

**Varhaiskasvatuksen työntekijöiden diskursseja työhyvinvoin-  
nista koronapandemian aikana**

Katri Laitinen

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma  
Kevätlukukausi 2021  
Kasvatustieteiden laitos  
Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

**Laitinen, Katri. 2021. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden diskursseja työhyvinvoinnista koronapandemian aikana. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 63 sivua.**

Pro gradu -tutkielmassa selvitettiin, millaisia diskursseja varhaiskasvatuksen työntekijät rakentavat työhyvinvoinnistaan koronapandemian aikana. Varhaiskasvattajien työhyvinvointia on tutkittu diskurssianalyttisesti toistaiseksi vähän Suomessa ja kansainvälisesti. Tavoitteena oli tuottaa uutta ja ajankohtaista tietoa sekä lisätä ymmärrystä työhyvinvoinnista tuomalla varhaiskasvattajien oma ääni kuuluviin.

Tutkimuksen aineisto koostui kahdeksan koronapandemian aikana päiväkodissa työskentelevän varhaiskasvattajan teemahaastattelusta. Laadullinen haastatteluaineisto analysoitiin diskurssianalyysillä, joka nojautuu sosiaaliseen konstruktionismiin. Tutkimuksen aineistosta tunnistettiin neljä diskurssia: sopeutumis-, muutos-, yhteisöllisyys- ja lapsidiskurssi. Diskursseissa muodostui viisi puhujapositionia: hyväksyjä, tasapainoilija, ohjeita noudattava, yhteisöllisyyttä kaipaava ja huolehtija.

Tulokset osoittivat, että koronapandemian merkitys näyttäytyi eri tavalla eri diskursseista tarkasteltuna. Sopeutumisdiskurssi kuvasti sopeutumista koronatilanteeseen, mutta samalla oli tulkittavissa pelkoa ja riskiä. Näiden ei koettu merkittävästi heikentävän työhyvinvointia, koska omalla toiminnalla pystyi vaikuttamaan turvallisuuteen. Muutosdiskursseissa koettiin kuormituksen lisääntyneen verrattuna aikaan ennen koronaa, koska toimintaan tehtävät muutokset aiheuttivat lisätyötä ja ohjeita oli noudatettava tarkasti. Yhteisöllisyysdiskurssissa koko talon yhteisöllisyyden koettiin heikentyneen, mutta oman tiimin vahvistuneen. Vaikka tilanne koettiin harmilliseksi, ei sen koettu heikentävän työhyvinvointia. Lapsidiskurssissa tilannetta lähestyttiin lapsen parhaalla, jolla omaa toimintaa perusteltiin. Lisäksi omaa työhyvinvointia lähestyttiin lasten turvallisuuden ja hyvinvoinnin kautta. Tuloksia tarkastellessa on huomioitava, että haastattelut kerättiin tammi-helmikuussa 2021, jolloin tartunnat olivat suhteellisen alhaisia.

Asiasanat: Työhyvinvointi, varhaiskasvatus, koronapandemia, diskurssianalyysi

# SISÄLTÖ

## TIIVISTELMÄ

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b> .....	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>TYÖHYVINVOINTI</b> .....	<b>7</b>
	2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä .....	7
	2.2 Yksilön psyykkinen ja sosiaalinen työhyvinvointi .....	9
<b>3</b>	<b>TYÖHYVINVOINTI VARHAISKASVATUKSESSA</b> .....	<b>12</b>
	3.1 Työhyvinvointi ennen koronapandemiaa .....	12
	3.2 Työhyvinvointi koronapandemian aikana .....	14
	3.3 Laadullinen tutkimus työhyvinvoinnista .....	17
<b>4</b>	<b>TUTKIMUSKYSYMYKSET</b> .....	<b>20</b>
<b>5</b>	<b>TUTKIMUKSEN TOTEUTUS</b> .....	<b>21</b>
	5.1 Tutkimuskonteksti .....	21
	5.2 Tutkimukseen osallistujat .....	22
	5.3 Tutkimusaineiston keruu .....	23
	5.4 Aineiston analyysi .....	24
	5.5 Eettiset ratkaisut .....	27
<b>6</b>	<b>TULOKSET</b> .....	<b>29</b>
	6.1 Sopeutumiskurssi .....	31
	6.2 Muutoskurssi .....	35
	6.2.1 Järjestelypuhe .....	36
	6.2.2 Ohjeistuspuhe .....	38
	6.3 Yhteisöllisyyskurssi .....	40
	6.4 Lapsidiskurssi .....	43
	6.5 Yhteenvedo diskursseista .....	44

<b>7</b>	<b>POHDINTA .....</b>	<b>46</b>
	7.1 Diskurssien tarkastelu .....	46
	7.2 Työhyvinvointi ja koronapandemia tulosten valossa .....	47
	7.3 Tutkimuksen arviointi .....	50
	7.4 Jatkotutkimusehdotukset .....	52
	<b>LÄHTEET.....</b>	<b>54</b>
	<b>LIITTEET .....</b>	<b>61</b>
	Liite 1. Tiedote tutkimuksesta.....	61
	Liite 2. Teemahaastattelurunko .....	63

# 1 JOHDANTO

Vuodet 2020–2021 ovat olleet maailmanlaajuisen pandemian takia erikoisia. Ihmisiltä on vaadittu sopeutumiskykyä ja ohjeiden noudattamista koronaviruksen leviämisen ehkäisemiseksi. Joulukuussa 2019 aiemmin tuntematon koronavirus nimeltään SARS-CoV-2 aiheutti keuhkokuumeetapauksia ja tauti nimeltä COVID-19 lähti leviämään (World Health Organization 2020a). Koronavirusepidemia julistettiin pandemiaksi 11.3.2020 (WHO 2020b) eli maailmanlaajuisesti levinneeksi epidemiaksi. Suomeen koronavirus iski alkuvuodesta 2020. Suomen hallitus yhdessä tasavallan presidentin kanssa totesi maaliskuun puolessa välissä Suomeen poikkeusolot (Valtioneuvosto 2020a). Poikkeusolot näkyivät varhaiskasvatusalalla lasten lukumäärän vähenemisenä päivähoidosta. Tämä johtui siitä, että järjestämisvastuusta luovuttiin (Valtioneuvosto 2020b) eli mahdollisuuksien mukaan perheiden tulisi pitää lapset kotona poikkeusolojen aikana. Poikkeusolojen jälkeen lapset palasivat päiväkotiin syksyllä 2020.

Koronapandemia on muuttanut ihmisten arkea. On rajoitettu yleisö- ja yksityistilaisuuksia sekä ravintolatoimintaa, suljettu julkisia tiloja ja suositeltu etätöitä sekä kasvomaskien käyttämistä (Valtioneuvosto 2021). Koronapandemia on aiheuttanut myös stressiä ja ahdistusta. Koronan aiheuttamat stressi- ja ahdistusoireet liittyvät jatkuvaan oman terveydentilan tarkastamiseen sekä pelkoon koronaan sairastumisesta, taloudellisista seurauksista ja ulkomaalaisten mukana tuomasta tartunnasta (Taylor ym. 2020, 5–6). Koronapandemia on muuttanut myös työntekoa. On etätoita, työn tekemistä työpaikalla muuttuneissa olosuhteissa, työttömyyttä ja lomautuksia (Työterveyslaitos 2020). Lomautettuna tai työttömänä ovat muun muassa palvelualoilla työskentelevät kuten kokit ja tarjoilijat sekä viihdealalla työskentelevät kuten muusikot ja näyttelijät. Puolestaan sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaiset ovat ylityöllistettyjä ja etätöitä tekevät ovat olleet etätoissa yli vuoden.

Koronapandemialla on ollut erilaisia vaikutuksia eri alojen työntekijöiden työhyvinvointiin. Etätöiden ei ole todettu heikentävän työhyvinvointia vaan lisäävän työn imua ja vähentävän kroonista väsymystä (Työterveyslaitos 2020). Puolestaan Tehyn jäsenkyselyssä 88 % harkitsi alan vaihtoa, 68 % koki koronan heikentäneen työhyvinvointiaan ja 42 % pelkäsi oman sekä läheistensä terveyden puolesta (Aula Research 2020). Varhaiskasvatusalalla

koronapandemia on herättänyt pelkoa, epävarmuutta, huolta ja turvattomuutta varhaiskasvatuksen työntekijöiden keskuudessa (Ahonen & Pesonen 2020; Dayal & Tiko 2020; Opetusalan Ammattijärjestö 2020; Rainio, Nurhonen, Kurenlahti & Stalder 2020).

Ennen koronapandemiaa tehdyt tutkimukset varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnista osoittavat työn olevan henkisesti ja fyysisesti kuormittavaa. Varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat työssään kuormitusta (Nislin 2016a; Paananen & Tammi 2017) ja miettivät alan vaihtoa (Eskelinen ja Hjelt 2017; Kalland, Heilala, Lundkvist & Forsius 2018). Työyhteisöltä saatua tukea on pidetty varhaiskasvatuksen työntekijöiden voimavarana (Nislin 2016a; Nislin ym. 2015). Mitä tapahtuu varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnille, kun työnteko muuttuu, työyhteisö supistuu omaan tiimiin ylimääräisten kontaktien välttämiseksi ja työssäkäyvät asetetaan eriarvoiseen asemaan turvallisuuden ja terveyden kannalta? Kyselyitä (Ahonen & Pesonen 2020; OAJ 2020), alustavia tutkimustuloksia (Rainio ym. 2020) ja raportteja (Kyllönen, Soukainen, Tahvanainen & Karlsson 2021) lukuun ottamatta koronapandemian koettuja vaikutuksia työhyvinvointiin varhaiskasvatuksen työntekijöiden näkökulmasta ei ole toistaiseksi tutkittu Suomessa. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää millaisia diskursseja varhaiskasvatuksen työntekijät rakentavat koronapandemia-aikaisesta työhyvinvoinnistaan. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa uutta ja ajankohtaista tietoa sekä lisätä kiinnostusta diskurssianalyttiseen ja kasvatustieteelliseen tutkimukseen koskien varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointia.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

### 2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvoinnin määritelmä on laaja ja pitää sisällään monia eri käsitteitä. Mäkikankaan ja Hakasen (2017, luku 4) mukaan arkikielessä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työssä viihtymistä tai työssä jaksamista. Työhyvinvointia ei ole oleellista lähestyä ainoastaan pahoinvoinnin, kuten stressin ja uupumuksen kautta, vaan nykyään työhyvinvoinnissa kiinnitetään huomiota myös positiivisuuteen. Laine (2013, 38) käsittelee työhyvinvointia hyvinvoinnin ja pahoinvoinnin kautta kolmesta näkökulmasta: jaksaminen (stressi, työuupumus), tyytyväisyys ja flow (työn imu, työviihtyvyys) sekä terveys- ja toimintakyky. Mäkikangas, Feldt ja Kinnunen (2015, luku 2.3) lähestyvät työhyvinvointia positiivisen psykologian näkökulmasta ottaen huomioon työtyytyväisyyden, työsitoutuneisuuden, työn imun sekä työympäristön voimavara- ja vaatimustekijät. Myös Hakanen (2004) lähestyy tutkimuksessaan työhyvinvointia pahoinvoinnin ja työhyvinvointia uhkaavien tekijöiden lisäksi positiivisen psykologian kautta.

Työhyvinvoinnin voi jakaa kolmeen eri osa-alueeseen fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen (Virolainen 2012, 11). Koska ihmiset ovat erilaisia, koetaan vastoinkäymiset myös eri tavoin. Joillekin pienikin muutos työ- tai vapaa-ajalla saattaa horjuttaa psyykkistä hyvinvointia, kun puolestaan toiset kestävät isompiakin takaiskuja. Psyykkistä työhyvinvointia horjuttavat epävarmuus, jatkuvat työelämän muutokset ja työn suorittamisen liian suuret vaatimukset (Hakanen 2004, 251). Se, miten hyvin yksilö jaksaa psyykkisen työhyvinvoinnin horjuttavia tekijöitä, on kiinni yksilön omista voimavaroista. Psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttavat myös tunteet. On tärkeää, että omat mielipiteet ja tunteet saa ilmaista vapaasti työyhteisössä, koska tunteiden peittäminen saattaa aiheuttaa ahdistuneisuutta (Virolainen 2012, 19) sekä ongelmia työyhteisössä luoden kitkaa työntekijöiden välille. Työelämässä koettuja myönteisiä tunnetiloja ovat työn imu ja työtyytyväisyys, kun puolestaan kielteiset tunnetilat ovat työuupumus, työholismi ja työssä tylsistyminen (Mäkikangas & Hakanen 2017, luku 4).

Sosiaaliseen työhyvinvointiin kuuluu työyhteisön jäsenien välinen vuorovaikutus (Virolainen 2012, 24). Työyhteisössä vallitsevat ongelmat ja epäoikeudenmukainen kohtelu

heikentävät sosiaalista työhyvinvointia, kun puolestaan avoin ja luotettava työilmapiiri sekä ansiokas johtaminen vahvistavat sosiaalista työhyvinvointia. Fyysisessä työhyvinvoinnissa on kyse muun muassa ergonomisista ratkaisuksista, fyysisestä kuormituksesta, siisteydestä ja melusta (Virolainen 2012, 17). Työturvallisuuslain (2002/738, 8§) mukaan työnantajan velvollisuuksiin kuuluu työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä huolehtiminen. Eli työnantajan on huolehdittava, että työntekijä voi hyvin niin fyysisesti, psyykkisesti kuin sosiaalisestikin.

Työhyvinvoinnissa on huomioitava sekä yksilön että organisaation näkökulmat (Kinnunen, Feldt & Mauno 2015). Virolaisen (2012, 12) mukaan yksilön on huolehdittava omista elintavoistaan sekä noudatettava työpaikan sääntöjä. Kuitenkin työhyvinvointi on paljon laajempi kokonaisuus, jossa organisaatiolla on tärkeä tehtävä. Organisaatiossa on ymmärrettävä, huomioitava ja arvostettava erilaisia persoonallisuuksia (Feldt, Mäkikangas ja Kokko 2015, luku 3.1). Työhyvinvoinnin kokeminen voi olla hyvinkin yksilöllistä eikä organisaatiossa voida näin ollen verrata yksilöiden kokemaa työhyvinvointia keskenään. Organisaatioiden tärkeänä tehtävänä on pitää hyvää huolta työntekijöidensä työhyvinvoinnista, koska sillä on merkitystä organisaation menestymiseen. Työntekijöiden työhyvinvointia voidaan vahvistaa selkeillä ja yhteisillä tavoitteilla, hyvällä työilmapiirillä sekä johtamisella ja vaikutusmahdollisuuksilla (Simola & Kinnunen 2015, luku 4.1). Työntekijöiden työhyvinvoinnin heikentyminen vaikuttaa organisaation tuottavuuteen ja menestymiseen poissaolojen, työyhteisöongelmien ja vaihtuvuuden kautta (Laine 2013). Organisaation tehtävänä on näin ollen tarjota työntekijöille turvalliset työolot ja hyvä työilmapiiri (Virolainen 2012, 12).

Työhyvinvointia tulisi tarkastella myös yhteiskunnallisesta näkökulmasta. Lakien asettamisella ja yrityksen toiminnan tukemisella tuetaan työkyvyn ylläpitämistä, jatkuvaa oppimista, terveyttä ja työssä jaksamista (Virolainen 2012, 12), jotta työurat jatkuisivat mahdollisimman pitkälle ja kansantalous olisi kantokykyinen (Laine 2013, 72). Toisin sanoen työhyvinvoinnin ylläpitäminen ei lähde ainoastaan yksilöstä vaan myös organisaatio ja yhteiskunta tukevat yksilön työhyvinvointia toiminnallaan.



## 2.2 Yksilön psyykkinen ja sosiaalinen työhyvinvointi

Kun ajatellaan työhyvinvointia yksilöllisesti, käsitellään työhyvinvointia koettuna subjektiivisena kokemuksena (Virolainen 2012, 13). Laine (2013, 42) ottaa huomioon myös dynaamisuuden eli jatkuvat muutokset ja kontekstuaalisuuden. Rantasen, Wallin ja Eskolan (2017, 241) tutkimus tukee Laineen käsitystä yksilön työhyvinvoinnista subjektiivisena, dynaamisena ja kontekstuaalisena kokonaisuutena. Laine (2013, 71) tiivistää työhyvinvoinnin tarkoittavan subjektiivisesti koettua hyvinvoinnintilaa, johon vaikuttavat työkyky, terveys, työympäristö, johtaminen, työpaikan sosiaaliset suhteet ja työnantajapolitiikka. Rantasen ym. (2017, 241) tutkimuksessa työhyvinvoinnin kokemukseen vaikutti työpaikan sosiaalisten suhteiden ja johtamisen lisäksi myös työn mielekkyys.

Yksilön työhyvinvointiin vaikuttavat sekä yksilön omat voimavarat että työn vaatimukset. Kun työn vaatimukset ylittävät yksilön omat voimavarat, joutuu yksilö jatkuvasti ponnistelemaan joko fyysisesti tai henkisesti selvitäkseen työpäivästä (Kinnunen 2017, luku 5; Schaufeli & Bakker 2004, 296). Tämän takia on tärkeää, että omat voimavarat ja työn vaatimukset ovat tasapainossa. Henkistä ponnistelua työpäivän aikana voivat lisätä jatkuvat muutokset, työelämän epävarmuus (Rantanen ym. 2017, 242), stressi, työyhteisön huono ilmapiiri ja kiire (Virolainen 2012, 18). Riittävä palautuminen työpäivän jälkeen auttaa vähentämään työssä koettua kuormitusta. Jos työntekijä ei palaudu riittävästi, kuormitus kasaantuu entisestään, kun työntekijä joutuu ponnistelemaan selvitäkseen työpäivästä (Kinnunen 2017, luku 5). On myös huomioitava, että vapaa-aika vaikuttaa työssä jaksamiseen. Jos sekä työssä että vapaa-ajalla tapahtuu kuormittavia muutoksia, on vaikeampi palautua (Rantanen ym. 2017, 243).

Pitkään jatkunut fyysinen tai psyykkinen ponnistelu voi johtaa terveysongelmiin, kuten masennukseen, ahdistukseen tai burnoutiin (Schaufeli & Bakker 2004, 296). Pitkään jatkuneet terveysongelmat puolestaan voivat johtaa työuupumukseen (Virolainen 2012, 35), mikä tarkoittaa sitä, että työntekijän voimavarat ovat loppuun kulutetut (Hakanen 2004, 219). Kyseessä on kierre, mikä päättyy työkyvyttömyyteen (Riihonen & Tuukkanen 2013, 75). Jokaisen yksilön työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden – yksilön, organisaation ja yhteiskunnan – on kannettava vastuunsa, jotta välttyttäisiin terveysongelmilta, ylimääräisiltä kustannuksilta ja työurien päättymisiltä. Työn vaatimuksia tulisi kohtuullistaa ja lisätä vaikutusmahdollisuuksia, jotta työuupumukselta voitaisiin välttyä (Virolainen 2012, 37).

Tärkeää olisi myös lisätä osallistumis-, vaikuttamis-, ja kehittymismahdollisuuksia, jotta yksilö kokisi työnsä mielekkäänä (Rantanen ym. 2017, 241).

Voimavarojen avulla vähennetään yksilön kokemia työn vaatimuksia ja mahdollistetaan henkilökohtaista oppimista ja kasvua sekä työssä kehittymistä (Schaufeli & Bakker 2004, 296; Seppälä & Hakanen 2017, luku 6). Hakasen (2004, 219) mukaan työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi on tärkeää, että ihmisellä on kykyä suojautua sekä välttää voimavarojen menetystä ja hankkia uusia voimavaroja. Rantasen ym. (2017, 241) tutkimus tukee Hakasen käsitystä voimavarojen kehittymisen ja menettämisen yhteydestä työssä jaksamiseen. Toisin sanoen jaksukseen työssään on työn vaatimuksien ja työn voimavarojen oltava tasapainossa.

Työn voimavarat voidaan jakaa yksilölähtöisiin ja työlähtöisiin. Myönteinen suhtautuminen työntekoon ja itseensä sekä kokemus ammatillisesta pätevyydestä ovat yksilölähtöisiä voimavaroja (Seppälä & Hakanen 2017, luku 6). Terveelliset elämäntavat ja vapaaajan mielekkyys puolestaan vahvistavat turvallisuuden ja oman elämänhallinnan tunnetta (Rantanen ym. 2017, 242). Työlähtöisiä voimavaroja ovat työtilat ja -turvallisuus, kollegoiden ja esihenkilön tuki sekä vaikutusmahdollisuudet (Seppälä & Hakanen 2017, luku 6). Rantasen ym. (2017, 241–242) tutkimuksessa voimavaroiksi mainittiin yhteisöllisyyden kokeminen, työyhteisön myönteinen suhtautuminen ja sosiaalinen tuki sekä arvostava, palautetta antava ja kannustava johtaja.

Työn aiheuttama stressi voi vaikuttaa yksilön psyykkiseen työhyvinvointiin sekä myönteisesti että kielteisesti. Kun stressi muuttuu energisoivasta ja hyvänlaatuisesta paineesta haitalliseksi, on silloin työn vaatimukset ylittäneet voimavarat (Virolainen 2012, 31). Stressiin voi reagoida fyysisesti (sykevaihtelut), tunneperäisesti (ärtymys) ja se voi myös vaikuttaa käyttäytymiseen, muistiin sekä keskittymiskykyyn (Kinnunen & Feldt 2015, luku 2.1) Työstressiä lisäävät muun muassa työn epävarmuus, kuormittava työympäristö, liian vaativat työtehtävät, kiire, kova fyysinen rasitus, vähäiset vaikutusmahdollisuudet, epäselvät odotukset, huono työilmapiiri ja epäoikeudenmukainen kohtelu (Virolainen 2012, 32–34). Työstressiä puolestaan vähentävät selkeät ohjeet, oikeudenmukainen kohtelu, vaikutusmahdollisuudet, riittävä tuki esihenkilöltä ja kunnollinen perehdytys (Ristioja & Tamminen 2010, 36).

Tässä tutkimuksessa työhyvinvointi määritellään subjektiiviseksi koetuksi kokonaisvaltaiseksi tunnetilaksi. Tutkimuksessa keskitytään yksilön psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin koronapandemian aikana. Tutkimuksen tarkoituksena ei ollut tutkia yksilöiden työhyvinvointia organisaation tai yhteiskunnan näkökulmasta vaan yksilön subjektiivisesti koettua kokemusta työhyvinvoinnista koronapandemian aikana ja siihen liittyvää puhetta. Tutkimuksessa yksilön kokemusta terveydestä ja turvallisuudesta lähestytään muuttuneiden työolojen kautta. Psyykkistä työhyvinvointia tarkastellaan työn vaatimusten ja voimavarojen kautta sekä sosiaalista työhyvinvointia työyhteisön kautta. Tutkimuksen keskiössä on työympäristön ulkopuolelta tullut uhka – koronapandemia – minkä kautta työoloja, työhyvinvointia ja työyhteisöä tarkastellaan lähemmin.

## 3 TYÖHYVINVOINTI VARHAISKASVATUKSESSA

### 3.1 Työhyvinvointi ennen koronapandemiaa

Toimintamuodot varhaiskasvatuksessa ovat perhepäivähoito, päiväkotitoiminta ja avoin varhaiskasvatustoiminta. Henkilöstö mitoitetaan lasten ikään, määrään ja varhaiskasvatuksessa päivittäin vietettyyn aikaan. (Varhaiskasvatuslaki 2018/540, 1§, 35§). Päiväkodissa työskentelee varhaiskasvatuksen opettajia, varhaiskasvatuksen lastenhoitajia, varhaiskasvatuksen erityisopettajia ja päiväkodin johtajia. Varhaiskasvatuksen tarkoituksena on toteuttaa lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista tukevaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa.

Varhaiskasvatustyö on sekä fyysisesti että psyykkisesti raskasta (Ristioja & Tamminen 2010, 5). Varhaiskasvatusalalla työntekijän psyykkistä hyvinvointia kuormittavat monet tekijät kuten esimerkiksi resurssipula ja kiire. Väestöliiton tutkimuksessa melkein puolet vastaajista kokivat resurssipulan aiheuttavan kielteisiä kokemuksia työssään (Rotkirch 2013, 14). Resurssipulaan liittyviä ongelmia ovat muun muassa henkilöstön liian vähäinen määrä, liian suuri ryhmäkokoo, sijaiset tai epäpätevät työntekijät ja tilojen epäkäytännöllisyys. Resurssipula näkyi myös Kallandin ym. (2018) pilottitutkimuksessa, jossa kuormittavana koettiin henkilökunnan jatkuva vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja vaikeus palkata päteviä työntekijöitä. Myös Paanasen ja Tammen (2017, 48) tutkimuksessa varhaiskasvatuksen opettajat mainitsivat kuormittaviksi tekijöiksi lasten ja henkilökunnan vaihtuvuuden, työ-kavereiden sairauspoissaolot ja ulkopuolisten sijaisten käyttämisen.

Varhaiskasvatusalalla noudatetaan henkilöstömitoitusta, jolla taataan turvallinen ympäristö lapsille ja työntekijöille (Saarsalmi 2008, 55). Sairauspoissaolojen tilalle on näin ollen palkattava sijainen, mutta se ei ole aivan yksiselitteistä. Paanasen ja Tammen (2017) tutkimuksessa sairauspoissaolot lisäsivät kuormitusta, mutta myös tuottivat sitä. Lapset saattavat vierastaa sijaista, sijainen voi olla epäpätevä eikä tarpeeksi kattavalle perehdyttämislle ole aikaa. (Paananen & Tammi 2017, 51, 56.) Vakituisen työntekijän puuttuessa laadukkaan toiminnan järjestäminen on rajoittuneempaa. Toisin sanoen, vaikka poissaolijan tilalle saataisiinkin sijainen, saattaa sijainen kuormittaa enemmän työpäivää kuin vakituinen työntekijä. Poissaolot ja sijaisten käyttäminen aiheuttavat äkillisiä muutoksia toiminnassa, jotka kuormittavat työntekijöitä (Paananen & Tammi 2017, 48).

Resurssipula voi vaikuttaa siihen, ettei varhaiskasvattajan aika riitä kaikkeen. Työn vaativuus, töiden kasaantuminen ja työmäärän epäsuhtaisuus käytettävään aikaan voivat myös lisätä kiireen tuntemista (Ristioja & Tamminen 2010, 36). Kiire aiheuttaa tunteen siitä, ettei ehditä olla aidosti läsnä lasten arjessa eikä pystytä vastaamaan lapsien tarpeisiin riittävästi. Tämä puolestaan herättää kasvattajissa syyllisyyden tunnetta eivätkä he pysty toteuttamaan itseään ammatillisesti haluamallaan tavalla. (Riihonen & Tuukkanen 2013, 64, 71.) Jatkuva kiire aiheuttaa myös sen, ettei ehditä käsitellä kielteisiä tunteita tai työilmapiirin huonontumista tarpeeksi hyvin työyhteisössä (Oulasmaa & Saloheimo 2013, 79).

Myös monet muut tekijät kuormittavat varhaiskasvatuksen työntekijöitä psyykkisesti kuten ihmissuhdetyön vaatimukset, väkivallan uhka, perheiden ongelmat (Ristioja & Tamminen 2010, 5), työntekijöiden väliset ristiriidat ja kommunikaatio-ongelmat, suuret lapsimäärät suhteessa aikuisiin sekä oman tehtävään kuulumattomat tehtävät (Paananen & Tammi 2017, 48). Kallandin ym. (2018) tutkimuksessa erityisesti vuorovaikutustilanteet vanhempien kanssa koettiin kuormittavana. Väestöliiton tutkimuksessa lähes kolmasosa koki vaikeiden tunteiden liittyvän yhteydenpitoon lasten vanhempiin ja huoltajiin (Rotkirch 2013, 14). Vääränlaiset käsitykset omasta työstään, muiden asettamat epärealistiset odotukset ja vaatimukset sekä liian suuri auttamishalu saattavat lisätä työntekijöiden psyykkistä kuormitusta. Psyykkistä kuormitusta lisäävät myös työympäristön ongelmakohdat kuten sisäilmanlaatu, valaistus, ilmanvaihto ja akustiikka (Saarsalmi 2008, 62–64). Fyysistä rasitusta puolestaan aiheuttavat nostamiset ja työympäristön mitoitus lapsille (Ristioja & Tamminen 2010, 5). Työnantajan on kiinnitettävä huomiota työergonomiaan ja tilojen soveltuvuuteen myös aikuisten käyttöön (Saarsalmi 2008, 49). Varhaiskasvatuslain (2018/540, 10§) mukaan toimitilojen ja toimintavälineiden tulee olla terveellisiä, turvallisia ja asianmukaisia.

Varhaiskasvattajien työhyvinvointikokemuksissa on eroja. Nislin (2016a) tutki väitöskirjassaan varhaiskasvattajien kokemuksia varhaiskasvatustyön kuormittavuudesta ja kannattelevista tekijöistä. Tutkimuksessa ilmeni, että pääosin varhaiskasvattajien voimavarat olivat hyvät ja stressinsäätely tasapainossa, mutta oli myös niitä, jotka kokivat työssään kuormitusta ja lievää työuupumusta. (Nislin 2016a.) Kallandin ym. (2018) tutkimuksessa selvisi, että työntekijät kokivat vahvaa työn imua, mutta kuitenkin suurin osa harkitsi alan

vaihtoa. Eskelisen ja Hjeltin (2017) selvityksessä lähes kolmasosa varhaiskasvatuksen työntekijöistä mietti alan vaihtoa kymmenen vuoden sisällä. Syyksi mainittiin heikko palkkaus, työn fyysinen ja psyykkinen kuormitus ja alan vähäinen arvostus. (Eskelinen & Hjelt 2017, 39, 43.) Vaikka Nislinin ym. (2015) tutkimuksessa suurin osa koki työnsä voimavarat hyvinä, oli myös niitä, jotka eivät ajatelleet niin myönteisesti. Tuloksista ilmeni heikon tiimityöskentelyn olevan yhteydessä korkeaan kortisoliarvoon ja puolestaan laadukkaamman yhteistyön ja yhtenäisen työskentelykulttuurin olevan yhteydessä matalampaan kortisoliarvoon. (Nislin ym. 2015, 59–60.) Toisin sanoen hyvä ja toimiva työyhteisö laskee stressitasoja.

Nislin (2016a) tutkimuksessa työyhteisöltä saatu tuki ja myönteinen ilmapiiri olivat tärkeitä tekijöitä työssä jaksamiselle sekä stressin säätelylle. Myös Kallandin ym. (2018) tutkimuksessa hyvät suhteet kollegoihin koettiin tärkeänä voimavarana. Nislinin ym. (2015, 58–59) tutkimus osoitti, että positiiviset kokemukset sosiaalisesta tuesta, erityisesti esihenkilöiltä saadusta tuesta, olivat yhteydessä laadukkaaseen pedagogiikkaan ja parempiin voimavaroihin. Hyvä johtaminen oli myös yhteydessä vähäisempään emotionaaliseen paineeseen. (Nislin ym. 2015, 58–59.) Väestöliiton tutkimuksessa kolmannes vastaajista koki vaikeiden tunteiden aiheuttajaksi työpaikan ilmapiirin (Rotkirch 2013, 14). Ne, joilla oli huonompi suhde esihenkilöön ja kollegoihin, miettivät tarkemmin alan vaihtoa, kuin ne, joilla oli hyvät välit muihin (Kalland ym. 2018). Näin ollen hyvä työyhteisö ja tukea antava esihenkilö ovat tärkeä tekijöitä varhaiskasvattajien työhyvinvoinnissa. Työyhteisö voi toimia työntekijän voimavarana (Oulasmaa & Saloheimo 2013, 81), minkä takia työyhteisön merkitystä työntekijöiden työhyvinvointiin ei saa unohtaa.

### **3.2 Työhyvinvointi koronapandemian aikana**

Tukea antavaa ja toimivaa työyhteisöä on pidetty varhaiskasvatusalalla voimavarana (Kalland ym. 2018; Nislin 2016a; Nislin ym. 2015). Koronapandemia on kuitenkin muuttanut työntekoa varhaiskasvatuksessa, kun kontakteja on täytynyt vähentää lähinnä omaan tiimiin. Kevään 2020 kokemuksiin liittyvissä kyselyissä ilmeni ristiriitoja avun ja tuen saamisen suhteen. OAJ:n kyselyssä 55 % opettajista ja johtajista kokivat jääneensä ilman tarvittavaa apua ja tukea (OAJ 2020), kun puolestaan Talentian teettämässä kyselyssä 70 % vastaa-

jista koki saaneensa riittävästi tukea esihenkilöltään (Ahonen & Pesonen 2020, 13). On kuitenkin huomioitava, että OAJ:n kyselyyn vastasi myös päiväkodin johtajat ja puolestaan Talentian kyselyyn vastasi lähinnä varhaiskasvatuksen opettajat, mikä voi selittää kyselyiden eroja koettuun tuen saamiseen. Työterveyslaitoksen (2020) tutkimuksessa korona-aika lisäsi johtajien ja esihenkilöiden henkistä kuormittuneisuutta, vaikka aikaisemmin he olivat voineet paremmin kuin muu henkilöstö. Opetushallituksen teettämässä kyselyssä 84 % päiväkodin johtajista kertoi työn muuttuneen kevään aikana kuormittavammaksi, kun puolestaan työntekijöistä samoin koki 47 % (Rainio ym. 2020).

Kevään poikkeusolot aiheuttivat sen, että ryhmiä yhdistettiin, henkilöstöä siirrettiin toisiin tehtäviin tai toimipisteisiin ja päiväkoteja suljettiin (Hietanen-Peltola, Vaara, Hakulinen & Hastrup 2020, 35). Kuitenkin koronapandemian leviämistä pystyttäisiin paremmin hidastamaan ja turvaamaan työntekijöiden sekä lasten turvallisuus, jos lapsia ja työntekijöitä ei siirrettäisi ryhmästä tai toimipisteestä toiseen (Opetushallitus 2021). Poikkeusolojen aikaiset ryhmien yhdistämiset johtuivat siitä, että suurin osa lapsista jäi valmiuslain nojalla asetetun suosituksen mukaisesti kotiin (Hietanen-Peltola ym. 2020, 35). Sekä Talentian (Ahonen & Pesonen 2020, 13) että OAJ:n (2020) kyselyissä ryhmien ja päiväkotien yhdistäminen koettiin ongelmalliseksi sekä turvallisuutta heikentäväksi.

Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat kansainvälisessä tutkimuksessa vahvoja tunteita työskennellessään koronapandemian aikana kuten pelkoa tartunnan saamisesta (Dayal & Tiko 2020, 345). Myös suomalaisessa tutkimuksessa perusarkea varjosti pelon lisäksi epävarmuus ja huoli (Rainio ym. 2020). Yli puolet kyselyyn vastanneista kokivat työn olon pelottavaa ja ahdistavaa koronan takia (OAJ 2020). Yli puolet vastaajista kokivat, ettei työntekijöiden turvallisuudesta huolehdittu riittävästi (Ahonen & Pesonen 2020, 13). Johtajat kokivat, että työntekijöillä oli suurempi tarve kohtaamiselle ja kuuntelemiselle, mutta kaikilla johtajilla ei kuitenkaan riittänyt aika kaikkiin kohtaamisiin (Rainio ym. 2020).

Varhaiskasvatuksen työntekijöitä kuormitti myös epäselvät ohjeistukset poikkeusolojen aikana. Kyselyissä (Ahonen & Pesonen 2020, 13; OAJ 2020) noin kolmasosa ilmoitti ohjeiden olleen epäselviä. Ei tiedetty, miten toimintaa pitäisi toteuttaa eikä sitä, kuinka tartuntoja voitaisiin ehkäistä (OAJ 2020) sekä koettiin, etteivät ohjeistukset koronan leviämisen ehkäisemiseksi olleet riittäviä (Ahonen & Pesonen 2020, 13). Työntekijöitä kuormitti myös

lomautukset, työtehtävien muutokset ja lomien siirrot (Rainio ym. 2020). Kevään 2020 jälkeeseen varhaiskasvatuksen työntekijöitä kuormitti huoltajien ohjeistaminen, mikä jäi joissakin tapauksissa henkilökunnan vastuulle (Kyllönen ym. 2021). Voimaa koronapandemian aikana työskentelyyn löydettiin vahvasta yhteishengestä, lapsista ja työyhteisön huumorista (Rainio ym. 2020).

Varhaiskasvatuksen työntekijöitä huolesti ammatilliset velvollisuudet (Dayal & Tiko 2020, 345) ja poikkeusolojen aikana kotona olleet lapset (Ahonen & Pesonen 2020, 7). Opettajat olivat huolissaan erityisesti perheväkivallasta (Dayal & Tiko 2020, 345), perheiden jakamisesta, suomen kielen ja sosiaalisten taitojen kehittymisestä kotiympäristössä ja erityisen tai tehostetun tuen piirissä olevien tuen saannista (Ahonen & Pesonen 2020, 7). Toisaalta Opetushallituksen teettämässä kyselyssä puolestaan poikkeusolojen aikana varhaiskasvatuksen työntekijät kokivat pystyvänsä toteuttamaan laadukasta varhaiskasvatusta. Lapsimäärän pienentyessä oli enemmän aikaa kohdata lapset yksilöinä ja suunnitella toimintaa. (Rainio ym. 2020.)

Päiväkodeissa taudit leviävät helposti. Lapsiryhmän koko ja huoltajien lukumäärä vaikuttavat tartuntatautien leviämiseen (Saarsalmi 2008, 37). Toisin sanoen, mitä enemmän lapsia eri perheistä, sitä helpommin tartunnat leviävät. Koronapandemian alkaessa oli epäselvää, millainen rooli lapsilla oli taudin levittäjinä ja sairastajina. Tutkimustiedon valossa näyttäisi siltä, että lapsilla oireet ovat lievempiä kuin aikuisilla ja kuolemantapaukset ovat erittäin harvinaisia (Dong ym. 2020, 9; Ehrhardt ym. 2020; Ludvigsson 2020, 1093). Lapsilla näyttäisi myös olevan vähemmän tartuntoja verrattuna aikuisiin (Gudbjartsson ym. 2020, 2314). Tutkimuksien (Ehrhardt ym. 2020; Hildenwall ym. 2020, 2152) mukaan koronavirus näyttäisi leviävän vähäisesti varhaiskasvatus- ja kouluympäristöissä olevien nuorten ja lasten keskuudessa. Kaikenikäiset lapset olivat kuitenkin alttiita virukselle (Dong ym. 2020, 9), mutta alle kymmenenvuotiailla oli havaittu vähemmän positiivisia testituloksia kuin yli kymmenenvuotiailla (Gudbjartsson ym. 2020, 2309). Varhaiskasvatus ei ole lasten ensisijainen viruksen saamisen lähde (Ehrhardt ym. 2020) ja varhaiskasvattajien tartunnat ovat suurimmaksi osaksi peräisin toiselta aikuiselta kuin lapsilta (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2020). Tutkimustiedon perusteella voitaisiin päätellä, että lapset kyllä sairastuvat ja voivat saada koronaviruksen, mutta heidän oireensa ovat lievempiä kuin aikuisilla. Tämän lisäksi lapset eivät keskenään levitä koronavirusta samalla tavalla kuin aikuiset keskenään.



Opetushallitus (2021) on linjannut, että jokaisella lapsella on oikeus osallistua varhaiskasvatukseen koronapandemiasta huolimatta. Varhaiskasvatuksen toimintaa ohjaavat suositukset ja määräykset tartuntojen leviämisen ehkäisemiseksi. Tällaisia toimenpiteitä ovat muun muassa töihin vain terveenä tuleminen, turvavälit toisiin aikuisiin, työntekijöitä ei siirretä yksiköstä tai ryhmästä toiseen ja toiminta järjestetään mahdollisuuksien mukaan ulkona sekä pienryhmissä (Työterveyslaitos 2021). Suositusten noudattaminen ja hyvä käsihygienia auttavat ehkäisemään viruksen leviämistä. Varhaiskasvatuksen työntekijät kokivat positiivisena sen, että lasten ja henkilökunnan sairastuminen flunssaan oli vähentynyt koronapandemian aikana (Kyllönen ym. 2021).

### **3.3 Laadullinen tutkimus työhyvinvoinnista**

Suomessa on tutkittu tähän mennessä melko vähän varhaiskasvattajien työhyvinvointia laadullisia menetelmiä käyttäen. Suurin osa edellä mainituista tutkimuksista on toteutettu määrällisesti. Paanasen ja Tammen (2017) tutkimuksessa työn kuormittavuudesta, työn tehostamisesta ja poissaoloista hyödynnettiin sekä määrällistä että laadullista aineistoa. Laadullinen aineisto koostui haastatteluista, joiden avulla tarkasteltiin varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työn kuormittavuudesta. Tulokset osoittivat, että varhaiskasvatuksen opettajia kuormitti kokemus siitä, ettei omaa työtä pystytty toteuttamaan haluamallaan tavalla. Poissaolojen lisääntymiset, lasten suuri määrä suhteessa aikuisiin ja palaverien lisääntymiset vaikeuttivat lasten huomioimista ja kohtaamista. (Paananen & Tammi 2017). Ylitapio-Mäntylän, Uusiautin ja Määtän (2012) tutkimuksessa työhyvinvoinnin uhkana oli taloudelliset toimenpiteet tehokkuuden lisäämiseksi, omien voimavarojen riittävyys, lisääntyneet toimistotehtävät ja huoli työtehtävien kapenemisesta. Työhyvinvointi lisääntyi, kun varhaiskasvattajilla oli tarpeeksi aikaa keskittyä perustyöhön ja kohdata lapset yksilöinä. (Ylitapio-Mäntylä ym. 2012.)

Työhyvinvoinnilla ja perheellä koettiin olevan merkitystä työhön sitoutumiseen. Sitoutumista puolestaan heikensi ja kuormitusta lisäsi heikosti toimiva organisaatio. (Wallin 2012.) Yhteiskunnalliset päätökset kuormittivat etenkin sosiaali- ja terveysalan työntekijöitä, koska uudistukset toivat mukanaan epävarmuutta. Sosiaaliin suhteisiin, työyhteis-

söön ja esihenkilön toimintaan liitetyt kokemukset korostuivat työhyvinvoinnissa. (Rantanen ym. 2017.) Edellä mainituista tutkimuksista on huomioitava se, että Wallin (2012) ja Rantasen ym. (2017) tutkimukset eivät keskity ainoastaan varhaiskasvatuksen työntekijöihin vaan yleisesti sosiaali- ja terveydenhuoltoalaan, johon varhaiskasvatus kuuluu. Suomessa diskurssianalyttisesti on tutkittu muun muassa varhaiskasvatusyksiköiden henkilöstön puhetta johtajuudesta (Fonsén & Keski-Rauska 2018), asiantuntijuutta (Ukkonen-Mikkola, Yliniemi & Wallin 2020) sekä aikuisen ja lapsen vuorovaikutusta päiväkodissa (Holkeri-Rinkinen 2009; Lundan 2009).

Suomalaisissa määrällisissä tutkimuksissa vuorovaikutus vanhempien kanssa koettiin stressaavana ja haastavana (kts. esim. Kalland ym. 2018; Rotckirch 2013). Vastaavanlaisia tuloksia saatiin kansainvälisistä laadullisista tutkimuksista (Faulkner, Gerstenblatt, Lee, Vallejo & Travis 2014; Mahmood 2013). Faulknerin ym. (2014) tutkimuksessa oli tulkittavissa viisi stressinaiheuttajaa: vuorovaikutus vanhempien kanssa, lastenhoito eri ikäisten lasten parissa, lasten hyvinvointi, vanhempien vaatimukset ja julkinen käsitys ammatista. Myös Mahmoodin (2013) tutkimuksessa aloittelevat varhaiskasvatuksen opettajat kokivat haastavana kommunikaation ja suhteen luomisen vanhempien kanssa. Huolimatta opettajien yrityksistä saada vanhemmat osallistumaan ja kommunikoimaan opettajan kanssa, jotkut vanhemmat eivät olleet vastaanottavaisia. (Mahmood 2013.)

Kansainväliset tutkimukset osoittivat vastaavanlaisia tuloksia suomessa tehtyihin määrällisiin tutkimuksiin myös työntekijöiden alan vaihto pohdintojen osalta (Eskelinen & Hjelt 2017; Kalland ym. 2018). Boyd (2013) tutki narratiivisesti varhaiskasvatuksen työntekijöiden näkemyksiä työstään. Vaikka työntekijät näkivät oman työnsä tärkeänä ja merkityksellisenä, eivät he aikoneet jäädä alalle. Opettajien kertomukset kertoivat varhaiskasvatusalan kriisistä. Jotta pätevät työntekijät saadaan pysymään varhaiskasvatusalalla, on parannettava palkkoja sekä työoloja. Opettajat kertoivat vastuun kasvaneen ja heiltä odotettiin asiantuntijuuden kehittämistä sekä pätevyyden lisäämistä, mutta samanaikaisesti etuuksia vähennettiin ja palkkoja leikattiin. (Boyd 2013.)

Ewens (2019) puolestaan tutki väitöskirjassaan diskurssianalyttisesti uusiseelantilaisen varhaiskasvatuksen opettajien uskomuksia hyvästä opettajuudesta. Tulokset osoittivat, että huolimatta sitoutumisesta työhönsä lasten kautta, kokivat opettajat olevansa ylityöllis-

tettyjä ja stressaantuneita. Tulokset osoittivat, että varhaiskasvatusalalla ei ollut kaikki kunnossa vaan tarvittaisiin parempia opettajia, paremmat olosuhteet ja enemmän kunnioitusta. (Ewens 2019, 325, 332–333.) Myös Faulknerin ym. (2014, 8–9) tutkimuksessa varhaiskasvatijat kokivat, ettei heidän työtensä arvostettu. Arvostuksen puute näkyi tutkittavien mukaan siinä, että he joutuivat selittämään oman työnsä sisältöä. Kyseessä ei ole vain lasten hoitamista vaan työ pitää sisällään paljon muutakin kuten tarkoituksenmukaista ja pedagogisesti suunniteltua leikkimistä. (Faulkner ym. 2014, 8–9.) Myös samanlaista arvostuksen puutetta on havaittavissa Suomessa. Eskelinen ja Hjeltin (2017) selvityksessä varhaiskasvatuksen henkilöstön alan vaihtamispäätökseen vaikuttivat matala palkkataso, työn kuormittavuus, vähäinen arvostus ja heikot vaikutusmahdollisuudet. Nislinin (2016b) mukaan on ristiriitaista, että varhaiskasvatusta ei nähdä yhteiskunnassa merkittävänä kasvatustyönä, vaikka ilman korkeasti koulutettuja ja päteviä työntekijöitä laadukas varhaiskasvatus ei toteudu. Arvostuksen puute osoittautuu muun muassa matalana palkkana, taloudellisina säästötoimenpiteitä ja poliittisilla päätöksillä. (Nislin 2016b.)

## 4 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia varhaiskasvatuksen työntekijöiden diskursseja koronapandemian aikaisesta työhyvinvoinnista. Tarkoituksena oli selvittää millaisia merkityksiä ja diskursseja varhaiskasvattajat konstruoivat työhyvinvoinnistaan koronapandemian aikana. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointia on tutkittu diskurssi-analyttisesti vain vähän Suomessa ja kansainvälisesti. Myös varhaiskasvatuksen työntekijöiden koronapandemian aikaisesta työhyvinvoinnista on toistaiseksi hyvin vähän tutkimustietoa. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa uutta, ajankohtaista tietoa sekä tuoda kuuluville varhaiskasvattajien ääntä. Työhyvinvointia on tärkeä tutkia laadullisesti, jotta saadaan syvempi ymmärrys ihmisten ajattelutavoista, mielipiteistä, asenteista ja henkilökohtaisista kokemuksista. Tutkimusta ohjasi kaksi tutkimuskysymystä:

1. Millaisia diskursseja varhaiskasvatuksen työntekijät rakentavat puhuessaan työhyvinvoinnistaan koronapandemian aikana?
2. Millaisiksi työntekijöiden puhujapositionit rakentuvat työhyvinvointi diskursseissa?

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 5.1 Tutkimuskonteksti

Tutkimuskontekstiksi valikoitui päiväkoti, koska päiväkotitoiminnassa henkilöstörakenne on monimuotoisempaa ja ryhmäkoot ovat isompia kuin perhepäivähoidossa. Päiväkodissa yhdessä ryhmässä saa olla enintään kolme varhaiskasvatuksen tehtävissä olevaa henkilöä (Varhaiskasvatuslaki 2018/540, 35§). Alle kolmevuotiaita saa yhdellä työntekijällä olla neljä ja yli kolmevuotiaita puolestaan seitsemän. Toisin sanoen ryhmäkoko on 12, jos lapset ovat alle kolmevuotiaita ja 21, jos lapset ovat yli kolmevuotiaita. Puolestaan perhepäivähoidossa ryhmäkoko on neljä alle kouluikäistä lasta. Perhepäivähoitajat saattavat tehdä yhteistyötä, jolloin ryhmäkoko on kahdeksan alle kouluikäistä lasta. Päiväkodissa työskentelevät joutuvat siis olemaan tekemisissä useamman lapsen ja huoltajan kanssa kuin perhepäivähoitajat, mikä puolestaan lisää riskiä ja mahdollisesti pelkoa koronatartunnan saamiselle. Kohtaamisten välttäminen on varmin tapa suojautua koronatartunnan saamiselta (Valtioneuvosto 2021). Tutkimukseen osallistuneet työskentelivät päiväkodeissa Uudellamaalla ja Keski-Suomessa. Päiväkoteja oli yhteensä seitsemän. Yksi päiväkodeista oli teemapäiväkoti ja yksi päiväkodeista oli auki ympäri vuorokauden. Muut viisi päiväkotia toimivat arkipäivisin ilman ennalta määritettyä teemaa.

Tutkimuksen lähestymistapana oli sosiaalinen konstruktionismi. Puhuessaa tai kirjoittaessa kohteita merkityksellistetään eli konstruoidaan. Ilman merkityksellistämistä jouduttaisiin jokainen kohde selittämään. (Jokinen, Juhila & Suoninen 2016, luku 1.) Toisin sanoen mitään käsitettä ei voisi pitää itsestään selvänä eli ei voisi olettaa samaa kieltä puhuvien ja samassa kulttuurissa elävien ymmärtävän toistensa puhetta tai kirjoitusta. Vaikka todellisuus ei muodostu ainoastaan merkityksistä, ei abstrakteja käsitteitä, asioita ja esineitä voisi tarkastella ilman niiden merkityksellistämistä (Jokinen ym. 2016, luku 1).

Kieli toimii resurssina, jota voidaan käyttää eri aikoina ja tilanteissa eri tavalla (Pietikäinen & Mäntynen 2009, luku 1). Näin kielenkäytön avulla voidaan järjestää, rakentaa, uusintaa ja muuttaa sosiaalista todellisuutta (Jokinen ym. 2016, luku 1). Ei ole siis olemassa absoluuttisia totuuksia vaan ennemminkin erilaisia todellisuuksia. Diskurssintutkimuk-

nessa ollaan kiinnostuneita siitä, mitkä merkitykset ovat vallalla tai puuttuvia ja miksi (Pietikäinen & Mäntynen 2009, luku 1). Eli tutkimuskohteena ovat kielelliset prosessit ja niiden tuotokset, joiden avulla rakennetaan sosiaalista todellisuutta (Jokinen 2002, 40–41). Sosiaalinen konstruktionismi toimii tässä diskurssianalyttisen tutkimuksen teoreettisena viitekehystenä. Diskurssianalyysistä kerrotaan luvussa 5.4 tarkemmin.

## 5.2 Tutkimukseen osallistujat

Tutkimukseen osallistui kahdeksan varhaiskasvatuksen työntekijää, joista kuusi oli ammattinimikkeeltään varhaiskasvatuksen opettajia ja kaksi varhaiskasvatuksen lastenhoitajia. Tutkittavat olivat kaikki naisia ja iältään 25–58-vuotiaita. Seitsemän tutkittavista työskenteli kokoaikaisella työsuhteella ja yksi osa-aikaisella työsuhteella. Työvuodet vaihtelivat vajaasta kahdesta vuodesta 35 vuoteen. Suurin osa oli työskennellyt nykyisessä päiväkodissa 1–3 vuotta. Neljä tutkittavista työskenteli esikouluikäisten lasten parissa, kaksi alle kolmevuotiaiden kanssa ja kaksi 3–6-vuotiaiden kanssa. Tutkittavat löytyivät omien kontaktien kautta. Tutkija tunsi muutaman tutkittavan entuudestaan, muuta suurinta osaa tutkija ei tuntenut.

Tutkittavista käytettiin pseudonyymeja eli tunnistekoodoja (H1, H2, H3). Tunnistekoodit muodostettiin siinä järjestyksessä, jossa tutkija otti yhteyttä tutkittaviin joko sähköpostitse tai puhelimitse. Tämän jälkeen tunnistekoodit sekoitettiin uudestaan anonymiteetin takaamiseksi. Jokaiselle tutkittavalle lähetettiin haastatteluajan sopimisen jälkeen tietosuojailmoitus, suostumuslomake ja tiedote tutkimuksesta (kts. liite 1). Suostumuslomaketta ei tarvinnut palauttaa vaan suostumus kysyttiin haastattelun alussa.

Tutkimukseen osallistuminen edellytti tiettyjen kriteerien täyttymistä. Eskolan, Lätin ja Vastamäen (2018, 26) mukaan haastateltavaksi halutaan juuri niitä henkilöitä, joilla uskotaan olevan tietoa tai kokemusta tutkimusaiheesta, jonka takia tutkimukseen osallistumiselle asetettiin kriteerejä. Kriteereinä olivat voimassa oleva työsuhde päiväkotiin ja työskenteleminen lasten parissa. Kyseessä oli harkinnanvarainen otos (kts. esim. Eskola & Suoranta 1998, luku 1). Tutkimuksen ulkopuolelle rajautuivat sijaiset ja päiväkodin johtajat. Päiväko-

din johtajilla on mahdollisuus etätyöhön sekä kontaktien välttämiseen ja puolestaan sijaisilla ei ole samanlaista velvollisuutta töihin menoon eikä samanlaista vastuuta kuin vakituisilla työntekijöillä.

### 5.3 Tutkimusaineiston keruu

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Pietikäisen ja Mäntysen (2009, luku 5) mukaan laadulliseen tutkimukseen kuuluu halu ymmärtää ihmisten käyttäytymistä ja hahmottaa vuorovaikutustilanteissa rakennettuja merkityksiä ja tulkintoja. Aineistonkeruu menetelmänä käytettiin haastattelua. Haastattelu on keskustelunomaista, mutta ennalta suunniteltua toimintaa (Hirsjärvi & Hurme 2015, luku 4; Ruusuvuori & Tiittula 2017, luku 2). Tarkoituksena ei ole yleistää tuloksien koskevan laajempaa joukkoa (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010) vaan keskiössä on haastateltavien omat kokemukset ja kertomukset. Tässä tutkimuksessa ei ollut tarkoituksena saada määrällistä ja yleistettävissä olevaa tulosta vaan tutkimuksessa keskityttiin niihin merkityksiin, joita varhaiskasvattajat tuottivat puheillaan. Haastattelut toteutettiin tutkijan aloitteesta ja haastattelut nauhoitettiin erillisellä laitteella litterointia varten (kts. esim. Eskola ym. 2018, 44; Ruusuvuori & Tiittula 2017, luku 2).

Teemahaastattelussa tutkittavien oma ääni ja omat tulkinnat pääsevät kuuluviin (Hirsjärvi & Hurme 2015, luku 4), mikä koettiin tärkeänä tämän tutkimuksen toteutuksessa. Teemahaastattelulle on tyypillistä, että käsiteltävät teemat on määritelty etukäteen (Eskola ym. 2018, 26). Haastattelussa käsiteltiin kolmea teemaa eli työoloja, työhyvinvointia psyykkisestä näkökulmasta ja työyhteisöä, mitkä muodostuivat aikaisemman tutkimuskirjallisuuden kautta. Teemahaastattelussa käsitellään kaikki aihepiirit, mutta joustavuutta esiintyy kysymyksien esittämisjärjestyksessä eikä kysymysten tarvitse olla tarkassa muodossa (Eskola & Suoranto 1998, luku 3; Hirsjärvi & Hurme 2015, luku 4). Tavoitteena oli, että haastateltavat pääsisivät puhumaan niistä asioista, mistä heillä oli eniten kerrottavaa ja kokemusta. Tutkimuksessa ei haluttu rajoittaa haastateltavien puhetta vaan ohjata keskustelua teemojen suuntaan, jotta haastatteluista tulisi sisällöltään mahdollisimman rikkaita.

Tutkimus toteutettiin haastattelemalla varhaiskasvatuksen työntekijöitä tammi-helmikuussa 2021. Haastatteluprosessi aloitettiin toteuttamalla testihaastattelu tammikuun puo-

livälissä puhelimitse. Testihaastattelun aineistoa hyödynnettiin tutkimuksessa. Testihaastattelu osoitti, että tutkimuskysymyksiä ei tarvinnut juuri muokata paria tarkennusta ja sanamuutosta lukuun ottamatta. Tutkittaviin otettiin yhteyttä sähköpostitse tai puhelimitse haastatteluajan sopimista varten. Kaikki haastattelut toteutettiin puhelimitse tutkittavien toiveesta ja haastattelujen kesto oli suurimmaksi osaksi 30–45 minuuttia. Puhelinhaastattelussa myönteistä oli, että haastateltavan sijainnilla ei ollut merkitystä, haastatteluaikoja oli joustava sopia ja anonymiteetti vahvistui, kun haastattelija ei nähnyt haastateltavaa (Ikonen 2017, luku 12). Haastattelutilanteet olivat keskustelunomaisia, vaikka keskustelua ohjasikin etukäteen pohditut haastattelukysymykset. Haastattelun aluksi esitettiin taustatietokysymyksiä, joiden tarkoituksena oli rentouttaa tilannetta. Tämän lisäksi haastattelun alussa sai vapaasti kertoa työnteosta koronapandemian aikana. Haastateltavan puhe ohjasi tutkijaa seuraavaan aiheeseen ja kaikkien kanssa käytiin ennalta määritellyt aihepiirit läpi joustavasti. Kysymyksien esittämisjärjestys ja kysymyksien muoto saattoi vaihdella riippuen haastattelun kulusta. Hiljaisuuksien ja niukkojen vastauksien välttämiseksi haastattelukysymyksiä oli kuitenkin suunniteltu etukäteen ja enemmän kuin teemahaastattelussa edellytetään (Ikonen 2017, luku 12).

## 5.4 Aineiston analyysi

Diskurssianalyysi valikoitui aineiston analyysimenetelmäksi, sillä siinä ollaan kiinnostuneita vuorovaikutustilanteissa esiintyvistä kulttuurisista merkityksistä (Jokinen & Juhila 2002, 54). Samasta asiasta voidaan puhua monin eri tavoin ja oman kantansa voi pystyä perustelemaan, vaikka keskustelukumppani ei olisikaan asiasta samaa mieltä. Keskustellessa ollaan vuorovaikutuksessa toisten kanssa, jolloin merkitykset rakentuvat, niitä ylläpidetään ja ne muuntautuvat (Jokinen & Juhila 2002, 54). Voi siis olla, että keskustelun aikana oma näkemys käsiteltävästä aiheesta muuttuu tai sitten ei.

Kun puhutaan merkityksellistämisestä, tarkoitetaan sillä asioiden ja ilmiöiden nimeämistä (Jokinen 2002, 39). Eri konteksteissa merkitykset voivat saada erilaisen merkityksen eli jokaisessa kielenkäyttötilanteessa merkitykset syntyvät uudelleen. Ei ole oleellista tarkastella merkityksiä lauseena tai lausumana vaan ennemminkin merkityksiä tulisi tarkastella laajempänä kokonaisuutena osana vuorovaikutusta huomioiden esittämiskonteksti



(Jokinen 2002, 40). Tiivistettynä voitaisiin sanoa, että diskurssianalyysissä ollaan kiinnostuneita siitä, miten ihmiset hyödyntävät tietoaan kielestä sekä siitä, miten kieltä käytetään esimerkiksi tiedon vaihtamiseen, tunteiden ilmaisuun, kauneuden luomiseen, viihdyttämiseen ja tapahtumien kuvailuun (Johnstone 2018).

Diskurssianalyysin teoreettista viitekehystä kutsutaan sosiaalisesti konstruktionismiksi (kts. Tutkimuksen konteksti). Tässä työssä diskurssianalyysia ohjaava kielikäsitys pohjautuu funktionaaliseen kielikäsitukseen, jossa korostetaan sitä, mitä kielellä tehdään (Pietikäinen & Mäntynen 2009, luku 1). Toisin sanoen kielen käyttäjällä on mahdollisuuksia valita, miten hän eri tilanteissa kieltä käyttää. On kuitenkin huomioitava, että kielenkäyttöön liittyy rajoituksia ja normeja. Kielenkäyttämistä rajoittaa ja ohjailee käyttökontekstin lisäksi yhteiskunnan normit ja arvot, muut kielenkäyttäjät (Pietikäinen & Mäntynen 2009, luku 1), tilannekonteksti ja historia (Jokinen & Juhila 2002, 56). Konteksti on keskeinen käsite diskurssianalyysissä, koska sen avulla merkityksien käyttämistä ja tulkitsemista rajataan sekä mahdollistetaan (Pietikäinen & Mäntynen 2009, luku 1). Ei ole oleellista käsitellä toimintaa kontekstin ulkopuolelta, koska tietty aika ja paikka vaikuttavat toimintaan sekä siitä tehtyihin tulkintoihin (Jokinen ym. 2016, luku 1).

Diskurssianalyysissä toinen keskeinen käsite on diskurssi, joka voi tarkoittaa puheta-  
paa, vakiintunutta merkityksellistämisen tapaa, kielenkäyttöä kontekstissa, ymmärrystä to-  
dellisuudesta, tekstiaineistoa, lausetta suurempaa kielenkäytön yksikköä tai merkityssuh-  
teiden järjestämistä (Pietikäinen & Mäntynen 2009, luku 1). Voidaan puhua joko diskurs-  
seista tai tulkintarepertuaareista (Jokinen & Juhila 2002, 67). Lyhyesti sanottuna diskurssi  
tarjoaa näkemyksiä maailmasta, sen tiedoista, toimijoista ja toiminnasta sekä toimii resurs-  
sina, jonka avulla tietoa rakennetaan ja jaetaan (Pietikäinen & Mäntynen 2009, luku 2). Näin  
ollen diskurssi voi olla sekä tiedon lähde että sen tulos (Johnstone 2018). Diskurssi on käsit-  
teenä monimerkityksellinen, joten tutkijan on löydettävä itselleen sopiva valita käsitellä ja  
kuvata diskurssia (Pietikäinen & Mäntynen 2009, luku 1).

Tässä tutkimuksessa diskurssin tulkittiin tarkoittavan tietystä tilanteesta ja aikakau-  
tena yksilön ymmärrystä ja siihen liittyvää kuvausta todellisuudesta, johon vaikutti ympä-  
röivä kulttuuri, päiväkotitilaisuus ja yhteiskunnan asettamat normit sekä arvot. Puhu-

taan nimenomaan diskursseista, koska se sopii tutkimuksiin, joissa keskitytään institutionaalisiin sosiaalisiin käytäntöihin (Jokinen ym. 2016, luku 1). Tutkimuksen tarkoituksena oli nimenomaan tutkia sitä, miten varhaiskasvatuksen työntekijät puhuvat.

Haastatteluaineistoa kertyi litteroituna 62 sivua, fonttikoolla 11 ja rivivälillä 1,5. Litterointivaiheessa merkittiin muun muassa tauot, naurahdukset, hengitykset ja puheen nopeudet, mutta ne eivät tuoneet tutkimustuloksiin lisäarvoa, jonka takia ne jätettiin merkittämättä sitaatteihin. Sitaateista poistettiin myös ylimääräiset täytesanat (niinkun, tota) koska ne eivät myöskään tuoneet lisäarvoa tuloksien tulkintaan ja näin tekstistä saatiin helppolukuisempaa ja sujuvampaa.

Aineiston käsittely aloitettiin erottamalla kerronnasta koronapandemian aikaiseen työhyvinvointiin liittyvät puhekatkelmat, jonka jälkeen huomio kiinnittyi siihen, mitä puhutaan. Mitä -kysymyksen avulla tarkoituksena oli löytää haastatteluista teemoja eli teemoittelu toteutettiin aineistolähtöisesti. Jokaista haastattelua käsiteltiin ensin yksitellen hahmotellen haastattelusta löytyviä teemoja, jonka jälkeen haastatteluista löydettyjä teemoja käsiteltiin samanaikaisesti etsien yhteneväisiä teemoja haastatteluista. Teemojen tunnistamisen jälkeen analysointia jatkettiin miten -kysymyksen ohjaamana eli huomio kiinnittyi kielellisiin tunnuspiirteisiin. Aluksi huomio kiinnittyi kielellisissä tunnuspiirteissä toistoihin, sanavalintoihin, vertailuun ja vastakkainasetteluun, jonka jälkeen keskityttiin mahdollisuuden ja pakon ilmaisemiseen sekä erilaisiin puheisiin kuten minä, me ja lapsi -puheisiin. Tunnuspiirteitä löytyi useita, joita lopulliseen tutkimukseen karsittiin ja valittiin parhaiten diskurssia kuvaavia tunnuspiirteitä. Lopuksi aineistoa tarkasteltiin vielä uudelleen kokonaisuutena pyrkien löytämään jännitteisyyttä puhetoivoissa. Sisällön lisäksi kielelliset tunnuspiirteet auttoivat tunnistamaan diskursseja. Aineistosta oli tunnistettavissa neljä diskurssia: sopeutumis-, muutos-, yhteisöllisyys- ja lapsidiskurssi.

Tutkimuksen tavoitteena oli diskurssien lisäksi selvittää, millaisia puhujapositioneja työhyvinvointi diskursseissa rakentui. Puhujapositioneista voidaan käyttää myös käsitettä subjektipositio, mikä tarkoittaa toiminnan rajoitusten analysointia tai saman toimijan aseman vaihtelun kuvaamista (Jokinen ym. 2016, luku 1). Tässä tutkimuksessa puhujapositio viittasi siihen, millaiseksi kuva puhujasta rakentui diskursseissa. Diskursseista muodostui viisi puhujapositioneja: hyväksyjä, tasapainoilija, ohjeita noudattava, yhteisöllisyyttä kaipaava ja huolehtija.

## 5.5 Eettiset ratkaisut

Tutkimusetiikkaan liittyy tiedeyhteisö, joka päättää tieteen sisäisiä asioista ja kysymyksiä aineiston hankinnasta ja tutkittavien suojasta sekä tieteellisen tiedon soveltamisesta, käytöstä ja vaikutuksista (Kuula 2015). Eettisissä ratkaisuissa keskitytään ennen kaikkea aineiston hankintaan ja tutkittavien suojaamiseen liittyviin kysymyksiin. Eettisiin ratkaisuihin kuuluu tutkittavien informointi. Informointi henkilötietojen käsittelystä ja tutkittavien oikeuksista on oltava totuudenmukaista sekä ymmärrettävää (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 12). Osallistujille lähetettiin Jyväskylän yliopiston virallinen tietosuojalomake, jossa kerrottiin osallistumisen vapaaehtoisuudesta, henkilötietojen käyttämisestä, tutkimuksen toteutuksesta ja sisällöstä.

Yksi tutkittavien oikeuksista on tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus, jolloin tutkittava voi kieltäytyä osallistumasta milloin tahansa tai osallistumisen voi keskeyttää tai perua milloin tahansa (TENK 2019, 8). Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja tutkittavilta kysyttiin erikseen lupa haastatteluun allekirjoitettavalla suostumuslomakkeella. Tutkittaville tehtiin ennen haastattelun alkua selväksi, että osallistumisen voi perua, keskeyttää tai siitä voi kieltäytyä milloin tahansa. Tutkittavilla oli myös koko ajan tiedossa tutkijan yhteystiedot lisäkysymyksien tai perumisen takia.

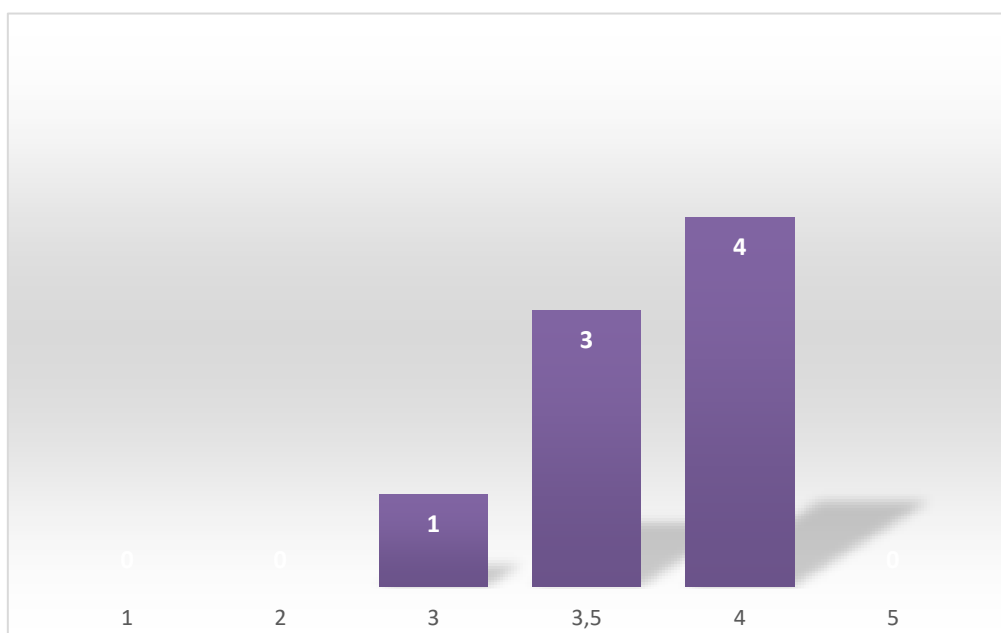
Tutkimuksessa on huomioitava ihmisen kunnioittamista ilmentäviä eettisiä periaatteita (Kuula 2015). Nämä periaatteet ovat tutkittavan ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden, kuten yksityisyyden, kunnioittaminen, kulttuuriperinnön ja luonnon monimuotoisuuden kunnioittaminen ja riskien, vahinkojen tai haittojen välttäminen (TENK 2019, 7). Tässä tutkimuksessa kiinnitettiin erityisesti huomiota tutkimuksen osallistujien yksityisyyden suojaamiseen. Yksityisyydensuojasta huolehditaan usein niin, että tutkittavia ei voi tunnistaa tutkimusjulkaisusta (Kuula 2015). Tutkimuksessa käytetään peitenimiä eli pseudonyymejä, mikä on Kuulan (2015) mukaan eniten käytössä oleva anonymisoinnin keino. Tutkimuksen osallistajat nimettiin jo litterointivaiheessa (H1, H2, H3) eikä aineistossa käytetty tutkittavien nimiä, numeroita tai sähköpostiosoitteita. Haastatteluissa esiin tulleet nimet, paikat ja muut tunnistetiedot muutettiin pseudonyymeiksi litterointivaiheessa, jotta tutkimuksen osallistujan anonymiteetti säilyi. Avoimella toiminnalla ja tarkalla yksityiseen suojelemisella haluttiin vahvistaa tutkittavien luottamusta tutkijaan. Vaikka muutama tutkittavista

oli tutkijalle entuudestaan tuttuja, tutkija kohteli kaikkia tutkittavia tasa-arvoisesti. Haastatteluprosessi toteutettiin kaikkien haastateltavien kohdalla samalla tavalla ja haastattelussa edettiin teemahaastattelurungon suuntaamana (ks. liite 2).

Henkilötietoja sisältävän tutkimusaineiston käsittelyä ohjaa suunnitelmallisuus, vastuullisuus ja lainmukaisuus. Voimassa olevan lainsäädännön lisäksi noudatetaan oman organisaation tutkimusta koskevia tietosuojaohteita. Henkilötietojen käsittelyn on oltava perusteltua ja tehdyt päätökset tulee dokumentoida selkeästi. Organisaation tietosuojavastavien on pystyttävä tarkastamaan henkilötietojen käsittelyä koskevia päätöksiä myös jälkikäteen. (TENK 2019, 11.) Tässä tutkimuksessa käsiteltäviä henkilötietoja olivat nimi, sähköposti ja puhelinnumero yhteydenpitoa varten, äänitallenne haastattelujen litterointia varten sekä ammattinimike ja työsuhde kriteerien täyttymiseksi. Tämän lisäksi kysyttiin työvuodet ja ikä taustatietoja varten.

## 6 TULOKSET

Tutkittavilta kysyttiin, mitä työhyvinvointi heille tarkoittaa. Lähes kaikkien puheesta oli erotettavissa työhyvinvoinnin tarkoittavan sitä, että töissä on hyvä olla. Tätä kuvattiin käyttämällä muun muassa ilmaisuja: ”Kiva fiilis (H2)”, ”Hyvillä mielin tulee töihin, hyvillä mielin lähtee töistä (H3)”, ”Töissä on hyvä käydä (H4)” ja ”Hyvä mennä töihin (H6)”. Työyhteisö, hyvät työolosuhteet kuten turvallisuus ja hyvä työergonomia sekä oma motivaatio, työstä nauttiminen, itsensä kehittäminen ja työn kokeminen merkitykselliseksi koettiin tärkeinä tekijöinä työhyvinvoinnin kannalta. Työyhteisöstä puhuttaessa oli nähtävissä työhyvinvointia vahvistavina tekijöinä vastavuoroisuus, kunnioitus, tiimiin kuuluminen, vastuun jakaminen, hyvät työkaverit ja kaikkien kanssa toimeen tuleminen. Suurimmaksi osaksi työhyvinvointi koronapandemian aikana koettiin hyvänä. Oma työhyvinvointi arvioitiin melko hyväksi tai neutraaliksi eli ei hyväksi eikä huonoksi (ks. kuvio 1).



KUVIO 1. Haastateltavien arviot omasta työhyvinvoinnistaan asteikolla 1–5

Muutama koki, että koronapandemialla oli ollut pienimuotoista merkitystä omaan työhyvinvointiin luoden yleistä epävarmuutta, aiheuttaen jatkuvia muutoksia sekä ylimääräistä stressiä. Suurin osa kuitenkin koki, ettei koronapandemialla ollut haastatteluhetkellä juuri-

kaan merkitystä omaan työhyvinvointiin vaan ennemminkin muut alaan liittyvät tekijät koettiin kuormittavana kuten haastava lapsiaines, fyysiset ongelmat, poissaolot, perheet, ryhmätilat ja kiire. Koronapandemian aikana voimaa saatiin samoista työn ulkopuolisista asioista kuin aikaisemminkin kuten omasta perheestä, ystävistä, liikunnasta ja harrastuksista. Matkustaminen, salilla käyminen ja leffoissa käyminen mainittiin puuttuvina tekijöinä, mutta näiden puuttuminen ei koettu vaikuttaneen omaan työhyvinvointiin. Myös työpaikan sisäpuolelta saatiin voimaa muun muassa työyhteisöstä, lapsista ja myönteisestä suhtautumisesta.

Aineistosta oli tunnistettavissa neljä diskurssia, jotka olivat erotettavissa puhujaposition ja kielellisten tunnuspiirteiden kautta. Diskurssit olivat sopeutumis-, muutos-, yhteisöllisyys- ja lapsidiskurssi. Diskurssien kielelliset tunnuspiirteet ja puhujapositionot on kuvattu taulukossa 1.

TAULUKKO 1. Yhteenvedo diskursseista, kielellisistä tunnuspiirteistä ja puhujapositionoista

Diskurssit	Kielelliset tunnuspiirteet	Puhujapositionot
Sopeutumisdiskurssi	Minä -puhe Vastakkainasettelu (kevät - syksy) Mahdollisuuden ilmaiseminen (omat vaikutusmahdollisuudet)	Hyväksyjä
Muutosdiskurssi		
- Järjestelypuhe	Vertailu (rankempaa) Vastakkainasettelu (ennen - nyt) Kuvailevat adjektiivit (erilainen, raskas)	Tasapainoilija
- Ohjeistuspuhe	Metaforiset ilmaukset Pakon ilmaiseminen (on mentävä) Viittaus kollegoihin ja vanhempiin	Ohjeita noudattava
Yhteisöllisyysdiskurssi	Me -puhe Eksplisiittinen puhe yhteisöllisyydestä (työyhteisö) Ilmauksien toistot	Yhteisöllisyyttä kaipaava
Lapsidiskurssi	Lapsen paras -puhe Myönteinen koronapuhe Vertailu (terveempänä)	Huolehtija

Seuraavaksi käsitellään tarkemmin aineistosta muodostuneita diskursseja ensin yksitellen ja lopuksi diskursseista on muodostettu yhteenveto.

## 6.1 Sopeutumisdiskurssi

Sopeutumisdiskurssissa oli nähtävissä sopeutumista koronapandemian aikaiseen työnte-  
koon. Puhetta oli tulkittavissa tottumisesta, pelosta ja omista vaikutusmahdollisuuksista.  
Kevään ahdistava ilmapiiri oli muuttunut syksyllä rennommaksi, mikä oli nähtävissä seu-  
raavissa esimerkeissä:

**Mä oon pystynyt rauhottuu** - - **ettei oo kokoaika** sille sellanen jotenki ajattele sitä tai sille et ehk al-  
kukevääst oli nii sellanen uus juttu se oli jotenki enemmän sellanen shokki tavallaan (H2)

Se kevät oli ehkä että se ku se tietotulva oli aika semmosta - - ei sitä voi sanoa hysteriaks mut se oli  
aika tapetilla siinä keväällä niin **sillo oli ehkä semmosta ahdistuneisuutta enemmän** mut mitä **enem-  
män sitä on saanu tietoo siitä ja nähny miten itse pystyy vaikuttamaan** niin on tullut semmonen rau-  
hallisuus - - nii **ehkä semmosen rauhottumisen on tavallaan syksyn mittaan tän asian suhteen koke-  
nut** (H5)

Koronapandemiaa kuvattiin uudeksi ja jatkuvasti esillä olevaksi tilaksi, mikä aiheutti ah-  
distuneisuutta ja shokkia. Edellisissä esimerkeissä muutosta keväästä syksyyn kuvattiin sa-  
navalinnalla "rauhottua". Kevättä ja syksyä käsiteltiin vastakkainasettelun kautta luoden  
näin kuvaa siitä, että nykyään tilanne on rauhallisempi kuin aikaisemmin. Tämän lisäksi  
vallitsevaan tilanteeseen oli totuttu, mikä käy ilmi seuraavissa esimerkeissä:

Et mä jotenki **oon tottuneempi rauhallisel mielel** lähtee ainakin enemmän rauhallisin mielin ku mitä  
sillee keväällä (H2)

- - mutta nytten minäkin **oon ihan tottunut tähän tilanteeseen** on ollut niin monta kuukautta että se  
nyt vain on meidän elämää (H7)

Tähän on tavallaan **totuttu jo jollailailla** että on **luontevampaa ja luonnollisempaa** nyt kun keväällä  
oli vähän sellasta pelokasta (H4)

Must se sit tasottu jossai vaiheessa että **tässä on opittu elämään tän tilanteen** kanssa (H6)

Esimerkeissä tottumista kuvaillaan sanavalinnan "tottua" lisäksi myös ilmaisuilla: "luonte-  
vampaa", "opittu elämään" ja "se nyt vain on meidän elämää", joiden voi myös tulkita tar-  
koittavan tilanteeseen tottumista. Nykytilannetta verrattiin vuoden 2020 kevääseen kompa-  
ratiivimuodolla. Tottumisesta huolimatta tiedostettiin lähityön riski koronatartunnan saa-  
miselle, mitä kuvattiin seuraavissa esimerkeissä näin:

Kyllä siinä tietysti **se pieni riski on että koska ihmiset kuitenkin siinä tapaa kokoaja ihmisiä** nii kyllä ja mutta että mielestäni oon niin turvassa ku nyt tässä työssä voin olla (H4)

**Siinä on se riski kun sä meet töihin joka päivä ja meit on niin monta ihmisii** kaikil on omat perheet ja omat elämät - - tietysti siinä on se riski jos mä olisin ollut kotona etätöissä se riski olisi paljon paljon pienempi (H7)

Riskiä korostettiin ihmisten kohtaamisella ja verrattiin riskin olevan suurempaa lähityössä kuin etätyössä. Työntekeminen koettiin kuitenkin kohtaamisista huolimatta turvalliseksi.

Lähes kaikissa haastatteluissa käytettiin sanaa "*pelko*". Näin ollen pelko ohjaili sopeutumista koronapandemiaan ja esiintyi vahvasti puheissa. Seuraavissa esimerkeissä pelko oli tulkittavissa joko pelkona koronan saamisesta tai henkilökohtaisena pelkäämättömyytenä:

Mä henkilökohtaisesti **ite en ihan hirveest oo sillai pelännyt** tota ehkä siks ku mä en ite kuulu riskiryhmään (H1)

No mä oon nii kaua tätä tehnyt että että **mua ei sillai korona pelota** (H4)

Joo nii et toisaalt tosi kivalt sillee mut toisaalt on **vähän pieni pelko** entä sit jos vaik jollai on se tartunta ja se lähtee levii (H2)

**Itse ihmisenä pelkää vähä korona-aikana** et hei mitä tapahtuu jos minä saisin tai perhe saisi sellasta pelkoa on aina (H7)

Pelottomuutta selitettiin riskiryhmään kuulumattomuudella ja pitkällä työuralla. Pelkoa puolestaan kuvailtiin pienenä sekä vähäisenä. Pelosta huolimatta koronapandemian ei koettu aiheuttavan niin suurta merkitystä omaan työhyvinvointiin, että pitäisi miettiä esimerkiksi alanvaihtoa tai sairauslomaa. Tämän tyylistä puhetta ei esiintynyt yhdessäkään haastattelussa. Näin pelolle ei annettu valtaa eikä sen koettu olevan pienestä pelosta huolimatta merkittävä tekijä oman työhyvinvoinnin kannalta.

Omia vaikutusmahdollisuuksia perusteltiin erityisesti käsien pesulla, maskin käyttämisellä ja ohjeiden noudattamisella. Seuraavissa esimerkeissä oli havaittavissa omien vaikutusmahdollisuuksien merkitystä omaan hyvinvointiin ja sopeutumiseen:

Mua se ei huoleta oikeastaa et mä oon aatellu **et jos se tulee kuitenkin noudattaa ohjeita ja hygieniää** ja lapsetki hirveen tarkasti aina pestään kädet - - ite ei ehkä ihan sillä lailla oikeestaan peloissaan vaan et huolehtii ja noudattaa ohjeistuksii ja **mennää sillä mikä eteen tulee ja sen mukaan taas sitten toimitaan** (H3)

En mä ite oo kokenu ku yrittää noudattaa niitä ohjeita mitä on ja **semmosta tervettä järkeä nii ei oo mitää semmosta kauhua sen suhteen mennä töihin** (H4)



Ilman muuta mä ehdottomasti pidän sitä maskia kyllä - - mä käytin iha alusta saakka koska **itse koin että se on se mihin mä pystyn vaikuttamaan** (H5)

Oma toiminta sekä terveen järjen käyttäminen nähtiin pelkoa alentavana tekijänä. Puheessa korostui minä -pronominin käyttäminen, jolla tehtiin selväksi nimenomaan oman toiminnan vaikutusmahdollisuudet omaan hyvinvointiin työpaikalla. Muutamissa haastatteluissa oma toiminta nähtiin merkittävänä tekijänä oman turvallisuuden kannalta. Omat vaikutusmahdollisuudet olivat tulkittavissa mahdollisuuden ilmaisemisena.

Vallitsevaa tilannetta kuvattiin seuraavasti: *"jos tämä tapahtuu niin tapahtuu (H7)", "jos mihun iskee korona nii sit se iskee (H6)" ja "tää on nyt kuitenkin tää tilanne tässä maassa (H3)".* Esimerkeissä oli tulkittavissa, että vaihtoehtoja tilanteen käsittelylle ei ollut monta vaan joko tilanne oli hyväksyttävä tai lopetettava työnteko. Tämän voi tulkita tarkoittavan oman tilanteensa hyväksymistä, jolloin haastateltavat asettivat itsensä hyväksyjä -positioon. Hyväksymisessä oli havaittavissa pientä ristiriitaa haastateltavien välillä. Jotkut olivat kokonaan hyväksyneet tilanteen, mutta joillakin puolestaan hyväksymisestä huolimatta koronapandemia aiheutti pientä pelkoa ja stressiä. Monissa puheissa oli nähtävissä yritystä myönteiseen suhtautumiseen ja nykytilanteen ymmärtämiseen. Diskurssi saattaa olla eräänlainen selviytymisstrategia, koska jatkuva vellominen koronahysteriassa saattaa heikentää omaa työhyvinvointia.

Moni haastateltavista kertoi kollegoiden sopeutumisesta. Tällöin mainittiin toisten näkemystä ja hyvinvointia sekä ilmapiirin muutosta keväästä syksyyn. Puheissa oltiin huolissaan muiden jaksamisesta sekä harmiteltiin tämänhetkistä tilannetta muiden osalta. Haastateltavat puhuivat myös kollegoiden kokemasta pelosta:

Kyl mä oon huomannu että **kollegoita tosi paljon pelottaa** ja huolettaa koronatilanne (H3)

- - en mä henkilökohtasesti kuitenkaa koe nii pahana asiana mä tiedän että **osa kollegoista pelkää** koronaa enemmän tai heillä on just niitä sairauksia jotka voi vaikuttaa siihe vakavuuteen kylhä toivois sillee heille että vois tehdä vähemmällä kontaktimäärällä mutta se ei vaan oo mahdollista - - (H6)

Esimerkeissä oli tulkittavissa vastakkainasettelua minä ja muut, jolloin luodaan selkeä raja itsensä ja muiden välille. Kollegoiden pelkoa perusteltiin muutamissa puheissa perussairauksilla, mihin vastaajat eivät itse oman terveydentilansa perusteella pystyneet samaisumaan. Työkavereiden kokema pelko oli haastateltavan oma henkilökohtainen näkemys muiden työntekijöiden koronapandemiaan sopeutumisesta. Muiden kokeman pelon lisäksi

puheissa oli havaittavissa huolta kollegoiden hyvinvoinnista, jota seuraavat esimerkit kuvasivat:

Se näkyy ehkä sillai että enemmänki just kans sillai **et ne on vaa väsyneempii** (H1)

Ei ainakaan mulla mutta sitte oon kollegoilta kuullut että **osa kollegoista on tosi stressaantuneita** koronatilanteesta **mutta itelle se ei oo sitte** (H3)

Tulee tuolt jostai ylemmiltä tahoilta kaikkia uudistuksia usein ne liittyy näihin tietotekniikka asioihin ja sitte kuitenkin ollaa painotettu sitä että olkaa armollisia nii **ne ihmiset ketkä on tosi väsyneitä ja kuormittuneita tilanteesta** ja haluis vaa et mennää vähä päivä kerrallaa viikko kerrallaa ja tulee kuitenkin pitää sillee motivoitua näihin uudistuksiin nii he jotenki kokee hirveen raskaana et se on semmost pirstaleista haluis keskittyä vaa siihe yhteen asiaan ja **sitte koittaa iteki välillä tsempata näitä ihmisiä** (H6)

Muita kuvailtiin adjektiiveilla väsynyt, kuormittunut ja stressaantunut. Esimerkeissä käytettiin pronomineja "minä" ja "ne", jolloin luotiin eroa itsensä ja muiden välillä. Ilmaisilla "itelle se ei oo sitte" ja "ne ihmiset" korostettiin puhujan itsensä olevan eri tilanteessa joihinkin muihin verrattuna. Ilmaisilla "ne ihmiset ketkä" ja "osa kollegoista" oli tulkittavissa korostusta siihen, ettei hyvinvoinnin heikentyminen koskenut kaikkia kollegoita. Intensiteettisanan "tosi" käyttäminen korosti sitä, että koronapandemia oli heikentänyt joidenkin kollegoiden työhyvinvointia sekä pistänyt jaksamisen koetukselle. Myös komparatiivimuoto "väsyneempii", toi esiin, että oltiin hyvinvoinnin osalta heikommassa tilanteessa kuin ennen koronapandemiaa. Itsensä vertaaminen muihin voidaan tulkita olevan selviytymisstrategia. Joko koetaan yhteenkuuluvuuden tunnetta, kun huomataan, että koronapandemialla on vaikutusta myös kollegoiden hyvinvointiin. Tai sitten, voidaan kokea ylemmyyden tunnetta, kun huomataan, että itsellä on vielä voimavaroja tallella työkavereihin verrattuna.

Muutamit haastateltavista mainitsivat arvostuksen pienimuotoisen nousemisen erityisesti poikkeusolojen aikana. Haastateltavat mainitsivat, että vanhemmat olivat kiitollisia mahdollisuudesta tuoda lapsi poikkeusolojen jälkeen takaisin päiväkotiin. Omaa työhyvinvointia ei kuitenkaan lähestytty arvostuksen kautta vaan enemminkin vanhempien kiitollisuus koettiin mukavana ja hauskana lisänä työntekoon. Haastateltavat kertoivat myös, että mediassa mainittiin varhaiskasvatuksesta. Kuitenkaan mediasta tulleen arvostuksen ei koettu vaikuttavan työntekemiseen tai työhyvinvointiin. Seuraavissa esimerkeissä oli tulkittavissa puhetta arvostuksesta:

**Median kautta nyt jos jotain ehkä muutamista artikkeleista tullut** ja sillä tavalla et mitkä ollu niitä tärkeitä aloja sit tietty työyhteisössä puhuttu et tästä nyt huomaa et me ollaa kuitenkin semmonen yks kivijalka joka pitää olla vapaasti pystyssä et tää homma pyörii yhteiskunnassa ja on sit **muutamat vanhemmat ihan oikeest sanonu kiittänyt enemmän ja jotenki tuonut sen ilmi että arvostavat** ja näin ku normaalisti ei ehkä tuu sillee mutta siksi sanoin että ehkä ihan pikkasen tääki vähä riippuu kylhä jotkut vanhemmat kiittää sitte ilman koronaakin tai ovat kiittäneet ja näin (H6)

Keväällä kun loppu se että lapset palas esikouluun ja päiväkotiin nii se oli jotenkin hauska huomata miten innoissaan vanhemmat oli ja tyytyväisiä että jotenki **huomas että että meidän työn arvostus nousi siinä kohtaan** (H4)

Ensimmäisessä esimerkissä oli havaittavissa arvostusta medialta ja vanhemmilta. Medialta tullutta arvostusta kuitenkin vähäteltiin toteamalla ”*nyt jos jotain ehkä*”. Lisäksi työn tärkeydestä oli keskusteltu työyhteisössä. Toisessa esimerkissä arvostusta oli tulkittavissa vanhemmilta. Työn arvostuksen nousemisen kokemukseen vaikutti pienet eleet kuten vanhempien innostus, tyytyväisyys ja kiitollisuus.

## 6.2 Muutosdiskurssi

Muutosdiskurssissa oli tunnistettavissa kaksi erillistä puhetapaa: järjestelypuhe ja ohjeistuspuhe. Muutosdiskurssi eriteltiin kahteen puhetapaan sen takia, koska puhetapojen lähestymistavat koronapandemian aiheuttamiin muutoksiin erosivat toisistaan. Puhetavoissa oli myös tunnistettavissa erilaisia kielellisiä tunnuspiirteitä ja niiden sisällä rakentui erilaiset puhujapositionit. Järjestelypuheessa oli tulkittavissa puhetta nimenomaan toiminnan järjestämisestä, jolloin tasapainoiltiin muuttuneiden työtehtävien ja jatkuvasti muuttuvan tietotulvan välissä. Järjestelypuheessa kuvattiin työnteon muuttumista henkisellä tasolla kuten työnteon muuttumisesta raskaammaksi. Puolestaan ohjeistuspuheessa keskityttiin annettujen ohjeiden ja suositusten kertomiseen sekä niiden noudattamiseen ja merkitykseen oman työhyvinvoinnin kannalta. Ohjeistuspuheessa käsiteltiin muutoksia vielä konkreettisemmalla tasolla kuten miten ohjeistukset toteutuvat käytännössä ja miten hyvin niitä noudatetaan. Järjestelypuhetta ja ohjeistuspuhetta esiintyi aineistossa suurin piirtein yhtä paljon. Vaikka sopeutumisdiskurssin voisi ajatella muistuttavan muutosdiskurssia, oli sopeutumisdiskurssissa tulkittavissa tunteisiin, omiin havaintoihin ja näkemyksiin liittyvää puhetta, kun sen sijaan muutosdiskurssissa keskityttiin konkreettisiin muutoksiin.

## 6.2.1 Järjestelypuhe

Koronapandemia aiheutti päiväkodeissa toiminnan uudelleen miettimistä sekä lisäsi työtaakkaa järjestelyiden muutoksien takia. Haastateltavat asettivat itsensä tasapainoilija positioon, koska jouduttiin tasapainoilemaan muuttuneiden järjestelyiden, jatkuvasti muuttuvien suositusten ja vanhempien kohtaamisten välillä. Tasapainoilu ilmeni erityisesti siinä, että koronapandemian aiheuttamat muutokset koettiin raskaina ja työkuva oli muuttunut työläämmäksi, koska toimintaa piti jatkuvasti järjestää eri tavoin sekä ottaa huomioon monia aikaisemmin itsestään selvinä pidettyjä asioita. Kaikki haastateltavat ilmaisivat, että koronapandemia oli aiheuttanut jonkinlaisia muutoksia järjestelyissä. Muutokset ilmenivät eri tavoin ja toisille muutokset vaikuttivat päivittäiseen toimintaan enemmän kuin toisilla. Seuraavassa esimerkissä kuvattiin työn muutosta:

**No on ollu sillee erilaista** tietenkin on asioita mitä pitää ottaa huomioon lapsiryhmässä ja myöskin vanhempien kanssa yhteistyötä tehdessä että **kylhä se on muuttanut tätä mun mielestä tätä meidän työtä** ainakin jonkin verran tai sillee **se on vaikuttanut meidän työhön** (H2)

Työntekoa kuvattiin erilaiseksi ja muuttuneeksi sekä mainittiin koronapandemian vaikuttaneen työhön. Muuttumista kuvailtiin myös seuraavilla ilmaisuilla: *”uusien työtapojen halluunottoo (H4)”* ja *”pitää ottaa vaa enemmän asioita huomioon (H3)”*. Työnteon muuttumisen kuvailemisessa oli nähtävissä vastakkainasettelua nykyisen tilanteen ja ennen koronapandemiaa olevan tilanteen välillä. Samanlaista vastakkainasettelu ilmeni myös komparatiivimuodon kautta, kun työnteon kuvailtiin nykyään olevan raskaampaa, rankempaa ja työläämpää, mikä käy ilmi seuraavissa esimerkeissä:

No ehkä se jaksaminen ja sun muu alkaa olee iteki huomaa sitä et **on tää paljon rankempaa** sellasta et tulee hirveest kokoaja tulee uusii säädöksiä tai et sit pitää vanhemmille aina infota ja ite olla kartalla mitä tapahtuu ja sit tulee lisää työtehtäviä ja muut tällasta ja sit tuntuu sen ymmärtää et se on mut sit kokoaja tulee lisää et kyl se sinäänsä sitä omaa jaksamista (H8)

Miten sen sanois omalla tavallaan **ehkä se on myös raskaampaa**, koska siin joutuu paljon enemmän miettimään sitä et miten se perusarki siel toteutetaan (H1)

No tietysti sillai mennää ku tilanteet eteen tulee mut onhan se tietysti **pikkasen ehkä työläämpää** mutta muutoin se on työ niin sit tehdään työ hyvin (H3)

Ensimmäisessä esimerkissä painotettiin työnteon olevan *paljon rankempaa* ja vaikuttavan omaan jaksamiseen, kun puolestaan kahdessa seuraavassa esimerkissä sanavalinta *ehkä* lievensi työntekemisen työläisyyttä ja raskautta. Viimeisessä esimerkissä myös painotettiin

sitä, että tämä on työ eli luotiin käsitystä siitä, että omasta hyvinvoinnista ja työn muuttamisesta huolimatta työ tehdään niin hyvin kuin pystytään. Raskas, työläs ja rankka ovat kuvailevia adjektiiveja, joiden avulla kuvailtiin, että millaisena haastateltavat näkevät tämänhetkisen tilanteen. Myönteisinä muutoksina sen sijaan pidettiin digitaalisten kehitymistä ja teknologian hyödyntämistä muun muassa koulutuksien ja palaverien järjestämisessä.

Kun tarkastelun kohteena oli esikoulu, kerrottiin erityisesti kouluyhteistyön haasteista. Yhteistyötä ei pystytty toteuttamaan totuttuun tapaan vaan piti miettiä yhteistyön toteutumisen järjestäminen uusiksi. Myös yhteistyö vanhempien kanssa koettiin vaikeutuneen koronapandemian aikana. Seuraavassa esimerkissä kuvaillaan kouluyhteistyötä koronapandemian aikana:

Varsinkin eskariryhmissä nytte ku meillä on koulun kanssa yhteistyö nii sit on ehkä vähä haastavampaa ja aika erilaista ku mitä se normaalisti ois et esimerkiksi viime vuonna mä muistan me käytiin ihan siellä koulussa tutustumassa ja käytiin vaikka niillä oppitunneilla mut nyt tietenkään **mikää tollanen ei oo mahdollista nii sit pitää miettiä kaikki tällasii ehk miten voi tavallaan tehdä yhteistyötä koulun kanssa** ja millasii juttui pystyy tekee ja miten pystyy tekee ja toteuttaa sit sitä (H2)

Esimerkissä kuvailtiin kouluyhteistyötä haastavammaksi ja verrattiin yhteistyötä aikaan ennen koronapandemiaa kertomalla, mitä kaikkea ennen pystyi tekemään. Sanavalinnalla *varsinkin* painotettiin eroa esikouluikäisten ryhmän ja muiden varhaiskasvatusryhmien välille. Esikouluopettajien kevääseen liittyvissä puheissa oli tulkittavissa eroavaisuuksia toiminnan järjestämisessä esikouluryhmien ja muiden ryhmien välillä, koska esiopetus oli myös poikkeusolojen aikana velvoittavaa. Seuraavassa esimerkissä kuvailtiin kevään toimintaa:

Et sillo keväällä meil oli se - - lasta paikalla **joille pidettiin normi eskari toimintaa ja sitte niille kotona oleville** laitettiin sitte vähä mukautetusti et mitä he voi siellä tehdä vähä samoja asioita - - mä hoidin niitä **teams juttuja** ja mitä siinä nyt tuli piti **soitella perheisiin** et tämmöstä kaikkee tuli enemmän - - sit vielä sinne **kotiin suunnittelut** sun muut se vei hirveesti aikaa sitte tuntu et viikottain tai parin viikon välein tuli jotain uusia muutoksii - - kyl joutu miettimään aika paljo ja **samanaikaisesti esiopetusta velvoitti monet asiat mut sit taas niiku varhaiskasvatusta nii niille sanottiin että ei tarvi pitää** kevään keskusteluja että musta tuntu tosi usein nää jotka oli viisivuotiailla nii kauniit kevättilmat oli he lähti retkille lasten kaa **ku heillä oli vähän porukkaa ja heitä ei velvottanut samalla tavalla** (H6)

Vaikka lapsia olikin päiväkodissa vähemmän, ei esikouluopettajien työtaakka helpottunut vaan koettiin, että työtä tuli lisää. Koronapandemia toi keväällä mukanaan ylimääräistä työtä, kun piti olla yhteydessä perheisiin, järjestää toimintaa sekä kotiin että päiväkotiin, harjoitella Teamsin käyttämistä sekä sopeutua jatkuviin uusiin muutoksiin. Puhetavassa verrattiin varhaiskasvatuksen opettajien ja esikouluopettajien työtaakkaa sekä toiminnan

järjestämistä kevään osalta. Koettiin, että varhaiskasvatuksen opettajilla ei ollut samanlaista velvoitetta toiminnan järjestämiseen ja yhteydenpitoon kotona oleviin lapsiin poikkeusolojen aikana. Varhaiskasvatuksen opettajien koettiin pystyvän järjestämään toimintaa rennommin verrattuna esikouluopettajiin. Heillä aika ei mennyt ylimääräisiin järjestelyihin kuten toiminnan suunnitteluun kotiin ja päiväkotiin.

## 6.2.2 Ohjeistuspuhe

Varhaiskasvatusalaan liittyvien ohjeistuksien osalta eniten oli tunnistettavissa puhetta liittyen maskeihin ja ohjeiden epäselvyyteen. Maskien käyttämisestä puhuttiin niin omasta, vanhempien tai työkavereiden osalta. Maski koettiin työhyvinvointia heikentävänä tekijänä, mikä oli nähtävissä seuraavassa esimerkissä:

Se maski on ehkä mulle kaikista isoin kynnyksikysymys johtuen siitä et mua ahdistaa se nii paljon mun on vaikea hengittää siinä ja must tuntuu et mun naama on semmosessa niiku jatkuvassa saunassa nii esimerkiksi se et jos sitä pitäis käyttää pakosta koko työpäivän ajan nii se olis mulle tosi **iso työhyvinvointia tavallaan se laskeva tekijä just edellä mainituista syistä johtuen** (H1)

Esimerkissä kuvattiin, kuinka maskin kanssa oli vaikea hengittää ja maskin käyttämistä lähestyttiin metaforan avulla. *”Naama on semmosessa niiku jatkuvassa saunassa”* ilmauksen voi tulkita tarkoittavan maskin aiheuttavan kuumuuden tunnetta. Esimerkissä ilmaistiin suoraan, että maskipakko olisi työhyvinvointia heikentävä tekijä. Muutama muukin ilmaisi maskin heikentävän työhyvinvointia erityisesti sen takia, koska hengittäminen vaikeutui.

Puheissa oli kuvailua ohjeiden epäselvyydestä. Ohjeet koettiin epäselvänä syyslukukauden alkaessa, kun lapsia alkoi palata takaisin päiväkotiin. Ohjeisiin oli saatu selkeyttä syksyn aikana, mikä puolestaan oli helpottanut muiden ohjeistamista sekä työn tekemistä. Seuraavissa esimerkeissä oli nähtävissä puhetta ohjeiden epäselvyydestä:

- - se oli stressaava tilanne ja meidän ryhmän kanssa me yritettiin siin keskustella ja päättää että **hei mitä meidän tilanne on ja mitä me täällä et mitä meidän pitäisi täällä tehdä** ja se auttoi siinä että ryhmän kanssa oli sovittuja käytäntöjä mitä me tehdään mutta paljon vanhemmat näkivät mitä toisille ryhmille tapahtui hei ei me sille mitään voida vaikuttaa **vast kun ohjeet oli vähä selkeemmät se auttoi paljon** (H7)

Mä oon ehk vähä sitä mieltä kaikil pitäis olla sama sääntö tai jotenki en mä oikee **vähä sillee epämäärästä välil ku on semmosii jotain ohjeistuksii kaipais tarkennusta ehkä siihen** (H2)

Esimerkeissä oli nähtävissä, kuinka kaikilla pitäisi olla samat säännöt. Tämä helpottaisi vanhempien ja lasten ohjeistamista eikä kuormittaisi tiettyä ryhmää, kun he noudattavat ohjeita

tiukemmin kuin toiset ryhmät. Ohjeisiin kaivattiin selkeyttä ja tarkennusta, mihin oli aina-kin ylemmän esimerkin puheen perusteella saatu jo ratkaisua. Vaikka ohjeisiin oli ilmeisesti saatu selkeyttä ajan kuluessa, ei muiden ohjeistaminen ollut vähentynyt. Muutamat kokivat jatkuvan muistuttamisen kuormittavana ja lisäävän työn vaatimusta. Ohjeistamisesta käytettiin sanavalintaa ”*koronapoliisi (H3)*” ja ilmaisua ”*koko ajan muistutella (H8)*”. Puheissa viitattiin kollegoihin ja vanhempiin. Se, että itse piti muistaa noudattaa ohjeistuksia, piti niistä myös muistuttaa vanhempia sekä työkavereita. Tilannetta kuvailtiin ”*jatkuvana varpailaan ja valppaana olosta (H3)*”, millä koettiin olevan merkitystä yleiseen ilmapiiriin luoden väsymystä ja uupumusta. Jatkuvan ohjeistamisen lisäksi piti olla tosi tarkkana erityisesti siitä, että onko lapsi kipeänä, toimivatko vanhemmat annettujen ohjeiden mukaisesti ja miten sijaisten kanssa toimitaan. Tutkittavat kokivat tärkeänä, että työntekijät olivat ajan tasalla ohjeistuksista, vaikkakin ohjeiden epäselvyys aiheutti päänvaivaa. Ohjeiden tulkinnanvaraisuus sekä eri asteinen tiukkuus ohjeiden noudattamisesta koettiin haastavana. Muutamissa haastatteluissa esimerkkinä mainittiin erityisesti lasten sairastumisesta soittaminen ja siihen saatu vastaanotto perheiltä, mitä kuvailtiin esimerkissä näin:

Ehkä se on jotenki semmosta tavallaa **turhaa** et sitte monet vanhemmatki sit sanoo jos on esimerkiksi toisessa jos on koulussa lapsia tai sit sanoo et on vähä välillä ristiriitaisia ohjeita et jossai ei olla nii tarkkaa ja jossai olla tosi tarkkoja no tulkinnan varaisia **mut jos lapsi on selkeästi sairas tai toisaalta sit jos henkilökunta soittaa et lapsi on sairas niin sillo se henkilökunta kokee sen tai joku on peruste siihen ei niitä varmaa turhaa soitella ehk se on vähä semmost itestä turhaa (H3)**

Työntekijän auktoriteettia perusteltiin henkilökunnan omalla näkemyksellä sekä kokemuksella lapsen sairastumisesta ja sillä, että ei vanhemmille turhaan soitella. Toistamalla sanavalintaa ”*turhaa*” haastateltava teki selväksi sen, että koki asian ylimääräisenä, työntekeä hankaloittavana tekijänä. Lapsen sairastumisen vähättely ja maskien käyttämättömyys heittäivät turhautumisen tunteita haastateltavissa.

Parissa haastattelussa kuvattiin omia tuntemuksia siitä, ettei ohjeistukset kuitenkaan toteudu käytännössä. Seuraavassa esimerkissä haastateltava kertoo omia näkemyksiään:

**Koen välillä ne vähä semmosina ristiriitaisina et sanotaan että ei saa yhdistää mut sit jos tavallaa ei saa vaik sijaista tai tulee tämmönen huonompi tilanne nii kyl meit on heitelty sinne suotta suruutta et siit tulee vähä semmonen niiku ei voi sanoo et viha mut just joo puhutaan hienosti ja ollaan työntekijöidenkin työhyvinvoinnista ja terveydestä kiinnostuneita **mutta sitte oikeesti jos ei pystytä niin sit vaa nojoo meeppä sä nyt tonne (H6)****

Esimerkissä oli tulkittavissa turhautuneisuutta ohjeiden toimimisesta käytännössä. Jos tilanne edellytti toiseen ryhmään menemistä, niin silloin ei työntekijän turvallisuudella ollut merkitystä vaan apua tarvitsevaa ryhmää oli autettava. Tässä oli tulkittavissa pakollisuutta eli on mentävä, kun käsketään. Esimerkissä kuvattiin voimakkaasti tilannetta jopa sanalla viha, mutta laimennetaan sitä mainitsemalla, että *"ei voi sanoa"*. Haastatteluissa ilmeni skeptisyyttä ohjeiden toteutumiseksi käytännössä ja omaa suhtautumista kuvattiin kyyniseksi. Ohjeiden epäselvyydestä ja toimimattomuudesta huolimatta haastateltavat asettivat itsensä ohjeita noudattavan positioon. Työhyvinvoinnin heikentymisestä huolimatta käytettiin maskia ja ohjeita noudatettiin ristiriidoista huolimatta. Vaikka kouluissa tai toisissa ryhmissä ohjeita ei noudatettu samalla tavalla tai ne tulkittiin eri tavoin, pidettiin tärkeänä tarkkaa ohjeiden noudattamista. Ohjeita noudatettiin kuuliaisesti ja niitä pidettiin tärkeänä oman hyvinvoinnin ja turvallisuuden takaamiseksi.

### 6.3 Yhteisöllisyysdiskurssi

Lähes kaikissa haastatteluissa oli tulkittavissa yhteisöllisyyden heikentymistä sekä harmistusta kaiken kivan loppumisesta. Koettiin, että tilalle oli tullut lisätyötä, mutta kaikki hauska yhteistekeminen oli loppunut kuin seinään. Koettiin, että yhteisöllisyyden heikentymisellä voisi olla pienimuotoista merkitystä omalle työhyvinvoinnille, mutta ennemminkin puheissa oli tulkittavissa tilanteen olevan sääli ja yhteisten juttujen pois jäännin olevan harmittavaa. Puheissa kuvailtiin yhteisten tekemisten ja ohjelman pois jäännin lisäksi sitä, että työkavereita ei nähnyt enää samalla tavalla kuin ennen eikä tiennyt mitä muissa ryhmissä tapahtuu. Monissa puheissa toistuivat ilmaukset *"kivat jutut jääneet pois"*, *"ei näe muita"* ja *"ei tiedä, mitä muissa ryhmissä tapahtuu"*. Puheissa oli tulkittavissa yhteisöllisyyttä kaipaavan positioon asettumista. Vaikka oman tiimin yhteisöllisyys koettiin vahvistuneen, harmiteltiin koko talon yhteisöllisyyden heikentymistä. Seuraavissa esimerkeissä kuvattiin kokemuksia yhteisöllisyydestä, yhteishengestä, yhteisistä tekemisistä, yhteenkuuluvuudesta ja yhdessä olemisesta avoimesti eli eksplisiittisesti:

Kyllä mä uskon että sillä on **koko yhteisöön vaikutusta** kyllä koska me ollaa mietitty sitä miten esimerkiksi **yhteishenkeä** pystyittäis parantaa tässä tilanteessa et **selkeesti se on varmaa se on ollu vähä laskusuunnassa** semmonen (H3)



Ei nää niitä työkavereita siltä toiselta puolelta samalla lailla eikä päästä viettämään semmosta ns sitä vapaa-aikaa tai kaffitaukoo tai muuta rupertellen niitä näitä ja muita asioita niin **kyllä se heikentää** semmosta **yhteenkuuluvuuden tunnetta** (H5)

Yrität olla sun omissa tiloissa nii paljon kun sä pystyt että **eihän meillä ole paljon sellaista yhteistä asioita tai yhteistä juhlia tai mennään kaikki yhdessä syömään jonnekin** sitä on ollut vaikeaa sel-  
lasta ilmapiiriä korostaa siinä (H7)

Yhteisöllisyydestä puhuttaessa asetettiin itsensä ja oma toiminta osaksi työyhteisöä, jolloin ei luotu vastakkainasettelua minä ja muut välille. Yhteisöllisyydestä puhuttiin avoimesti ja haluttiin tuoda esille sitä, mitä kaikkea tehtiin työyhteisön yhteishengen ja hyvän ilmapiirin vahvistamiseksi ennen koronapandemiaa kuten yhdessä syömistä, vapaa-ajan viettoa, illanistujaisia ja yhteisestä ohjelmaa työntekijöille arpajaisten ja visailujen kautta. Yhteisöstä puhuttaessa käytettiin me-pronominia, minkä voi myös tulkita varhaiskasvatusalalle tyypillisenä tiimityöskentelyn korostamisena. Esimerkeissä kuvattiin yhteisöllisyyden heikentymistä sanavalinnalla *"laskusuunnassa"* ja kerrottiin vaikeudesta korostaa ilmapiiriä, kun ollaan erillään eikä ole mitään kivaa yhteistä toimintaa päiväkodissa eikä sen ulkopuolella. Esimerkeissä oli myös tulkittavissa, että yhteenkuuluvuuden tunne heikentyy, kun ei näe muita työpäivän aikana. Sanavalinnoilla *selkeesti* ja *kyllä* painotettiin yhteisöllisyyden heikentymistä. Heikentymistä lähestyttiin omilla kokemuksilla ja tuntemuksilla vallitsevasta tilanteesta. Yhteisten hetkien ja toiminnan puuttumista, muiden kuin oman tiimin näkemistä ja tietämättömyyttä muiden ryhmien toiminnasta kuvailtiin useampaan otteeseen sanavalinnalla *sääli*.

Koko talon yhteisöllisyyden heikentyessä koettiin kuitenkin oman tiimin yhteishengen parantuneen ja tiivistyneen koronapandemian aikana. Seuraavissa esimerkeissä oli nähtävissä myönteistä muutosta oman tiimin keskinäisiin suhteisiin:

**Se yhteishenki oman tiimin sisällä mun mielest on vahvempaa** ehkä kun sit aikaisemmi millo oltii enemmän myös muitten kaa tekemisissä (H3)

**Se oma tiimi kun niitten kanssa on nyt enemmän nii se on ehkä vahvistunut** ja sillee sinänsä sitä tiimii vahvistanut et kaikki vetää yhtä hiiltä näitte koronaohjeitten ja muitte (H8)

Ensimmäisessä esimerkissä verrattiin aikaan ennen koronapandemiaa ja todettiin oman tiimin yhteishengen olevan vahvempaa kuin aikaisemmin. Vertailua aikaan ennen ja nyt kuvattiin komparatiivilla *vahvempaa*. Muutosta perusteltiin sillä, että aikaisemmin oltiin enemmän tekemisissä muiden ryhmien kanssa. Myös toisessa esimerkissä kuvattiin oman

tiimin vahvistumista sillä, että tiimin kanssa vietettiin nyt enemmän aikaa kuin aikaisemmin. Vahvistumista perusteltiin yhteneväisellä toiminnalla. Kuitenkin sanavalinta *ehkä* hälvensi molemmissa esimerkeissä vertailun vahvuutta. Monissa puheissa oli tulkittavissa oman tiimin yhteisöllisyyden vahvistamisen olevan sekä positiivinen että negatiivinen asia, koska oman tiimin yhteisöllisyyden vahvistuessa puolestaan koko yhteisön yhteisöllisyys heikentyi.

Monien oli vaikea löytää työyhteisöä vahvistavia tekijöitä koronapandemian aikana. Tämä oli havaittavissa pitkillä tauoilla, ääneen epäröimällä ”jaa-a”, ”mm”, ”öö” ja epävarmuutena siitä, että johtuuko vahvistuminen koronasta vai ei. Suurimmaksi ilon aiheeksi löytyi yhteinen huumorintaju, jonka puolet haastateltavista kuvailivat olevan työyhteisön työhyvinvointia vahvistava tekijä. Jopa koronasta oli saatu aikaiseksi naurun aiheita. Seuraavissa esimerkeissä kuvattiin työyhteisössä vallitsevaa huumoria:

**Kun porukalla nähdään ja tavataan niin kyllä se huumorinkukka on semmonen mikä siellä kukkii kyllä ja keventää ilmapiiriä monessakin asiassa kun jotain asioita puidaan ja pohditaan nii jopa koronakin naurattaa** vaikkakin pienemmälläkin foorumilla (H5)

Nojoo on se ollu et kyllä siit koronast on usein just on ja sit kyllä **kaikki puhuu juo kahvii sit saa olla ilman maskii** nii (H8)

Ilmaus ”*juo kahvii sit saa olla ilman maskii*” viittaa kahvihuonetilanteisiin, joissa pitäisi käyttää maskia siellä ollessaan. Tässä voi tulkita olevan myös ironiaa vallitsevaa tilannetta kohtaan, koska miten voi juoda kahvia maski päässä. Ensimmäisessä esimerkissä kuvattiin huumorin keventävän ilmapiiriä. Molemmat esimerkit kuvasivat sitä, että jopa koronasta saa huumoria aikaiseksi. Huumorin ja oman tiimin yhteishengen vahvistumisen lisäksi positiivisena pidettiin samassa tilanteessa olemista ja sitä, että ilmapiiriä heikentävät kahvihuonekeskustelut olivat jääneet vähemmälle. Esihenkilöihin liittyvää puhetta ilmeni ainoastaan muutaman haastateltavan puheessa. Esihenkilön asianmukainen ja realistinen toiminta sekä suhtautumien koronapandemiaan koettiin työyhteisön työhyvinvointia vahvistavana tekijänä. Toisaalta oli tunnistettavissa erilaisia kokemuksia. Puhetavassa kuvailtiin tilannetta pöyristyttävänä, kun esihenkilö ei reagoinut vallitsevaan tilanteeseen asianmukaisesti. Toimimattomuuden koettiin heikentävän työntekijöiden turvallisuuden tunnetta.

## 6.4 Lapsidiskurssi

Lapsidiskurssissa oli nähtävissä lapsen paras -puhetta, ja vallitsevaa tilannetta pyrittiin normalisoimaan. Vaikka koronatilanne vallitsi, haluttiin antaa lapsille turvaa, syliä ja lämpöä ja pyrittiin hoitamaan työ parhaansa mukaan, jotta lapsilla olisi mahdollisimman turvalliset, normaalit ja hyvät oltavat päiväkodissa. Lapsista saatiin voimaa työskennellä koronapandemian aikana. Muutamissa haastatteluissa omaa työhyvinvointia lähestyttiin lasten turvallisuuden ja hyvinvoinnin kautta. Kun lapsilla oli hyvä olla, myös itsellään oli hyvä olla töissä.

Lapsidiskurssissa oli tulkittavissa kaikista eniten myönteistä puhetta koronapandemiasta. Vaikka tiukka linja sairastelusta aiheutti pientä eripuraa vanhempien ja henkilökunnan välille, koettiin tämä positiivisena asiana, koska lapset pysyivät terveempänä, kun sairastelevat lapset sekä aikuiset pysyivät kotona. Tämä heijastui myös omaan työhyvinvointiin, osa haastateltavista mainitsi itse olleensa paljon terveempi kuin aikaisemmin. Seuraavissa esimerkeissä oli nähtävissä sitä, millaiseksi sairastumiset olivat muuttuneen koronapandemian aikana:

- - tietysti se että **entistä tarkempia ollaa käsihygienian ja näin nii sit ne pikkuset kuitenkin ehkä on terveempiä kuin yleensä** se vaikuttaa **toki omaanki nii pysyy terveempänä** (H3)

Nyt ku lapset ku ne sairastuu vaikka kun on se räkätauti ovat pois **nii paljo vähemmä on mun mielest poissaoloja** et ne semmoset kaudet ku tuntuu et niiku dominoefektin lailla lapset sairastu samaan tautiin et muutama viikko oli **tosi paljon pois nii ne on vähentynyt** ja tosiaan **ite ei oo ollu sairaana sillei samalla tavalla** (H6)

Ensimmäisessä esimerkissä terveempänä pysymistä perusteltiin tarkemmalla käsihygienialla ja verrattiin *kuin* -konjunktion avulla nykyistä tilannetta aikaan ennen koronapandemiaa. Molemmissa esimerkeissä kuvattiin sairastelun jatkuvuutta ketjureaktiona: yhden lapsen sairastuessa sairastui toinen ja sen jälkeen taas toinen tai useampi samaan aikaan, jonka seurauksena jossain vaiheessa oli oma vuoro. Kuitenkin molemmissa esimerkeissä oli tulkittavissa, että tällainen ketjureaktio oli vähentynyt koronapandemian aikana.

Myönteisestä koronapuheesta huolimatta oltiin kuitenkin huolissaan koronapandemian vaikutuksista lasten elämään, minkä kautta haastateltavat asettuivat huolehtija positioon. Useassa haastattelussa koettiin maskeilla olevan haittaa ilmeiden tulkitsemisen ja pu-

heenymmärtämisen suhteen. Koska maskin takaa ei nähnyt ilmeitä, koettiin tämä haitalliseksi erityisesti pienten lasten osalta. Maski myös heikensi artikulaatiota, minkä koettiin haittaavan suomen kielen ymmärtämistä. Seuraavissa esimerkeissä asioita perusteltiin lapsen parhaalla:

No esim se **maskisuositus on mun mielestä sillai tosi kurja** siis siinä mielessä että **kuitenkin lapsille** on tosi myös tärkeänä osana sitä vuorovaikutusta on se et se saa **nähdä tavallaan ilmeitä** (H1)

Eipä ei et ehkä mua harmittaa et **se ei voi ilmeillä niin noille pienille lapsille** (H3)

- - kyl mä huomaan itekki et mä käytän enemmän mut en siel omas ryhmässä sitte kuitenkin koska meil **on aika paljon lapsia** kelle se **suomenkielen kuuleminen ja ilmeet ja eleet** on tärkeässä roolissa niin koen sitten se ei oikee sovi siihe mun työn kuvaan (H6)

- - meil on ryhmässä nii **monta lapsia joilla on kielivaikeuksia** ja se ajatus et me aikuiset siinä ryhmässä **käyttäisimme maskia kokoaja että ei se olisi toiminut ollenkaan** (H7)

Kahdessa ensimmäisessä esimerkissä maskisuosituksesta puhuttiin kurjana ja harmittavana asiana, koska lapset eivät silloin pysty näkemään ilmeitä. Tässä oli tulkittavissa puhetta siitä, että maskien käyttäminen ei ollut lapselle parhaaksi. Kahdessa viimeisessä maskin käyttämättömyyttä perusteltiin sillä, että maskin käyttäminen vaikeutti suomen kielen kuulemistä eikä maskin kokoaikainen käyttäminen toimisi ryhmissä, jossa lapsilla oli kielivaikeuksia.

## 6.5 Yhteenvedo diskursseista

Sopeutumisdiskurssi oli toistuvuudellaan hegemonisin diskurssi eli kaikista hallitsevin diskurssi muihin nähden. Lapsidiskurssia ei esiintynyt kaikkien haastateltavien puheissa. Sopeutumis-, muutos- ja yhteisöllisyysdiskurssit voidaan nähdä olevan sidottuna korona-ajan kontekstiin, koska näissä diskurssissa puheiden keskipisteenä oli koronapandemia. Lapsidiskurssissa puolestaan keskipisteenä olivat lapset ja heidän hyvinvointinsa sekä etu. Lapsidiskurssi voidaan tulkita olevan sidoksissa erityisesti päiväkotikontekstiin, mutta sopeutumis-, muutos- ja yhteisöllisyysdiskurssit voisivat esiintyä myös muissa yhteyksissä. Sopeutumisdiskurssissa nähtävissä olevaa pelkoa saattaa esiintyä niiden työntekijöiden keskuudessa, jotka ovat myös työnsä puolesta kontaktissa muiden ihmisten kanssa kuten sosi-aali- ja terveysalan henkilöstö. Muutosdiskurssissa esiintyvää puhetta järjestelyistä ja oh-

jeistuksista voisi esiintyä myös peruskoulun työntekijöiden keskuudessa. Yhteisöllisyysdiskurssissa havaittavissa olevaa yhteisöllisyyden heikentymistä voisi esiintyä etätöitä tekevien työntekijöiden keskuudessa.

Jännitteisinä diskursseina olivat sopeutumisdiskurssi ja yhteisöllisyysdiskurssi sekä muutosdiskurssi ja lapsidiskurssi. Sopeutumisdiskurssissa oli nähtävissä minä -puhetta ja yhteisöllisyysdiskurssissa me -puhetta. Sopeutumisdiskurssissa korostettiin omaa selviytymistä, kun puolestaan yhteisöllisyysdiskurssissa kaivattiin yhdessä tekemistä sekä muiden näkemistä. Muutosdiskurssissa äänenpaino oli sävyltään kriittinen, jossa vallitseva tilanne koettiin haastavana sekä kuormittavana. Lapsidiskurssissa äänenpaino oli puolestaan sävyltään myönteinen ja vallitsevaa tilannetta pyrittiin käsittelemään lapsen paras edellä.

## 7 POHDINTA

Tutkimuksessa selvitettiin, millaisia diskursseja varhaiskasvatuksen työntekijät rakentavat puhuessaan työhyvinvoinnistaan koronapandemian aikana. Aineistosta oli tunnistettavissa neljä eri diskurssia, joiden kautta työhyvinvointia koronapandemian aikana kuvattiin: sopeutumisdiskurssi, muutosdiskurssi, yhteisöllisyysdiskurssi ja lapsidiskurssi. Tutkimuksessa selvitettiin myös, millaisia puhujapositioneja varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnin diskursseissa rakentui. Puhujapositioneja olivat hyväksyjä, tasapainoilija, ohjeita noudattava, yhteisöllisyyttä kaipaava ja huolehtija.

### 7.1 Diskurssien tarkastelu

Sopeutumisdiskurssissa koronapandemian aikaista työhyvinvointia lähestyttiin pelon, totumisen ja omien vaikutusmahdollisuuksien kautta sekä kollegoiden kokemusten kautta. Lähityön mukana tuoma riski tiedostettiin, mutta sillä ei koettu olevan sen suurempaa merkitystä omaan työhyvinvointiin. Haastateltavat asettivat itsensä hyväksyjä position, mikä ilmeni erityisesti siinä, että pienestä pelosta ja riskistä huolimatta työntekeminen koronapandemian aikana lähikontaktissa muiden kanssa hyväksyttiin. Hyväksyttiin myös se tosiasia, ettei kukaan voi taata sataprosenttista turvallisuutta vaan omalla toiminnalla on suuri merkitys omaan terveyteen ja turvallisuuteen.

Muutosdiskurssissa oli tulkittavissa puhetta muutokseen liittyvistä järjestelyistä ja ohjeistuksista. Työnkuvan koettiin muuttuneen työläemmäksi, koska toimintaa ei voinut enää järjestää samalla tavalla kuin aikaisemmin. Myös yhteistyö koulujen ja vanhempien kanssa oli muuttunut vaikeammaksi. Haastateltavat asettivat itsensä tasapainoilija position, koska järjestelyitä jouduttiin miettimään uusin tavoin ja piti sopeutua jatkuvasti muuttuviin suosituksiin. Epäselvät ohjeistukset aiheuttivat turhautumista sekä kuormittivat työntekijöitä. Ohjeita kuitenkin noudatettiin kuuliaisesti, jolloin haastateltavat asettivat itsensä ohjeita noudattavaan position. Työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi mainittiin useaan otteeseen maskin käyttäminen, mikä vaikeutti hengittämistä ja aiheutti kuumuuden tunnetta kasvoilla. Koronapandemian takia jouduttiin olemaan jatkuvasti valppaana ohjeiden noudattamisesta ja muistuttamisesta, mikä puolestaan koettiin kuormittavana.

Yhteisöllisyysdiskurssissa oli tulkittavissa sekä myönteistä että kielteistä yhteisöllisyyden muutosta. Oman tiimin yhteisöllisyyden vahvistuessa, koko talon yhteisöllisyys heikentyi, koska muita kuin omia tiimiläisiä ei päässyt näkemään samalla tavalla kuin ennen. Haastattelijat asettivat itsensä yhteisöllisyyttä kaipaavaan positioon. Yhteisöllisyyden heikentymisen ei koettu suurimmaksi osaksi vaikuttavan omaan työhyvinvointiin, mutta tilanne koettiin harmilliseksi. Tutkittavat kokivat erityisen harmillisena sen, että yhteiset koontumiset puuttuivat eikä tiedetty, mitä toisissa ryhmissä tapahtui. Työyhteisön työhyvinvointia vahvistavia tekijöitä oli hankala löytää.

Lapsidiskurssissa haluttiin normalisoida tilannetta eikä koronapandemiasta puhuttu yhtä paljon kuin muissa diskursseissa. Haastateltavat asettivat itsensä huolehtija positioon. Haastateltavista suurin osa oli huolissaan koronapandemian vaikutuksista lasten elämään ja moni lähestyi omaa työhyvinvointiaan lasten kautta. Lapsien ollessa terveempiä, oltiin myös itse terveempiä, mikä puolestaan vahvisti omaa työhyvinvointia. Omaa toimintaa kuten maskien käyttämättömyyttä perusteltiin lapsen parhaalla.

## **7.2 Työhyvinvointi ja koronapandemia tulosten valossa**

Pääosin koronapandemian ei koettu heikentävän työhyvinvointia. Kuitenkin lähes kaikissa diskursseissa oli nähtävissä se, että työ oli muuttunut vaativammaksi koronapandemian aikana. Suurimmaksi osaksi työn vaatimustasoa oli lisännyt muutokset toiminnassa. Koronapandemian aikana oli huomioitava sellaisia asioita, joita aikaisemmin piti itsestään selvinä. Toisin sanoen piti miettiä toinen vaihtoehtoinen tapa toteuttaa toimintaa, mikä puolestaan lisäsi työtaakkaa. Ohjeistuksien noudattamisessa piti olla tarkkana ja vahtia, että muutkin noudattavat ohjeistuksia. Tämän lisäksi yhteistyö vanhempien ja koulun kanssa oli hankalampaa kuin aikaisemmin eikä oman talon ryhmien kanssa enää tehty samalla tavalla asioita yhdessä kuin aikaisemmin. Omaan jaksamiseen koettiin vaikuttavan koronapandemian mukana tullut ylimääräinen työtaakka, pienimuotoinen pelko, lisääntynyt stressi, jatkuva tarve pysyä ajan tasalla, tarkkana oleminen ja vanhempien muistuttaminen sekä tiedottaminen.

Töihin lähetettiin kuitenkin pääosin hyvillä mielin ja rauhallisemmalla mielellä kuin keväällä 2020. Tulokset osoittivat, etteivät haastateltavat kokeneet työhyvinvoinnin laskeneen

huomattavasti koronapandemian takia. Ennemminkin työhyvinvointia heikensivät täpötäydet ryhmät, kiire, kollegoiden kokemattomuus, haastava lapsiaines, fyysinen rasitus, kuormittavat perheet, poissaolot, sijaisten saatavuus, haastavat päivät, epäsoivat tilat ja väsymys työhönsä, mitkä vastasivat aikaisempien tutkimuksien tuloksia (Kalland ym. 2018; Paananen & Tammi 2017; Riihonen & Tuukkanen 2013; Rotkirch 2013).

Sopeutumiskurssissa oli nähtävissä pienimuotoista varhaiskasvatusalan arvostuksen noususta poikkeusolojen aikana. Tutkittavat kuvasivat kuinka, vanhemmat olivat kiitollisia, mediassa mainittiin tärkeistä aloista kuten varhaiskasvatuksesta ja työntekijät keskenään keskustelivat siitä, kuinka kantava voimavara he yhteiskunnassa olivatkaan. Varhaiskasvatusalalla on todettu vallitsevan yhteiskunnallisen arvostuksen puute (Eskelinen & Hjelt 2017; Ewens 2019; Faulkner ym. 2014; Nislin 2016b). Tutkimuksessa arvostuksen ei kuitenkaan koettu nousevan niin paljon, että sillä olisi ollut positiivista merkitystä omaan työhyvinvointiin tai työskentelyyn koronapandemian aikana.

Yhteisöllisyyskurssissa oli havaittavissa esihenkilön toiminnan merkitystä työyhteisön työhyvinvointiin. Esihenkilön asiallinen ja realistinen toiminta koettiin vahvistavana tekijänä, kun puolestaan heikentävänä tekijänä koettiin esihenkilön toimimattomuus turvallisuuden takaamiseksi. Tuloksia voisi verrata Rantasen ym. (2017) tuloksiin, joissa myös esihenkilön työskentelyilmapiiriä parantava ja yhteisiä toimintakäytäntöjä tarkentava toiminta vahvistivat työhyvinvointia. Työyhteisön yhteisöllisyyden heikentymisen ja vain oman tiimin näkemisen ei kuitenkaan koettu heikentäneen työhyvinvointia, vaikka aikaisemmissa tutkimuksissa (Kalland ym. 2018; Nislin 2016a; Nislin ym. 2015; Rotkirch 2013) työyhteisöltä saatu tuki koettiin erittäin merkitykselliseksi varhaiskasvatusalalla työskentelevien työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Voi tietenkin olla, että oman tiimin vahvistunut yhteisöllisyys auttoi tasapainottamaan koko talon yhteisöllisyyden heikentymistä, jonka takia tilanteen ei koettu heikentävän omaa työhyvinvointia.

Tutkimustulokset erosivat OAJ:n (2020) kyselystä, jossa yli puolet vastaajista kokivat pelkoa työpaikallaan koronasta johtuen. Sopeutumiskurssissa oli nähtävissä pienimuotoista pelkoa koronaan kohtaan, mutta edelliseen kevääseen verrattuna tilanteeseen oli jo totuttu. Vaikka kurssissa omaa pelkoa ei ollut voimakkaasti nähtävissä, oli puhetta kollegoiden kokemasta pelosta ja koronapandemian vaikutuksista kollegoiden työhyvinvoin-



tiin. Ohjeistuspuheessa turvattomuutta heikensi ohjeiden toimiminen käytännössä. Jos toinen ryhmä tarvitsi apua, koronasta huolimatta oli siirryttävä toiseen ryhmään, vaikka suosituksena oli pysyä vain omassa ryhmässä. Pääosin tulokset eroavat Talentian kyselystä (Ahonen & Pesonen 2020), jossa yli puolet vastaajista koki turvattomuuden tunnetta työpäikälläan koronasta johtuen. Sopeutumiskurssissa oman hyvinvoinnin turvaamiseksi parhaana keinona nähtiin oma toiminta. Lapsidiskurssissa puolestaan turvallisuutta lähestyttiin lapsen parhaalla ja haluttiin taata lapsille mahdollisimman turvalliset olot. On kuitenkin huomioitava, että OAJ:n ja Talentian kyselyt koskivat poikkeusoloja eli kevättä 2020, kun puolestaan tämän tutkimuksen haastattelut toteutettiin tammi-helmikuussa 2021, jolloin koronatilanne oli rauhallisempi ja siihen oli jo totuttu.

Tuloksissa ilmeni samankaltaisuuksia jo tehtyjen kyselyiden ja alustavien tutkimustuloksien kanssa. Kuten muutosdiskurssin ohjeistuspuheessa, myös OAJ:n (2020) ja Talentian (Ahonen & Pesonen 2020) kyselyissä ohjeistukset koettiin epäselvinä. Yhteisöllisyysdiskurssissa huumori ja lapsidiskurssissa lasten ja aikuisten välinen kohtaaminen koettiin voimaa antavina tekijöinä. Vaikka toisia kollegoita ei nähnytäkään enää samalla tavalla kuin ennen, pystyttiin silti saamaan tilanteesta irti huumoria vahvistaakseen työyhteisön työhyvinvointia. Vastaavanlaisia tuloksia saatiin Rainion ym. (2020) alustavista tutkimustuloksista. Ohjeistuspuheessa kuormittavaksi koettiin huoltajien jatkuva ohjeistaminen ja koronapoliisina toiminen. Lapsidiskurssissa positiivisena asiana koettiin, että lapset olivat nykyään terveempiä kuin aikaisemmin. Kyllösen ym. (2021) alustavassa raportissa oli vastaavanlaisia tuloksia ohjeistamiseen ja lasten terveyteen liittyen.

Tulokset osoittivat, että varhaiskasvatuksen työntekijän puheissa oli yllättävän paljon samankaltaisuutta. Vaikka tässä tutkimuksessa diskursseja ei eroteltu taustatekijöiden kuten lapsiryhmän suhteen oli kuitenkin nähtävissä, että lapsidiskurssi toistui alle kolmevuotiaiden työntekijöiden puheissa ja puolestaan muutosdiskurssi toistui esiopetuksen opettajien puheissa. Alle kolmevuotiaiden haastateltavien puheissa ilmeni lapsilähtöisyys ja lempeys lapsia kohtaan ja puolestaan esikouluikäisten lasten opettajat kuvasivat kaikista eniten koronapandemian vaikutuksia perustyöhönsä.

### 7.3 Tutkimuksen arviointi

Tutkimuksen luotettavuutta ja uskottavuutta voi vahvistaa noudattamalla hyvää tieteellistä käytäntöä (Kuula 2015), johon kuuluu avoimuus, rehellisyys, tarkkuus ja huolellisuus tutkimustyössä, eettisesti kestävien tiedonhankintamenetelmien valinta ja kunnian antaminen muiden tutkijoiden työlle (TENK 2012, 6). Tutkimuksen vahvuutena on jokaisen vaiheen selkeä, rehellinen ja tarkka raportointi. Aikaisempiin tutkimuksiin viitattiin asianmukaisesti. Haastatteluprosessi toteutettiin kaikkien tutkittavien kohdalla samalla tavalla ja kaikille tehtiin selväksi, että tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista. Tutkittaville lähetettiin tarvittavat lomakkeet, joissa oli tarkemmin tietoa tietosuojasta ja tutkimuksesta. Aineiston käsittely hoidettiin huolellisesti tutkittavien anonymiteetin takaamiseksi. Aineistoa säilytettiin suojatulla asemalla, jonne ainoastaan tutkijalla oli pääsy. Luotettavuuden lisäämiseksi aineiston analyysi kuvattiin mahdollisimman yksityiskohtaisesti.

Tutkimuksessa ei pyritty yleistämään vaan tarkoituksena oli saada varhaiskasvattajien ääntä kuuluviin sekä antaa tutkittavien kertoa omista kokemuksistaan ja koetusta työhyvinvoinnista koronapandemian aikana. Tutkimusprosessin aikana työskentelin varhaiskasvatuksen opettajana, joten minulla oli paljon henkilökohtaista kokemusta työskentelemisestä varhaiskasvatuksessa koronapandemian aikana. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan omat uskomukset ja asenteet voivat vaikuttaa tulosten tulkintaan, joten objektiivisuutta pyritään vahvistamaan tunnistamalla näitä uskomuksia ja asenteita (Eskola & Suoranta 1998, luku 1). Kiinnitin huomiota omiin ennakko-oletuksiini tutkimustuloksia kohtaan ja pyrin sulkemaan ne pois haastattelujen ja analysoinnin aikana. Omien ennakko-oletuksieni huomioiminen näkyi erityisesti siinä, että tutkimustulokset olivat yllättäviä. Omakohtainen kokemukseni ja oletukseni eivät vastanneet sitä, mitä tuloksissa ilmeni. Tämä osoittaa, että olen tiedostanut omat ennakko-oletukseni tutkimusprosessin aikana (kts. esim. Eskola & Suoranta 1998, luku 1).

Tulkintojen ja aineiston arvioimisella pystyy laadullisessa tutkimuksessa vahvistamaan tutkimuksen validiteettia eli pätevyyttä (Ruusuvuori ym. 2010). Toisin sanoen on tärkeä pitää mielessä prosessia ohjaavat tutkimuskysymykset sekä omaa työskentelyä on arvioidava jatkuvasti. Pidin jatkuvasti mielessä, että mitä oikein tutkin ja miten saisin ilmaistua prosessin eri vaiheet mahdollisimman selkeästi ja avoimesti lukijalle. Tutkimuksen rajoituksena oli tutkijan kokemattomuus tutkimuksen tekemisestä. Tutkimuksen vahvuuksiin

kuuluu ymmärrykseni kielellisistä tunnuspiirteistä ja diskurssianalyttisen tutkimuksen toteuttamisesta, vaikka se aluksi tuntuikin haastavalta. Pysin perustelemaan omat tulkintani mahdollisimman vakuuttavasti.

Tutkimuksen rajoituksena oli vähäinen tutkimuskirjallisuus koronan koetuista vaikutuksista työhyvinvointiin. Tämän takia tutkimuksessa hyödynnettiin muun muassa blogitekstiä, jossa oli alustavia tuloksia varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnista koronapandemian aikana. Lisäksi tutkimuksessa oli samaisesta syystä hyödynnetty kyselyjä kuten OAJ:n ja Talentian kyselyjä. Kyselyt antoivat alustavaa tietoa käsiteltävästä aiheesta ja olivat sen takia perusteltuja tämän tutkimuksen käyttämisessä. Tutkimuksessa ei juurikaan hyödynnetty kansainvälistä tutkimusta varhaiskasvatuksen työntekijöiden koronapandemian aikaisesta työhyvinvoinnista, koska sekä koronatilanne että varhaiskasvatuksen järjestäminen vaihtelevat maittain. Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä hyödynnettiin lähinnä määrällisiä tutkimuksia, koska sekä Suomessa että kansainvälisesti varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointia oli tutkittu vain vähän diskurssianalyttisesti. Tutkimuskysymykset ohjasivat rajauksien valinnassa.

Tutkimuksen rajoittavana tekijänä oli myös se, että osallistujat oli hankittu omia suhteita hyödyntämällä. Kuitenkin suurin osa tutkittavista eivät olleet tutkijalle ennestään tuttuja. Tutkittavien anonymiteetti säilyi, koska tutkija ei nähnyt tutkittavia puhelinhaastattelun aikana. Luotettavuutta on kuitenkin pyritty vahvistamaan kertomalla avoimesti tehdyistä valinnoista, rajoituksista, aineistosta ja tuloksien tulkinnasta (Ruusuvoori ym. 2010). Tutkimuksen vahvuutena on sen ajankohtaisuus, tärkeys ja valittu analysointimenetelmä. Tutkimustuloksia tarkastellessa on huomioitava, että haastattelut toteutettiin tammi-helmikuussa 2021, jolloin koronapandemia tilanne oli tasainen ja tartunnat vähäisiä. Tilanne muuttui taas maaliskuussa, jolloin tartuntaluvut nousivat huomattavasti aikaisempiin kuukausiin verrattuna. Tutkimustulokset voisivat olla hyvinkin erilaisia, jos osallistujia olisi haastattelut koronatilanteen ollessa haastavampi.

## 7.4 Jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksesta saatiin uutta tietoa varhaiskasvatuksen työntekijöiden koetusta työhyvinvoinnista koronapandemian aikana. Tutkimustulosten analysoiminen diskurssianalyytisesti oli hyvä valinta, koska sen avulla saatiin syvällistä ja kokemuksellista tietoa ilmiöstä. Tutkimusta voisi jatkaa valitsemalla tutkittaviksi niitä varhaiskasvattajia, jotka ovat kokeneet koronapandemian selkeästi heikentäneen työhyvinvointiaan. Vertailemalla saataisiin selkeämpi ja syvempi ymmärrys siitä, että miksi jotkut kokevat enemmän pelkoa koronapandemiasta kuin toiset tai työnteon koronapandemian aikana raskaampana kuin toiset. Tutkimus on sovellettavissa muihin tutkimuskohteisiin kuten sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden tai etätyötä tekevien työntekijöiden työhyvinvointiin koronapandemian aikana. Työhyvinvointia tutkittaessa olisi tärkeää saada tutkittavien ääni kuuluviin, jonka takia diskurssianalyytinen tutkimus sopii hyvin työhyvinvoinnin tutkimukseen.

Tutkimustulokset antoivat jatkotutkimusehdotuksia varhaiskasvatuksen arvostukseen liittyvään tutkimukseen. Haastateltavat mainitsivat vanhempien kiitollisuuden ja mediassa esiintyneet artikkelit, mutta eivät kuitenkaan kokeneet arvostuksen nousseen merkittävästi. Varhaiskasvattajat ovat kuitenkin tärkeä tukipilari yhteiskunnassa, minkä koronapandemia osoitti. Ilman varhaiskasvatuksen järjestämistä ja siellä olevia työntekijöitä, eivät kriittisten alojen lapsiperheelliset työntekijät olisi päässeet koronapandemian aikana töihin. Olisikin tärkeä tutkia miksi arvostus alaa kohtaan ei kuitenkaan noussut enempää koronapandemian aikana, vaikka varhaiskasvattajat joutuivat epävarmasta tilanteesta huolimatta olemaan työpaikalla kontaktissa muiden ihmisten kanssa.

Toinen jatkotutkimusehdotus liittyy eri-ikäisten lasten kanssa työskentelevien näkemuksiin koronapandemian aikaisesta työhyvinvoinnista. Vaikka tässä tutkimuksessa ei eroteltu taustatekijöiden merkitystä koettuun työhyvinvointiin, antoi tutkimus osviittaa siihen, että tällaisia eroja voisi mahdollisesti olla. Olisikin mielenkiintoista tutkia, onko koronapandemian koetuilla vaikutuksilla työhyvinvointiin eroja riippuen siitä, minkäikäisten lasten kanssa työskentelee.

Tutkimustulokset yllättivät, koska kyselyiden ja alustavien tutkimustuloksien perusteella koronapandemialla olisi ajatellut olevan enemmän merkitystä työhyvinvointiin. Tutkimus kuitenkin osoitti tieteellisen aukon laadullisen ja diskurssianalyytisen tutkimuksen

käytön osalta koskien varhaiskasvattajien työhyvinvointia. Olisikin tärkeä tutkia niin varhaiskasvattajien koronapandemian aikaista työhyvinvointia kuin työhyvinvointia ylipääntänsä laadullisin menetelmin, koska silloin saataisiin paremmin varhaiskasvattajien oma ääni kuuluviin sekä heidän oma näkemyksensä työhyvinvointia heikentävistä ja vahvistavista tekijöistä.

Tarvittaisiin enemmän kasvatustieteellistä tutkimusta varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnista, koska ilmiö liittyy kasvatustieteellisessä tutkimuksessa käsiteltäviin aiheisiin. Kasvatustieteellisessä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita kasvusta, oppimisesta, kehityksestä ja opettamisesta yhteiskunnallisesta, yhteisöllisestä ja yksilöllisestä näkökulmasta. Varhaiskasvattajien työnkuvaan kuuluu lapsien kasvun, oppimisen ja kehityksen tukeminen. Siksi onkin tärkeää, että varhaiskasvattajat voivat hyvin ja jaksavat työssään. Ilman hyvinvoivia varhaiskasvattajia, ei voida saavuttaa laadullisen pedagogiikan tavoitteita eikä tukea tarpeeksi lasten oppimista, kasvua ja kehitystä. Tutkimustiedon avulla saadaan ajankohtaista tietoa varhaiskasvattajien työhyvinvoinnista, mikä saattaa herättää yhteiskunnallista keskustelua ja edistää paremman työhyvinvoinnin tavoittelemista.

## LÄHTEET

- Ahonen, A. & Pesonen, T. 2020. Koronakriisin vaikutukset varhaiskasvatukseen. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry.
- Aula Research Oy. 2020. Tehyn kysely erikoissairaanhoidosta. Viitattu 30.12.2020 <https://www.tehy.fi/fi/mediatiedote/tehy-laaja-kysely-koronasta-ei-ole-korvattu-mitaan-alan-vaihto-kiinnostaa-yha-enemman>
- Boyd, M. 2013. "I love my work but..." The professionalization of early childhood education. *The Qualitative Report* 18 (36), 1-20.
- Dayal, H.C & Tiko, L. 2020. When are we going to have the real school? A case study of early childhood education and care teachers' experiences surrounding education during the COVID-19 pandemic. *Australasian Journal of Early Childhood AJEC* 45 (4), 336-347.
- Dong, Y., Mo, X., Hu, Y., Qi, X., Jiang, F., Jiang, Z. & Tong, S. 2020. Epidemiology of COVID-19 among children in China. *Pediatrics*, 145 (6), 1-10.
- Ehrhardt, J., Ekinci, A., Krehl, H., Meincke, M., Finci, I., Klein, J., Geisel, B., Wagner-Wiening, C., Eichner, M. & Brockmann SO. 2020. Transmission of SARS-CoV-2 in children aged 0 to 19 years in childcare facilities and schools after their reopening in May 2020, Baden-Württemberg, Germany. *Euro Surveill* 25 (36).
- Eskelinen, M., & Hjelt, H. 2017. Varhaiskasvatuksen henkilöstö ja lapsen tuen toteuttaminen. Valtakunnallinen selvitys 2017. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:39. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Eskola, J., Lätti, J. & Vastamäki J. 2018. Teemahaastattelu: lyhyt selviytymisopas. Teoksessa R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1: Metodien valinta ja aineistonkeruu. 5. painos. Jyväskylä: PS -kustannus, 24-46.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Ewens, S. J. 2019. 'You kind of have to be a bit superhuman' : early childhood teacher beliefs about what it takes to be a good teacher: A discourse analysis. Thesis, Doctor of Philosophy (PhD). The University of Waikato, Hamilton, New Zealand.

- Faulkner, M., Gerstenblatt, P., Lee, A., Vallejo, V. & Travis, D. 2014. Childcare providers: work stress and personal well-being. *Journal of Early Childhood Research* 14 (3), 1-14.
- Feldt, T., Mäkikangas, A. & Kokko, K. 2015. Persoonallisuus ja työhyvinvointi. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) *Työ leipälajina - Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. E-kirja. Jyväskylä: PS -kustannus.
- Fonsén, E. & Keski-Rauska, M-L. 2018. Varhaiskasvatuksen yhteinen johtajuus vastakohtaisten diskurssien valossa. *Työelämän Tutkimus* 2018/3, 185-200.
- Gudbjartsson ym. 2020. Spread of SARS-CoV-2 in the Icelandic population. *New England Journal of Medicine* 382 (24), 2302-2315.
- Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hietanen-Peltola, M., Vaara, S., Hakulinen, T. & Hastrup, A. 2020. Lasten, nuorten ja perheiden peruspalvelut koronakeväänä 2020 - Tuloksia kouluterveydenhuollon verkoston ja perhekeskusverkoston tiedonkeruista. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Hildenwall, H., Luthander, J., Rhedin, S., Hertting, O., Olsson-Åkefeldt, S., Melén, E., Alfvén, T., Herlenius, E. & Ryd Rinder, M. 2020. Paediatric COVID-19 admissions in a region with open schools during the two first months of the pandemic. *Acta Paediatrica* 109, 2152-2154.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2015. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. 2. painos. Helsinki: Gaudeamus.
- Holkeri-Rinkinen, L. 2009. Aikuinen ja lapsi vuorovaikutusta rakentamassa - Diskurssianalyttinen tutkimus päiväkodin arjesta. Väitöskirja, Tampereen yliopisto.
- Ikonen, H-M. 2017. Puhelinhaastattelu. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja*. E-kirja. Tampere: Vastapaino.
- Johnstone, B. 2018. *Discourse analysis*. 3. painos. Hoboken, New Jersey: Wiley Blackwell.
- Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. 2016. *Diskursiivinen maailma: Teoreettiset lähtökohdat ja analyttiset käsitteet*. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (toim.) *Diskurssianalyysi: teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*. E-kirja. Tampere: Vastapaino.

- Jokinen, A. 2002. Diskurssianalyysin suhde sukulaistraditioihin. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (toim.) Diskurssianalyysi liikkeessä. 2. painos. Tampere: Vastapaino, 37-53.
- Jokinen, A. & Juhila, K. 2002. Diskurssianalyttisen tutkimuksen kartta. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (toim.) Diskurssianalyysi liikkeessä. 2. painos. Tampere: Vastapaino, 54-97.
- Kalland, M., Heilala, C., Lundkvist, M. & Forsius, M. 2018. Nauti työssäsi! Kohti saumatonta moniammatillista tiimityötä varhaiskasvatuksessa. Superliitto.
- Kinnunen, U. 2017. Työstä palautuminen. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.) Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. E-kirja. Jyväskylä: PS -kustannus.
- Kinnunen, U. & Feldt, T. 2015. Stressi työelämässä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina - Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. E-kirja. Jyväskylä: PS -kustannus.
- Kuula, A. 2015. Tutkimusetiikka. E-kirja. Tampere: Vastapaino.
- Kyllönen, M., Soukainen, U., Tahvanainen, R. & Karlsson, O. 2021. Varhaiskasvatus keväällä 2021 viikko 3. Raportti. Aluehallintovirasto, Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimuksessa. Turun yliopiston julkaisuja, sarja - ser. C Osa - Tom. 372. Turku: Turun yliopisto.
- Ludvigsson, J.F. 2020. Systematic review of COVID-19 in children shows milder cases and a better prognosis than adults. *Acta Paediatrica* 109, 1088-1095.
- Lundan, A. 2009. Kutsu dialogisuuteen - Diskurssianalyttinen tapaustutkimus kasvattajan ja lapsen haasteellisesta vuorovaikutuksesta päiväkodissa. Väitöskirja, Tampereen yliopisto.
- Mahmood, S. 2013. First-year preschool and kindergarten teachers: challenges of working with parents. *School Community Journal* 23 (2), 55-86.
- Mäkikangas, A. & Hakanen, J. 2017. Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.) Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. E-kirja. Jyväskylä: PS -kustannus.



- Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. 2015. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työleipälajina – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. E-kirja. Jyväskylä: PS - kustannus.
- Nislin, M. 2016a. Nerve-wracking or rewarding? A multidisciplinary approach to investigating work-related well-being, stress regulation and quality of pedagogical work among early childhood professionals. Väitöskirja, Helsingin yliopisto.
- Nislin, M. 2016b. Hermoja raastavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa? *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 53 (3), 218-222.
- Nislin, M., Sajaniemi, N., Suhonen, E., Sims, M., Hotulainen, R., Hyttinen, S. & Hirvonen, A. 2015. Work demands and resources, stress regulation and quality of pedagogical work among professionals in Finnish early childhood education setting. *Journal of Early Childhood Education Research* 4 (1), 42-66.
- Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. 2020. Yli 2000 opettajaa vastasi OAJ:n kyselyyn: Lomautukset ja tartunnat pelkona varhaiskasvatuksessa. Tiedote. Viitattu 27.12.2020 <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2020/yli-2000-opettajaa-vastasi-oajn-koronavirus-kyselyyn-lomautukset-ja-tartunnat-pelkona-varhaiskasvatuksessa/>
- Opetushallitus. 2021. Varhaiskasvatuksen järjestäminen 1.1.2021 alkaen. Viitattu 6.1.2021 <https://www.oph.fi/fi/varhaiskasvatuksen-jarjestaminen-112021-alkaen>
- Oulasmaa, M. & Saloheimo, A. 2013. Työilmapiirin merkitys kasvattajien arjessa. Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.) *Ammattikasvattajan kielletyt tunteet*. Helsinki: Väestöliitto, 79-88.
- Paananen, M. & Tammi, T. 2017. Työn kuormittavuuden kokemusten, työn tehostamisen ja sairauspoissaolojen moniulotteiset yhteydet lastentarhanopettajan työssä. *Varhaiskasvatuksen tiedelehti – JECER* 6 (1), 43-60.
- Pietikäinen, S. & Mäntynen, A. 2009. Kurssi kohti diskurssia. Tampere: Vastapaino.
- Rainio, A., Nurhonen, L., Kurenlahti, E. & Stalder, S. 2020. Päiväkotien kokemuksia COVID-19 poikkeusajasta. Blogi, Helsingin yliopisto. Viitattu 21.3.2021 <https://blogs.helsinki.fi/koronatulikytaan/2020/11/06/paivakotien-kokemuksia-covid-19-poikkeusajasta/>

- Rantanen, M., Wallin, A. & Eskola, J. 2017. Työhyvinvointia työstä, työyhteisöstä ja elämän tasapainosta – Työhyvinvointiin liitetyt voimavarat ja kuormitustekijät sekä työhyvinvoinnin edistämisen keinot. Teoksessa J. Eskola, T. Mäenpää & A. Wallin (toim.) Eläytymismenetelmä 2017: Perusteema ja 11 muunnelmaa. Tampere: Tampere University Press.
- Riihonen, R. & Tuukkanen, K. 2013. Selviytymistä vai varhaiskasvatusta – Mitä on resurssipula päiväkodissa? Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto, 64-78.
- Ristioja & Tamminen. 2010. Työturvallisuus ja työhyvinvointi päivähoidossa. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Rotkirch, A. 2013. Vastaajat ja taustat. Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto, 8-18.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2017. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. E-kirja. Tampere: Vastapaino.
- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. E-kirja. Tampere: Vastapaino.
- Saarsalmi, O. 2008. Päivähoidon turvallisuussuunnittelu. Sosiaali- ja terveysministeriö ja STAKES, oppaita 71. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. 2004. Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* 25, 293-315.
- Seppälä, P. & Hakanen, J. 2017. Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.) Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. E-kirja. Jyväskylä: PS -kustannus.
- Simola, A. & Kinnunen, U. 2015. Toimiva organisaatio henkilöstön hyvinvoinnin ja organisaation tuloksellisuuden kannalta. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. E-kirja. Jyväskylä: PS -kustannus.

- Taylor, S., Landry, C.A., Paluszek, M.M, Fergus, T.A., McKay, D. & Asmundson, G.J.G. 2020. Development and initial validation of COVID stress scales. *Journal of Anxiety Disorders* 72, 1-7.
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2020. Koulujen koronavirustartunnat. Viitattu 27.12.2020 <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/tilannekatsaus-koronaviruksesta/koulujen-koronavirustartunnat>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisu 3/2019.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012.
- Työterveyslaitos. 2021. Ohje varhaiskasvatukseen, esiopetukseen ja perusopetukseen COVID-19-tartuntojen ehkäisemiseksi. Viitattu 6.1.2021 <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-varhaiskasvatus-perusopetus>
- Työterveyslaitos. 2020. Miten Suomi voi? Viitattu 30.12.2020 <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/miten-suomi-voi/>
- Työturvallisuuslaki 2002/738. Annettu Helsingissä 23.8.2002. Viitattu 23.12.2020 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P8>
- Ukkonen-Mikkola, T., Yliniemi, R. & Wallin, O. 2020. Varhaiskasvatuksen työ muuttuu – muuttuuko asiantuntijuus? *Työelämän tutkimus* 18 (4), 323-339.
- Valtioneuvosto. 2021. Rajoitukset ja suositukset koronapandemian aikana. Viitattu 4.5.2021 <https://valtioneuvosto.fi/tietoa-koronaviruksesta/rajoitukset-ja-suositukset>
- Valtioneuvosto. 2020a. Hallitus on todennus yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomen olevan poikkeusoloissa koronavirustilanteen vuoksi. Tiedote 140/2020. Viitattu 26.12.2020 <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-totesi-suomen-olevan-poikkeusoloissa-koronavirustilanteen-vuoksi>
- Valtioneuvosto. 2020b. Varhaiskasvatukseen sekä opetuksen ja koulutuksen järjestämisvelvollisuuteen väliaikaisia rajoituksia. Uutinen. Viitattu 26.12.2020

<https://valtioneuvosto.fi/-/1410845/varhaiskasvatukseen-seka-opetuksen-ja-koulutuksen-jarjestamisvelvollisuuteen-valiaikaisia-rajoituksia>

Varhaiskasvatuslaki 2018/540. Annettu Helsingissä 13.7.2018. Viitattu 12.12.2020

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand cop.

Wallin, O. 2012. Hyvinvointityöhön sitoutuminen – Diskurssianalyysi työhön

sitoutumisesta perheen, työhyvinvoinnin, ammatillisuuden ja asiakaslähtöisyyden näkökulmista. Väitöskirja, Tampereen yliopisto.

World Health Organization WHO. 2020a. Coronavirus disease (COVID-19). Viitattu

26.12.2020 <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>

World Health Organization WHO. 2020b. WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 – 11 March 2020. Viitattu 26.12.2020

<https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>

Ylitapio-Mäntylä, O., Uusiautti, S. & Määttä, K. 2012. Critical viewpoint to early childhood education teachers' well-being at work. *International Journal of Human Sciences* 9 (1), 458-483.

## LIITTEET

### Liite 1. Tiedote tutkimuksesta

#### *Tutkimuksen nimi ja rekisterinpitäjä*

Varhaiskasvatuksen työntekijöiden diskursseja työhyvinvoinnista koronapandemian aikana

Rekisterinpitäjä: Katri Laitinen

#### *Pyyntö osallistua tutkimukseen*

*Sinua pyydetään mukaan tutkimukseen*, jossa tutkitaan varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemuksia hyvinvoinnista koronapandemian aikana. Sinua pyydetään tutkimukseen, koska työskentelet koronapandemian aikana päiväkodissa. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja siihen osallistumista. Henkilötietojen käsittelystä kerrotaan erillisessä ”Tietosuojailmoitus” -nimisessä lomakkeessa, joka on lähetetty samanaikaisesti tiedotteen kanssa.

Tutkimukseen osallistuminen edellyttää, että toimit päiväkodissa joko kokoaikaisella tai osa-aikaisella työsopimuksella lastenhoitajana, opettajana tai erityisopettajana. Mukaan pyydetään yhteensä 8–10 tutkittavaa. Tietoja ei kerätä muista lähteistä.

#### *Vapaaehtoisuus*

Tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Voit kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen tai keskeyttää osallistumisen, milloin tahansa.

#### *Tutkimuksen kulku*

Tutkimuksen tarkoituksena on tutkia koronapandemian koettuja vaikutuksia varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimuksessa keskitytään työhyvinvointiin, työoloihin ja työyhteisöön. Tutkimus toteutetaan haastattelemalla tutkimukseen osallistujaa yhden kerran. Haastattelun kesto on n. 30–60 min riippuen osallistujasta. Haastattelut toteutetaan puhelimitse tai Skypen/Zoomin välityksellä. Haastatteluaineisto tallennetaan ja litteroidaan. Tutkittavan henkilötiedot häivytetään niin, ettei tutkittava ole tunnistettavissa tutkimuksesta. Tutkimusaineistoa käsittelee ainoastaan tutkimuksen tekijä. Aineistoa säilytetään Jyväskylän yliopiston suojatulla asemalla. Tutkimukseen osallistuminen ei edellytä etukäteistoimenpiteitä eikä jatkotoimenpiteitä.

### *Tutkimustuloksista tiedottaminen ja tutkimustulokset*

Tutkittavat pääsevät tutustumaan valmiiseen pro gradu -tutkielmaan halutesaan.

### *Tutkittavien vakuutusturva*

Tutkittavan on hyvä olla tietoinen siitä, että Jyväskylän yliopiston henkilökunta ja toiminta on vakuutettu. Vakuutus sisältää potilasvakuutuksen, toiminnanvastuuvakuutuksen ja vapaaehtoisen tapaturmavakuutuksen. Tutkimuksissa tutkittavat (koehenkilöt) on vakuutettu tutkimuksen ajan ulkoisen syyn aiheuttamien tapaturmien, vahinkojen ja vammojen varalta. Tapaturmavakuutus on voimassa mittauksissa ja niihin välittömästi liittyvillä matkoilla. Tapaturman lisäksi korvataan vakuutetun erityisen ja yksittäisen voimanponnistuksen ja liikkeen välittömästi aiheuttama lihaksen tai jänteen venähdysvamma, johon on annettu lääkärinhoitoa 14 vuorokauden kuluessa vammautumisesta. Korvausta maksetaan enintään kuuden viikon ajan venähdysvamman syntymisestä. Voimanponnistuksen ja liikkeen aiheuttaman venähdysvamman hoitokuluina ei korvata magneettitutkimusta eikä leikkaustoimenpiteitä.

## **Liite 2. Teemahaastattelurunko**

### **Taustatiedot**

- Ammattinimike
- Työsuhde
- Ikä
- Lapsiryhmä
- Työvuodet
- Nykyinen päiväkotiki (vuosina)

### **Teema 1. Työolot**

Voit vapaasti kertoa, millaista on työskennellä päiväkodissa koronapandemian aikana.

Miten arvioisit työolojasi terveytesi kannalta?

Miten arvioisit työolojasi turvallisuutesi kannalta?

Millaiselta tuntuu tehdä lähityötä?

### **Teema 2. Työhyvinvointi**

Mitä työhyvinvointi tarkoittaa sinulle?

Millaiseksi koet oman työhyvinvointisi asteikolla 1-5? (1= heikko, 5= erittäin hyvä)

Miten muutokset ovat vaikuttaneet omaan työhyvinvointiisi?

Onko työsi muuttunut vaativammaksi viimeisen vuoden aikana? Millä tavalla?

Mistä saat voimaa työskennellä koronapandemian aikana?

### **Teema 3. Työyhteisö**

Onko työyhteisössäsi tapahtunut muutosta viimeisen vuoden aikana? Millaista?

Mitkä asiat ovat vahvistaneet työyhteisönne työhyvinvointia viimeisen vuoden aikana?

Mitkä asiat ovat heikentäneet työyhteisönne työhyvinvointia viimeisen vuoden aikana?

Mitä muuta haluat sanoa aiheeseen liittyen?