradujen tekijöistä ja varhaiskasvatus alalla työskentelevistä työntekijöistä. Saatujen parannusehdotusten avulla kyselyä hiottiin vielä lopulliseen muotoonsa tarkentamalla kysymyksiä ja lisäämällä osaan monivalinnoista vaihtoehtoja, jonka jälkeen se otettiin käyttöön. Pilotoinnista saadut kommentit auttoivat kyselyn tehokkaassa muokkaamisessa ja kysely saatiin nopeasti auki tutkittaville kuten kuvioista yksi voidaan havaita.

Kysely jaettiin vastaajille sosiaalisessa mediassa ”Varhaiskasvatuksen opettajat” Facebook-ryhmässä. Ryhmä valikoitui aineiston keruuseen, sillä tutkimuksen kohteena olivat nimenomaan varhaiskasvatuksen opettajat. Läpi aineistonkeruun tutkijalla oli etäinen rooli vastaajiin, sillä ainoastaan vastaaja pystyi tunnistamaan Facebook-profiilin avulla tutkijan, mutta tutkija ei vastaajia. Jakamalla kyselyn sosiaaliseen mediaan ja rajaamalla tutkittavia taustatiedoin, aineiston yhteydessä puhutaan näytteestä (Valli & Perkkilä 2018.) Kyselyssä ei taustatiedoissa selvitetty vastaajien maantieteellistä sijaintia, joten siitä kuinka laajasti näyte edustaa koko Suomea maantieteellisesti ei ole varmuutta.

Tutkimuskyselyn vastaajamäärän ylärajaksi asetettiin 100 ja se täyttyi kahdessa päivässä. Tarvittaessa kysely olisi ollut auki syyskuun loppuun. Kyselyyn siis vastasi kokonaisuudessaan 100 varhaiskasvatuksen opettajana tai esimiestehtävissä työskentelevää varhaiskasvatuksen ammattilaista. Aineiston laajuuden vuoksi sitä rajattiin taustamuuttujien avulla. Rajausta tehtiin yliopistokoulutuksen saaneisiin varhaiskasvatuksen opettajiin, sillä tulevaisuudessa koulutusvaatimuksena varhaiskasvatuksen opettajan työssä tulee olemaan kasvatustieteiden kandidaatin tutkinto. Näin tutkittavien lukumääräksi saatiin $n=36$. Työvuosia vastaajille oli kertynyt 0-39 vuoden välillä, kuitenkin eniten vastauksia oli henkilöiltä, joilla oli kokemusta alle 8 vuotta ($n=28$).

5.2 Aineiston analyysi

Tutkimus toteutettiin laadullisena ja analysoitiin sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysiä voidaan pitää keinona jäsentää empiiristä aineistoa tulkintaa varten, jolla kuvataan kirjoitetun ja puhutun kielen muotoa sekä sisältöä (Aaltio & Puusa 2020; Seitamaa-Hakkarainen 2014). Tutkimuksessa käytettiin muuten teoriasidonnaista lähestymistapaa, mutta työhyvinvointia edistäviä käytänteitä analysoitaessa oli käytössä teorialähtöinen sisällönanalyysi. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä käytössä ollut teoria oli Rauramon (2012) työhyvinvoinnin portaat. Aluksi tätä teoriaa oli ajatuksena käyttää laajemmin myös muissa tutkimuskysymyksissä. Aineistoa läpi käydessä tutkimuskysymykset muotoutuivat kohti

lopullista muotoaan, ja samalla vahvistui muiden kysymysten teoriasidonnaisuus. Teoriasidonnaisessa analyysissä on löydettävissä kytkeviä teorioita, mutta ne eivät kuitenkaan suoraan pohjautu siihen.

Aluksi aineistoa tarkasteltiin Webropol 3.0 - ohjelmistossa ja sieltä löytyvillä työkaluilla. Tällä aloitettiin yleiskuvan luominen aineistosta (ks. Seitamaa-Hakkarainen 2014). Aineistoa tarkasteltaessa ei ilmennyt vastauksia, jotka olisi pitänyt poistaa. Kyselylomakkeen asetuksilla oli varmistettu, ettei tyhjiä tai vajaita lomakkeita pystytä palauttamaan. Ohjelmiston Raportointi-välilehden avulla tehtiin rajaukset taustamuuttujiin sekä tutkittiin alustavasti rajattua aineistoa "Text Mining" -työkalulla. Varsinaiseen analyysiin aineisto ladattiin Webropol - ohjelmistosta PDF-tiedostoksi. Aineisto oli valmiiksi tekstimuodossa eikä laadulliselle tutkimukselle tyypillistä litterointia tarvittu (ks. Seitamaa-Hakkarainen 2014) samalla voitiin varmistaa yhden työvaiheen puuttuessa, ettei mitään olennaista jää pois aineistosta. Laadulliset analyysi menetelmät eivät mahdollista aineiston käsittelyä automaattisesti sisällöstä (vrt. määrälliset), täytyy analyysiä tehdessä olla erityisen huolellinen (ks. Yin 2016, 279).

Analyysi aloitettiin työhyvinvointia edistävien käytäntöjen merkitsemisellä, jossa taustateorian oli työhyvinvoinnin portaat. Tiedostoon koodattiin väreihin ja muotoihin sekä muilla tekstimerkinnöillä haluttuja ilmaisuja. Merkityt ilmaisut sisälsivät yksittäisiä sanoja tai lyhyitä lauseita. Jokaisella portaalla oli oma väri ja värien perusteella ne jaettiin taulukkoon, josta muodostui sisällönanalyysin runko. Erilaisilla ympyrä ja neliö merkinnöillä saatiin korostettua esimerkiksi useasti ilmeneviä termejä tietyn värin eli luokan sisällä.

Seuraavaksi analysoitiin aineisto tutkimuskysymykseen, jossa selvitettiin työhyvinvoinnista saatua ohjausta. Tämän tutkimuskysymyksen kohdalla työ oli tehty pitkälle jo haastattelukysymyksiä luotaessa ja vastaukset jakautuivat valmiiden vastausvaihtoehtojen perusteella. Tämän jälkeen alettiin etsiä tietoa siitä, mitä merkityksiä työhyvinvoinnilla on varhaiskasvatuksen opettajille. Lopuksi vielä mukaan otettiin työhyvinvoinnin edistämisen haasteet, sillä niiden koettiin liittyvän vahvasti aiemmin analysoituihin tutkimuskysymyksiin. Työhyvinvoin-

tia edistäviksi käytänteiksi oli mainittu osittain samoja tekijöitä kuin mitkä puutuessaan heikensivät opettajien työhyvinvointia. Samalla myös työhyvinvoinnin suuri merkitys työssä ja kuitenkin varhaiskasvatuksen opettajien kokemukset, että siihen panostetaan heikosti, nousivat aineistosta esiin. Laadullista aineistoa analysoitaessa olennaista on myös rivienvälistä lukeminen, sillä suoraan luetuna ei kaikkea saa välttämättä selville (Yin 2016, 158–159).

Tutkimuksen ja analyysin edetessä muotoutuivat myös tutkimuskysymykset. Huhtisen ja Tuomisen (2020) mukaan laadullisessa tutkimuksessa kohteeseen liittyviä oletuksia muutetaan koko tutkimuksen ajan sen mukaan, kun aineistosta kertyy uutta tietoa. Analyysin edetessä ilmeni muun muassa tarve muuttaa ensimmäisen ja toisen tutkimuskysymysten järjestystä, sillä tutkimuskysymykset sopivat näin paremmin yhteen. Aineiston tuottamat vastaukset ohjasivat toimimaan näin ja samalla kun tutkimuskysymysten järjestys muutettiin, myös tulosluku järjestettiin uudelleen. Tutkimuskysymys, jossa käsitellään haasteita työhyvinvoinnin edistämiseksi oli myös aluksi yhdessä merkityksen kanssa, josta se siirtyi työhyvinvointia edistävien tekijöiden yhteyteen. Taulukossa yksi on esitelty ensimmäisen tutkimuskysymyksen aineiston avulla, aineiston analyysin luokittelua sekä luokkien muodostumista.

TAULUKKO 1. Esimerkki aineiston sisällönanalyysistä. Työhyvinvoinnin merkitys varhaiskasvatuksen opettajien työssä.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Pääloukka
Työssä hyvin voiminen Omasta jakamisesta huolehtiminen Ennaltaehkäisy Kuluttavuus Työnkuormitus Vaatimusten kasvaminen Hyvä tilanne työssä	Työssä jaksaminen	
Laatu Lapset, tarpeisiin vastaaminen yms. Oman hyvinvoinnin heijastuminen lapsiin Herkkyys ja luovuus	Työn sisältö	Työhyvinvoinnin merkitykset
Houkuttelevuus Mielekkyyys Tehokkuus Alalle sitoutuminen	Alan kuva	
Vapaa-aika Omien tekojen lisäksi työpaikan tuki Perhe ja ystävyys	Palautuminen	

Tutkimuskysymysten pääluokat muodostuivat pitkälti tutkimuskysymyksen mukaan ja ensimmäisen tutkimuskysymyksen mukaan muodostunut pääluokka on työhyvinvoinnin merkitys varhaiskasvatuksen opettajan työssä. Toisen tutkimuskysymyksen pääluokat työhyvinvoinnin edistämässä ovat turvallisuus, terveys, yhteisöllisyys, osaaminen ja arvostus. Työhyvinvointia estävissä käytänteissä pääluokaksi muodostui varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia heikentävät tekijät.

Aineistoa käsiteltäessä sähköisesti oli alkuperäiset vastaukset luonnollista säilyttää ja näin ne olivat myös koko ajan saatavilla, mikäli ilmeni tarve palata niihin myöhemmin. Vaikka sähköinen aineiston käsittely oli varsin helppoa, ei kaikkien yksittäisten vastausten erottaminen kokonaisaineistosta ollut mahdollista. Tulos osiossa vastaajien pseudonyymit eli tunnistekoodit ovat V, H ja T. Kaikissa haastattelukysymyksissä ei voitu varmistaa vastauksen kuuluvan juuri

samalle tutkittavalle. Haastattelukysymyksissä 8 ja 11 vastaukset jakautuivat aineiston luettavuuden kannalta eri tavoin kuin muissa kysymyksissä.

5.3 Eettiset ratkaisut

Tässä kappaleessa on kuvattu tieteellistä tutkimusta koskevia eettisiä periaatteita, joita on otettu huomioon tätä tutkimusta tehdessä. Tutkimuksessa on aineistonkeruussa huomioitu aineistonkerääjän velvollisuus varmistaa tarpeellinen informointi, yksityisyyden suojaaminen, vapaaehtoisuuden toteutuminen. Lisäksi on huomioitu tietoturvasta huolehtiminen, luottamuksellisuus sekä vaihtolo- ja salassapitovelvollisuus. (ks. Clarkeburn & Mustajoki 2007, 81 & 84.)

Tutkittavien yksityisyys pyrittiin suojaamaan niin aineistokeruumenetelmällä kuin siinä käsiteltävien taustamuuttujien avulla. Verkkokyselyn ansiosta jokaisella tutkittavalla on ollut mahdollisuus osallistua tutkimukseen täysin yksityisesti ja salassa omalla laitteellaan. Käytössä olleen yleisen linkin myötä vastaukset eivät identifioituneet vastaajiin minkään tunnuksen tai muun vastaavan kautta. Kyselylomakkeessa ei myöskään kysytty mitään, mikä voisi yhdistää vastaajat tiettyyn kuntaan, yritykseen, työyksikköön tai lapsiryhmään.

Joskus haasteena laadullisessa aineistossa saattaa olla se, että vaikka anonymiteetti pyritään säilyttämään eikä tutkittavan vastauksista käy ilmi esimerkiksi työpaikka, saattaa jonkun toisen tutkittavan vastaus paljastaa sen ja heikentää anonymiteettiä (ks. Yin 2016, 280). Tässä tutkimuksessa kuitenkin tällainen ei ollut mahdollista, joka lisäsi osaltaan anonymiteettia. Tutkittavalla oli myös mahdollisuus itse vastauksien kautta määritellä se, kuinka paljon hän haluaa vastauksillaan itsestään kertoa. Kyselyyn oli mahdollista vastata ympäri Suomea, joten koulutustaustan, iän tai työkokemuksen avulla ei ollut mahdollista tunnistaa yksittäistä vastaajaa. Laajalla vastaajajoukolla varmistettiin myös otannan laajuutta, jotta se kuvaisi tarpeeksi kattavasti perusjoukkoa (ks. Clarkeburn & Mustajoki 2007, 70). Kyselylomaketta puolsi myös mahdollisesti arat aiheet kuten työterveyshuoltokäynnit uupumuksesta.

Tutkimuksen validius varmistettiin, kysymällä tutkimuskysymyksissä samoja asioita eri näkökulmista (ks. Aaltio & Puusa 2020). Tutkimuksen reliabiliteetti varmistettiin sähköisellä kyselylomakkeella, sillä tutkimus on näin toistettavissa esimerkiksi toiselle tutkimusjoukolla (ks. Aaltio ja Puusa 2020). Kyselylomakkeen saatekirjeellä taattiin tutkittavien tarpeellinen informointi tutkimuksesta. Siinä kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta, aineistonkeruun toteutustavasta, aineiston käytöstä, tutkijan yhteystiedoista, osallistumisen vapaaehtoisuudesta sekä tietojen suojaamisesta. Tutkimusta tehdessä yhtenä prosessin vaiheena on tutkimuslupien hankinta (ks. TENK 2012) tässä tutkimuksessa tutkimuslupia ei kuitenkaan kerätty erikseen. Ennen varsinaisiin vastauksiin siirtymistä lomakkeella varmistettiin, että vastaaja ymmärtää osallistuvansa tutkimukseen ja näin antavan luvan vastaustensa käyttöön tutkimustarkoituksessa.

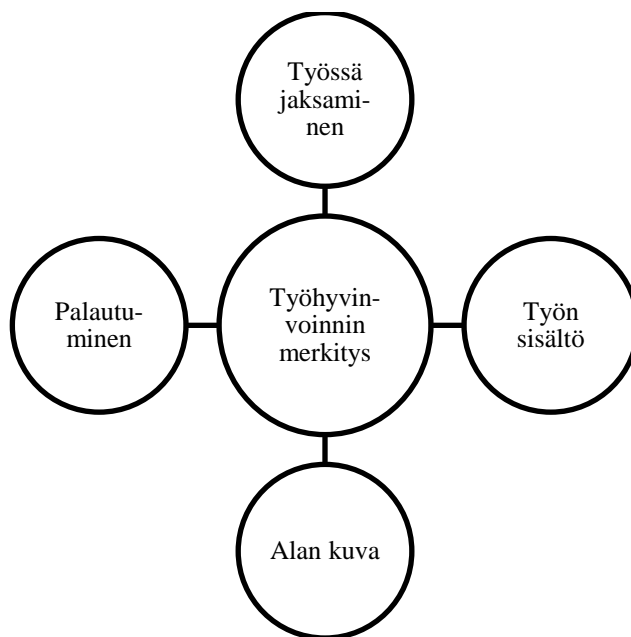
Tutkimusaineisto salattiin asianmukaisesti tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaisesti eikä siihen päässyt käsiksi ilman erillisiä salasanoja ja sitä käsiteltiin koko prosessin ajan luottamuksellisesti (ks. TENK 2012). Tutkimuksen valmistumisen jälkeen aineisto tuhottiin, sillä sitä luvattiin käyttää ainoastaan tähän tutkimukseen. Tutkimuksen eteneminen ja siinä ilmenneet muutokset esimerkiksi aineiston analyysi vaiheessa on raportoitu tutkimuksessa ja näin lisätty tutkimuksen läpinäkyvyyttä (ks. TENK 2012).

6 TULOKSET

Tässä luvussa tarkastellaan varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työhyvinvoinnista. Ensin esitellään, mikä merkitys työhyvinvoinnilla on varhaiskasvatuksen opettajille heidän työssään. Seuraavassa tutkimuskysymyksessä ollaan kiinnostuneita työhyvinvointia edistävästä ja sitä heikentävistä tekijöistä. Lopuksi tarkastellaan opettajien saamaa ohjausta työhyvinvoinnista. Onko sitä ollut sekä millaista se on ollut, jos vastaaja on sitä saanut.

6.1 Työhyvinvoinnin merkitys varhaiskasvatuksen opettajan työssä

Tällä tutkimuskysymyksellä selvitettiin, miksi työhyvinvointi koettiin merkityksellisenä eli toisin sanoen sitä, miksi työhyvinvointia kannattaa varhaiskasvatuksen opettajien mielestä edistää. Perusteluissa, miksi työhyvinvointi on merkityksellistä varhaiskasvatuksen opettajan työssä, merkityksiksi nousi: työssä jaksaminen, työn sisältö, alan kuva ja palautumien. Nämä on esitelty myös kuviossa kaksi.



KUVIO 2. Työhyvinvoinnin merkitys varhaiskasvatuksen opettajan työssä.

Työhyvinvoinnin merkityksissä eniten mainintoja sai työssä jaksaminen. Se oli jollain tapaa suoraan mainittuna yli puolessa vastauksista ja usein maininnoissa se kuitenkin liittyi myös johonkin muuhun merkitykseen kuten näissä esimerkeissä: ...”Työmme on usein niin kuormittavaa, että muun elämän täytyy olla tasapainossa, jotta jaksaa tässä työssä” V30 ja ”Auttaa jaksamaan paremmin ja pitää työn mielekkäänä” V35. Muita työssä jaksamiseen liittyviä merkityksiä, joiden kannalta työhyvinvointi on oleellista oli hyvinvointi työssä, ennaltaehkäisy, kuluttavuus, kuormitus ja vaatimusten kasvaminen. Luonnollisesti työtä jaksaa tehdä paremmin silloin, kun töissä voidaan hyvin ja työhyvinvointi samalla ennalta ehkäisee muun muassa työuupumukselta. Työ koetaan jopa äärimmäisen kuluttavana sekä uuvuttavana henkisesti, mikäli työhyvinvointiin ei panosteta. Työssä nähdään olevan niin henkistä kuin fyysistä kuormitusta:

Ihmisten kanssa tehtävä työ on kuluttavaa henkisesti, siinä ottaa helposti asiakkaiden ja/tai kollegojen huolet kantaakseen. Toisaalta, päiväkodeissa on monia fyysisen hyvinvoinnin kannalta haitallisia tekijöitä huonoista väleistä huonoon sisäilmaan. V6

Vaatimusten koetaan myös kasvavan jatkuvasti, mikä osaltaan vaatii työhyvinvointiin panostamista työssä jaksamiseksi. ”vaatimukset kasvavat koko ajan mutta palkka ei. Silloin työnantajan kiitokset ja palkitseminen on erittäin tärkeitä...” V7

Työn sisältöön ja sen merkitykseen työhyvinvoinnin kannalta sisällytettiin laatu, herkkyys ja luovuus työssä, työssä kohdattavat lapset ja heidän tarpeisiinsa vastaaminen sekä oman hyvinvoinnin heijastuminen lapsiin. Koettiin, että työhyvinvointi on tärkeä osa työtä, jotta pystytään tuottamaan laadukasta varhaiskasvatusta. Tätä vahvistivat maininnat siitä, että työhyvinvointi on merkityksellistä, jotta lasten kohtaaminen on sensitiivistä ja heidän tarpeisiinsa pystytään vastaamaan hyvin. ”...ilman jonkinlaista psyykettä ei jaksu toimia sensitiivisesti lapsiryhmän kanssa ja kannatella lapsia heidän hankalissa tunteissaan...” V26. Työhyvinvoinnin koettiin myös heijastuvan lapsiin. Opettajan voidessa hyvin on myös lasten helpompaa voida hyvin, sillä ”...Uupunut ope on uupunut ope. Kukaan ei tällöin voi yltää parhaaseensa...” V20

Työhyvinvointi on merkittävä myös alan kuvan kannalta. Niin alan sisäisesti kuin siinä, miten se näyttäytyy alan ulkopuolelle. Työ jossa voidaan hyvin on houkuttelevaa ja työnteko on tehokasta. ”Työ ei tunnu houkuttelevalta, jos työhyvinvointi ei ole kunnossa.” V24 Samalla se koetaan mielekkäänä ja silloin siihen on myös helpompi sitoutua, jolloin saadaan pysyvyyttä. Opettajat kertovat ”Jos työntekijät voivat hyvin, sujuu työ tehokkaammin ja mielekkäämmin...” V14 ”Liian suuri kuormitus tietää alanvaihtoa.” V21

Työhyvinvoinnilla koettiin olevan merkittävä rooli työstä palautumisen kannalta. Se vaikuttaa niin omaan vapaa-aikaan kuin perheeseen ja ystävyys-suhteisiin. Opettajat mainitsivat, että mahdollinen ”...uupumus heijastuu työn lisäksi omaan elämään - perheeseen, ystävyys-suhteisiin ja muuhun vapaa-aikaan...” V20 Palautumisessa työpaikalla voi auttaa hyvä yhteishenki, ”luo hyvää yhteishenkeä työyhteisöön, kun henkilökunnalla on töissä mukavaa.” V2 Lisäksi palautumisessa peräänkuulutettiin työnantajan tukea ”Ei riitä että vapaa-ajalla voi hyvin ja tekee itse kaikkensa hyvinvointinsa eteen, työpaikankin pitää tukea hyvinvointia.” V27 Tilanne työhyvinvoinnin kannalta voi myös olla niin hyvä, ettei sen hetkisestä tilanteesta haluaisi luopua, kuten tässä esimerkissä ”Se on tullut merkitykselliseksi koska koen että työhyvinvointini on tällä hetkellä niin hyvä että en haluaisi luopua tästä tilanteesta.” V32.

6.2 Työhyvinvoinnin edistäminen ja sitä heikentävät tekijät

Tässä tutkimuskysymyksessä on luokkien muodostamisessa hyödynnetty Rau-ramo (2012) työhyvinvoinnin portaita. Nämä portaavat, joiden mukaan työhyvinvointia edistävät tekijät jaettiin ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen.

Terveys työhyvinvointia edistävänä tekijänä on ikään kuin pohja työhyvinvoinnille. Siellä nousseita pääluokkia ovat työterveys, työajankäyttö, palautuminen ja työkyky. Työterveyshuoltoa pidettiin tärkeänä sen ollessa toimiva ja monipuolinen ”Myös toimiva ja helposti käytettävissä oleva työterveys on auttanut” V22. Työaika ja se mihin sitä käytetään vaikuttaa myös työhyvinvointiin. Tauot

ja SAK-aika, koettiin tärkeinä työhyvinvointia edistävinä asioina, kuten seuraavasta esimerkistä käy ilmi.

Tärkeintä olisi, että SAK-aika toteutuisi ja vasut yms. saisi tehtyä ajallaan. On käsittämätöntä, että edelleen ajan saaminen omien opettajan työtehtävien hoitamiseen on kuin ylimääräinen lahja, tai pitää käydä kamppailua, että sitä saa edes tunnin pari viikossa... V26

Kiireetöntä ilmapiiriä pidettiin työhyvinvoinnin kannalta tärkeänä ja myös töiden rajaaminen työpaikalle ja viralliseen työaikaan koettiin edistävänä tekijänä. "Teen kaikki työhön liittyvät asiat työajalla työpaikalla, en tuo töitä kotiin" V26. Palautumiseen sisältyi vapaa-aika, uni, harrastukset, liikunta, ystävät ja rentoutumien. Erityisesti vastauksissa korostui näiden riittävyys sekä halu irtautua töistä kuten seuraavassa esimerkissä "Riittävä uni, riittävä vapaa-aika (jolloin työasiat ei vaivaa ja pyöri mielessä) ..." V18. Oma aika koettiin tärkeäksi ja sitä edisti muun muassa harrastukset. "Luonnossa liikkuminen, mielekkäät harrastukset omalla ajalla..." V36.

Terveiden jälkeen portaissa tulee turvallisuus ja erityisesti turvallisuutta varhaiskasvatuksen opettajille tuotti terveet työtilat eli kun sisäilma on kunnossa, lisäksi sitä edistivät ennakointi, työkyky sekä riittävät resurssit. Resurssissa mainittuna oli henkilöstöresurssit, lisäresurssit ja ylipäättään resurssit työn toteuttamiseksi. Työkyky olisi voitu luokitella myös pääluokkaan terveys, mutta tässä sen katsottiin liittyvän vahvasti turvallisuuteen. Työkykyyn sisällytettiin ergonomia ja sopiva työnkuormitus sekä työhön sitoutuminen. Sillä työhön sitoutuneet tutut työntekijät ovat perehtyneitä työpaikkaan ja he tuntevat ryhmän lapset.

Portaista keskeinen on yhteisöllisyys. Yhteisöllisyydessä korostui erityisesti tiimi ja työilmapiiri. Näihin koettiin vaikuttavan olennaisena myös esimiestyön. Työilmapiiri tai hyvä ilmapiiri oli mainittuna neljäsosassa vastauksista työhyvinvointia pyydetessä kertomaan kolme tärkeintä työhyvinvointia edistävää asiaa. Erityisesti koettuja tai muualta kuultuja hyviä työhyvinvointia edistäviä käytäntöjä kysyttäessä korostui parissa vastauksessa erityisesti yhteisölli-

syys. Oma tiimi siihen tutustuminen ja yhteinen toiminta koettiin tärkeiksi tekijöiksi, jotka edistävät työhyvinvointia varhaiskasvatuksen opettajan työssä.

Tämä on havaittavissa seuraavista esimerkeistä:

Tervehditään, katsotaan silmiin ja hymyillään. Huomataan työkaverin onnistumiset, pienetkin; kiitetään hyvistä ideoista ja innostutaan yhdessä kehittämään niitä edelleen. Puhutaan ystävällisesti ja kauniisti; ristiriidat yms. otetaan esiin kahden kesken kunnioittavalla tavalla, jos selän takana puhutaan niin ainoastaan hyvää! V8

-Erilaiset yhteisölliset tapahtumat työkavereiden kesken, esim. pikkujoulut ja työkaverin syntymäpäiväjuhlat ravitolassa – Yhteiset suunnittelupäivät ennen toimintakauden alkua. Aikaa tutustua toisiin ilman lapsia. – Iltapalaverien loppuksi käytetty aika yhteisöllisyyteen. Hierontarinki, toisille keuhjen kirjoittaminen. V14

Kun opettajat kokivat saavansa arvostusta, edisti se sitä kautta heidän työhyvinvointiaan. Erityisesti heidän saadessa kiitosta työstään esimieheltä, koettiin se tärkeänä: "Itselle on ollut tärkeintä että esimiehen puolelta välittyy arvostava suhtautuminen työhöni" V32. Työhyvinvointia edisti myös kokemus siitä, että työtä arvostetaan ja opettajien työn tuloksen huomaaminen. Lisäksi työtiimin yhteinen arvopohja koettiin edistäväksi tekijäksi "...toimiva tiimi (samanlaiset arvot, orientaatio, sensitiivisyys, työmoraali, samanlainen näkemys lapsesta ja kasvatuksesta)..." V19. Arvostus ja sen merkitys nousi esiin muita haastattelu kysymyksiä enemmän pyydettyä vastauksia siihen, miten työntekijä voisi vielä paremmin tukea työhyvinvointia.

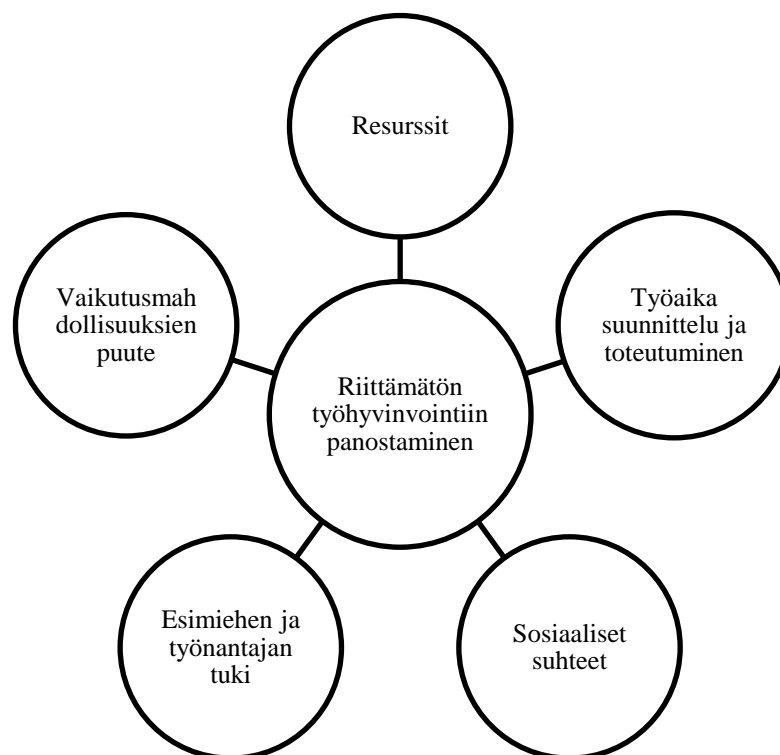
Osaamisen porras edistää varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia heillä ollessa työssään vaikutusmahdollisuuksia, mahdollisuus mentorointiin (eli heidän saadessa tukea pidempään työelämässä olleilta kollegoilta) sekä henkilökunnan ollessa motivoitunutta työhönsä. "... se että saan vapaasti toteuttaa tahtomallani tavalla työtä on minulle tärkeää, vaikkakin joskus kaipaisinkin neuvoja kokeneemmilta varhaiskasvatuksen opettajilta." V32

Useissa vastauksissa, jotka jakautuivat eri pääluokkiin, oli eritavoin mainittu esimies. Tärkeimmissä työhyvinvointia edistävissä asioissa esimies ja johtaminen oli mainittu yli kolmasosassa vastauksia ja myös konkreettisia työhyvinvointia edistäviä käytänteitä kysyttäessä oli esimies tai johtaja mainittu yli nel-

jäsosassa vastauksia. Lisäksi havaittavissa oli muutamia vastauksia, joiden mukaan työhyvinvointia tukevia käytänteitä ei ole. Nämä vastaukset ennakoivat osaltaan, sitä että työhyvinvointiin ei koettu panostettavan tarpeeksi.

Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä.

Siitä huolimatta, että työhyvinvointi koettiin merkitykselliseksi, enemmistö vastaajista samalla koki, ettei työhyvinvointiin panosteta tarpeeksi työpaikalla. Kuvioista kolme nähdään asioita, joissa koettiin riittämätöntä työhyvinvointiin panostamista ja näin ne nähdään työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä. Näitä oli resurssit, työaika suunnittelu ja toteutuminen, sosiaaliset suhteet työssä, esimiehen ja työnantajan tuki, vaikutusmahdollisuuksien puute. Lisäksi riittämätön panostaminen näkyi opettajien henkilökohtaisissa tunteissa sen ollessa subjektiivinen kokemus, eikä työhyvinvointia koettu kiinteäksi osaksi arkea.



KUVIO 3. Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä.

Resurssien riittämättömyys näkyy varhaiskasvatuksen opettajien työssä lähiesimiesten ja perehdytyksen puutteena, ryhmäkoissa, henkilöstön siirtymisenä ryhmästä toiseen, sijaisten runsaana määränä, tilojen puutteena, joka heijastuu

työolosuhteisiin, kovana melutasona sekä ongelmina sisäilmassa. Lisäksi työhyvinvointiin ei aina ole määrärahoja vaan sitä kustannetaan itse. ”Ei ole määrärahoja. Henkilökunta järjestää itse arpajaisia keskenään jotta virkistyskassaan tulisi rahaa, eli maksamme itse jaksamisemme...” H6 Vähäiset työterveyskäynnit koetaan myös puutteena.

Työaikasunnittelussa ja sen toteutumisessa työhyvinvointia haastavia tekijöitä oli työvuorojen suunnittelu itse, joustaminen ja SAK-ajan puute. ”Työvuorosunnittelu puutteellista, työajat vaihtelevia” H21, työaikojen vaihtelevuus luo työntekijöille epävarmuutta, joka näkyy työhyvinvoinnissa. Ongelmana SAK-ajan toteutumisessa oli muun muassa ”...SAK-aikaa ei olla saatu toimimaan kunnolla ja työt kasaantuvat aiheuttaen stressiä...” H22.

Sosiaalisissa suhteissa riittämätön työhyvinvointiin panostaminen ilmenee yhteisöllisyyden ja yhteisen ajan puutteena, kokemuksina henkilökunnan eriarvoisuudesta, selän takana puhumisesta ja riittämättöminä tapoina puuttua erimielisyyksiin. ”Kaipaisin yhteistä aikaa työyhteisön kanssa lapsiryhmätyön ulkopuolella. Tällöin esim. tiimityön haasteet saattaisivat helpottaa, kun tiimi oppisi tuntemaan toisensa paremmin.” H15

Esimiehen ja työnantajan tuessa puutteellisena pidettiin ylipäättään mahdollisuutta kohtaamiseen, esimiehen ei koeta olevan tavoitettavissa tai sellaista ei ole. Työhyvinvointiin ei koeta saavan tukea ja heidän taholtaan ei ole joustoa. ”...esimies ei kuuntele työntekijöitä vaan käyttää ”omaa valtaa”, ei joustaa mutta olettaa työntekijöiden joustavan.” H1

Omien vaikutusmahdollisuuksien puute heijastuu riittämättömyyden tunteena, kokemuksena ettei itse pysty työssään vaikuttamaan asioihin tai puuttumaan niihin tarvittavalla tavalla. ”...Myöskin isot ryhmät ja poikkeusaika pitävät huolen siitä että päivittäin ei ole hiljaista aikaa jolloin voisi vaikka tauolla yrittää rentoutua.” H6 Lisäksi mainittuna oli aineistonkeruun aikaan työoloihin ja muuten ihmisten elämään vaikuttanut koronaviruspandemia.

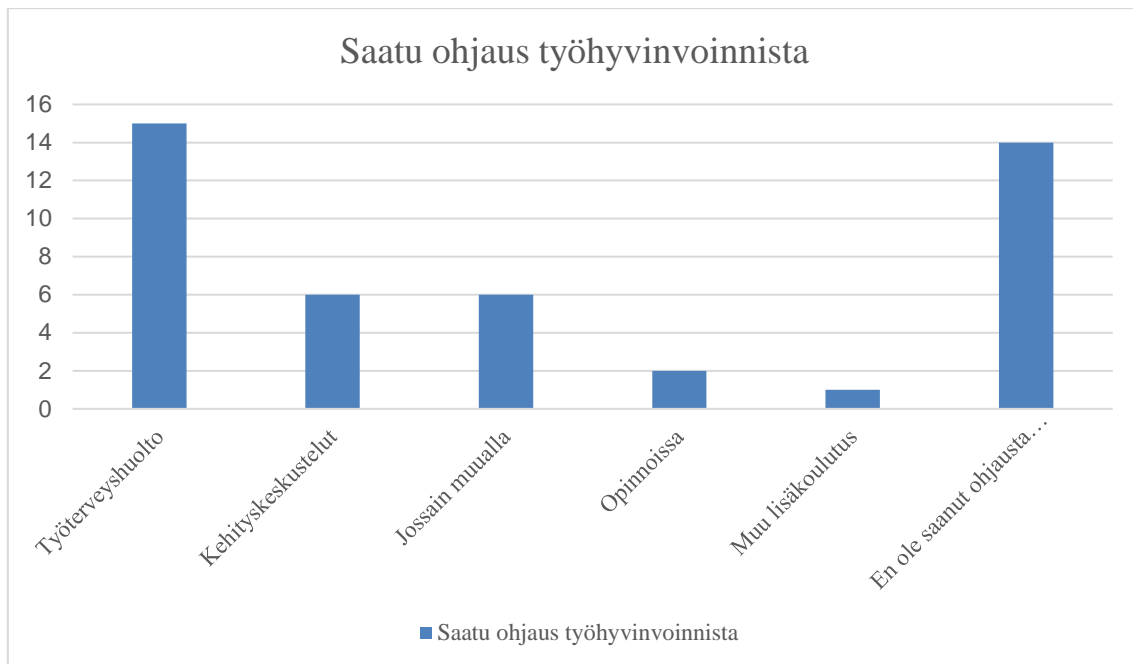
...Myös korona aiheuttaa lisästressiä eikä sen aiheuttamia riskejä pysty kontrolloimaan kuin korkeintaan käsiä pesemällä. Toivoisin maskimyönteisyyttä ja että edes aikuiset yrittäisivät ylläpitää turvavälejä keskenään. Tai että yritettäisiin keksiä keinoja pienentää tartuntariskiä, mikä ***lla kasvaa koko ajan. H9

Omat vaikutusmahdollisuudet osittain heijastuvat myös henkilökohtaisiin tunteuksiin, joita riittämätön panostus työhyvinvointiin tuo eteen. ”Koska koen joka syksy samaa riittämättömyyden ja stressin tunteita. H15.”

Työhyvinvoinnin ei koeta olevan kiinteä osa arkea. Se on tutkittavien mukaan ainoastaan hetkittäistä eikä välttämättä joka päivä esillä, jatkuvuus siis puuttuu. Toisaalta saattaa olla, ettei työhyvinvointia tukevaa toimintaa koeta tai tunnusteta olevan työpaikalla ollenkaan ”Mitään työhyvinvointia edistävää toimintaa ei ole...” H1

6.3 Varhaiskasvatuksen opettajien saama ohjaus työhyvinvoinnista

Tällä tutkimuskysymyksellä selvitettiin, olivatko tutkittava saaneet ohjausta työhyvinvoinnista sekä oltiin kiinnostuneita siitä, mitä saatu ohjaus oli ollut. Vastauksista ilmeni, että eniten ohjausta työhyvinvoinnista oli saatu työterveyshuollossa (n=15). Tällaista tukea oli muun muassa keskustelu työuupumuksesta, fysioterapia ja muu työterveyshuollon ohjaus. Toiseksi eniten oli *en ole saanut ohjausta työhyvinvoinnista* vastauksia (n=14). *Kehityskeskustelut ja jossain muualla vaihtoehdot* olivat saaneet yhtä monta (n=6) vastausta. Toiseksi vähiten (n=2) vastauksia oli kohdassa *opinoissa*. Näissä mainintana oli kuitenkin, että kunnollista ohjausta ei aiheesta ole ollut. Yksi vastaus oli kohdassa *muussa lisäkoulutuksessa* ja tähän oli mainittu työhyvinvointi-illat. Positiivista vastaksissa oli, että osa vastaajista oli valinnut usean vastausvaihtoehdon ja saanut ohjausta usealta taholta. Vastausten jakautuminen on esitelty kuviossa kaksi.



KUVIO 4. Varhaiskasvatuksen opettajien saama ohjaus työhyvinvoinnista.

Työterveyshuolto sisälsi mainintoja keskusteluavusta, jota oli saatu muun muassa työuupumukseen, haastaviin tilanteisiin, näitä oli tarjonnut muun muassa työterveyspsykologi ja työterveyshoitaja. ”Keskustelua haastavasta tilanteesta ja miten itse voisin käsitellä tilannetta ja päästä siitä eroon työpäivään päätyttyä” T11. Mainintoja oli myös työfysioterapiasta sekä työterveyshuollon ohjauksesta vertaistuki kurssille. Kehityskeskusteluissa saatu ohjaus työhyvinvoinnista sisälsi maininnat esimiehen tuki, konkreettisia neuvoja ”Neuvoja siihen miten keskittyä vapaa-aikaan työpäivän päättymisen jälkeen” T2 sekä ”En minkäänlaista konkreettista” T1. Muu ohjaus sisälsi työnohjausta, ammattiliiton materiaaleja internetissä. Mainintana oli myös aiempi ura ”Edellisellä urallani yritysmaailmassa työhyvinvointiin panostettiin tykypäivin ja erilaisin koulutuksin.” T8 Koulutuksessa asiasta oli ollut ohjausta ”Melko vähän, mutta muistan useamman lehtorin todenneen, että riittävän hyvä on tarpeeksi. Ei kannata pyrkiä täydellisyyteen” T22 sekä keskustelua aiheesta ”Asiasta on keskusteltu, kunnollista ohjausta ei ole ollut” T23.

7 POHDINTA

Seuraavaksi on vuorossa syventyminen tutkimuksen tuloksiin aiempiin tutkimustuloksiin verraten. Ensin esitellään tutkimuksessa yleisesti ilmenneitä piirteitä, minkä jälkeen vuorossa ovat tuloksista nousseet tutkimuskysymysten havainnot. Lopuksi tarkastellaan koko tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta sekä pohditaan jatkotutkimustarpeita.

7.1 Tutkimustulosten tarkastelu ja pohdinta

Kuten aiemmin jo johdannossa nousi esiin, on opettajien työhyvinvointia tutkittu niin kansallisesti kuin kansainvälisestikin paljon, kuitenkin varhaiskasvatuksen opettajien osalta tutkimus on verrattain vähäistä. Opettajien työssäjaksaminen on ollut uutisoinnin kohteena viime aikoina muun muassa koronaepidemian aikana etäopetukseen siirtymisen osalta ja tämä on näkynyt myös varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa. Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin yliopistokoulutuksen saaneiden varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaisia merkityksiä työhyvinvoinnilla on varhaiskasvatuksen opettajille. Toisessa tutkimuskysymyksessä selvitettiin, mitkä tekijät edistävät varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia ja mitkä ovat sitä heikentäviä tekijöitä. Lisäksi oltiin kiinnostuneita siitä, millaista ohjausta työhyvinvoinnista oli saatu.

Yleisesti tuloksista nousi esiin esimiestyön suuri rooli työhyvinvoinnin edistäjänä. Se koettiin heikentävänä tekijänä silloin kun työhyvinvoinnin johtaminen ei ole laadukasta. Tutkittavat nostivat esiin myös suunnittelu-, arviointi- ja kehittämistyöajan eli SAK-ajan merkityksen. Tärkeä työhyvinvointia edistävä tekijä varhaiskasvatuksen opettajien mukaan oli myös yhteisöllisyys ja siinä etenkin hyvä työilmapiiri ja toimiva tiimi, jossa työskennellä.

Vastaajien työkokemus oli suurimmalla osalla alle kymmenen vuotta. Lyhyen työuran aikana ei välttämättä ole ehtinyt muodostua resilienssiä eli joustavia tapoja reagoida haastavissa tilanteissa (ks. Nislin 2016, 220). Pitkän työuran

tehneillä, joilla resilienssi on ehtinyt kehittyä, voi puolestaan olla vaikeuksia pysyä mukana työelämän muutoksissa (ks. Sauter & Hurrell 2017, 252; Manka & Manka 2016). Nämä molemmat osaltaan haastavat yksilöiden työhyvinvointia. Erityisesti nuorilla työntekijöillä on suuret paineet työelämässä. Paineiden myötä heillä on myös riski mielenterveysongelmiin ja uupumukseen. Suurin osa työkyvyttömyyseläkkeellä olevista onkin nuoria aikuisia (Suutarinen 2010, 12).

Tuloksista oli havaittavissa myös varhaiskasvatuksen opettajien turhautumista ja pettymystä heidän kokemastaan työhyvinvoinnin tilasta. Huolestuttavimpana tietysti kokemukset siitä, ettei työhyvinvointia ole työuralla tuettu millään tavalla tai tällaisten kokemusten ollessa hyvin vähäisiä. Työhyvinvoinnin tila vaihtelee varmasti hyvin paljon eri työpaikkojen välillä ja eroja on siinä, mitkä asiat koetaan työhyvinvointia edistäviksi ja sen kannalta merkitykselliseksi. Kuitenkin tunne kuohut siihen panostamattomuudesta ovat aitoja ja tyhjiä koetut lupaukset kertovat, että asioihin haluttaisiin muutosta ja niihin yrittämään puuttua. Rauramon (2012) mukaan työhyvinvointi on subjektiivinen käsite ja jokaisella on oikeus määritellä se itse. Jokainen työntekijä voi muokata työtään omien kykyjen, tarpeiden sekä mieltymystensä mukaan (ks. Hakanen, Peters & Schaufeli 2018, 289). Kuitenkin, jos omista ponnisteluista huolimatta työntekijällä ei ole mahdollista vaikuttaa omaan työhyvinvointiin heikon johtamisen tai puutteellisten resurssien takia, altistuu työntekijä stressille ja uupumukselle ks. (Pyörriä 2012, 11). Nämä kaksi tekijää resurssit ja heikko johtaminen olivat nousseet tuloksissa työhyvinvointia heikentäväksi tekijöiksi.

Työhyvinvoinnin koettiin olevan merkityksellinen tekijä varhaiskasvatuksen opettajan työssä ja erityisesti se koettiin tulosten mukaan merkittäväksi tekijäksi työssä jaksamisen kannalta. Muita esiin nousseita merkityksiä olivat palautuminen, alan kuva sekä työn sisältö. Palautumiseen liittyvä vapaa-aika ja sen aikaiset sosiaaliset suhteet ovatkin Lerkkasen ym. (2020, 63) mukaan tärkeitä opettajille. Palautuminen niin työssä kuin vapaa-ajalla olivat opettajille tärkeitä. Työn sisällön merkitys työhyvinvoinnin kannalta käsitti lapset ja heidän hyvinvointinsa. Vuorovaikutus lasten kanssa nähdäänkin yhtenä työhyvinvointia

edistävänä asiana (Nislin 2016, 220). Vaikka on luontevaa olettaa varhaiskasvatuksen opettajien olevan työssään juuri lasten vuoksi, ei sitä kuitenkaan tulisi pitää itsestäänselvyytenä. Merkityksissä nousi esiin alan kuva, johon sisällytettiin alalle sitoutuminen. Työhyvinvoinnin edistämällä ja siihen käytetyillä resursseilla onkin mahdollista parantaa työn houkuttelevuutta ja näin myös alalle sitoutumista (ks. Kantonen ym. 2020, 285).

Tulokset työhyvinvoinnin edistämisestä luokiteltiin Rauramon (2012) työhyvinvoinnin portaisiin. Eniten erilaisia mainintoja saatiin ensimmäisen porttaaseen eli terveyteen. Kolmanteen portaaseen eli yhteisöllisyyteen oli paljon mainintoja, jotka toistuivat. Työhyvinvoinnin edistämisen kannalta varhaiskasvatuksen opettajat kokemuksen mukaan terveys ja yhteisöllisyys ovat merkittävimmät työhyvinvointia edistävät portaavat. Lisäksi tuloksista oli havaittavissa samoja työhyvinvointia edistäviä tekijöitä, joita myös Nislinin (2016) on tuonut esiin kuten sosiaalinen tuki kollegoilta ja esimieheltä sekä autonomia työssä. Työyhteisön hyvä ilmapiiri nousi esiin niin merkityksissä, työhyvinvoinnin edistämässä kuin sitä heikentävissä tekijöissä. Tämä oli oletettavissa, sillä muun muassa Aho (2011, 191 & 193) tuo esiin tiimityön ja toimivan keskustelukulttuurin olevan menestyksen ja jakamisen salaisuus opettajan työssä.

Saatujen tutkimustulosten pohjalta työhyvinvoinnin edistämisen keinoina voidaan siis pitää esimiestyöhön panostamista. Se nähtiin tärkeäksi työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi samalla sen saadessa myös kritiikkiä heikon panostuksen osalta. Ukkonen-Mikkola ja Fonsén (2018, 52) nostavat esiin varhaiskasvatuksen opettajien työtä tukevan pätevä, pedagoginen ja jaettu johtajuus. Opettajien on helpompi hoitaa oma työnsä hyvin heidän tullessa kuulluksi johtajan toimesta ja saadessaan heiltä tukea työhönsä. Sen merkitys oli suuri myös nuorten opettajien sitoutumisessa ja näin ollen varmasti myös sen merkitys näkyy työhyvinvoinnissa. Vastaajissa monella oli alle kymmenen vuotta työkokemusta eli heidän voidaan olettaa olevan työuriensa alussa. Lisäksi viime aikojen muutokset johtajuudessa varhaiskasvatus alalla tuovat varmasti myös osansa työhyvinvointiin ja sen johtamiseen (ks. Kantonen ym. 2020; Ukkonen-Mikkola &

Fonsén 2018), joka varmasti näkyy opettajien työssä varhaiskasvatuksessa. Vastaukset siitä, ettei työhyvinvointiin panosteta osan vastaajien mielestä tarpeeksi, eivät yllättäneet jo aiemmin turhautuneisuutta ilmentäneiden vastusten vuoksi.

Edistävissä ja heikentävissä tekijöissä oli mainittuna myös resurssit. Resursseihin kuten perehdyttämiseen, ryhmäkokojen optimointiin, henkilöstön riittävyyteen sekä työhyvinvointiin käytettäviin määrärahoihin panostamalla voitaisiin tulosten mukaan tukea työhyvinvointia. Kolmantena edistävissä ja heikentävissä tekijöissä mainittuna ollut asia oli sosiaalinen ilmapiiri. Sosiaalisissa suhteissa koettiin olevan ongelmia yhteisöllisyydessä ja työtiimin yhteisessä ajassa lapsiryhmän ulkopuolella. Näiden lisäksi mainittiin ilmenevän selän takana puhumista, työpaikoilla olevan riittämättömät tavat puuttua erimielisyyksiin ja työyhteisössä koettiin olevan henkilökunnan eriarvoisuutta. On ehkä syytä pohtia ovatko esimerkiksi vähäinen yhteinen aika työtiimin kesken ja heikko sosiaalinen ilmapiiri yhteydessä toisiinsa. Usein myös negatiivisuus ja huonoilmapiiri ruokkivat itseään ja esimerkiksi Dewe (2014, 73) nostaakin yhdeksi työkuorimitukselta suojaavaksi keinoksi positiivisuuden.

Opettajat kokevat työssään vaatimusten kasvavan jatkuvasti, vaikka se ei kuitenkaan näy palkassa. Erityisesti tällöin myös työnantajan kiitokset ja muut tavat palkita koetaan tärkeiksi arvostuksen eleiksi. Yhtenä mahdollisuutena siinä on juuri työhyvinvointiin panostaminen. Täysin korkea palkka ei kuitenkaan ole korvattavissa, sillä King ym. (2015, 545) tuovat esiin opettajan huonon palkan lisäävän vaihtuvuutta, ylikuormittuneisuutta ja heikentävän pedagogiikan laatua.

Pohdittavaksi jää korostuuko työhyvinvoinnin merkitys erityisesti silloin, jos panostus siihen on heikkoa. Tutkimustulosten perusteella nähdään työhyvinvoinnin suuresta merkityksestä huolimatta, että panostus työhyvinvointiin on opettajista riittämätöntä.

Ohjausta oli saatu eniten työterveyshuollossa ja vastauksista päätellen apua oli saatu nimenomaan jo ilmenneeseen ongelmaan eikä niinkään ennaltaehkäisevästi. Mankan ja Mankan (2016) mukaan työhyvinvointiin voidaan kuitenkin vaikuttaa juuri ennaltaehkäisevin toimin. Puuttamalla tilanteeseen ajoissa

voitaisiin samalla säästää kuluissa, jotka ovat valtakunnallisesti Auran ym. (2014, 47) mukaan useita kymmeniä miljardeja euroja vuodessa. Työterveyshuollon ollessa suuressa roolissa saadussa ohjauksessa työhyvinvoinnin osalta, on syytä pohtia sen saatavuutta. Tuloksista nousi esiin muun muassa huoli vähäisistä työterveyshuoltokäynti mahdollisuuksista. Työntekijät voivat olla sen järjestämisen suhteen myös hyvin epätasa-arvoisessa asemassa. Työterveyshuollon palveluiden ollessa suppeat tai käyntien mahdollisuudet vähäisiä, on työpaikan työhyvinvointia edistävillä käytänteillä lisäksi entistä suurempi merkitys työhyvinvoinnin kannalta.

Huomion arvoista vastauksissa oli, miten vähän ohjausta työhyvinvoinnista oli saatu opinnoissa. Kuten aiemminkin teoriassa nousi esiin, Lerkkasen (2020) mukaan työhyvinvointia tulisikin käsitellä enemmän jo opettajakoulutuksessa. Työhyvinvoinnin ollessa enemmän esillä jo koulutuksessa, voisi olla helpompaa myös itse edistää sitä omassa työssään (ks. Hakanen, Peters & Schaufeli 2018, 289). Työhyvinvointi aiheena saattaa kuitenkin olla opinnoissa hyvin läpinäkyvä aihe ja sen tunnistaminen vaikeaa, jos se ei ole kurssin varsinaisena aiheena. Tällöin myös siitä saatu ohjaus on vaikeampaa tunnistaa. Toisaalta Nislinin (2016) mukaan varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointi on vähäisesti tutkittu aihe. Yliopistokoulutus kuitenkin perustuu tieteeseen, joten ehkä aiheesta tarvitaan lisää tutkimusta sen saattamiseksi näkyväksi osaksi opintoja. Työhyvinvoinnin edistämisen työkalujen rakentaminen olisi kuitenkin hyvä aloittaa jo opinnoissa.

Varmasti myös päiväkodin johtajien ja esimiesten kouluttamisella työhyvinvoinnista ja sen johtamisesta voitaisiin edistää varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia. Tähänkin voitaisiin kiinnittää huomiota jo koulutuksessa, mutta tällä hetkellä päiväkodin johtajien ja esimiesten koulutustaustan ollessa laaja vaatisi se lähinnä lisä- ja täydennyskoulutusta. Tuloksissa kuitenkin ilmeni työhyvinvointia heikentävissä tekijöissä puutteellinen johtaminen ja esimiestyö, vaikka ne nähtiin samalla suuressa roolissa edistävissä tekijöissä.

7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimusaiheet

Tutkimustuloksiin on aina hyvä suhtautua hieman varauksella, sillä niin tässä tutkimuksessa kuin muissakin esiintyy erilaisia haasteita. Atkinsin ja Wallacen (2016) mukaan hyvässä tutkimuksessa on kiinnitetty huomiota huolelliseen suunnitteluun ja toteuttamiseen, todennettavuuteen ja huolelliseen raportointiin, hyvään perusteluun, käytännön hyötyyn sekä tutkimuksen luotettavuuteen. Vastaaviin asioihin on Lincolnin ja Guban (1985, 218–219) mukaan kiinnitettävä huomiota, sillä heidän mukaansa tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella uskottavuuden (credibility), siirrettävyyden (transferability), luotettavuuden (dependability) ja vahvistettavuuden (confirmability) kautta.

Tutkimuksen luotettavuutta lisää muun muassa selkeä ja yksityiskohtainen raportointi tutkimuksesta (Aaltio & Puusa 2020; TENK 2020). Tässä tutkimuksessa on läpi toteutuksen pyritty raportoimaan kaikki sen vaiheet niin kuin ne on suoritettu. Esimerkiksi tutkimuskysymykset muotoutuivat pitkin tutkimuksen tekoa ja niiden muokkautuminen on hyvää tapaa kunnioittaen raportoitu luvussa viisi. Läpi tutkimuksen on muiden tutkijoiden työt ja saavutukset huomioitu ja niitä kunnioitetaan viittaamalla heidän julkaisuihinsa asianmukaisesti (ks. TENK 2012). Luotettavuuden vuoksi on välttämätöntä tarkastella aineistoa teorian kautta, sillä muuten on vaarana, että tulokset perustuisivat yksittäisiin arki-tietoon pohjautuviin havaintoihin (Aaltio & Puusa 2020). Pohdinnassa onkin tuotu teoriasta olennaisia havaintoja taustatueksi.

Tutkimuksen siirrettävyyttä ja vahvistettavuutta lisää sähköisen kyselylomakkeen käyttö, sillä sama tutkimus on mahdollista toteuttaa uudestaan samankaltaisena. Sen avulla voidaan myös mahdollisesti säästää niin tutkittavien kuin tutkijan aikaa. Lincolnin ja Guban (1985, 301–302) mukaan tutkimuksen uskottavuutta voidaan parantaa käyttämällä aineiston keruuseen riittävästi aikaa. Tässä tutkimuksessa itse aineiston keruu oli hyvin nopea, mutta kyselylomakkeen valmisteluun ja muokkaukseen ennen pilotointia käytettiin runsaasti aikaa, jotka puolestaan lisäävät sen luotettavuutta.

Sähköinen kyselylomake saattaa aiheuttaa, että aineisto on jollain tavoin valikoitunutta. Siihen vastaavat todennäköisesti esimerkiksi nuoremmat henkilöt.

(Valli & Perkkilä 2018.) Tällaisilla seikoilla saattaa olla vaikutusta tutkimuksen lopputuloksiin. Tässä tutkimuksessa tutkittavien ilmoittama työkokemus vuosina oli melko vähäistä, joka saattaa viitata myös nuoreen ikään. Toisaalta kasvatustieteen kandidaatteja, jotka ovat valmistuneet varhaiskasvatuksen opettajiksi (tai aiemmin lastentarhanopettajiksi) on koulutettu yliopistoissa vasta parinkymmenen vuoden ajan. Havainnot eivät voi koskaan olla vapaita esitiedosta (Aaltio & Puusa 2020) ja tässä tutkimuksessa esimerkiksi sähköinen lomake piti etäisen roolin tutkittaviin. Tutkijan tulkintaan ei siis vaikuta persoonat, vaan ainoastaan tutkittavien tuottamat tekstit. Lisäksi on syytä pohtia, valikoituuko tutkimuksen vastaajiksi sähköisen lomakkeen myötä tietynlaisia vastaajia. Kaikki vastaajista kokivat esimerkiksi työhyvinvoinnin merkittäväksi eli on mahdollista, että vastaajiksi valikoitui lähinnä aiheen tärkeäksi kokevia vastaajia.

Tutkimusprosessin alussa tutkijalla on aiheesta aina jonkinlainen esiymmärrys, joka voi perustua omiin kokemuksiin tai tietoon. Esiymmärrys suuntaa tutkijan ajatuksia ja samalla ohjaa häntä tiedon hankinnassa. (Aaltio & Puusa 2020.) Tässä tutkimuksessa tutkijan opinnot ja työkokemukset varhaiskasvatuksesta lisäsivät esiymmärrystä aiheesta. Aaltion ja Puusan (2020) mukaan tästä on etua silloin, kun esimerkiksi konteksti ja ammattikieli ovat tutkijalle tuttuja. Silloin muun muassa haastattelukysymysten tuottaminen ja tutkimuksessa ilmenneiden ilmiöiden tulkinta helpottuu. Lisäksi teorian yhdistämisessä aineistoon oli jonkin verran käytettävä omaa esiymmärrystä, sillä se ei sisältänyt aina tarkkoja alakohtaisia erotteluja. Tässä luonnollisesti vaikutti tulkitsijan omat kokemukset ja ennakkokäsitykset aiheesta. Työhyvinvoinnin portaisiin vastauksia luokitellessa esimerkiksi SAK-aika luokiteltiin terveyteen, sillä laadukkaalla suunnittelulla, arvioinnilla ja kehittämisellä pystytään vaikuttamaan myös terveyttä kuormittaviin tekijöihin.

Tutkimuksen rajoituksina voidaan pitää muun muassa sen yleistettävyyttä. Vaikka tässä tutkimuksessa oli laadulliseksi tutkimukseksi paljon vastaajia, on sen vastaajamäärä kuitenkin yleistettävyyden kannalta vielä pieni. Lisäksi tutki-

muskysymyksiä oli useampia ja näkökulma näin ollen suhteellisen laaja. Tutkittavien vastaukset olivat lyhyitä, eikä niistä voitu muodostaa laajempaa kuvaa yksittäisten vastaajien ajatuksista.

Tässä tutkimuksessa käytössä oli vain yksi aineistonkeruumenetelmä. Tuloksia on syytä pitää lähinnä suuntaa-antavina, mutta siitä huolimatta tuloksista on havaittavissa tiettyjä siinä toistuvia asioita. Laadullisessa tutkimuksessa ihmisten kokemusten kerääminen on osittain haasteellista. Ne ovat saatavilla haavoittavalla, kuuntelemalla tai kyselemällä ihmisiltä, siksi on mietittävä tarkkaan, miten saatua tietoa esitetään ja käytetään. (ks. Atkins & Wallace 2016.) Aineistonkeruumenetelmän valintaa ohjasi osittain arat aiheet ja tutkittavien mahdollinen rajaus. Aineiston rajauksen eettisyyttä tiettyyn taustajoukkoon on syytä pohtia, sillä esimerkiksi organisaatiotutkimuksessa tärkeä tutkimuseettinen periaate on, ettei se palvele vain pientä osaa tai loukkaa jotain ryhmää organisaatiossa (Aaltio & Puusa 2020).

Tutkimuksessa kerättiin kokemuksia ainoastaan yhdeltä päiväkodin työntekijäryhmältä, joilla on tietty koulutus. Tutkittaessa kaikkia kentällä työskenteleviä varhaiskasvatuksen opettajia koulutustaustasta riippumatta, voisivat vastauksetkin muuttua. Lisäksi riittävän yleiskuvan saamiseksi koko varhaiskasvatuksen työntekijöistä esimerkiksi päiväkodeissa, olisi tutkittava myös varhaiskasvatuksen lastenhoitajia, joiden työnkuva eroaa opettajien omasta.

Työhyvinvointia varhaiskasvatuksessa olisi tärkeää tutkia lisää, sillä opettajat kentällä kokevat sen kuitenkin merkittäväksi osaksi työtään. Heidän näkemystensä mukaan siihen tulee panostaa, niin työntekijän kuin lasten hyvinvoinnin takia. Työhyvinvoinnin tilaa ja sen toteutumista työpaikoilla varhaiskasvatuksessa voitaisiin tutkia esimerkiksi alueellisesti, eroavaisitko vastaukset eri puolilla Suomea. Samalla voisi olla mielenkiintoista kiinnittää huomiota siihen, miten lyhyet ja pitkät sijaisuudet vaikuttavat työntekoon työhyvinvoinnin näkökulmasta. Myös kunnallisten ja yksityisten päiväkotien tilanne voisi olla hyvä kartoittaa, lähtökohtaisestikin niissä noudatetaan jo eri työehtosopimuksia, mikä voisi vaikuttaa asiaan tai sitten ei. Niin kunnallinen kuin yksityinen varhaiskasvatus voisivat kilpailla panostamalla työntekijöiden työhyvinvointiin.

Palkan lisäksi työhyvinvoinnilla on suuri merkitys työssä viihtymiseen, sitoutumiseen ja työssä jaksamiseen. Tällöin tekojen tulisi kuitenkin olla hyvin konkreettisia ja näkyviä. Tutkimuksen tuloksissa nousi esiin muun muassa SAK-ajan ja esimiestyön merkitys. Juuri näiden vaikutusta työhyvinvointiin olisi varmasti hyödyllistä tutkia lisää ja tätä kautta saada niiden tarpeen tunnistamiselle ja kehittämislle tutkimusperusteista vahvistusta. Myös opettajien saamaa ohjausta työhyvinvoinnista olisi olennaista tutkia. Sen resursointi ennaltaehkäiseväksi työhyvinvointia parantavaksi keinoksi voisi vähentää työterveyskäyn- tejä ja sairauspoissaoloja. Tämä puolestaan aiempien tutkimusten tulosten perusteella vähentäisi niistä aiheutuvia kuluja.

Tämän tutkimuksen tulokset yhdessä muiden tutkimusten rinnalla, vakuuttavat tarpeesta panostaa nykyistä enemmän varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin. Vaikka sen eteen tehdään jo työhyvinvointia edistäviä asioita, olisi siihen opettajien kokemusten mukaan panostettava vielä lisää. Tärkeää olisi kuitenkin saada jo alalla olevat pysymään työssään samoin kuin sinne koulut- tautuvat jäämään alalle. Monen muun tekijän lisäksi työhyvinvoinnin edistämi- sellä ja siihen jatkuvalla panostamisella on alalle sitoutumisessa suuri merkitys. Oman jaksamisensa lisäksi varhaiskasvatuksen opettajat nostivat esiin myös las- ten hyvinvoinnin, joka on laadukkaan varhaiskasvatuksen yksi tehtävistä. Voi- taisiinko varhaiskasvatuksen opettajiin ja heidän työhyvinvointinsa edistämistä pitää siis myös lapsiin panostamisena.

LÄHTEET

- Aaltio, I. & Puusa, A. 2020. Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa P. Juuti & A. Puusa. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. E-kirja. <https://www.elibrary.com/book/9789523456167>. Luettu 22.8.2020.
- Aho, I. 2011. Mikä tekee opettajasta selviytyjän? Tampere. Juvenes print. Väitös kirja. Verkkojulkaisu. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66711/978-951-44-7893-2.pdf?sequence=1>. Luettu 1.3.2021.
- Atkins, L. Wallace, S. 2016. Qualitative Research in Education. E-kirja. <https://dx.doi.org/10.4135/9781473957602>
- Aura, O., Ahonen, G., Hussi, T. & Ilmarinen, J. 2014. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen Suomessa 2014. Helsinki. Tutkimusraportti. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134937/Strategisen_hyvinvoinnin_johtaminen_Suomessa_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 6.4.2020.
- Clarkeburn, H. & Mustajoki, A. 2007. Tutkijan arkipäivän etiikka. Tampere. Vastapaino.
- Dewe, P. 2014. Positive Psychology and Coping Towards a Better Understanding of the Relationship. Teoksessa P. Chen & C. Cooper. (toim.) Work and wellbeing. WILEY Blackwell. E-kirja. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/jyvaskyla-ebooks/reader.action?docID=1629245>. Luettu 1.5.2021.
- Gerstenblatt, P., Faulkner, M., Lee, A., Doan, L T. & Travis, D. 2013. Not Babysitting: Work Stress and Well-Being for Family Child Care Providers. Early Childhood Education Journal; New York Vol. 42, Iss. 1, (Jan 2014): 67-75. Verkkojulkaisu. DOI:10.1007/s10643-012-0571-4. Luettu 8.4.2020.
- Hakanen, J. J., Peeters, M. C., & Schaufeli, W. B. 2018. Different types of employee well-being across time and their relationships with job crafting. Journal of occupational health psychology, 23(2), 289-301. <https://www.wilmar-schaufeli.nl/publications/Schaufeli/493.pdf>. Luettu 1.5.2021.
- Hall-Kenyon, K.M., Bullough, R.V., MacKay, K.L., & Marshall, E.E. 2013. Pre-

school teacher wellbeing: A review of the literature. *Early Childhood Education Journal*, 42(3), 153.

- Hosie, P. & ElRakhawy, N. 2014. The Happy Worker Revisiting the "Happy-Productive Worker" Thesis. Teoksessa P. Chen & C. Cooper. (toim.) *Work and wellbeing*. WILEY Blackwell. E-kirja. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/jyvaskyla-ebooks/reader.action?docID=1629245>. Luettu 1.5.2021.
- Huhtinen, A-M. & Tuominen, J. 2020. Fenomenologia Ihmisten kokemukset tutkimuksen kohteena. Teoksessa P. Juuti & A. Puusa. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus. E-kirja. <https://www.elibslibrary.com/book/9789523456167>. Luettu 22.8.2020.
- Jones, C. Johnstone, M. Hadley, F. & Waniganayake, M. 2020. Early childhood educators' workplace well-being: It's everyone's right! *Australasian Journal of Early Childhood* 2020, Vol. 45(4) 322–335. DOI: 10.1177/1836939120966086. Luettu 13.3.2021.
- Kantonen, E., Onnismaa, E-L., Reunamo, J. & Tahkokallio, L. 2020. Sitoutuneet, epävarmat ja poistujat – varhaiskasvatuksen opettajaksi opiskelevien sitoutuneisuus työelämään opintojen loppuvaiheessa. *Varhaiskasvatuksen Tiedelehti. Journal of Early Childhood Education Research*. Volume 9, Issue 2 2020, 264–289. Verkkojulkaisu. <https://jecer.org/fi/wp-content/uploads/2020/05/Kantonen-Onnismaa-Reunamo-Tahkokallio-issue9-2.pdf> Luettu 12.4.2021.
- King, E. K., Johnson, A. V., Cassidy, D. J. Wang, Y. C., Lower, J. K. & Kintner-Duffy, V. L. 2015. Preschool Teachers' Financial Well-Being and Work Time Supports: As sociations with Children's Emotional Expressions and Behaviors in Classrooms. *Early Childhood Education Journal*; New York Vol. 44, Iss. 6, (Nov 2016): 545- 553. Verkkojulkaisu. DOI:10.1007/s10643-015-0744-z. Luettu 8.4.2020.
- Lerkkanen, M-K., Pakarinen, E., Messala, M., Penttinen, V., Aulén, A-M. & Jögi, A-L. 2020. Opettajien työhyvinvointi ja sen yhteys pedagogisen työn laatuun. Jyväskylä. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja.

- Verkkójulkaisu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8324-6> Luettu 10.5.2020
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. 1985. Naturalistic inquiry. Newbury Park: Sage.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. E-kirja. [https://verkkokirja.hylly-almatalent-fi.ezproxy.jyu.fi/teos/GAHBJXCTEB#avaa%20asiahakemisto/kohta:SIS\(\(c4\)LLYS\(\(20\)/piste:b20](https://verkkokirja.hylly-almatalent-fi.ezproxy.jyu.fi/teos/GAHBJXCTEB#avaa%20asiahakemisto/kohta:SIS((c4)LLYS((20)/piste:b20). Luettu 11.3.2020.
- McCaslin, M.L. 2001. The Landscape of Leadership Building Relationships. The Journal of Leadership Studies, 2001, Vol. 8, No.2. 21-37. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/107179190100800202?journalCode=jloa>. Luettu 17.4.2021.
- Nislin, M. 2016. Hermoja raastavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa? Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 53. 218–222.
- OAJ 2020. <https://www.oaj.fi/arjessa/tyohyvinvointi/>. Luettu 14.4.2020
- Opetushallitus 2018. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf . Luettu 19.4.2020
- Pyöriä, P. 2012. Johdanto: Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Teoksessa P. Pyöriä. (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki. Gaudeamus. 7–22.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Porvoo. Edita.
- Robertson, I. & Cooper, C. 2011. Well-Being Productivity and Happiness at Work. Palgrave Macmillan. DOI 10.1057/9780230306738. Luettu 10.4.2020.
- Robertson, J. & Barling, J. 2014. Lead well, Be Well Leadership Behaviors Influence Employee Wellbeing. Teoksessa P. Chen & C. Cooper. (toim.) Work and wellbeing. WILEY Blackwell. E-kirja. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/jyvaskyla-ebooks/reader.action?docID=1629245>. Luettu 1.5.2021.
- Sauter, S.L. & Hurrell J.J.Jr. 2017. Occupational Health Contributions to the Development and promise of Occupational Health Psychology. Journal of Occupational Health Psychology 2017, Vol. 22, No. 3, 251-258. <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000088>. Luettu 10.4.2021.

- Seitamaa-Hakkarainen, P. 2014. Kvalitatiivinen sisällönanalyysi. <https://metodix.fi/2014/05/19/seitamaa-hakkarainen-kvalitatiivinen-sisallon-analyysi/>. Luettu 2.5.2021.
- Suutarinen, M. 2010. Työhyvinvoinnin organisointi. Teoksessa M. Suutarinen & P-L. Vesterinen. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu. Otava.
- TENK (Tutkimuseettinen neuvottelukunta). 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Verkkojulkaisu. <https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/HTK-ohje-2012>. Luettu 29.11.2020
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki. Tammi. E-kirja. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789520400118>. Luettu 25.5.2020.
- Työterveyslaitos 2021. Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu 6.2.2021.
- Ukkonen-Mikkola, T. & Fonsén, E. 2018. Researching Finnish early childhood teachers' pedagogical work using Layder's research map. Australasian Journal of Early Childhood. Vol 43. Iss, 4 (Dec 2018): 48-56. <http://dx.doi.org/10.23965/AJEC.43.4.06>
- Valli, R. & Perkkilä, P. 2018. Sähköinen kyselylomake ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Teoksessa R. Valli. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä. PS-kustannus. E-kirja. <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-451-516-0>. Luettu 22.8.2020.
- Varhaiskasvatuslaki 540/2018. Verkkojulkaisu. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>. Luettu 15.10.2020.
- Venninen, T., Leinonen, J. & Ojala, M. 2010. "Parasta on, kun yhteinen kokemus siirtyy jaetuksi iloksi" Lapsen osallisuus pääkaupunkiseudun päiväkodeissa. http://www.socca.fi/files/627/Yhteinen_kokeminen_jaetuksi_iloksi_lapsen_osallisuus_paakaupunkiseudun_paivakodeissa_2010.pdf. Luettu 14.4.2020.

Yin, R. K. 2016. Qualitative research from start to finish. New York. Guilford Press. E-kirja. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/jyvaskyla-ebooks/detail.action?docID=2008479>. Luettu 7.5.2020.

LIITTEET

Liite 1. Kysely

Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointi

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn!

Tämä kysely on osa varhaiskasvatustieteen pro gradu -tutkielmaani, jonka tarkoituksena on kerätä yhteen hyviä työhyvinvointia edistäviä käytänteitä varhaiskasvatuksen opettajan työssä sekä selvittää, miten varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia voitaisiin vielä tukea. Tutkimusaineisto kerätään avoimella kyselylomakkeella ja se analysoidaan laadullisin menetelmin. Valmis työ julkaistaan Jyväskylän yliopiston julkaisuarkistossa (<https://jyx.jyu.fi/>).

Tutkimusaineisto tulee ainoastaan omaan käyttöön ja sitä käsitellään luottamuksellisesti. Tutkimuksen valmistuttua aineisto hävitetään. Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja voit keskeyttää sen koska tahansa. Vastaamalla kyselyyn hyväksyt kerättyjen tietojen käytön tutkimustarkoituksessa.

Linkki tietosuojailmoitukseen:

<https://drive.google.com/file/d/1tSKy1m1Vasnz-yYvuHaPHa70AIGRp1VI/view?usp=sharing>

Kysely on auki syyskuun mutta se voidaan tarvittaessa sulkea aiemmin, mikäli vastauksia kertyy tarpeeksi ennen sitä.

Kiitos osallistumisestasi!

Terveisin

Miia Jukarainen



1. Työskentelen *

Varhaiskasvatuksen opettajana

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajana

Muu, mikä?

2. Koulutustausta *

Yliopisto, KK tai KM

AMK, sosionomi

Lastentarhanopettajaopisto

Ammatillinen koulutus (mm. lähihoitaja, lastenohjaaja)

Muu, mikä?

3. Työkokemus vuosina *

4. Mitkä ovat tärkeimmät työhyvinvointiasi edistävät asiat? (mainitse vähintään kolme) *

5. Millaisia mielestäsi hyviä työhyvinvointia edistäviä käytänteitä olet työurasi aikana kokenut ja nähnyt? *

6. Miten työhyvinvointiasi voitaisiin työnantajan toimesta tukea? *

7. Miten itse edistät omaa työhyvinvointiasi vapaa-ajalla ja työssä? Kerro: *

8. Oletko saanut ohjausta työhyvinvoinnista: *

opinnoissa, millaista?

työterveyshuollossa, millaista?

muussa lisäkoulutuksessa, millaista?

kehityskeskustelussa, millaista?

jossain muualla, missä ja millaista?

en ole saanut ohjausta työhyvinvoinnista

9. Koetko työhyvinvoinnin olevan työssäsi merkityksellistä? *

Kyllä → 10. Miksi työhyvinvointi on työssäsi merkityksellistä?

En

11. Koetko työhyvinvointiin panostettavan tarpeeksi työpaikallasi? *

Kyllä

En → 12. Miksi et?