

**Korona-ajan merkityksiä päiväkodin esihenkilöiden
työhyvinvoinnille**

Lumi Lehto & Sonja Koskela

Varhaiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma
Monografiamuotoinen
Kevätlukukausi 2022
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Lehto, Lumi & Koskela, Sonja. 2022. Korona-ajan merkityksiä päiväkodin esihenkilöiden työhyvinvoinnille. Varhaiskasvatustieteen pro gradu - tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 65 sivua+ liitteet.

Tämän tutkimuksen aiheena oli päiväkodin esihenkilöiden työhyvinvointi korona-aikana. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten päiväkodin esihenkilöt kuvailevat koronan merkityksiä työhyvinvoinnillensa ja eroavatko heidän vastauksensa toisistaan.

Tutkimuksen laadullinen aineisto kerättiin sähköisellä Webropol-kyselylomakkeella viidestätoista Suomen maakunnasta 32 satunnaisotannalla valikoituneelta päiväkodin esihenkilöltä loppuvuodesta 2021. Kyselyn laadinnassa hyödynnettiin Miten Suomi voi? -kyselytutkimusta, jossa tarkasteltiin työhyvinvointia työn imun, työuupumuksen ja työssä tylsistymisen kautta. Tutkimuksen aineisto analysoitiin hyödyntäen teoriaohjaavaa sisällönanalyysia.

Tutkimustuloksista nousi esille, kuinka korona-ajalla oli ollut sekä fyysisiä että psykososiaalisia vaikutuksia päiväkodin esihenkilöiden työhyvinvoinnille. Työhyvinvoinnin kuvattiin pääsääntöisesti heikentyneen ja työn tekemisen muuttuneen kuormittavammaksi. Koronan kuvattiin myös tuoneen joitain positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin, kuten uudenlaisia työn tekemisen tapoja ja ajan säästyminen työpaikkasiirtymien puuttuessa. Päiväkodin esihenkilöiden vastaukset erosivat toisistaan kaikilla työhyvinvoinnin osa-alueilla. Koronan koettiin vaikuttaneen esihenkilöiden työhyvinvointiin silti kuormittavasti.

Tutkimuksemme erityispiirteenä oli otantamme rajaaminen vain päiväkotien esihenkilöihin sekä tutkimuksemme laadullinen luonne. Esihenkilöiden vastaukset kuvasivat ainutlaatuisesti heidän kokemaansa työhyvinvointiaan korona-aikana. Tämän tyylistä tutkimusta ei ole Suomessa vielä toteutettu.

Asiasanat: varhaiskasvatus, esihenkilötyö, työhyvinvointi, korona

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ	2
1 JOHDANTO	5
2 ESIHENKILÖTYÖ	8
2.1 Esihenkilöt päiväkodissa	10
2.1.1 Päiväkodin esihenkilöt osana organisaatiota	10
2.1.2 Päiväkodin esihenkilöiden työnkuva.....	12
2.2 Koronan merkityksiä esihenkilötyöhön	13
3 TYÖHYVINVOINTI	16
3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä	17
3.1.1 Esihenkilöiden työhyvinvointi	19
3.1.2 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa	20
3.2 Koronan merkityksiä työhyvinvointiin.....	21
3.2.1 Varhaiskasvatuksen esihenkilöiden työhyvinvointi korona- aikana 23	
3.2.2 Miten Suomi voi? -seurantatutkimus	24
4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	27
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	28
5.1 Tutkittavat	29
5.2 Aineiston keruu	31
5.3 Aineiston analyysi	32
5.4 Eettiset ratkaisut	34
6 TULOKSET	36
6.1 Muutokset fyysiseen työhyvinvointiin.....	37
6.1.1 Fyysisen kuormituksen kasvaminen työssä.....	37
6.1.2 Merkitykset fyysiselle terveydelle	38
6.2 Muutokset psykososiaaliseen työhyvinvointiin	39

6.2.1	Merkitykset sosiaaliselle työhyvinvoinnille.....	40
6.2.2	Tunteiden ja työn imun merkitys yksilön työhyvinvoinnille....	43
7	POHDINTA	47
7.1	Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset	47
7.2	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi	54
7.3	Jatkotutkimusaiheet	56
	LÄHTEET.....	57
	LIITTEET	66

1 JOHDANTO

Koronavirusepidemia alkoi Suomessa alkuvuodesta 2020 ja on näkynyt yhteiskunnassamme tämän jälkeen erinäisinä toimina. Nämä toimenpiteet ovat olleet pääasiassa hyvin yleisiä ja laajamittaisia sosiaalisten kontaktien vähentämiseen tähtäviä suosituksia ja rajoituksia, joilla on pyritty tautitilanteen helpottamiseen. (Voipio-Pulkki & Pohjola, 2021, s. 9.)

Tautitilannetta helpottamaan tarkoitetuilla toimilla on ollut hyötyjen ohella haitallisia sosiaalisia, yhteiskunnallisia ja taloudellisia vaikutuksia liittyen muun muassa yhteiskunnan eheyteen ja ihmisten hyvinvointiin. Haasteita hyvinvoinnille ovat luoneet esimerkiksi ajoittaiset laajat lomautukset, työttömyyden lisääntyminen, sosiaalisten kontaktien väheneminen sekä julkisten palveluiden saatavuuden ongelmat (Voipio-Pulkki & Pohjola, 2021, s. 9–10).

Työhyvinvointiin on tärkeää kiinnittää huomiota, sillä ihmiset ovat organisaatioiden tärkein voimavara. Koronan aiheuttamat jatkuvat muutokset ja mahdollinen työn mielekkyyden kato aiheuttavat kuormittuneisuutta ja kiireisyyttä sekä sen, etteivät työntekijät pysty parhaaseensa. (Manka & Manka, 2016, s. 8.) Työhyvinvoinnista puhuttaessa kiinnitetään usein huomiota työntekijöiden työhyvinvointiin, sivuttaen kuitenkin esihenkilöiden työhyvinvointi, vaikka esihenkilöillä ajatellaan olevan merkittävä rooli työhyvinvoinnin kannalta.

Korona-ajan ohjeistukset ovat koskeneet myös varhaiskasvatusta. Valtioneuvosto (16.3.2020) on esimerkiksi linjannut, että varhaiskasvatusyksiköiden ja niiden yhteydessä toimivien esiopetusryhmien tulee olla auki yhteiskunnan kannalta kriittisten alojen työvoiman työssäkäynnin turvaamiseksi (Valtioneuvosto, 2020). Päiväkotien toimintaa myös muutettiin poikkeusolojen aikana. Muun muassa yhteiset tapahtumat peruttiin, vanhempien sisäänpääsyä päiväkotiin rajoitettiin sekä arjen rutiineja järjestettiin uudelleen. (Saranko ym., 2021, s. 30-31.) Ohjeistuksilla on ollut vaikutusta myös päiväkodin esihenkilöiden työhyvinvointiin. Yli 80 % päiväkodin johtajista

kuvasi heidän työnsä muuttuneen kuormittavammaksi kevään 2020 aikana (Rainio ym., 2020).

Varhaiskasvatuksen järjestämiseen ja sen toiminnan ohjaukseen ja säätelyyn ovat vaikuttaneet myös muut kansalliset, alueelliset ja paikalliset viranomaiset, jotka ovat seuranneet epidemiatilannetta ja tarkastaneet määräyksiä, ohjeita ja suosituksia epidemia tilanteen mukaan. Alueellisesta tautitilanteesta, rajoituksista ja suosituksista on ollut saatavilla tarkemmin tietoa Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL), aluehallintovirastojen ja sairaanhoitopiirien sekä kuntien omilla verkkosivuilla. (Opetushallitus, 2020a.) Työterveyslaitos (2021) on myös tehnyt varhaiskasvatukseen covid-19-tartuntojen ehkäisemiseksi ohjeistuksen, jossa nostetaan esille töihin tuleminen terveenä, turvavälien pitäminen, kasvomaskin käyttö riskiarvion perusteella, siivouksen tehostaminen, hygieniaan liittyvät tehostetut toimenpiteet ruuanlaitossa ja -tarjoilussa sekä ohjeistus altistumisen varalta.

Koronapandemiolla on ollut vaikutuksia Suomessa päiväkotien esihenkilöiden työhön. Esihenkilöillä on ollut suuri vastuu toteuttaa ja noudattaa näitä viranomaisten antamia ohjeistuksia. Laadullisen kyselytutkimuksemme tavoitteena on selvittää, millainen merkitys koronalla on ollut päiväkotien esihenkilöiden työhyvinvoinnille ja tarkastella, miten päiväkodin johtajien vastaukset mahdollisesti eroavat toisistaan. Hyödynnämme tutkimuksessamme Miten Suomi voi? -kyselytutkimuksen (Työterveyslaitos, 2022) kuvaajia. Tähän aiheeseen liittyvää tutkimusta päiväkodin esihenkilöt kohderyhmänä on tehty suhteellisen vähän. Tulostemme kautta pyrimme tuomaan esille korona-ajan aiheuttaman poikkeusolojen merkityksiä työhyvinvoinnille erityisesti esihenkilöiden kannalta. Tätä tietoa voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin edistämiseksi covid-19 -pandemian aikana ja mahdollisiin tulevaisuuden poikkeusolojen aikaisen työhyvinvoinnin suunnittelun tueksi. Vastaavan kaltaisia poikkeusoloja voi mahdollisesti syntyä myös tulevaisuudessa muiden pandemioiden tai tekijöiden seurauksena.

Tutkimuksemme on ajankohtainen, koska alkuvuodesta 2020 lähtien maailmantilanne on haastanut yhteiskuntaamme ja olemme eläneet enemmän tai vähemmän poikkeusoloissa. Halusimme selvittää, millaisia merkityksiä korona-

ajalla on ollut päiväkodin esihenkilöiden työhyvinvoinnille. Tutkimuksemme on laadullinen ja se on toteutettu sähköisellä kyselyllä 32 varhaiskasvatuksen esihenkilöltä. Aineisto on analysoitu teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä.

2 ESIHENKILÖTYÖ

Esihenkilötyöllä tarkoitetaan johtajuuden aluetta, joka toteutuu organisaation kaikilla tasoilla johtajan ja hänen johdettaviensa välisessä vuorovaikutuksessa. Se koskee yhtä hyvin toimitusjohtajan ja hänen suorien alaistensa suhdetta kuin työnjohtajien ja hänen alaistensa suhdetta. (Viitala, 2006, s. 297.) Esihenkilöllä on niin hallinnollinen kuin juridinenkin vastuu alaisistaan (Siltala, 2009, s. 72).

Esihenkilön keskeisimpiä tehtäviä on luoda organisaatioon vahva toimintakulttuuri, joka ohjaa arjen toimintaa selkeästi. Hän käynnistää prosesseja ja tuo niihin omia näkemyksiään. (Juuti & Vuorela, 2015.) Samalla hän on henkilö, joka kannustaa ja innostaa muita työntekijöitä keskittymään organisaatiolle tärkeiden tavoitteiden saavuttamiseen ja luo näin puitteita luovuuden puhkeamiselle (Juuti & Vuorela, 2015, s. 72). Esihenkilöiden työssä korostuu mallin antaminen, virheiden hyväksyminen, vastuun kantaminen, itsensä johtaminen ja henkilöstön osaamisen tukeminen. Näiden kautta esihenkilöillä on työyhteisössään erityisen suuri rooli luottamuksen olemassaoloon, sen ylläpitämiseen ja kehittymiseen. (Kettunen & Kalliomaa, 2013.) Myös Brandebo, Nilsson ja Larsson (2016, s. 704) tuovat esille, kuinka esihenkilö luo luottamuksen ja hyvän ilmapiirin rakentavien johtamistoimien kautta.

Hyvä johtaminen luo työyhteisöön hyvän ilmapiirin ja terveyttä edistävän toimintatavan. Hyvä johtajuus on usein myös jaettua, jolloin kaikki sitoutuvat yhteisiin päämääriin ja pääsevät vaikuttamaan niihin. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 46.) Esihenkilöiden työ on myös erilaisten mielipiteiden yhteensovittamista niin, että työhön liittyvät päämäärät voidaan saavuttaa. Tähän voidaan päästä vain yhteisen keskustelun kautta. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 47.) Kuitenkin aikapula on yksi suuri haaste keskustelevalle johtajalle. Siksi esihenkilön tulisi harjaantua herkäksi vuorovaikuttajaksi ja toisten näkökulmien aistijaksi. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 48.) Aina mielipiteitä ei kuitenkaan voida sovittaa yhteen, jolloin esihenkilöön voi kohdistua kritiikkiä. Esihenkilön tavoitteena on kuitenkin pyrkiä oikeudenmukaisuuteen ja siihen, että kaikkia koskisivat samat säännöt ja

periaatteet. (Järvinen, 2013.) Onkin tärkeää, että kaikki johtoasemissa työskentelevät ihmiset pohtivat, miten he itse suhtautuvat ongelmatilanteisiin: vältellen vai aktiivisesti ongelmaan tarttuen. On myöskin huomattu, että esihenkilöillä ei ole ollut tarpeeksi tietoa ryhmien välisestä dynamiikasta, joka on johtanut konfliktien kierteeseen. (Järvinen, 2014.)

Kaiken perustana esihenkilötyössä on johtajan oma itsetuntemus ja itsensä johtamisen taidot. Esihenkilöiden sisäiset voimat toimivat menestyksekkään johtamistyön kivijalkana. (Salmimies & Salmi, 2013.) Sisäisiä vahvuuksia ovat muun muassa sinnikkyys, eettisyys, tunteiden säätely, itsensä ylittäminen ja optimismi. Erityisesti sinnikkyys nähdään tärkeänä jatkuvasti muuttuvassa maailmassamme. (Salmimies & Salmi, 2013.) Jatkuvat muutokset, taloudelliset epävarmuudet, muuttuvat roolit ja rajalliset resurssit vaativat sisua, jotta vaikeudet olisi mahdollista voittaa. Eettisyys korostuu esihenkilön omissa vallankäytön tavoissa ja motiiveissa. (Salmimies & Salmi, 2013.) Esihenkilöllä on siis suuri vastuu eettisyyden mahdollistamisesta. Esihenkilön tulisi myös tunnistaa omia ajatuksiaan, kuinka hän reagoi esimerkiksi työntekijöiden toimintaan ja käyttäytymiseen. (Salmimies & Salmi, 2013.)

Ajatukset ja tunteet ovat kiinteästi yhteydessä toisiinsa, jonka takia tunteiden säätely on merkittävä osa oman ajattelun johtamista. Itsensä ylittämiseen esihenkilö tarvitsee toisen henkilön, joka kyseenalaistaa ja haastaa esihenkilön näkemyksiä, mutta myös kannustaa ja rohkaisee esihenkilön valintoja ja päätöksentekoa. (Salmimies & Salmi, 2013.) Itsensä ylittäminen vaatii rohkeutta ja uskallusta, sekä halua kasvaa sekä ammatillisesti että persoonana. Optimismia tarvitaan uusien näkökulmien ja luovien ratkaisujen löytämiseen. (Salmimies & Salmi, 2013.) Esihenkilöiden tulee kiinnittää huomiota työntekijöiden vahvuuksiin ja löytää heidän piilevät kyvyt, jotta ne voidaan valjastaa hyötykäyttöön (Salmimies & Salmi, 2013).

Kaiken kaikkiaan esihenkilönä toimiminen on jatkuva elinikäisen oppimisen prosessi. Se on itsensä johtamista, jossa tavoitellaan omaa henkistä kasvua. (Kettunen & Kalliomaa, 2013.) Menestyäkseen esihenkilöiden tulee kehittää omaa osaamistaan. Kun ympäristö ja olosuhteet muuttuvat, syntyy tarpeita uusien taitojen oppimiseen. (Kettunen & Kalliomaa, 2013.)

2.1 Esihenkilöt päiväkodissa

Tässä tutkimuksessa varhaiskasvatuksen esihenkilöillä tarkoitamme pääasiassa päiväkodin johtajia. Päiväkodin johtajan kelpoisuusvaatimuksena on tällä hetkellä varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin tutkinto ja 1.1.2030 astuu voimaan myös vaatimus vähintään kasvatustieteiden maisterin tutkinnosta. Lisäksi johtajalta vaaditaan riittävää johtamistaitoa. (Varhaiskasvatuslaki 2018/540 31§.) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2018, s. 29) määritellään päiväkodin johtajan työtehtävää seuraavalla tavalla:

Johtaja edistää osallistavaa toimintakulttuuria luomalla rakenteita ammatilliseen keskusteluun. Edistävää toimintaa on työyhteisön rohkaisu säännölliseen toimintakulttuurin kehittämiseen ja innovoimiseen. Johtaja myös tukee työyhteisön kehittymistä oppivaksi yhteisöksi, jossa omaa osaamista kehitetään ja jaetaan. Oppivan yhteisön tavoitteena on, että yhteisen toiminta-ajatukset ja toiminnan tavoitteet näkyvät käytännössä. Lisäksi johtajan tehtävä on huolehtia, että yhteiset työkäytännöt tehdään näkyväksi ja niitä havainnoidaan ja arvioidaan säännöllisesti. Arviointiin osallistuvat myös lapset ja vanhemmat.

Hujala ja Turja (2020, s. 303) tiivistävät varhaiskasvatuksen johtajatyön tarkoittavan varhaiskasvatuksen mission jäsentämistä ja vision rakentamista henkilöstön kanssa. Myös strategiatyö ja siihen liittyvä arviointi ankkuroidaan kehittämisen perustaksi. Voidaan siis sanoa, että varhaiskasvatuksen johtajuus nähdään niin mikrotasoisena kuin makrotasoisenaakin ilmiönä, joka ulottuu aina lainsäädäntöön saakka. (Hujala & Turja, 2020, s. 302–303.)

2.1.1 Päiväkodin esihenkilöt osana organisaatiota

Päiväkodin esihenkilöllä voi olla johdettavanaan yksi tai useampi päiväkotitoiminta. Tällaista useamman päiväkodin johtamista kutsutaan hajautetun organisaation käsitteellä. (Halttunen, 2009, s. 13.) Hajautettuun johtamiseen kuuluu myös eri muotoisten varhaiskasvatuspalveluiden johtaminen, kuten perhepäivähoidon, puistojen ja avoimen varhaiskasvatuksen johtaminen. Kuntien tarpeet määrittelevät, millaista varhaiskasvatuksen organisaatorakennetta suositaan. (Soukainen, 2015, s. 60.) Suomessa varhaiskasvatuksen johtamisjärjestelmissä voi olla suuriakin paikallisia eroja. Johtajuusjärjestelmiin vaikuttaa jossain määrin

esimerkiksi se, kuinka suuri kunta on ja kuinka paljon kunnan varhaiskasvatukseen osallistuu lapsia. (Siippainen ym., 2021.) Tutkimukset ovat osoittaneet, että usean eri päiväkodin samanaikainen johtaminen koetaan haasteelliseksi (Fonsen & Parrila, 2016, s. 13; Soukainen, 2015, s. 61). Haasteellisuutta aiheuttaa päiväkodin esihenkilöiden mukaan kiireen tuntu, työn hallinnan puute sekä työn rikkonaisuus. Myös keskijohdon asemassa työskenteleminen koetaan haastavaksi, koska ylemmältä tulevia ohjeistuksia, strategiaa ja eri yksiköiden työntekijöiden tarpeita on vaikea saada kohtaamaan. (Soukainen, 2015, s. 156.)

Päiväkodin esihenkilöt sijoittuvatkin varhaiskasvatusorganisaatiossa keskijohtoon (Hjelt & Karila, 2021, s. 98). Keskijohdolla tarkoitetaan työntekijöitä, jotka ovat samanaikaisesti sekä esihenkilöitä että alaisia. Keskijohdon asema tuottaa kuitenkin johtajan työlle haasteita, koska hänen tulisi tukea niin ylemmän johdon kuin omien johdettavien ideoita. (Vesala, 2014, s. 28.) Jännitteitä asemaan syntyy myös ristiriitaisista elementeistä, kuten talouden asettamien ehtojen ja henkilöstön voimavarojen välisestä suhteesta (Hjelt & Katila, 2021, s. 114). Keskijohdolla on kuitenkin merkittävä asema organisaatiossa, koska tämän johtotason kautta asiat tuodaan käytäntöön. Johtajat ovat myös tottuneet työskentelemään paineen alla sekä jatkuvassa muutoksessa. (Vesala, 2014, s. 29.) Hjeltan ja Karilan (2021, s. 114) mukaan tulevaisuudessa tulisi kiinnittää huomiota varhaiskasvatusorganisaation eri johtotasojen väliseen dialogiin ja ylemmän johdon valmiuksiin tukea keskijohtoa lähijohtamiseen liittyvässä vaikuttamisessa.

Perinteisesti johtajuus nähdään hierarkkisena rakenteena, jossa on johtaja ja johdettavat. Varhaiskasvatuksessa hyödynnetään paljon myös toisenlaisia johtajuusrakenteita, kuten jaettua johtajuutta. (Douglas, 2019, s. 14.) Jaettu johtajuus auttaa johtajuusvelvollisuuksien toteuttamisessa sekä lisää keskinäistä johdonmukaisuutta niin kollegoiden kuin muiden sidosryhmienkin kesken (Heikka ym., 2013, s. 39). Heikka ja Suhonen (2019, s. 44) tuovat esille, kuinka jaettua johtamista voi toteuttaa monin eri tavoin. Kaikilla tyyleillä yhteistä on kuitenkin työtehtävien osittain tai kokonaan jakaminen ja yhteisiä tavoitteita kohti työskenteleminen. (Heikka ym., 2013, s. 34.)

2.1.2 Päiväkodin esihenkilöiden työnkuva

1990-luvulta alkaen päiväkodin esihenkilöiden työnkuva on pirstaloitunut ja muuttunut. Tähän ovat vaikuttaneet johtamisvastuiden monimuotoistuminen ja laajentuminen. (Fonsén & Parrila, 2016, s. 13.) Esihenkilön rooli varhaiskasvatuksessa voi olla hyvin moniulotteinen. Se voi vaihdella peruspuhtaanapidon ylläpitämisestä kasvatukselliseen toimintaan, kuin verotuksesta oikeudellisiin vastuisiin. (Boulton, 2008, s. 17.) Nykyään esihenkilöillä tulee olla myös yritysmaailman ja liiketalouden tuntemusta. Substanssiosaamisen lisäksi myös yhä laajempaa johtajuusosaamista arvostetaan esihenkilön työssä. (Hujala & Turja, 2020, s. 301.) Koska varhaiskasvatus on vahvasti yhteydessä yhteiskuntaan, on sen johtamiselle esitetty vaateita toimia vastuullisesti. Varhaiskasvatuksen johtaminen vastuullisesti on haastava toimialue, koska siellä tulee huolehtia niin lasten hyvinvoinnista takaamalla heille mahdollisimman laadukasta varhaiskasvatusta, kuin myös huolehtia organisaation toimintakyvystä ja työntekijöiden hyvinvoinnista. (Siippainen ym., 2021, s. 27.) Kaikkien esihenkilöiden varhaiskasvatuksessa tulisikin pyrkiä ymmärtämään yhteiskunnallinen tilanne, johon vaikuttavat suuresti muun muassa epävarmuus, resurssien puute ja jatkuvasti muutoksessa oleva toimintaympäristö (Siippainen ym., 2021, s. 27).

Päiväkodin esihenkilöt ovat kokeneet, että työn painopiste on kallistunut väärään suuntaan: hallinnolliset työt korostuvat, jolloin esihenkilöiden tärkeimmäksi koetulle pedagogiselle johtamiselle ei jää tarpeeksi aikaa. (Fonsén & Parrila, 2016, s. 13.) Samanlaisia tuloksia sai aikaan myös Siippainen kollegoineen (2021, s. 88), jossa 63 % tutkimukseen vastaajista toi ilmi ajan riittämättömyyden pedagogisen johtamisen alueelle. Pedagoginen johtamisen ja henkilöstöjohtamisen kuvattiin vievän päiväkodin esihenkilöiden kuukausittaisesta työajasta noin puolet. Muut osa-alueet, kuten palvelu- ja talousjohtaminen sekä digi- ja viestintäjohtaminen veivät kaikki noin kymmenesosan kuukausittaisesta työajasta. (Siippainen ym., 2021, s. 85.) Tutkimukset ovat todistaneet, kuinka pedagoginen johtaminen parantaa varhaiskasvatuksen laatua, millä on puolestaan positiivisia vaikutuksia lasten hyvinvointiin (Cheung ym., 2019, s. 2266–2267). Pedagogisen johtamisen tulisi

sisältää toimenpiteet, joilla rakennetaan henkilöstön työolosuhteita ja pedagogista osaamista sekä edistetään laadukasta toimintaa. Jotta laatua voidaan tuottaa, edellyttää se asioiden jakamista, henkilöstön ja vanhempien voimaannuttamista sekä muutoksen johtamista. (Hujala & Turja, 2020, s. 301-303.) Etenkin muutosjohtaminen on varhaiskasvatuksen johtamisen keskeinen osaamisvaatimus tällä hetkellä, koska varhaiskasvatukseen kohdistuu paljon niin sisällöllisiä kuin rakenteellisiakin muutospaineita. Muutosjohtaminen vaatii johtajalta taitoa organisoida konkreettisia muutoksia, kuin myös muokata syvemmin työntekijöiden ajattelutapoja ja työyhteisön toimintakulttuuria. (Siippainen ym., 2021, s. 35.)

Varhaiskasvatuksessa johtajuuden haasteena on ollut perustehtävän selkiyttäminen ja organisaation yhteisen vision kirkastaminen niin, että sen pohjalta sekä henkilöstö että johto voivat yhdessä luoda ja kehittää johtajuuden tehtäviä ja rakenteita (Hujala & Turja, 2020, s. 302). Esihenkilöt kaipaavatkin toimenkuvan avaamista, priorisointia sekä taitoja pedagogiseen johtajuuteen ja henkilöstöjohtamiseen (Fonsén & Parrila, 2016, s. 13). Lisäksi jännitteitä esihenkilöiden työhön ovat aiheuttaneet heidän tehtäviensä laajuus ja jatkuva kilpaileminen aikaa vastaan (Douglas, 2019, 13). Ratkaisuja nykypäivän johtamisen haasteisiin ja kasvaviin vaatimuksiin voivat tuoda muun muassa jaetun johtamisen rakenteet (Heikka, Waniganayake & Hujala, 2013, s. 39).

2.2 Koronan merkityksiä esihenkilötyöhön

Koronan myötä keväällä 2020 suuri osa suomalaisista siirtyi tekemään etätöitä. Vaikka etätö on laaja-alaisena ilmiönä uusi, on se ollut tuttu työn tekemisen muoto asiantuntijatyössä. (Karjalainen, 2021, 547.) Päiväkodin esihenkilöt toimivat pääsääntöisesti työpaikalta käsin, koska johtajan läsnäolon merkitys työyhteisössä on korostunut etenkin korona-aikana (Nurhonen, Chydenius & Lipponen, 2021, 48).

Etätyöskentelyn johdosta työn rajojen on koettu hämärtyvän enemmän kuin työpaikalla tehdystä työstä. Töistä ei koettu päästävän eroon, koska työpaikkasiirtymät jäivät pois ja työhön liittyvät laitteet olivat jatkuvasti läsnä

kotona. (Karjalainen, 2021, s. 553–554.) Myös monet muut tutkimukset osoittavat, että teknologian yleistymisen vuoksi työt kantautuvat hyvin usein työntekijöiden yksityiseen elämään (ks. Kinnunen ym., 2016, s. 252; Ford & Collinson, 2011, s. 260). Etätyö on myös osaltaan vaikuttanut siihen, kuinka työn tekeminen on pirstaloitunut ja asiantuntijatyötä tekevien ylityöt ovat lisääntyneet (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2021). Työn vaatimusten tulisi olla tasapainossa työmäärää kohtaan, jotta raja työn ja yksityiselämän välillä voidaan pitää (Kinnunen ym., 2016, s. 254).

Etätyön on joidenkin tutkimusten mukaan koettu olevan tehokkaampaa kuin työn tekemisen itse työpaikalla, etenkin korkeammin koulutetuilla. Aikaansaamisen tunteen on tutkittu olevan yhteydessä työtyytyväisyyteen sekä kasvattavan motivaatiota. (Vilkman, 2016; Castellacci & Viñas-Bardolet, 2019.) Kokemuksiin etätyöstä vaikuttavat kuitenkin työntekijöiden taustat, luonteenpiirteet, työn kuva ja muut työntekijän harrastukset (Castellacci & Viñas-Bardolet, 2019, s. 142).

Korona tuli kylään -tutkimuksessa (Nurhonen, Chydenius & Lipponen, 2021, s. 48) tarkasteltiin kohdennetusti varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajien kokemuksia korona-ajasta. Kyseisessä tutkimuksessa varhaiskasvatusyksiköiden johtajat kuvasivat työmäärän lisääntyneen. Lisääntyneiksi työtehtäviksi kerrottiin ohjeistusten, koronalle altistusten ja henkilöstön poissaolojen selvittäminen sekä sijaisten hankkiminen. (Nurhonen, Chydenius & Lipponen, 2021, s. 48.) Samanlaisia tuloksia tuo esille vuoden 2020 työolobarometri, joka osoittaa koronapandemialla olleen vaikutusta ylempien ja alempien toimihenkilöiden lisääntyneeseen työmäärään. Ylemmistä toimihenkilöistä 27 % kertoi tehneensä ylitöitä kuukausittain ja palkatonta ylityötä viikoittain tai jopa useammin. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2021.) Myös opetusalan teettämän työolobarometrin mukaan 67 % esihenkilöistä kokee, että heillä olevan liikaa töitä melko tai erittäin usein. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työmäärään koettiin varhaiskasvatuksessa heikoksi. (Opetusalan työolobarometri, 2021/ OAJ.) Siippainen (2021, s. 102) kollegoineen tunnistaa päiväkotien esihenkilöiden haasteet rekrytoida sijaisia töihin ja korona-aiheisen tiedottamisen monelle taholle olevan kuormittavaa. Sijaisten rekrytointia ei

nähdä pelkästään korona-aikaan liittyvänä haasteena, vaan myös tulevaisuutta koskettavana pulmana (Siippainen ym., 2021, s. 102). Siippainen kollegoineen (2021, s. 112) tuo tutkimuksessaan myös esille, kuinka koronaohjeistusten seuraamisen ja tiedottamisen kuvattiin vievän paljon esihenkilöiden työaika ja ylemmältä taholta tulevissa ohjeistuksissa koettiin olevan ristiriitaisuuksia.

Kuntatyönantajat (2020) ovat antaneet seuraavanlaisen linjauksen päiväkodin esihenkilöiden työaikajärjestelyistä koronapandemian aikana: varhaiskasvatuslain mukaisesti päiväkodin toiminnasta vastaa päiväkodin esihenkilö, jolta voidaan poikkeuksellisissa tilanteissa edellyttää välttämättömien työtehtävien hoitamista suunnitellun säännöllisen työajan ulkopuolella toiminnan turvaamiseksi. Päiväkodin esihenkilöiden työaikajärjestelyjä on hyvä miettiä, mikäli koronaviruspandemia vaatii esimerkiksi tavoitettavissa olemista tai muita tavallisesta poikkeavia järjestelyitä, jotka tulisi ottaa huomioon työaikajärjestelyissä. (Kuntatyönantajat, 2020.) Poikkeusoloista huolimatta on sitouduttava KVTES:n korvaus ja työaikaääräyksiin (Kuntatyönantajat, 2020). Työaikaan liittyvien järjestelyjen lisäksi koronapandemia voi vaikuttaa päiväkodin esihenkilön työtehtäviin ja vaatia päiväkodin esihenkilöltä säännöllisen työajan ulkopuolella valmiuksia. Mikäli kyseessä ei ole ylityö, työajan ulkopuolella välttämättömien työtehtävien tekemiseen yhtenä KVTES:n mukaisena ratkaisuna on varallaolo. Kuitenkaan jatkuva varallaolo ei ole mahdollista, eikä varallaolo saa kohtuuttomasti haitata viranhaltijan/työntekijän vapaa-ajan käyttöä. (Kuntatyönantajat, 2020.)

Koronan myötä esihenkilöiden varallaoloajan epäselvyydet ja työnantajan vaatimusten sekä tartuntojen selvittämistyö on tuonut haasteensa esihenkilön työhön (Honkalo, 2020). Varhaiskasvatuksessa haasteena ovat myös olleet muun muassa korona-ajan henkilöstön lomautukset sekä epäselvät ja palautumista uhkaavat kesälomajärjestelyt (Pölönen, 2020).

Opetushallitus (2020) muistuttaa, että varhaiskasvatuksen järjestäjien on tärkeä varautua koronaviruksen vaikutuksiin myös sijaisjärjestelyin ja varauduttava tilanteisiin, joissa paljon henkilöstöä on pois töistä. Opetushallitus nostaa esille yhteistyön mahdollisuuden muiden varhaiskasvatuksen järjestäjien ja tuottajien kanssa (Opetushallitus, 2020). Varhaiskasvatuksessa

työskentelevien työturvallisuus on työnantajan eli varhaiskasvatuksen järjestäjän vastuulla. Työnantaja tekee riskiarvion työterveyshuollon tukemana varhaiskasvatuksessa työskentelevien osalta. (Opetushallitus, 2020.)

3 TYÖHYVINVOINTI

Suomi sijoittuu kansainvälisissä hyvinvointiin ja onnellisuuteen liittyvissä vertailuissa usein maailman kärkimaiden joukkoon (ks. Legatum-institutti, 2020; Helliwell ym., 2021). Myös Terveyden ja hyvinvoinninlaitoksen teettämän selvityksen (Tervahauta, 2019, s. 3) mukaan suomalaisten hyvinvointi on monella mittarilla arvioituna hyvällä tasolla. Edellä esitetyistä myönteisistä havainnoista huolimatta viimeisimpien vuosien aikana hyvinvointiyhteiskunnan kestävyyttä on kuitenkin haastettu sen kaikilla ulottuvuuksilla ja Suomessa on havaittu pitkittyneitä hyvinvointieroja, jotka ovat myös kansainvälisesti tarkasteltuina suuria (Tervahauta, 2019, s. 3). OECD:n 2011 alkaen keräämän Better Life Indexin (n=1000) tulosten mukaan suomalaiset pitävät hyvinvointinsa kannalta oleellisimmista tekijöistä tärkeimpänä elämän tyytyväisyyttä (life satisfaction), toiseksi tärkeimpänä terveyttä (helth) ja kolmanneksi tärkeimpänä tekijänä koulutusta (education).

Hyvinvoinnin käsite on hyvin monitulkintainen ja sitä voidaan lähestyä monelta eri kannalta. Subjekttiivisen hyvinvoinnin tutkimus on yleistynyt viimeisen viidentoista vuoden aikana. Tällöin on keskitytty ihmisen onnellisuuteen, tyytyväisyyteen tai fyysiseen hyvinvointiin. (Ojanen, 2021.) Subjekttiivista lähestymistapaa on kuitenkin kritisoitu sen liiallisesta subjektiivisuudesta. Jokainen ihminen kokee esimerkiksi onnellisuuden eri tavoin, jolloin vertailua muihin ihmisiin on mahdotonta tehdä. (Ojanen, 2021.) Oleellista onkin huomioida, minkä tekijöiden ajatellaan olevan merkityksellisiä yksilön hyvinvoinnin kannalta hänen omien kokemustensa ja merkitystenantojensa valossa. Työhyvinvoinnissa tarkastellaan samoja hyvinvoinnin muotoja työn tekemisen näkökulmasta. Seuraavissa luvussa

käsitlemme työhyvinvoinnin teemaa erityisesti varhaiskasvatuksen ja esihenkilötyön näkökulmista.

3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvoinnin käsite on hyvin laaja-alainen, mikä pitää sisällään niin organisaatioon, esihenkilötoimintaan, ryhmähenkeen kuin työhön itseensä liittyviä tekijöitä. Työhyvinvoinnin perinteiset mallit jättävät huomiotta työn, työorganisaation ja teknologian sekä työntekijän / työyhteisön aktiivisuuden. Lisäksi perinteiset mallit painottavat työn psyykkistä räsitusta, eivätkä ota huomioon työstä syntyvää iloa tai myönteistä motivaatiota. (Manka ym., 2007.) Modernimmat työhyvinvoinnin mallit ovat niin sanotusti laaja-alaisia ja ne sisältävät aikaisemmista malleista puuttuvat työn imun ja työmotivaation käsitteet sekä toiminnan teorian ja transformatiivisen oppimisen. Työhyvinvoinnin laaja-alainen tarkastelu siirtää painopisteen henkilön voimavaroja kuluttavasta tarkastelusta mahdollisuuksien ja työn myönteisten piirteiden tutkimiseen ja kehittämiseen. (Manka ym., 2007, s. 6-7.) Suomalainen työsuojelusanasto määrittelee työhyvinvoinnin työntekijän psyykkiseksi ja fyysiseksi olotilaksi, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen (TSK 35, 2006/2008). Työhyvinvoinnista voidaan käyttää myös käsitettä kokonaisvaltainen työhyvinvointi, joka pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, henkisen ja sosiaalisen puolen. Kaikki nämä osa-alueet ovat liitoksissa toisiinsa, jolloin puutteet jossain osa-alueessa heijastuvat myös toisiin osa-alueisiin. (Virolainen, 2012, s. 11-12.) Käytämme tutkimuksessa psykososiaalisuuden käsitettä, joka sisältää psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin puolet.

Työhyvinvointi on monen asian summa. Kaivolan ja Launilan (2007, s. 128) mukaan se syntyy työstä ja sen seurauksista, ja se on jatkuvasti muutoksessa oleva tila. Manka (2007) kumppaneineen määrittelee työhyvinvointia hieman laajemmin. Heidän mukaansa se muodostuu työntekijästä itsestään, organisaatiosta, esihenkilötoiminnasta, ryhmähengestä ja itse työstä. Työntekijän omat asenteet ovat suhteellisen pysyviä käyttäytymiseen vaikuttavia tekijöitä,

joiden perusteella ihminen havaitsee ympäristöään ja tekee siitä tulkintoja. (Manka ym., 2007, s. 8.) Valmiiksi negatiivinen asenne ruokkii omia havaintoja, jolloin näistä syntyvät tulkinnat ovat myös negatiivisia. Sen sijaan positiivisella elämänasenteella varustetut henkilöt kohtaavat esimerkiksi ristiriitatilanteet kevyemmin arjessa. (Virolainen, 2012, s. 12.)

Työhyvinvointi ei synny itsestään, vaan se vaatii systemaattista johtamista. Työhyvinvoinnin tulisi olla osa organisaation tavanomaista strategiatyötä, jolloin sille on asetettu tavoitteet ja niiden saavuttamista arvioidaan. (Manka ym., 2007, s. 7.) Työhyvinvointi kuuluu myös kaikille työyhteisön jäsenille, jolloin sitä ei voida sysätä yksinään esihenkilön harteille (Kaivola & Launila, 2007, s. 128). Se on kumppanuussuhde, jossa viisaasti toimiva organisaatio mahdollistaa työntekijöille mielekkään työn teon. (Manka ym., 2007, s. 7.) Esihenkilön tulee kuitenkin olla tiiviissä vuorovaikutuksessa henkilöstön kanssa. Yhä suurempaa arvoa tänä päivänä saa kuunteleminen, kannustaminen ja luottamuksen rakentaminen sekä tunteiden havainnoiminen työyhteisössä. (Manka ym., 2007, s. 9.)

Itse työllä ja työyhteisön ryhmähengellä on suuri vaikutus työhyvinvointiin. Hyvään työhön sisältyy vaikutusmahdollisuudet, työn sisällön monipuolisuus ja uudet oppimismahdollisuudet. Hyvä työ tuo työnhallinnan tunnetta, joka puolestaan vähentää stressiä, sairastumisriskiä ja motivaation puutetta. (Manka ym., 2007, s. 9.) Kaivola ja Launila (2007, s. 128-129) lisäävät vielä, miten ihannetyössä työmäärä olisi kohtuullinen sekä työyhteisössä sujuva vuorovaikutus ja palaute olisivat itsestänselvyyksiä. Työyhteisön ryhmähengi muodostuu toisten arvostamisesta, luottamuksesta, avoimuudesta, auttamishalusta ja onnistumisista. Nämä eivät pelkästään riitä, vaan jokainen työntekijä tarvitsee myös merkityksellistä työtä. (Manka ym., 2007, s. 9.) Hyvinvoivat ihmiset tekevät hyvän tuloksen. Siksi henkilöstön hyvinvointiin käytetyt resurssit tulevat moninkertaisena takaisin. (Manka ym., 2007, s. 6.)

Työhyvinvoinnista tulee muistaa, ettei se ole absoluuttisen onnen ja hyvän olon tila, vaan yksilö ja organisaatio saattavat kohdata epävarmuutta ja vastoin käymisiä. Nämä ovatkin normaaleja työelämän tilanteita, joihin tulisi puuttua välittömästi. (Kaivola & Launila, 2007, s. 129.)

3.1.1 Esihenkilöiden työhyvinvointi

Useista tutkimusta käy ilmi, että esihenkilöillä on merkittävä rooli työhyvinvoinnin edistämisessä. Kuitenkin itse esihenkilöiden työhyvinvointi on unohdettu tutkimuksissa. (ks. Jones ym., 2019; Shirley ym., 2020.) Auvisen ja Feldtin (2019) tutkimus toi esille tekijöitä, joilla koetaan olevan yhteys esihenkilöiden työhyvinvointiin. Yksi tällainen tekijä on esihenkilöiden kokemus motivaatio työstä. Etenkin identiteettipohjaisen motivaation, eli itsensä kokeminen synnynnäisenä johtajana koettiin lisäävän myönteistä tunnepitoista suhtautumista johtajuuteen. (Auvinen & Feldt, 2019, s. 42.) Tätä motivaation muotoa vahvistavat erilaiset esihenkilövalmennukset ja -koulutukset sekä johtajien työnohjaukset. Olisi kuitenkin tärkeä kiinnittää huomiota myös niiden johtajien koulutukseen, joiden identiteettipohjainen motivaatio on heikko. (Auvinen & Feldt, 2019, s. 42.)

Viimeaikaiset tutkimukset ovat keskittyneet enemmän esihenkilöiden työn kuormitustekijöihin. Kuormittavina tekijöinä ovat olleet muun muassa työmäärä ja kiire, jotka ovat aiheuttaneet esihenkilöille stressiä (Elomaa ym., 2021, s. 11). Auvisen ja Feldtin (2019, s. 41) tutkimuksesta selvisi myös, että esihenkilöiden työhyvinvointia kuormittivat erityisesti epäonnistumisiin liittyvät huolenaiheet, jotka olivat yhteydessä alhaiseen työn imuun ja koettuun työuupumukseen. Hieman vastakkaista asettelua tuo kuitenkin Ahtilinnan, Feldtin, Kinnusen ja Mäkikankaan (2007, s. 232) tutkimus, jossa kuvattiin esihenkilöiden kokevan suurempaa työn imua kuin muissa tehtävissä toimivien. Kaiken kaikkiaan esihenkilöiden työhyvinvointi on liitännäinen heidän työssä pysymiseensä ja työn puoleensa vetävyyteen (Auvinen & Feldt, 2019, s. 42).

Työhyvinvointia voi myös itse ylläpitää omilla toimillaan. Elomaa kollegoidensa (2021, s. 12) kanssa tuo esille, kuinka koulujen esihenkilöt, eli rehtorit ylläpitävät työhyvinvointiansa kolmella eri tavalla: tunteiden säätelyllä, sosiaalisilla suhteilla ja ongelmanratkaisutaidoilla. Tunteiden säätelyllä tarkoitettiin tässä yhteydessä ajatusten ohjaamista pois töissä ahdistavista tekijöistä esimerkiksi liikunnan avulla. Sosiaalisilla suhteilla tarkoitettiin ajan viettämistä perheen ja ystävien kesken ja ongelmanratkaisutaitoja olivat muun muassa työtehtävien tekeminen yksi kerrallaan ja työ- ja perhesuhteen

tasapainottaminen. (Elomaa ym., 2021, s. 12-14.) Karjalainen ja Hyvönen (2020) saivat tutkimuksessaan vastaavia tuloksia kuin Elomaa kollegoineen, kuitenkin tarkastellen sukupuolten välisiä eroja. Erityisesti miehet kokivat, että itsensä huoltaminen esimerkiksi liikunnan avulla on paras tapa tyhjentää päätyöajatuksista. Miehet näkivät ruumiin ikään kuin työvälineenä, jota täytyy huoltaa parhaan toimintakyvyn saavuttamiseksi. (Karjalainen & Hyvönen, 2020, s. 8.) Naiset kokivat taas mielenhallinnan, kuten mindfulness-harjoitusten parantavan ensisijaisesti työhyvinvointia (Hyvönen & Karjalainen, 2020, s. 12).

3.1.2 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa

Kuten muidenkin alojen esihenkilöiden työhyvinvointi, myös varhaiskasvatuksen henkilöstön hyvinvointi on suhteellisen unohdettu tutkimuksissa (Shirley ym., 2020, s. 1). Tutkimukset ovat painottuneet enemmän lasten ja nuorten hyvinvointiin päiväkoti- ja kouluympäristöissä. Jos varhaiskasvatuksen henkilöstön hyvinvointia on tutkittu, on se keskittynyt stressiin, loppuun palamiseen ja emotionaaliseen uupumukseen. Työhyvinvoinnin myönteisistä puolista ei ole tutkimustietoa lähes ollenkaan, mikä vaikeuttaa työhyvinvointia kehittävien strategioiden luomista. (Jones ym., 2019, s. 326.) Varhaiskasvatuksen työhyvinvointia tulisi kuitenkin tutkia, koska henkilöstön hyvinvointi heijastuu suoraan lapsiin ja toisinpäin. Kun varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat työnsä nautinnolliseksi ja tyydytystä tuottavaksi, muodostuu päiväkodista positiivinen arki- ja työympäristö sekä lapsille että työntekijöille. (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012.)

Varhaiskasvatuksen henkilöstön hyvinvointia ei voida kuitenkaan lisätä pelkästään nostamalla heidän statustaan, keventämällä työmäärää tai lisäämällä palkkaa. Nämä muutokset saattavat lisätä hyvinvointia hetkeksi, mutta eivät kestävästi. (Shirley ym., 2020, s. 2.) Henkilöstön hyvinvoinnin nähtiin lisääntyvän, kun työympäristö oli mielekäs ja teki työntekijöiden työn mahdolliseksi. Työympäristöä ei kuitenkaan aina voi muuttaa, ja tällöin henkilöstön tulisi osata muuttaa suhtautumistapaansa siihen. (Shirley ym., 2020, s. 3.)

Jonesin ja kumppaneiden (2019) tutkimuksesta selvisi, kuinka varhaiskasvatuksen henkilöstö käsitteli työhyvinvointia psykologisena rakenteena, johon vaikuttavat sosiaaliset, taloudelliset, ympäristölliset ja ihmissuhteisiin liittyvät näkökulmat. Varhaiskasvatuksen opettajat kuvailivat työhyvinvointinsa syntyvän kolmesta teemasta: kuulumisen tunteesta, työpaikan pääomasta sekä työn flowsta (Jones ym., 2019, s. 332–335). Kuulumisen tunne on yksi ihmisen perustarve. Siihen liittyy tässä kontekstissa yhteisten pedagogisten ajatusten jakaminen ja vahvat ihmissuhteet työkavereiden kanssa. (Jones ym., 2019, s. 332–333.) Etenkin vahvoilla ihmissuhteilla koettiin olevan positiivinen vaikutus yksilön työhyvinvointiin. Työtiimeissä korostui myös vahvuusperustainen ajattelu, jossa keskitytään ihmisen vahvuuksiin ja potentiaaliin, ei heikkouksiin. (Jones ym., 2019, s. 333.) Työpaikan pääomaan luettiin kuuluvaksi organisaation rakenne, roolit ja vastuut sekä palkat ja työolot. Varhaiskasvatuksen henkilöstö koki, että hierarkkinen johto vaikutti negatiivisesti työhyvinvointiin. (Jones ym., 2019, s. 333–334.) Se sai työntekijät tuntemaan itsensä arvottomiksi, aliarvostetuiksi ja epäluotettaviksi päätöksen tekoon. Lisäksi alhaisen palkkatason ei kuvattu vastaavan työn vastuita ja työmäärää. (Jones ym., 2019, s. 334.) Kolmannen teeman, työn flown, kuvattiin nojaavan aikaisempiin teemoihin. Kun työyhteisö on avoin ja toisiaan kunnioittava ja kun roolit ja vastuut ovat selvillä, voi työn flow syntyä. (Jones ym., 2019, s. 334.)

3.2 Koronan merkityksiä työhyvinvointiin

Koronalla on ollut merkitystä työssäkäyvien työhyvinvoinnille. Koronakriisin vuoksi yksilön mielenterveys on kokenut suuria mullistuksia. Tilannetta kuormittavana elementtinä on se, ettei vastaavanlaisia kokemuksia eikä onnistumisia samankaltaisista selätetyistä vaikeuksista ole ollut. (Kallio, 2020, s. 141.) Pitkäaikainen stressi ja psyykkisen energian sitoutuminen kriisissä selviämiseen vie voimavaroja (Kallio, 2020, s. 141). Uudet kriisit voivat järkyttää mieltä myös aktivoimalla elämän aiempia, etenkin käsittelemättömiä vaikeita ja traumaattisia kokemuksia, mikä itsessään lisää mielenterveysongelmien ja

uupumisen riskiä. Ennen kaikkea koronakriisi on uhannut sosiaalisilta ja mielenterveydellisistä vaikutuksiltaan arkea ja sen perusturvallisuutta luovaa liikettä. (Kallio, 2020, s. 141-142.) Koronan uskotaan vaikuttavan vielä viiveellä jo aiemminkin Suomessa kasvavana huolenaiheena olleiden mielenterveysongelmien haasteina (Kallio, 2020, s. 146).

THL:n syys-lokakuussa 2020 keräämän kyselyn mukaan korona tilanne oli lisännyt huolia omaan ja muiden terveyteen liittyen (Suvisaari ym., 2020, s. 16). Epidemiatilanteeseen liittyvistä huolista työkäisten parissa yleisimpiä ovat olleet huoli siitä, että joku läheinen saa koronavirustartunnan (esim. 46 % syys-lokakuussa 2020 vastanneista) tai että itse tartuttaa jonkun muun (33 % samana ajankohtana). Huolta ovat myös herättäneet huolet omasta sairastumisesta (25 % vastaajista) ja terveydenhuoltojärjestelmän kyvystä hoitaa kaikki koronapotilaat (21 %). (Suvisaari ym., 2020, s. 16.) Yli kymmenes (12 %) vastaajista ilmoitti kokevansa psyykkistä kuormittuneisuutta, joka vastaa aiemmissa väestötutkimuksissa saatuja tuloksia. Kyselyn tuloksista selvisi myös, että 48 % vastaajista koki tulevaisuutta koskevan toiveikkuutensa vähentyneen. (Suvisaari ym., 2020, s. 17.)

STTK:n (2020) toukokuussa 2020 pääluottamus- ja luottamusmiehille sekä työsuojeluvaltuutetuille teettämän kyselyn (n= 1506) mukaan 24 % vastaajista kokee, että korona on aiheuttanut henkilöstön jaksamiseen ja henkiseen kuormittumiseen liittyviä ongelmia ja haasteita erittäin tai melko paljon ja 63 % vastaajista on sitä mieltä, että ongelmia on työpaikalla jonkin verran. Vastaajista 31 % on sitä mieltä, ettei työnantaja ole kiinnittänyt riittävästi tai lainkaan huomiota henkilöstön jaksamiseen eikä ole tehnyt tarpeeksi toimia jaksamisen edistämiseksi. (STTK, 2020.) Vastaajista 63 % on sitä meiltä, että jaksamiseen tai henkiseen kuormittumiseen liittyvät asiat huolestuttavat henkilöstöä erittäin tai melko paljon ja 51 %:n mielestä melko paljon. Vastaajista 19 % vastasi pelkäävänsä menettävänsä työpaikkansa. (STTK, 2020.)

Koronan myötä työntekijöitä on jouduttu lomauttamaan erittäin paljon. Osa palkansaajista on siirtynyt kokonaan tai osittain etätyöhön, osalle etätyö ei ole lainkaan mahdollista, jolloin työtehtäviä, työjärjestelyjä ja työaikajärjestelmiä on muokattu erittäin nopeasti uusiksi. Tästä huolimatta työntekijöiden

jaksaminen ja henkinen kuormitus sekä niiden vaikutukset lyhyellä ja pidemmällä aikavälillä työelämään, sairauspoissaoloihin ja työpaikkojen tuottavuuteen on jätetty todella vähälle huomille. (STTK, 2020.)

3.2.1 Varhaiskasvatuksen esihenkilöiden työhyvinvointi korona-aikana

Opetushallituksen toukokuussa 2020 toteutetusta tutkimuksesta päiväkodin työntekijöille ja esihenkilöille selviää, että 47 % työntekijöistä on sitä mieltä, että heidän työnsä on muuttunut melko tai hyvin paljon kuormittavammaksi. Päiväkodin esihenkilöistä 84 % raportoi työn muuttuneen kuormittavammaksi kevään 2020 aikana. (Rainio ym., 2020.) Kiinnostava seikka on, että 60 % vastanneista työntekijöistä kuvasi työn muuttuneen kiireettömämmäksi ainakin jonkun verran, melko paljon tai paljon. Kaiken kaikkiaan poikkeusoloista kuvataan, että siinä missä toisissa päiväkodeissa kiire on hellittänyt koronan myötä, toisissa paikoissa se on nimenomaisesti lisääntynyt. (Rainio ym., 2020.)

Poikkeusolojen vaikutuksesta työntekijöiden ja päiväkodin esihenkilöiden työyhteisöjen työhyvinvoinnille nousi esille edelläkin mainittu kiire ja kiireettömyys sekä arkisessa perustyössä lisääntyneet negatiiviset tunteet, kuten korona-aikaan liittyvä huoli ja pelko sekä arjen epävarmuus. (Rainio ym., 2020.) Moni esihenkilö raportoi alaisensa ahdistumisesta ja väsymisestä. Päiväkodin esihenkilöiden päivät kuvattiin monella koostuneen yllättävästä ja nopeaa reagoimista vaativasta paperityöstä ja tiedottamisesta sekä ongelmanratkaisusta. (Rainio ym., 2020.) Vaikuttaa siltä, että eri paikoissa ja eri alueilla koronarajoitusten ohjeistukset ovat poikenneet toisistaan, sillä toisissa paikoissa esihenkilö on ollut lapsiryhmässä kiinteästi itse mukana paikkaamassa lomautettuja, toisaalla taas ryhmässä vierailu on kielletty kokonaan. Myös päiväkodin esihenkilöiden vastauksissa kiireeseen ja kiireettömyyteen oli toisistaan poikkeavia vastauksia. Osa esihenkilöistä kuvasi, että omien alaisten kohtaamisille tuntui olevan nyt korona-aikana jopa enemmän aikaa, kun lukuisat palaverit ja kohtaamiset siirtyivät verkkoon etäyhteyksin hoidettaviksi. Osa päiväkodin esihenkilöistä ehti poikkeusaikana olla konkreettisesti paikalla päiväkodissa ja sitä kautta enemmän läsnä henkilöstön jokapäiväisessä arjessa. Moni päiväkodin esihenkilö kuvaa, että etäyhteydet ja palaverien siirtyminen

verkkoon ovat mahdollistaneet joustavamman ja kiireettömämmän työympäristön, mutta ennen kaikkea säännöllisemmän läsnäolon ja kuulolla olemisen henkilöstön ajatuksille. (Rainio ym., 2020.)

Monissa päiväkodin esihenkilöiden vastauksissa ilmenee kuinka poikkeusaika on lisännyt tarvetta työntekijöiden kuuntelemiselle ja kohtaamiselle. Läsnäolo on koettu jopa tärkeimmäksi työtehtäväksi varsinkin maaliskuuhuhtikuun 2020 ensimmäisten poikkeusviikkojen aikana jopa niin, että päiväkodin esihenkilöiden omaa työaika ja työkuormaa jouduttiin venyttämään. (Rainio ym., 2020.) Joistain esihenkilöiden vastauksista ilmenee myös tilanteita, jossa esihenkilö ei ole enää pystynyt hoitamaan kaikkia vaadittuja kohtaamisia ja lisätöitä, jolloin on syntynyt kokemus riittämättömyydestä. (Rainio ym., 2020.) Kyselyn vastuksista nousi toistuvasti myös esille tekijöitä, jotka varhaiskasvatuksessa kannattelevat työyhteisöjä yli pelottavan ja epävarman ajan. Tällaisia tekijöitä olivat vahva yhteishenki, työyhteisön huumori ja ilo sekä aikuisen ja lapsen välinen kohtaaminen sekä jakamisen ja ilon merkitys päivittäisessä työssä. (Rainio ym., 2020.)

Päiväkodin esihenkilöiden työtä korona-aikana haastaviksi elementeiksi on nostettu henkilöstön kesälomien suunnittelu, mahdollinen koulujen avaaminen koulusulun jälkeen ja suunnitteilla olevat lomautukset. Näiden lisäksi ajankohtaisiksi haasteiksi oltiin kuvattu elokuussa 2020 voimaan tullut kokopäiväisen subjektiivinen varhaiskasvatusoikeus sekä palvelusetelin leikkaaminen, joka ajaa pienet yksityiset päiväkodit taloudelliseen ahdinkoon. (Lahdenperä, 2020.) Jatkuva tasapainoilu henkilöstömäärän tarpeen ja lasten määrän ennakoimisessa on haastavaa ja vaikuttaa päiväkodin esihenkilöiden työhyvinvointiin (Lahdenperä, 2020).

3.2.2 Miten Suomi voi? -seurantatutkimus

Miten Suomi voi? -seurantatutkimuksessa (Työterveyslaitos, 2022) (n= 1077) on tutkittu työhyvinvoinnin muutoksia korona-aikana. Tutkimuksen tuloksista selviää, että työhyvinvointiin liittyvissä tekijöissä niin työntekijöiden (n= 611) kuin johtajienkin (n= 80) työn imussa on ollut laskua ja työuupumuksen osalta kasvua mittauskerojen (6/2020 ja 12/2020) välillä (Työterveyslaitos, 2022).

Miten Suomi voi? -seurantatutkimuksessa (Työterveyslaitos, 2022) työhyvinvointia kuvaavia käsitteitä olivat työn imu, työuupumus ja työssä tylsistyminen. Työn imu kuvaa työssä koettuja myönteisiä tunne- ja motivaatiotiloja, joita luonnehtivat uppoutuminen, omistautuminen ja tarmokkuus. Työuupumuksen kuvataan olevan pitkittyneestä työstressistä johtuva oireyhtymä, jota luonnehtivat kyynistyminen, eli henkinen etäännyminen työstä, sekä krooninen väsymys, kognitiivisten ja tunteiden hallinnan häiriöt. (Työterveyslaitos, 2022.) Työssä tylsistymisen taas kuvataan olevan seurausta työn ja tehtävien virikkeettömyydestä ja haasteiden puuttumisesta, ja se voi ilmetä muun muassa heikentyneenä motivaationa, vaikeutena keskittyä ja ajan hitaana kulkuna (Työterveyslaitos, 2022).

Tutkimuksen mukaan työn imu laski koronaa edeltäneelle tasolle ja työuupumuksen ja työssä tylsistymisen kuvataan olevan kasvussa mittauskertojen (12/2019, 6/2020 ja 12/2020) välillä. Edellä esitettyjen työn imun, työuupumuksen sekä työssä tylsistymisen suhteen tuloksissa esiintyi eroja läsnätyössä ja etätyössä käyvien välillä. (Työterveyslaitos, 2022.) Suurin ero on, että etätyöntekijöiden työuupumuksessa ei tapahtunut muutoksia kesästä 2020 loppuvuoteen 2020, kun taas läsnätyössä käyvillä se lisääntyi kyseisenä aikana (Työterveyslaitos, 2022).

Kaikkien edellä mainittujen työuupumuksen oireiden (krooninen väsymys, kyynistyminen, kognitiivisten toimintojen häiriöt ja tunteiden hallinnan häiriöt) kuvataan olleen lievässä nousussa kesästä 2020 loppuvuoteen 2020. Kasvua tapahtui erityisesti kyynistymistä kuvaavan oireen osalta. Tuloksista selviää, että niin työntekijöiden (n=611) kuin johtajienkin (n=80) työn imussa on ollut laskua ja työuupumuksen osalta kasvua mittauskerojen (6/2020 ja 12/2020) välillä (Työterveyslaitos 2022). Honkalon (2020) mukaan koronan myötä myös varhaiskasvatuksen esihenkilöiden uupumus on lisääntynyt varallaolojen epäselvyyksien, työnantajan vaatimusten ja tartuntojen selvittämistyön tuodessa haasteita.

Miten Suomi voi? -seuranatutkimuksen tuloksista raportoidaan myös, että nuorten työntekijöiden raportoima työn imu on matalampaa kuin ennen pandemiaa ja nuoret työntekijöiden työuupumuksen kasvun raportoitiin olevan

suurinta (Työterveyslaitos, 2022). Työhyvinvoinnissa tapahtuneet muutokset korona-aikana koko työväestön tasolla ovat kaiken kaikkiaan melko maltillisia verrattuna koronaa edeltäneeseen aikaan (Työterveyslaitos, 2022).

Miten Suomi voi? -kyselytutkimuksessa (Työterveyslaitos, 2022) mukana olleisiin muuttujiin (työn imuun, työtyytyväisyyteen, työuupumukseen ja työssä tilsistymiseen) kuvattiin eniten vaikuttavan muutokset työoloissa. Näitä ovat esimerkiksi muutokset oikeudenmukaisuudessa, yhteenkuuluvuudessa sekä epävarmuuden lisääntyminen (Työterveyslaitos, 2022). Toiseksi eniten tutkimuksessa mukana olleisiin muuttujiin kuvattiin vaikuttavan demografisilla tekijöillä, kuten iällä, sukupuolella, sosioekonomisella taustalla ja koulutuksella. Muita Miten Suomi voi? -kyselytutkimuksen muuttujiin vaikuttavia tekijöitä olivat työntaustatekijät (mm. asema organisaatiossa, työsuhteen laatu, työtuntien määrä) ja etä-/läsnätyö (määrä, etätöihin siirtyminen). (Työterveyslaitos, 2022.)

Tässä tutkimuksessa esitetyssä hyvinvoinnin määrittelyssä ja erityisesti kyselylomakkeen tekemisessä on hyödynnetty Miten Suomi voi? -kyselytutkimuksen työhyvinvointiin vaikuttavia muuttujia. Tämän lisäksi pohdintaosiossa on vertailtu tämän tutkimuksen sekä Miten Suomi voi? -kyselytutkimuksen tuloksia keskenään.

4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksemme tavoitteena on tuottaa ajankohtaista tietoa päiväkotien esihenkilöiden työhyvinvointiin liittyen. Tarkempaan tavoitteena on selvittää, miten päiväkotien esihenkilöt kuvaavat korona-ajan merkityksiä työhyvinvoinnilleen sekä tarkastella eroavatko päiväkotien esihenkilöiden vastaukset toisistaan. Tavoitteenamme on tuottaa tietoa, joka antaa suuntaviivoja poikkeusolojen tuomista merkityksistä päiväkotien esihenkilöiden työhyvinvoinnille.

Tutkimuskysymyksemme ovat seuraavanlaiset:

1. Miten päiväkodin esihenkilöt kuvailevat koronan merkityksiä työhyvinvoinnilleen?
2. Miten päiväkotien esihenkilöiden vastaukset koronan merkityksistä työhyvinvoinnilleen eroavat toisistaan?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimuksemme on kvalitatiivinen eli laadullinen. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään usein kuvaamaan jotakin ilmiötä tai tapahtumaa, ymmärtämään jotain tiettyä toimintaa tai antamaan teoreettisesti mielekäs sanallinen tulkinta jollekin ilmiölle. Tavoitteena ei ole pyrkiä tilastollisiin yleistyksiin. (Tuomi & Sarajarvi, 2018.) Tämän lisäksi laadullisen tutkimuksen tarkoitus on kuvata todellista elämää (Patton, 2002; Hirsjärvi ym., 2014, s. 161). Näitä asioita tarkastellessa ollaan siis kiinnostuneita tutkimuksen kohteena olevien ihmisten kokemuksista, tunteista, ajatuksista ja niistä merkityksistä, joita ihmiset antavat tutkimuksen kohteena olevalle asialle. Toisin sanoen laadullisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita ihmisten subjektiivisista kokemuksista ja näkemyksistä. (Juuti & Puusa, 2020.) Tutkimuksessamme tutkittava ilmiö on päiväkodin esihenkilöiden työhyvinvointi koronavirusepidemian aikana.

Laadulliseen aineisoon liitetään usein suhteellisen kapea-alaisia ajatuksia sen määritelmästä ja mielikuvat liittyvät helposti tiettyihin aineistonkeruumuotoihin ja sen ei-numeerisiin piirteisiin. Lähestymistapaan liittyy kuitenkin muitakin tekijöitä kuin kerätty aineisto. (Hirsjärvi ym., 2014, s. 136.) Hyödynnämme tutkimuksessamme kyselyä aineistonkeruumuotona, joka yhdistetään helposti kvantitatiiviseen tutkimukseen. Kyselymme sisältää kuitenkin taustatietoihin liittyviä kysymyksiä lukuun ottamatta vain avoimia kysymyksiä, joita analysoimme laadullisesti. Kyselyä hyödynnettäessä aineistonkeruumuotona onkin tärkeää kiinnittää huomiota kyselyn suunnitteluun ja laadintaan. Hyvin suunniteltu kysely kannustaa vastaamaan, jolloin myös vastausprosentti on mahdollisimman hyvä. (Hirsjärvi ym., 2014, s. 198.)

Hyödynnämme tutkimuksessamme piirteitä fenomenologiasta ja konstruktionismista. Kvalitatiivinen tutkimus sisältääkin lukemattomasti erilaisia lajeja. Hirsjärvi kollegoineen (2014, s. 165) kuvailee tutkimuksen tekoa ja oman tutkimuksen lajin määrittämistä yksilöllisenä prosessina, jossa jokainen

tutkija valitsee tutkimuksessaan hyödyntämänsä piirteet tutkimusmenetelmistä olemassa olevaa tietoa soveltaen ja yhdistellen.

Kyselyyn vastanneet päiväkodin esihenkilöt kuvailevat vastauksissaan omia kokemuksiaan omaan työhyvinvointiinsa liittyen korona-aikana. Näiden kuvausten avulla pyrimme muodostamaan kuvaa korona-ajan merkityksistä päiväkodin esihenkilöiden työhyvinvoinnille korona-aikana. Fenomenologia on kiinnostunut ilmiöistä ja niiden tulkitsemisesta (Metsämuuronen, 2006). Fenomenologiassa ilmiöitä tarkastellaan yksilön omien kokemusten kautta korostaen yksilön perspektiiviä. Jokaisella yksilöllä on omanlaisensa suhteensa erilaisiin asioihin elämänpiirissään, sillä siihen vaikuttaa yksilön elämänhistoria; aiemmat kokemukset, käsitykset, arvot ja tuntemisen tavat. (Laine, 2010.) Konstruktionismissa oleellista on kirjoitetun tekstin tulkitseminen (Burr, 2003). Tutkimuksessamme kyselyyn vastaaja on tehnyt tiettyjä valintoja kuvaillessaan työhyvinvointiaan, joita me tutkijat tulkitsemme analysoidessamme aineistoa. Näiden seikkojen valossa näemme tiedon keräämisen henkilöiltä itseltään ensisijainen tärkeänä. Fenomenologian näkökulmasta yksilön kaikki kokemukset merkitsevät hänelle jotain ja maailma, jossa yksilö elää, näyttäytyy hänelle merkityksinä. Kokemuksia tutkiessamme tutkimmekin kokemusten merkitysisältöjä ja rakennetta. (Laine, 2010.) Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää ottaa huomioon kaikki aineistosta esille tuodut seikat, eikä aineistosta tehdyt tulkinnat saa olla ristiriidassa minkään aineistossa esille tuodun seikan kanssa (Alasuutari, 2012).

5.1 Tutkittavat

Tutkimuksemme vastaajiksi haettiin päiväkotien esihenkilöitä, jotka useissa tapauksissa toimivat päiväkodin johtajina. Tutkimuksemme aineisto koostuu 32 vastauksesta, jotka ovat peräisin 15 eri maakunnassa työskentelevältä päiväkodin esihenkilöltä. Vastausten jakautuminen maakunnittain on esitetty kuviossa 1. Vastaajista kolmekymmentä (30) on ammattinimikkeeltään päiväkodin johtajia, yksi vastaajista varhaiskasvatusjohtaja ja yksi vastaajista varhaiskasvatuksen aluejohtaja.

Kuvio 1. Vastaajien määrä maakunnittain.



Tutkimuskunniksi valikoituivat kustakin maakunnasta yksi väkiluvultaan kolmen suurimman kunnan joukkoon kuulunut kunta, jossa oli väkilukuun suhteutettuna eniten todettuja koronataapauksia loppuvuodesta 2021 ja yksi kunta maakunnan kolmen pienimmän kunnan joukosta, jossa oli väkilukuun suhteutettuna eniten todettuja korona tapauksia samana ajankohtana. Joidenkin pienten kuntien kohdalla ei ollut todettuja koronataapauksia lainkaan. Jos saimme kunnalta kielteisen tutkimuslupapäätöksen, vaihdoimme kunnan seuraavaan kriteerit täyttävään kuntaan. Kaikki kunnat eivät vastanneet tutkimuslupapyyntöihimme.

Tutkittavista kunnista valitsimme arvontakoneen avulla satunnaisella otannalla viisi kunnallista päiväkotia, joiden esihenkilöille lähetimme kyselyn. Jos kunnassa ei ollut viittä päiväkotia tai päiväkodin esihenkilöä, lähetimme kyselyn kaikille kunnassa työskenteleville kunnallisten päiväkotien esihenkilöille. Tutkimukseen kutsuttujen vastaajien olennaisimmat ja ainoat määrittävät tiedot olivat heidän työskentely maakuntansa sekä se, että he toimivat kyselyn toteuttamisen aikaan päiväkodin esihenkilöinä julkisella sektorilla.

Saimme tutkimusluvan kyselyn toteuttamiseen 23 kunnalta. Myönteiset tutkimuslupapäätökset mahdollistivat kyselyn linkin jakamisen 71 päiväkodin esihenkilölle. Kaikki saamamme vastaukset otettiin mukaan tutkimuksemme analyysiin. Lopullinen sähköisen kyselytutkimuksemme vastausprosentti oli 45 %.

5.2 Aineiston keruu

Tutkimuksemme aineisto on kerätty sähköisellä kyselyllä varhaiskasvatushenkilöstön esihenkilöiltä (n= 32) marras-joulukuussa 2021. Keräsimme aineistoa Webropol-kyselyohjelmistolla, jonka linkin lähetimme jokaiselle vastaanottajalle sähköpostitse. Hyödynnämme tutkimuksessamme avointa kyselyä, eli vastaajien on mahdollista kirjoittaa omin sanoin heidän vastauksensa kyselylomakkeemme vastauksiin. Kyselyn hyödyntäminen aineiston keruumuotona mahdollistaa toisaalta aineiston keräämisen suurelta joukolta, sekä maantieteellisesti laajalta alueelta (Hirsjärvi ym., 2014, s. 195). Sähköinen kysely mahdollistaa myös aikaan tai paikkaan riippumattoman mahdollisuuden vastata kyselyyn. Nämä sähköisen kyselyn vahvuudet ohjasivatkin meitä hyödyntämään kyselyä aineistonkeruu muotonamme.

Loimme tutkimuksessamme käyttämämme kyselylomakkeen (liite 1) tarkastellaksemme päiväkodin esihenkilöiden kokemuksia korona-ajan merkityksistä heidän omalle työhyvinvoinnilleen. Sähköinen kysely sisälsi 8 kysymystä, joista kaksi (2) kartoitti vastaajien taustaa ja kuusi (6) kysymystä päiväkodin esihenkilöiden työhyvinvointia. Taustatiedoissa tunnistetietona olleen työskentelymaakuntakunnan salassa pitämiseksi ja anonymiteetin turvaamiseksi emme halunneet kysyä tarkemmin esimerkiksi paikkakuntaa, jossa henkilö työskentelee tai muita tunnistetietoja. Työhyvinvointiin liittyvien kyselymme kysymysten pohjana toimii Työterveyslaitoksen toteuttaman Miten Suomi voi? -kyselytutkimuksessa hyödyntämät muuttujat (Työterveyslaitos 2022). Näiden pohjalta sekä oman mielenkiintomme mukaisen fokuksinnin kautta muotoilimme kysymykset tarkastelemaan päiväkotien esihenkilöiden työn fyysisen ja henkisen kuormituksen muutosta, työolojen muutosta, työn

imua ja työhön liittyvien positiivisten tunteiden esiintymistä sekä työuupumusta. Näiden tekijöiden tarkastelun lisäksi laajentaaksemme aiheeseen liittyviä käsityksiä halusimme antaa vastaajalle mahdollisuuden kuvata muita heidän näkökulmaltaan oleellisia tekijöitä ja näiden merkityksiä heidän työhyvinvoinnilleen. Tämän avoimen kysymyksen tarkoituksena on laajentaa kyselyn taustalla toimineen Miten Suomi voi? -kyselytutkimuksen tekijöiden jäsenystä ja tuoda esiin mahdollisesti uusia seikkoja.

Vastaajien ammattinimikkeet ja työtaustat poikkesivat osin toisistaan, ja kukin vastaaja on vastannut kyselyyn omista lähtökohdistaan. Avoimiin kysymyksiin saamamme vastaukset vaihtelivat pituuksiltaan yhden sanan mittaisista vastauksista useiden virkkeiden mittaisiin vastauksiin. Avovastaukset oli mahdollista jättää myös tyhjäksi. Lähes kaikki vastaajat vastasivat kuitenkin jokaiseen avovastausmahdollisuuden sisältävään kysymykseen.

5.3 Aineiston analyysi

Aineisto analysoitiin laadullisin menetelmin hyödyntäen teoriaohjaavaa sisällönanalyysia. Teoriaohjautuvuus toteutuu tutkimuksessamme siten, että olemme hyödyntäneet Miten Suomi voi? -kyselytutkimuksen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä luodessamme kyselylomakettamme. Tarkastelemme aineistosta löytämiämme havaintoja Miten Suomi voi? -kyselytutkimuksen tulosten valossa, etsien yhteneväisyyksiä ja tuoden esille mahdollisia uusia, aiemmasta teoriasta ulos jääneitä seikkoja.

Teoriaohjaavassa analyysissä on teoreettisia kytkentöjä ja aikaisemman tiedon vaikutus on tunnistettavissa, mutta analyysi ei kuitenkaan pohjautu suoraan teoriaan (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Lisäksi teoriaohjaavalle analyysille on tyypillistä jonkinlaisten ennalta rakennettujen luokkien käyttö analyysivaiheessa ja usein oleellisessa osassa on myös sen taustateorian käsitteellinen laajentaminen. (Salo, 2015, s. 173-174).

Alasuutari (2012) kuvaa laadullisen analyysin koostuvan kahdesta, toisiinsa käytännön tasolla yhteen nivoutuvasta vaiheesta, jotka ovat havaintojen

pelkistäminen ja arvoituksen ratkaisemisen. Pelkistämävaiheessa kerätystä aineistosta poimitaan ensin tutkimuskysymysten kannalta oleellisia raakahavaintoja, joista samankaltaiset raakahavainnot yhdistellään havainnoiksi. Tämän vaiheen tavoitteena on poimia tekstimassasta oleellinen tieto ja pelkistää aineisto helpommin käsiteltävään muotoon. (Alasuutari, 2012.) Toisena vaiheena Alasuutari kuvaa olevan arvoituksen ratkaisemisen vaihe, jolloin aineistosta saatujen viestien pohjalta luodaan merkitystulkintaa tutkittavasta aiheesta (Alasuutari, 2012). Alla olevassa taulukossa (Taulukko 1) on kuvattu tutkimuksemme analyysiprosessin eteneminen.

TAULUKKO 1. Esimerkki aineiston sisällönanalyysistä. Luokittelua ja kategoristen havainto-, ala- ja yläluokkien muodostusta.

Raakahavainnot	Havainnot	Alaluokat	Yläluokat
"välillä työ on ollut niin kuormittavaa, että työnimu on ollut kadoksissa"	Koronaan liittyvät tunteet	Tunteiden ja työn imun merkitykset yksilön työhyvinvoinnille	Muutokset psykososiaalisen työhyvinvointiin
" Olen tehnyt parhaani ja tietoisesti yrittänyt säilyttää ratkaisukeskeisen ja positiivisen asenteen työtäni kohtaan."	Merkitykset työnimuun		
" Riittämättömyyden tunne ja epävarmuus asioista ovat lisääntyneet."			
"Etäkokoukset ovat lisänneet tietokoneen äärellä istumista. Niskan jumi ja koko yläselän kireys."	Etätöön fyysiset seuraukset	Merkitykset fyysiselle terveydelle	Muutokset fyysiseen työhyvinvointiin
"Maskin käyttö vaikuttanut työtehokkuuteen, raskas hengittää ja ajatus ei kulke samalla tavalla kuin aiemmin"	Maskin käytön kuormittavuus		
"Kyllä koen vaikuttaneen työuupumukseeni, olen ollut ko. asian vuoksi sairauslomalla"	Työuupumuksen fyysiset oireet		

Työstimme aineistoamme luokittelemalla. Aloitimme aineiston analyysin ensin tarkastelemalla saamiamme vastauksia kysymyskohtaisesti pelkistäen avoimissa vastauksissa esille tuotuja seikkoja raakahavainnoiksi. Tämän jälkeen yhdistelimme samankaltaisia raakahavaintoja havainnoiksi. Kysymyskohtaisen tarkastelun jälkeen jatkoimme vielä havaintojen pelkistämistä luokittelemalla samankaltaisia havaintojamme alaluokkiin, jonka jälkeen luokittelimme vielä alaluokat laajempiin yläluokkiin. Havaintojen muodostamisen ja jäsentelyn jälkeen tarkastelimme havaintojamme tutkimuskysymystemme sekä taustateoriamme valossa tulostemme tulkitsemiseksi.

5.4 Eettiset ratkaisut

Tutkimuksemme noudattaa Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) (2012, s. 12) yleisesti hyväksyttyä hyvää tieteellistä käytäntöä esimerkiksi tutkimuksessa noudatetun rehellisyyden, yleisen huolellisuuden ja tarkkuuden noudattamisen kautta tutkimustyössä, tulosten esittämisessä sekä tutkimuksen tulosten arvioinnissa. Lisäksi tutkimukssamme noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012, s. 12) soveltaen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä sekä tieteellisen tiedon luonteeseen kuuluvaa avoimuutta ja vastuullisuutta viestinnässä. Viittaamme myös asianmukaisesti aiempiin tutkimuksiin (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012, s.12). Näiden lisäksi tutkimuksemme on hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti suunniteltu ja siitä raportoidaan asiaankuuluvalla tavalla. Myös tutkimuksen tekemiseen tarvittavat tutkimusluvut on hankittu. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012, s. 12.)

Tutkimuksessa hyödynnettävän aineiston keräämis- ja analysointivaiheessa olemme kiinnittäneet huomiota seuraavanlaisiin eettisiin seikkoihin: tutkimuslupiin, vastaajien vapaaehtoisuuteen, otannan sattumanvaraiseen muodostamiseen ja vastaajien anonyymiteetin säilyttämiseen sekä tutkimuksen valmistuttua tuottamamme tiedon jakamiseen.

Haimme tutkimusluvut jokaisesta tutkittavasta kunnasta kyseisen kunnan velvoittamalla tavalla. Tiedustelimme ennen tutkimuslupien lähettämistä kunnan varhaiskasvatusjohtajalta tai sivistysjohtajalta, mihin voimme toimittaa tutkimuslupahakemuksen, jos kunnan internetsivuilla tätä ei mainittu. Osa kunnista edellytti, että olemme jo ennen luvan hakemista yhteydessä tutkittaviin varhaiskasvatus yksiköihin ja selvitämme heidän kiinnostuksensa tutkimukseen. Tutkimusluvut saatuamme lähetimme kyselyn linkin sekä tutkimuksemme tietosuojailmoituksen jokaiselle vastaajalle. Näin jokainen vastaaja on saanut päättää omasta vapaaehtoisuudestaan tutkimukseemme osallistumisesta.

Tutkimuksemme vastaukset ja vastaajat pidetään anonyymeinä koko tutkimuksen ajan ja heistä käytetään aineistoesimerkeissä vastaajakoodeja (V1, V2, V3...). Vastaajakoodit muodostettiin siinä järjestyksessä, missä tutkittavat vastasivat kyselyyn. Vastauksista anonymisoitiin myös mahdolliset tunnistetiedot, kuten paikkakunnat tai maakunnat.

Tunnistetietoina vastaajilta kysytään ainoastaan maakuntaa, jossa he työskentelevät ja heidän ammattinimikettään. Säilytämme aineistoa vain itsellämme ja hävitämme aineiston lopullisesti viimeistään 9.5.2022, jolloin palautamme tutkielmamme. Tutkimustietoja tuleekin säilyttää luottamuksellisesti, eikä tutkimuksessa saatuja tietoja tule luovuttaa kenellekään ulkopuoliselle tai käyttää muuhun kuin luvattuun tarkoitukseen (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 116).

Tutkimuksen valmistuttua valmis tutkielma julkaistaan Jyväskylän yliopiston kirjaston julkaisuarkistoon (JYX) ja lähetetään sähköisenä tutkimuksessamme mukana olleille kunnille.

6 TULOKSET

Tutkimuksessa selvitettiin koronan tuomia merkityksiä päiväkodin esihenkilöiden työhyvinvointiin. Päiväkodin esihenkilöiden kyselytuloksista selvisi, että useat päiväkodin esihenkilöt kokevat koronan vaikuttaneen heidän työhyvinvointiinsa sekä fyysisesti että psykososiaalisesti, jotka on koottu alla olevaan taulukkoon (Taulukko 2). Pääsääntöisesti vastaukset kuvasivat koronan merkityksiä työhyvinvointiin kuormittavina, mutta vastauksista ilmeni myös koronan tuomia positiivisia vaikutuksia työhyvinvoinnille.

Taulukko 2. Koronan merkityksiä työhyvinvoinnille

Työhyvinvointi	
Muutokset psykososiaaliseen työhyvinvointiin	Muutokset fyysiseen työhyvinvointiin
Merkitykset sosiaaliselle työhyvinvoinnille <ul style="list-style-type: none"> - lisääntyneen tiedottamisen tarpeen aiheuttama kuormitus - esihenkilöiden työtehtäviin liittyvä henkinen kuormitus - merkitykset yhteenkuuluvuudelle - merkitykset oikeudenmukaisuudelle Tunteiden ja työn imun merkitykset yksilön työhyvinvoinnille <ul style="list-style-type: none"> - koronaan liittyvät tunteet - merkitykset työn imuun 	Fyysisen kuormituksen kasvaminen työssä <ul style="list-style-type: none"> - lisääntyneet työtehtävät - pidentyneet työpäivät Merkitykset fyysiselle terveydelle <ul style="list-style-type: none"> - etätönn fyysiset seuraukset - maskin käytön kuormittavuus - työuupumuksen fyysiset oireet

Koronan kuvattiin olleen merkityksellistä vastaajien psykososiaaliseen työhyvinvointiin heidän sosiaalisessa työhyvinvoinnissaan tapahtuneiden muutosten sekä korona-ajan aiheuttamien tunteiden ja työn imun muutosten

kautta. Vastaajat kuvasivat myös korona-ajalla olleen merkityksiä heidän fyysiseen työhyvinvointiinsa fyysisen kuormituksen kasvamisen sekä terveydellisten seikkojen kautta. Seuraavissa alaluvuissa käsittelemme näitä yläluokkia tarkemmin.

6.1 Muutokset fyysiseen työhyvinvointiin

Päiväkodin esihenkilöt (68 %) kuvasivat fyysisen työhyvinvointinsa muuttuneen sekä työn tekemisen että terveyden kannalta. Vastaajista 32 % ei kokenut koronanalla olleen merkitystä heidän fyysiseen kuormitukseensa töissä.

6.1.1 Fyysisen kuormituksen kasvaminen työssä

Vastauksista nousi esille, kuinka päiväkodin esihenkilöiden työ on muuttunut fyysisesti kuormittavammaksi korona aikana. Kuormittaviksi tekijöiksi kuvattiin lisääntyneitä työtehtäviä ja pidentyneitä työpäiviä.

Lisääntyneet työtehtävät. Lisääntyneiksi työtehtäviksi kuvattiin eniten sijaistajia. Sijaisia on tarvittu paljon, koska työntekijöitä jää kotiin vähäisistäkin oireista. Päiväkodin esihenkilöt kuvasivat sijaisten löytämisen olevan vaikeaa: ”Sairaspoissaoloihin on ollut hyvin vaikea saada sijaisia”. Omien töiden kuvattiin myös lykkääntyvän, koska osa esihenkilöistä joutui toimimaan myös päiväkotiryhmässä sijaisen puutteen vuoksi. Päiväkodin esihenkilöt kuvasivat erilaisten tiedottamisten ja yhteydenpitojen perheisiin ja sairaanhoitoon lisäävän työtehtäviä. Lisäksi palaveriteita ja erilaisia kehittämistiimejä kuvattiin olevan enemmän koronan takia ja niihin täytyi välillä valmistautua työajan ulkopuolella. Lisääntyneiksi työtehtäviksi kuvattiin myös oman tiedon ajan tasalla pitäminen rajoituksista ja päiväkotien arkeen liittyvistä asioista, yksikön hygieniatasosta huolehtimisen ja henkilökunnan huoleen reagoimisen ja tsemppaamisen.

Pidentyneet työpäivät. Työpäivien kuvattiin pidentyneen lisääntyneiden työtehtävien takia, mutta myös äkillisten tilanteiden vuoksi. Äkillisiksi tilanteiksi kuvattiin ilta- ja viikonloppuhälytykset, joiden koettiin vaikuttaneen fyysiseen palautumiseen työstä: ”Jos iltaisin tai viikonloppuisin joutunut

koronataartuntahälytyksen vuoksi töihin, niin vaikuttaa jaksamiseen”. Esihenkilöt kuvasivat myös nukkumisongelmia, jotka vaikeuttavat työstä palautumista.

6.1.2 Merkitykset fyysiselle terveydelle

Päiväkodin esihenkilöt kuvasivat koronan vaikuttaneen heidän fyysiseen terveyteensä. Terveyttä kuormittaviksi tekijöiksi kuvattiin etätyöstä aiheutuneet fyysiset seuraukset, maskin käyttäminen sekä työuupumuksen fyysiset oireet.

Etätyön fyysiset seuraukset. Etätyön tuomiksi fyysisiksi seurauksiksi kuvailtiin eniten tietokoneen ääressä istumisen aiheuttamia niska- ja hartiavaivoja sekä taukojen puutetta päivässä. Päiväkodin esihenkilöt toivat esille, kuinka ”päivät ovat täysiä”. Palavereja on sovittu usein putkeen ja jopa lounas saattaa jäädä pitämättä. Jatkuvan istumisen kuvattiin myös heikentävän kuntoa ja lisäävän painon nousua, kun tietokoneelta ei tarvitse liikkua. Esihenkilöiden vastauksista ilmenee, kuinka etenkin koronan ja etätyösuosituksen alkaessa työergonomia oli olematonta ja sen vaikutuksista voidaan kärsiä edelleen: ”Työergonomia oli pitkään hakusessa ja päivät hyvin täysiä, taukoja oli vaikea pitää. Fyysinen kuormitus oli merkittävä. Oikea olkapääni rasittui huonosta työasennosta ja on edelleen kipeä.”

Etätöiden kuvattiin toisaalta myös auttaneen jaksamisessa, kun ei ole tarvinnut fyysisesti lähteä kokouksiin ja aikaa on säästynyt siirtymien puuttuessa kokonaan. Etäpalavereiden koettiin myös olevan tehokkaampia ja henkilöstön keskittyvän niihin paremmin. Lisäksi muun muassa päiväkotien juhlien ja vanhempainiltojen puuttuessa ei ole syntynyt haasteita muokata työvuorolistoja.

Maskin käyttäminen. Esihenkilöt toivat esille maskin käytön kuormittavuuden. Maskin käytön koettiin aiheuttavan väsymystä, nenän vuotamista, päänsärkyä, tukaluuden tunnetta ja iltaisin yskää. Lisäksi maskin käytön koettiin vaikeuttavan hengitystä ja vaikuttavan siten muun muassa työn tehokkuuteen, kun ”ajatus ei kulje tavalliseen tapaan”. Osalla maskin käytöstä johtuva hengenahdistus on saanut aikaan sen, ettei maskia pysty käyttämään enää pitkiä aikoja kerrallaan. Vastauksista ilmenee kuitenkin, että päiväkodin

esihenkilöt joutuvat käyttämään maskia paljon vähemmin kuin muu henkilöstö, koska työskentelevät omilla tiloissaan.

Työuupumuksen fyysiset oireet. Vastaajat kuvasivat myös työuupumukseen liittyviä fyysisiä oireita, kuten jatkuvaa väsymystä, muistamattomuutta sekä sykkeen nousua iltaisin, jos työpuhelin värähtää. Vastauksista ilmeni, että osa päiväkodin esihenkilöistä oli hakeutunut sairauslomalle työuupumuksen takia. Osa oli taas hakenut apua, jotta selviäisi ilman sairauslomaa. Muutamissa vastauksissa tuotiin esille, kuinka vaikeaa on rajata, mitkä fyysiset oireet johtuvat mistäkin. Oireiden syiksi arvioitiin muun muassa omia henkilökohtaisia terveysongelmia, työuupumusta ja reagoimista työyhteisön väsymykseen: ”Vaikea erottaa mikä johtuu koronasta ja mikä työyhteisön muusta väsymyksestä ja työn paljoudesta, mutta väsyminen heijastelee vahvasti myös omaan työhön”. Vastaajat kokivat voimavarojensa olevan välillä todella vähissä.

Suurimmasta osasta päiväkodin esihenkilöiden vastauksista nousi esille väsymys ja uupumus, joka on syntynyt liiallisesta työmäärästä ja muuttuvista tilanteista. Myös tautitilanteen jatkuminen luonut esihenkilöille pitkittyneitä väsymystiloja, jotka ovat puhjonneet, kun niille on ”antanut luvan”. Vastaajat tunnustivat myös, miten omaan hyvinvoinnin huolehtimiseen ei ole ollut tarpeeksi aikaa.

6.2 Muutokset psykososiaaliseen työhyvinvointiin

Päiväkodin esihenkilöt kuvasivat koronan vaikuttaneen monin eri tavoin heidän psykososiaaliseen hyvinvointiinsa. Psykososiaalisella hyvinvoinnilla tarkoitetaan psyykkisiä ja sosiaalisia hyvinvoinnin osa-alueita yhdessä. Vastauksista nousi esiin niin sosiaaliin suhteisiin kuin yksilöön itseensä liittyviä kuormitustekijöitä. Käsittelemme ensin sosiaalisia merkityksiä työhyvinvoinnille, jonka jälkeen siirrymme yksilön psyykkisen hyvinvoinnin tekijöihin. Kuormittavuuden lisäksi esihenkilöiden vastauksista nousi esiin myös positiivisia seikkoja. Vastaajista kaikki kokivat koronalla olleen joko

positiivista tai negatiivista merkitystä heidän psykososiaaliselle työhyvinvoinnillensa.

6.2.1 Merkitykset sosiaaliselle työhyvinvoinnille

Sosiaalisten kuormitustekijöiden nähtiin liittyvän perheille ja työntekijöille tiedottamiseen, esihenkilöiden työtehtävien henkiseen kuormitukseen, yhteenkuuluvuuteen sekä oikeudenmukaisuuteen.

Perheille ja työntekijöille tiedottaminen. Tiedottamisen perheille ja työntekijöille koettiin kuormittavaksi korona-aikana. Vastajat kuvasivat huoltajilta tulevan kritiikin ja heidän kysymyksiinsä vastaamisen olevan haastavaa. Myös tiedottamisen ja yhteydenpidon kuvattiin olevan henkisesti kuormittavaa, koska nämä ovat vieneet resursseja paljon muilta töiltä. Työntekijöihin liittyvän sosiaalisen kuormituksen kuvataan olevan ensisijaisesti huolta työntekijöistä. Työntekijöiden ollessa väsyneitä ilmenee heillä tarvetta keskustella esihenkilön kanssa, jolloin esihenkilöt kuvasivat paljon "tsemppaavansa" henkilöstöä ja "vahvistavan positiivista uskoa ja virettä vaikean ajan keskellä". Henkilökunnan kannattelun koettiin myös lisäävän merkittävästi sosiaalista kuormittuneisuutta. Toisaalta osa vastaajista toi esille sosiaalisten kontaktien vähyyden, kun ei ollut nähnyt kollegoita muutamaan vuoteen. Tämän kuvattiin myös vaikuttavan alentavasti työvireyteen. Esihenkilöt kuvasivat myös, kuinka "lähikontaktien puuttuminen ei tunnu hyvältä".

Työtehtäviin liittyvä henkinen kuormitus. Esihenkilöiden työtehtäviin liittyvä henkinen kuormitus juontui ensisijaisesti etätyöskentelystä. Uusien sähköisten järjestelmien, kuten Teamsin haltuunotto koettiin kuormittavaksi. Lisäksi sen koettiin lisänneen helposti muun muassa vääriä tulkintoja keskusteluissa. Etätyöskentelyn myötä yhteisöllisyys ja kollegiaalinen tuki on ollut vähäistä, jonka vuoksi osa päiväkodin esihenkilöistä koki yksinäisyyden tunteita esihenkilötasolla. Vastauksista ilmeni myös, kuinka etätyöskentely luo "ristiriitaisia tunteita, koska itsestä tuntuu, että pitäisi olla kohdattavissa myös työpaikalla". Lähes kaikista vastauksista ilmeni jatkuvan tavoitettavuuden kuormitus ja kuinka esihenkilöltä vaaditaan yhä parempaa tavoitettavuutta

sähköpostitse. Jatkuvaa tavoitettavuutta kuvailtiin muun muassa seuraavasti: "Johtajan tulee korona-aikana olla koko ajan saavutettavissa (myös vapaa-ajalla) jos tulee tilanne, että pitää nopeasti reagoida varmistuneeseen koronatartuntaan tai -altistumiseen."

Yhteenkuuluvuus. Yhteenkuuluvuuden tunteeseen esihenkilöt kuvasivat sekä negatiivisia että positiivisia muutoksia korona-aikana. Yhteenkuuluvuuden nähtiin muuttuneen suhteessa työyhteisöön, muihin johtajakollegoihin sekä perheisiin. Työyhteisöön liittyen päiväkodin esihenkilöt kuvasivat yhteenkuuluvuuden vähentyneen valtaosin etätyön ja rajoitusten vuoksi, koska ei ole pystytty järjestämään työhyvinvointitapahtumia lähietäisyyksien, talonpalavereita tai muita luonnollisia kanssakäymisiä työntekijöiden kanssa. Etätyöskentelyn takia esihenkilöiden on ollut vaikea sovittaa aikatauluihinsa muun muassa yhteisiä kahvitaukoja työntekijöiden kanssa, jolloin vuorovaikutus on jäänyt entistäkin vähäisemmäksi. Muutamista päiväkodin esihenkilöiden vastauksista nousi esille, kuinka he kokevat irtaantuneensa työyhteisöstä: "En koe kuuluvani työyksikköihini. Olen johtaja, joka istuu toimistossa".

Työyhteisön lisäksi yhteenkuuluvuus on vähentynyt myös muiden johtajakollegoiden välillä. Rajoitusten kuvattiin vähentäneen yhteistyötä ja etätyöskentelyn etäännyttäneen yksin työtä tekevät vielä enemmän toisistaan. Vastauksista käy ilmi, että muun muassa viestintä ja yhteistyöalusta Teams on hyvä työkalu, mutta ei voi korvata kaikkia kohtaamisia, kuten haastatteluja, koulutuksia ja lähipalavereita. Teamsin käytöstä kuvataan, kuinka "kokoukset eivät ole niin vuorovaikutuksellisia kuin lähikokoukset". Myös perheet ovat tuoneet esille päiväkodin esihenkilöille, kuinka he kaipaavat yhteisiä tilaisuuksia, kuten vanhempainiltoja. Yhteenkuuluvuutta on myös vähentänyt päiväkodeissa se, etteivät vanhemmat ole saaneet tulla sisätiloihin saattamaan lapsiansa hoitoon.

Osa vastaajista toi esille muutamia positiivisia muutoksia yhteenkuuluvuuteen liittyen. Yhteenkuuluvuuden koettiin "pikemminkin lisääntyneen". Eräs vastaaja kuvaa myös, kuinka "yhteenkuuluvuus on kasvanut, työyhteisö on puhaltanut yhteen hiileen, selviämme tästä yhdessä".

Vastauksista nousee vielä esille, miten yhteenkuuluvuus voi aluksi heikentyä, mutta parantua paremman tiedonkulun kautta.

Oikeudenmukaisuus. Oikeudenmukaisuutta päiväkodin esihenkilöt tarkastelivat kolmesta eri näkökulmasta: työntekijöiden huomioimisen sekä heidän työtehtävien näkökulmasta, ja omien (esihenkilöiden) työtehtävien näkökulmasta. Esihenkilöiden vastauksista kävi ilmi, että työntekijöiden näkökulmasta esihenkilöt eivät olleet riittävästi ymmärtäneet työntekijöiden kokemuksia vallitsevan tautitilanteen vaikutuksista heidän työhönsä. Työntekijöiden koronapelon takia joidenkin työtehtäviä on saatettu muuttaa, mikä puolestaan on aiheuttanut muille työntekijöille kuormitusta. Myös töiden epätasainen jakautuminen sairaustapauksissa on mietityttänyt henkilöstöä. Esihenkilöt kokevat omasta näkökulmastaan, että he eivät ole saaneet samassa suhteessa tukea ylemmältä johdolta, kuin työntekijät ovat saaneet heiltä, omilta esihenkilöiltään. Vastajaat kokevat jääneensä omillensa hyvinvointinsa kanssa. Eräs vastaajista kertoo tilanteesta seuraavasti:

Esimerkki 1

”kuntamme ja oma organisaatiomme (mm. henkilöstö- ja turvallisuus sekä työterveydenhoito) korostaa henkilöstön hyvinvointia ja jaksamista, me ”alempaan tason” johto olemme jääneet omillemme. Meille sanotaan mm. pidä huolta omasta hyvinvoinnista ja priorisoi työtäsi, innovoi ja ota uusia toimintatapoja käyttöösi. Kun joku ei esim. suju, katseet kääntyvät aina minuun: ”Olet virkamiesasemassa, sinun tehtäviisi kuuluu jne.” (V 14)

Esimerkki 1 tuo ilmi esihenkilöiden tyytymättömyyden saamaansa tukeen liittyen heidän omaan hyvinvointiinsa ja jaksamiseensa. Vastaja kokee epäoikeudenmukaisuutta organisaation korostamien arvojen ja oletusten, sekä hänen asemassaan työskentelevien ”alempaan tason johdon” saamaan tukeen liittyen.

Pohdintaa oikeudenmukaisuudesta on aiheuttanut se, työskenteleekö esihenkilö etänä vai ei. Vastajien mukaan esihenkilöiden läsnäoloa kaivataan yhä enemmän yksiköissä, mutta esimerkiksi omien terveyssyiden vuoksi esihenkilö voi suosia etätöitä. Lisäksi ristiriitaisia ajatuksia esihenkilöille aiheutti se, että heillä on vahva etätyösuositus, vaikka työntekijät ovat lähitöissä.

Myös lomautusjärjestelyt eivät olleet päiväkodin esihenkilöiden mielestä oikeudenmukaisia. Koronan alkuvaiheessa lomautusuhka oli suuri myös

varhaiskasvatuksessa. Päiväkodin esihenkilöiden vastauksista kuitenkin ilmenee, kuinka lomautusuhka koski kaikkia muita paitsi johtajia. Monen esihenkilön mielestä tilanne ei ollut oikeudenmukainen: ”Tämä ei ollut mielestäni oikeudenmukaista ja oli omaa moraaliani vastaan, vaikka ymmärsin perustelut”. Lomautusten kuvattiin myös aiheuttavan stressiä esihenkilöille.

6.2.2 Tunteiden ja työn imun merkitys yksilön työhyvinvoinnille

Yksilöön vaikuttaneiksi psykososiaalisiksi kuormitustekijöiksi nähtiin koronaan liittyvät erilaiset tunteet ja työn imuun vaikuttaneet seikat.

Koronaan liittyvät tunteet. Vastaajat kuvasivat korona-ajan tuoneen erilaisia tunteita. Aineistossa esille tuodut tunteet on koottu alla olevaan taulukkoon 3.

Taulukko 3. Koronaan liittyvät tunteet

Epävarmuus	Pelko ja huoli	Tyytymättömyys
Päiviin liittyvä	Huoli henkilöstön jaksamisesta	Omaa toimialan hallintoa kohtaan
Koronaan liittyvä	Huoli omasta terveydestä	Korvausten puuttuminen
Yleinen epävarmuus	Huoli omasta päiväkotiyksiköstä/ yksiköistä	

Päiväkodin esihenkilöiden vastauksissa nousi koronaan liittyviksi tunteiksi epävarmuus, pelko ja huoli sekä tyytymättömyys omaa toimialan hallintoa kohtaan. Eniten vastaajat kuvasivat epävarmuuden tunnetta, jota voitiin jaotella vielä päivien epävarmuudeksi, koronaan liittyväksi epävarmuudeksi sekä yleiseen epävarmuuteen. Päivien epävarmuus näyttäytyy muun muassa suunnitelmien usein muuttumisena ja henkilöstömitoituksen epävarmuutena. Poissaoloja on arjessa paljon, joten esihenkilöt ovat jatkuvasti järjestelemässä sijaisia. Lisäksi esihenkilöitä mietitytti, kuinka korona vaikuttaa päiväkotien toimintaan: miltä näyttää huomina, onko paljon poissaoloja tai tuleeko koronakaranteeneja? Myös yksiköiden aukiolot päivystysaikoihin ja henkilöstön lomautukset toivat epävarmuuden tunteita esihenkilöille.

Koronaan koettiin olevan yhteydessä myös paljon muita epävarmuuden tunteita. Epävarmuutta ovat aiheuttaneet muun muassa flunssan oireisiin liittyvät pohdinnat työntekijöiden kohdalla sekä viranomaisilta saadut ohjeistukset koronasta. Päiväkodin esihenkilöiden vastauksista ilmeni vaikeus pysyä ajan tasalla vallitsevista ohjeistuksista: ”stressiä on lisännyt todella nopealla aikataululla tulleet muutokset ja ohjeistukset”. Lisäksi ohjeistukset ovat saattaneet tulla viiveellä kunnan varhaiskasvatuksen johdolta ja näitä on jouduttu omatoimisesti pohtimaan suhteessa omaan yksikköön. Eräs vastaajista kuvailee tilannetta seuraavasti: ”ylemmältä taholta tulleet ohjeet ovat olleet välillä tulkinnanvaraisia ja ristiriitaisia. Ei ole ollut selkeää ohjeistusta perheille.” Päiväkodin esihenkilöt kokivat myös paineita rajoitusten oikein noudattamisesta sekä siitä, kuinka toimia, jos korona saapuukin omaan päiväkotiin.

Yleisesti päiväkotien esihenkilöt kuvasivat epävarmuuden lisääntyneen työssään ja olevansa kokoaikaisessa valmiustilassa tartuntojen varalta. Epävarmuutta kuvailee eräs vastaajista näin: ”Epävarmuus on lisääntynyt, mutta sen kanssa on pitänyt opetella elämään, jotta saa tasattua henkilöstön kuormitusta”.

Koronaan kuvattiin liittyvän pelon ja huolen tunteita. Nämä tunteet liittyivät ensisijaisesti henkilöstöön ja heidän jaksamiseensa. Pelkoa kuvattiin muun muassa seuraavasti: ”Henkilökunnan pelko koronaa kohtaan on ollut välillä raskasta, miten tukea ja auttaa heitä jaksamaan työssään”. Huolta aiheuttivat myös poikkeustilanteiden pohtiminen, jos esimerkiksi oma päiväkoti jouduttaisiin laittamaan kiinni. Myös omaa sairastumista ja taudin levittämistä pelättiin: ”Alitajunnassa jyskyttää tietenkin pelko omasta sairastumisesta tai taudin kantamisesta”. Osa vastaajista toi ilmi, kuinka omat huolet kodista ja perheestä heijastuvat myös työhön.

Päiväkodin esihenkilöt kuvasivat myös tyytymättömyyttä oman toimialan hallintoon. Tyytymättömyys esiintyy ärtyisyytenä ja helposti suuttumisena: ”Olen ollut ärtyneenkö ja helpommin kivahtava. Tuntuu että aivot ovat kuin sumussa, muisti pettää ja asioita jää tekemättä. Tyytymättömyys oman toimialan hallintoon.” Tyytymättömyys toimialan hallintoa kohtaan näyttäytyi myös korvausten toivomisena: ”Olisi kohtuullista, jos saisimme jonkin (vaikka

kertaluonteisen) korvauksen siitä, että iltaisin ja viikonloppuisin seuraamme työpuhelimen viestejä”.

Työn imu. Päiväkodin esihenkilöt kuvasivat työn imua motivaation, tarmokkuuden, onnellisuuden ja oman asenteen kannalta. Motivaation kerrottiin laskeneen, kun esihenkilöt eivät olleet päässeet tekemään itse perustyötä, vaan aika on mennyt normaalin arjen uudelleenjärjestelyihin, kuten sijaisten hankkimiseen. Vastaajat kuvasivat myös, miten motivaatiota on paikoitellen vaikea löytää, koska työstä ei ole päässyt irrottautumaan henkisesti vapaa-ajalla. Motivaatiopulaa kuvaa eräs vastaajista seuraavasti: ”Pitkään jatkunut tilanne syö ajoittain motivaatiota työtä kohtaan, josta pidän paljon. Henkilöstön tukeminen on vienyt paljon työaika kevästä 2020 saakka ja toisten tukeminen sekä itsestä huolehtiminen ovat tasapainoilua.”. Heikentyneen motivaation kuvattiin myös vaikuttaneen luovaan kehittämistyöhön, koska korona vie kaiken ylimääräisen ajan. Kehittämistyön kuvattiin olevan merkittävä osa työn mielekkyyttä, kuten eräs vastaaja kertoo: ”Motivaatio ei ole heikentynyt merkittävästi, mutta koska korona hidastaa innostavaa kehittämistyötä, ei työteho tai -into ole 100 %”.

Tarmokkuudesta esihenkilöt kuvasivat sekä sitä lisääviä että vähentäviä tekijöitä. Tarmokkuutta lisääviksi tekijäksi kuvattiin lapsiryhmään sitoutuminen, mutta toisaalta tämän kuvattiin myös etäännyttävän johtajan työstä ja tekevän siihen uppoutumisen haastavaksi. Merkittäväksi tarmokkuutta vähentäväksi seikaksi kuvailtiin koronaa. Tämän kuvailtiin ”vievän kaiken työajan ja tarmon ja laittaneen kaiken muun sivuun siksi aikaa”. Vastaajat kuvasivat myös, kuinka he eivät jaksu innostua uusista työkuvioista tai suoriutua edes nykyisistäkään. Tarmokkuuden katoaminen liittyi myös iloon ja onnellisuuteen. Asiat, jotka ovat ennen tuottaneet iloa, eivät jaksu enää innostaa tai niihin ei pysty samalla tavalla enää panostamaan.

Onnellisuuteen vastaajat kuvasivat liittyvän hyvin samanlaisia asioita kuin tarmokkuuteen: koronan koettiin vähentäneen myönteisten tunteiden kokemista. Päiväkodin esihenkilöt kokivat, kuinka uupunut henkilökunta ei voi nauttia ja iloita työstänsä. Tällöin arki koetaan selviytymisenä. Arjen selviytymistaistelusta kertoo erään vastaajan ilmaus: ”Ajan myötä ihminen tosin

murtuu”. Esihenkilöt kokivat työntekijöiden onnellisuudella olevan merkitystä heidän omaan onnellisuuteensa.

Työn imuun kuvattiin vaikuttavan myös oma asenne. Päiväkodin esihenkilöiden vastauksista nousi esille, että positiivisella asenteella työtä kohtaan on merkitystä omalle jaksamiselle. Positiivisuutta voi lisätä erään vastaajan mukaan etsimällä jokaisesta asiasta jotain positiivista ja tätä kautta keskittymällä niihin. Koronan kuvattiin myös luoneen haasteita työn tekemiseen positiivisessa mielessä: ”Pidän haasteista. Viimeiset 1,5 vuotta ovat olleet haasteellista aikaa, mutta olen koettanut olla esimerkkinä työntekijöille ja repiä ilon ja voiman elämäni ja työhöni vapaa-ajasta, ystävistä, luonnosta jne.”. Vastauksista nousi esille myös, kuinka muilla asioilla on suurempi merkitys työhyvinvointiin ja miten tärkeää on oppia elämään hetkessä.

7 POHDINTA

Tutkimuksemme tavoite oli selvittää laadullisin menetelmin, millaisia merkityksiä korona-ajalla on ollut päiväkotien esihenkilöiden työhyvinvoinnilleen heidän itsensä kokemanaan. Tutkimuksemme tulosten perusteella päiväkotien esihenkilöt ovat kokeneet koronan vaikuttaneen heidän työhyvinvointiinsa. Esihenkilöiden vastauksissa tuodaan esille korona-ajan merkityksiä niin fyysisen kuin psykososiaalisenkin näkökulman kannalta. Tulostemme perusteella korona-ajalla koetaan olleen niin positiivisia kuin negatiivisiakin vaikutuksia päiväkodin esimiesten työhyvinvoinnille. Saamamme tutkimustulokset ovat samansuuntaisia Miten Suomi voi? -kyselytutkimuksen tulosten kanssa.

Tässä luvussa käsittelemme tuloksiamme tutkimuskysymys kohtaisesti. Pohdimme ensin saamiemme tulosten merkitystä päiväkodin esihenkilöiden työhyvinvoinnille, jonka jälkeen tarkastelemme toisen tutkimuskysymyksen mukaisesti esihenkilöiden vastauksissa esille tulleita eroja ja pohdimme niiden merkitystä sekä mahdollisia perusteita. Tämän lisäksi tarkastelemme tutkimustuloksiamme myös muiden alallamme tehtyjen tutkimusten valossa. Tämän jälkeen esittelemme tutkimuksemme johtopäätökset, käymme läpi tutkimuksen tuloksiin liittyvää eettistä pohdintaa tuoden esille tutkimuksemme rajoitteita ja vahvuuksia sekä lopuksi esitämme jatkotutkimusaiheita.

7.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tutkimuksemme perusteella esihenkilöiden lisääntyneet työtehtävät, työn ja vapaa-ajan hämärtyminen, sosiaalisten kontaktien muuttuminen, fyysiset muutokset ja korona-ajan merkitykset päiväkodin esihenkilöiden tunnemaailmaan olivat merkittävimpiä korona-aikaan liittyviä työhyvinvointiin vaikuttavia seikkoja. Näillä seikoilla koettiin olevan niin fyysisiä kuin psykososiaalisiakin merkityksiä.

Tutkimuksessamme päiväkodin esihenkilöt kuvasivat työtehtäviensä lisääntyneen koronapandemian aikana. Lisääntyneiksi työtehtäviksi kuvattiin

erityisesti sijaisten hankkiminen ja kaikki erilainen koronaan liittyvä tiedottaminen niin päiväkodin sisällä kuin ulkopuolellekin. Tiedottaminen perheille ja työntekijöille koettiin myös sosiaalisesti kuormittavaksi. Kuormittavuutta lisäsivät huoltajilta ja työntekijöiltä tulevat kysymykset ja heidän huoleensa vastaaminen. Myös muut tutkimukset (ks. Nurhonen ym., 2021, s. 10–12) tuovat esille sijaisten hankkimisen vaikeuden ja koronaan liittyvän tiedottamisen lisänneen työn kuormitusta. Minkkinen kollegoineen (2019, s. 268) tuo esille tutkimuksessaan, kuinka työn intensiivisyyden kasvu on yhteydessä työuupumuksen oireisiin. Työuupumuksen oireina olivat etenkin uupumusasteinen väsymys sekä kyynistyminen (Minkkinen ym., 2019, s. 268). Päiväkodin esihenkilöiden vastauksista nousi esille väsymys ja uupumus, joka oli syntynyt heidän mukaansa juuri liiallisesta työmäärästä ja jatkuvasti muuttuneista tilanteista. Työn vaatimukset on aikaisemmissa tutkimuksissa yhdistetty väsymykseen, kun taas työn voimavarat tai niiden puute on yhdistetty kyynistymiseen (Bakker & Demerouti, 2017, s. 274).

Tulostemme perustella esihenkilöiden lisääntyneet työtehtävät olivat yhteydessä työpäivien pitenemiseen. Kun työpäivät pidentyivät, kuvasivat vastaajat työuupumuksen oireiden, kuten väsymyksen lisääntyneen. Vastauksista ilmenee, kuinka esitellyt seikat ovat liitoksissa toisiinsa ja johtavat ainakin jonkintasoisiiin työuupumuksen oireisiin.

Tutkimuksemme mukaan etätyöskentelyn ja jatkuvan tavoitettavuuden vaateen vuoksi päiväkotien esihenkilöiden työn ja vapaa-ajan raja oli hämärtynt. Jatkuva tavoitettavuus koettiin kuormittavaksi ja aiheuttavan fysiologisia oireita. Töistä palautuminen koettiin haasteelliseksi, koska altistumisiin ja koronkaranteeni-ilmoituksiin tuli reagoida myös vapaa-ajalla ja viikonloppuisin. Siippaisen ja kumppaneiden (2021, s. 102) mukaan jatkuva saatavilla olo on vaikeuttanut työn ja vapaa-ajan erottamista ja näin vaikuttanut monen päiväkodin johtajan työssä jaksamiseen.

Myös toisenlaisia tutkimustuloksia on saatu liittyen etätyöskentelyn vaikutuksista työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen. Vilkmán (2016) tuo esille, kuinka virtuaalinen työskentely houkuttaa työntekijöitä yhä enemmän, koska se

mahdollistaa työn ja muun elämän yhteensovittamisen paremmin. Tällaisia tuloksia meidän tutkimuksemme ei kuitenkaan vahvistanut.

Tutkimuksemme osoitti, kuinka päiväkodin esihenkilöiden sosiaaliset kontaktit olivat muuttuneet koronan myötä niin suhteessa työntekijöihin, muihin esihenkilökollegoihin kuin perheisiin. Myös etätyöskentelyllä ja videopalavereilla koettiin olleen vaikutusta sosiaalisten kontaktien muuttumiseen. Esihenkilöt kokivat joutuvansa kannattelemaan ja tukemaan enemmän päiväkotiansa työntekijöitä korona-aikana. Tuen muotoina toimivat esihenkilön ja työntekijöiden väliset keskustelut. Tuloksistamme voimme havaita, että esihenkilöillä oli ristiriitaisia ajatuksia siitä, tulisiko heidän olla läsnä työpaikalla vai suositusten mukaan etätöissä. Vastaajien mukaan työyhteisössä kaivataan yhä enemmän johtajan läsnäoloa työpaikalla.

Tulostemme perusteella voi todeta, että kollegiaalinen tuki on puuttunut lähes koko korona-ajan. Osa päiväkodin esihenkilöistä ei ollut nähnyt kollegoitaan pariin vuoteen. Sosiaalisten kontaktien puuttumisen on koettu alentavan työvirettä ja lisänneen yksinäisyyden tunnetta esihenkilöiden työssä. Pitkäkestoinen etätyöskentely saattaa vaikuttaa merkittävästi työverkostojen ja ystävyysuhteiden ylläpitämiseen (Karjalainen, 2021, s. 550).

Saamistamme tuloksista poiketen Nurhosen, Chydeniuksen ja Lipposen (2021, s. 8) tutkimuksessa tuotiin esille juuri päinvastaisia ilmiöitä. Heidän tutkimuksessaan päiväkodin johtajien välinen yhteistyö oli tiivistä ja toisiaan tukevaa työpari-mallin avulla. Työparin muodostivat eri yksiköiden johtajat, jotka tekivät paljon yhteistyötä keskenään ja tukivat toisiaan arjen haasteissa. (Nurhonen ym., 2021, s. 8.) Kinnunen kollegoineen (2016, s. 254) tuo myös ilmi, kuinka vahva kollegoilta saatava tuki on auttanut ylläpitämään työn ja yksityiselämän välistä rajaa. Tutkimuksemme ei tuonut ilmi kollegiaalisen tuen puuttumisen olevan yhteydessä työn ja vapaa-ajan sekoittumiseen.

Tulostemme perusteella myös suhde perheisiin koettiin muuttuneen. Yhteisten tilaisuuksien puuttuessa, kuten vanhempainiltojen tai juhlien, on päiväkodin ja vanhempien suhteet etääntyneet. Rajoitustoimet ovat myös osaltaan vaikuttaneet siihen, että vanhemmat eivät koe kuuluvansa niin tiiviisti päiväkotiyhteisöön. Yksi tällainen rajoitustoimi on muun muassa ollut, ettei

vanhemmat saa saattaa lastaan päiväkotiin sisälle, vaan heidän tulee luovuttaa lapsi ovella päiväkodin aikuiselle. Erilaisen näkökulman huoltajien kanssa tehtävään yhteistyöhön toivat Nurhonen, Chydenius ja Lipponen (2021, s. 17), joiden tuloksista painottui huoltajien tyytyväisyys etäyhteyksien hyödyntämisestä päiväkodin ja kodin välisessä yhteistyössä.

Tulostemme perusteella etätyöskentelyllä ja videopalavereilla on myös ollut vaikutuksia sosiaalisten kontaktien muuttumiselle. Päiväkodin esihenkilöt kuvasivat, kuinka videoyhteyksin ei saa luotua niin vuorovaikutuksellista kohtaamista kuin lähitapaamisin. Lisäksi tulostemme perusteella videopalavereissa väärinymmärrykset ovat lisääntyneet osallistujien kesken. Karjalaisen (2021, s. 555) mukaan videopalavereiden on koettu tuovan haasteita sosiaaliselle kanssakäymiselle. Muun muassa toisten tulkitseminen ja tunteiden lukeminen koetaan hankaloituneen (Karjalainen, 2021, s. 555).

Tulostemme mukaan esihenkilöt kokivat heidän fyysisen työhyvinvointinsa heikentyneen korona-aikana etenkin etätöiden seurauksena. Etätyöt aiheuttivat päiväkodin esihenkilöille niska- ja hartiaseudun oireita, jotka johtuivat pääsääntöisesti huonosta työergonomiasta. Etätyön vaikutuksia työntekijöiden ergonomiaan ei ole vielä tutkittu paljon (Macedo ym., 2020, s. 778). Työturvallisuuslaki ja Valtionneuvos on kuitenkin laatinut ergonomiaa koskevia velvoitteita, joita työnantajan tulee noudattaa. Näitä samoja velvoitteita on sovellettava myös etätyössä. (Rauramo, 2017.)

Myös maskin käyttäminen koettiin kuormittavaksi ja aiheuttavan erilaisia hengitysteiden oireita, kuten yskää, nenän vuotamista ja hengenahdistusta. Sen koettiin myös vaikuttavan työn tehokkuuteen. Esihenkilöt toivat myös esille, kuinka he joutuvat käyttämään paljon vähemmän maskia, kuin muu henkilöstö. Aikaisemmissa tutkimuksissa (ks. Siippainen, 2021) ei ole esiintynyt maskin käytön tuomaa kuormitusta työhyvinvointiin.

Tutkimuksemme mukaan koronan koettiin aiheuttavan esihenkilöissä pääsääntöisesti negatiivisia tunteita, kuten epävarmuutta, pelkoa, huolta ja tyytymättömyyttä. Epävarmuuden tunnetta kuvailtiin päivien epävarmuutena, koronasta aiheutuvana epävarmuutena sekä yleisenä epävarmuutena. Tutkimuksemme tuloksista nousi esille pelkoa ja huolta muun muassa omasta

terveydestä, alaisten jaksamisesta ja yksikön tai yksiköiden mahdollisesta väliaikaisesta sulkemisesta. Myös aiemmissa suomalaisissa tutkimuksissa (ks. Suvisaari ym., 2020; STTK, 2020; Rainio ym., 2020; Siippainen ym., 2021, s. 114) koronan merkityksistä on tuotu esille lisääntyneet huolet. Tällaisia huolia ovat olleet esimerkiksi huoli omasta ja muiden terveydestä, oman työpaikan menettämisestä sekä huolta niin itsensä kuin työntekijöidensä jaksamisesta ja kuormituksesta. Nämä tulokset ovat hyvin samankaltaisia saamiemme tulosten kanssa, vaikka osaan näistä tutkimuksista on osallistunut myös muiden ammattialojen työntekijöitä.

Tämän tutkimuksen tuloksista on havaittavissa, että päiväkodin esihenkilöillä tyytymättömyys kohdistui oman toimialan hallintoa kohtaan. Lisäksi esihenkilöt eivät kokeneet saavansa tarpeeksi tukea omilta esihenkilöiltänsä. Pekkarinen (2020, s. 17) on tuonut ilmi tutkimuksessaan kuinka julkisen alan esihenkilöt ovat olleet tyytyväisiä esihenkilöidensä toimintaan korona-aikana ja kokivat saaneensa heiltä tukea, apua ja palautetta työstänsä. Pekkarisen (2020) tutkimus ei tukenut saamiemme tuloksia. Esihenkilöiden toiminta koettiin myös oikeudenmukaiseksi (Pekkarinen, 2020, s. 17), joka oli hyvin ristiriidassa meidän tutkimuksemme kanssa.

Tutkimukseemme osallistuneet päiväkotien esihenkilöt kuvasivat osin toisistaan poiketen koronan vaikutuksia tuoden esille niin positiivisia kuin negatiivisiakin koronan tai sen seurausten aiheuttamia merkityksiä omalle työhyvinvoinnilleen. Osa vastaajista kuvaa myös, ettei koronalla ole ollut merkityksiä kaikille tutkimukssamme huomioituille työhyvinvointiin liittyville osa-alueille.

Saamiemme tulosten perusteella tutkimukseemme osallistuneet päiväkotien esihenkilöt ovat kokeneet korona-ajan vaikutuksia osin eri tavoin ja tuoneet esille erilaisia asioita. Vastaukset poikkesivat toisistaan kyselymme kaikkien kysymysten kohdalla, eli koetun fyysisen ja henkisen kuormituksen, työolojen, työn imun ja työuupumuksen osalta. Saamiemme vastausten ainoana yhtäläisyytenä jokaisen kyselyyn vastanneen osalta voidaan pitää sitä, että jokainen vastaajista kuvasi koronan tai sen seurausten vaikuttaneen henkisesti kuormittavasti vastaajien työhyvinvointiin. Fyysisen kuormituksen, työolojen

muutoksen, työn imun ja työuupumuksen osalta osa vastaajista on kuvannut, ettei koronalla ole ollut vaikutusta kyseiseen työhyvinvointiin vaikuttavaan osa-alueeseen. Vastaavasti osa vastaajista on kuvannut korona-ajalla olleen jonkinlaisia vaikutuksia kyseiselle osa-alueelle.

Toisaalta vastaajilla on myös toisistaan poikkeavia kokemuksia koronan vaikutusten laadusta. Osa esihenkilöistä kuvasi muutosten aiheuttaneen usein negatiivisena ja osan esihenkilöistä positiivisina pitämiä kokemuksia. Tällaisia toisistaan eroavia näkemyksiä liittyi esimerkiksi aikaan, etätyöhön ja teknologian hyödyntämisen yleistymiseen palaverikäytäntönä. Osa vastaajista kuvasi koronan myötä tulleiden lisääntyneiden työtehtävien vievän aikaa ja tehden näin päivistä kiireisempiä, kun taas osa vastaajista kuvasi esimerkiksi tapaamisten siirryttyä virtuaalialustalle vapauttavan aikaa vähäisempien siirtymien ansiosta. Myös kokemukset etätyöstä kuvattiin osin toisistaan poiketen. Osa vastaajista kuvasi koronan myötä yleistyneen etätyön olevan mukavampaa, kun taas osa vastaajista toi esille pääasiassa vain etätyön negatiivisia seurauksia. Vastaajien mielipiteitä jakoi osin myös ajan ja etätyöntekemiseen liittyen teknologisten alustojen käyttö palaverialustoina. Toisten vastaajien nähdessä sen olevan esimerkiksi aikaa säästävää muutos, kun taas toiset kokivat muutoksen ennemminkin kuormittavana tekijänä. Eräs vastaajista nosti koronan myötä tulleet haasteet esille enemmän positiivisessa valossa kuvaten haasteiden lisäävän hänen työnsä mielekkyyttä. Kokemuksiin etätyöstä vaikuttavat työntekijöiden taustat, luonteenpiirteet, työn kuva ja muut aktiviteetit, joita työntekijä harrastaa (Castellacci & Vinas-Bardolet, 2019, s. 142). Saamiemme tutkimustulosten tapaan myös aiemmista etätyöhön liittyvistä tutkimuksista on saatu osin ristiriitaisia tuloksia vaikutusten laadusta (Mital, 2010). Etätyön on koettu esimerkiksi vaikuttavan negatiivisesti työ-perhesuhteen tasapainoon, mutta positiivisesti työntekijän sitoutumiselle organisaatiolle, työstä innostumiselle ja työtyytyväisyydelle (Felstead & Henseke 2017, 207).

Tutkimuksessamme eroja tuli esille myös merkitysten vaikuttavuuden kokemukseen liittyen. Joissain vastauksissa koronalla koettiin olevan valtava ja kokonaisvaltainen vaikutus työhyvinvointiin, kun taas osa vastaajista toi esille

muilla asioilla olevan olennaisempi merkitys työhyvinvoinnilleen koronaan verrattuna.

Vastauksissa tuotiin myös esille yhteys fyysisen ja psykososiaalisen hyvinvoinnin välille nostamalla esille fyysisen kuormituksen olevan yhteydessä henkiseen kuormitukseen. Tämä näkyi vastauksissa fyysisen kuorman kasvun kuvaamisena henkisen kuorman vuoksi. Tämän vuoksi jokaiselle muutokselle ei mielestämme olekaan tarkoituksen mukaista nimetä vain tietyn tyyppistä merkitystä, vaan merkitykset tulee nähdä pitkällä tähtäimellä koko hyvinvoinnin kokonaisuuteen vaikuttavina.

Tutkimuksen tulokset osoittavat myös, että päiväkotien esihenkilöiden kuvaamissa kokemuksissa on eroavaisuuksia keskenään. Nämä erot tulivat esille vastusten sisällöissä, eli siinä minkä asioiden kuvattiin olleen merkityksellisiä vastaajien työhyvinvoinnille. Eroja tuli esille myös tuotujen merkitykselliseksi kuvattujen kokemusten laadussa sekä niiden vaikuttavuudessa.

Tutkimuksemme tulokset olivat monelta osin samankaltaisia Miten Suomi voi? -kyselytutkimuksesta saatujen tulosten kanssa. Tekemämme kyselyn perusteella noin 71 % (22/31) vastaajistamme kuvailee korona-ajalla olleen jonkinlaisia negatiivisia merkityksiä heidän työn imulleen ja noin 66 % (21/32 vastaajista) kuvaa korona-ajalla olleen jonkin tason merkitystä työuupumukseen tai työssä tylsistymiseen. Miten Suomi voi? -kyselytutkimuksen mittauskertojen 6/2020 ja 6/2021 välillä havaittiin laskua työn imussa ja vastaavasti kasvua työuupumuksen osalta. Miten Suomi voi? -kyselytutkimuksesta raportoidaan myös työssä tylsistymisen nousseen mittauskertojen (6/2020 ja 6/2021) välillä. (Työterveyslaitos, 2022.) Toisaalta on myös tärkeää huomioida tutkimuksemme tuloksia tarkastellessa työn imua, työssä tylsistymistä ja työuupumusta koskevien kysymysten kohdalla, kuinka melkein kolmannes vastaajista ei osannut vastata tai ei kokenut korona-ajalla olleen negatiivisia vaikutuksia kyseisiin seikkoihin.

Verraten tutkimustamme muihin korona-ajasta tehtyihin tutkimuksiin, oli tuloksissamme paljon samaa, mutta myös eroja. Eroavaisuuksia löytyi muun muassa kollegiaalisen tuen saatavuudesta, yhteistyöstä ja suhteista perheisiin sekä tyytyväisyyden ja oikeudenmukaisuuden kokemisesta. Meidän

tutkimuksemme toi esille edellä mainitusta kohteista pääsääntöisesti kielteisinä pidettyjä puolia, kun muut tutkimukset (ks. Nurhonen ym., 2021; Siippainen ym., 2021) toivat ilmi paljon enemmän usein myönteisinä pidettyjä puolia.

Tutkimuksemme erityispiirteenä on otantamme rajaaminen vain päiväkotien esihenkilöihin sekä tutkimuksemme laadullinen luonne. Tutkimuksemme tuottaakin ainutlaatuista tietoa, jossa päiväkodin esihenkilöt ovat itse päässeet kirjallisesti ilmaisemaan heidän näkökulmastaan omalle työhyvinvoinnilleen merkityksellisiä seikkoja sekä kuvaamaan näiden merkitysten laatua.

7.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Tutkimuksen luotettavuutta pohdittaessa on hyvä huomioida muun muassa tutkimuksen triangulaatio sekä keräämämme ja hyödyntämämme aineisto. Lisäksi on tärkeä pohtia sähköisen kyselyn soveltuvuutta aineiston keruumuotona, sen sisältämien kysymysten asettelua ja niistä saatujen vastausten tulkitsemiseen liittyviä seikkoja.

Olemme hyödyntäneet tutkimuksessamme tutkijoihin liittyvää triangulaatiota. Tutkimuksemme tekemiseen on osallistunut kaksi tutkijaa, joista molemmat ovat osallistuneet niin tiedon hakuun kuin analysointivaiheeseenkin. Tutkijoihin liittyvä triangulaatio edellyttääkin useamman tutkijan osallistumista ja yhteistyötä tutkimuksen tekoon, joka osaltaan lisää validiteettia (Ravitch & Carl, 2021, s. 174–175).

Sähköisen kyselyn hyödyntämiseen aineiston keruumuotona saattaa liittyä seuraavanlaisiin seikkoihin liittyviä rajoituksia: vastaukset saattavat jäädä pinnallisiksi, kysymyksiin vastaamisen huolellisuus ja rehellisyys, kysymysten tarkoituksenmukainen ymmärtäminen ja vastaamattomuus voi nousta suureksi (Hirsjärvi ym., 2014, s. 195). Tutkimuksessa hyödynnetään itse keräämäämme aineistoa, jossa tutkimukseen osallistuneet päiväkotien esihenkilöt ovat kirjallisesti vastanneet heille osoitettuihin kysymyksiin. Kyselylomaketta luodessamme keskityimme luomaan kyselystä mahdollisimman tiiviin, kuitenkin niin, että saamme vastaajilta kaiken tarpeellisen tiedon. Tiiviystä

huolimatta päiväkotien esihenkilöillä on saattanut olla hyvin rajallisesti aikaa vastata kyselyyn ja kiire on saattanut vaikuttaa vastauksiin esimerkiksi niiden sisällön ja kattavuuden osalta. Toisaalta tiiviys kysymysten asettelussa saattaa vaikuttaa myös jollakin tapaa ohjaavasti vastauksiin. Olemme kuitenkin pyrkineet huomioimaan Miten Suomi voi? -kyselytutkimuksen muuttujien ulkopuolisia seikkoja kyselylomakkeen viimeisessä kysymyksessä: ”7. Millaisia muita vaikutuksia korona-ajalla on ollut työhyvinvointiisi, joita ei ole vielä kysytty?”. Toisaalta vastauksiin on saattanut myös vaikuttaa vastaajan kiinnostus tutkimusta kohtaan sekä halu, kyky ja muisti sanoittaa korona-ajan merkityksiä. Näistä seikoista huolimatta uskomme kuitenkin, että vastaajat ovat tuoneet esille valtaosan sekä tärkeimmät merkitykset, joita korona-ajalla on ollut heidän työhyvinvoinnilleen.

Esittämiimme tuloksiin saattaa olla vaikuttanut myös tekemämme tulkinnat saamistamme kirjallisista vastauksista. Tämä seikka saattaa näyttäytyä esimerkiksi tekemissämme ryhmittelyissä ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastatessamme sekä vastatessamme toiseen tutkimuskysymykseen, sillä esille tuomamme erot liittyvät vahvasti vastauksista tekemiimme tulkintoihin. Olemme kuitenkin pyrkineet mahdollisimman vähäiseen tulkinnallisuuteen, jonka ovat mahdollistaneet saamamme suhteellisen yksiselitteiset kyselyn vastaukset. Vastausten yksiselitteisyyteen pyrimmekin vaikuttamaan kyselyä luodessamme kysymysten asettelun kautta.

Saamiemme tulosten perusteella vastausten merkityksiä ei kyselymme perusteella voida määrittää merkitykselliseksi vain tietylle hyvinvoinnin osaluulle, koska kyseisenlaista jaottelua ei vastaajilta pyydetty tekemään. Lisäksi tällaista tarkastelua tehtäessä on hyvä muistaa ihmisen hyvinvoinnin olevan kokonaisuus, jossa yksittäiset muutokset jossain hyvinvoinnin osa-alueessa heijastuvat herkästi myös toiseen osa-alueeseen ja aikaansaavat kokonaisvaltaisia merkityksiä (Virolainen, 2012, s. 11–12).

Tutkimuksemme osallistui 32 päiväkotien esihenkilöä, joka on vain murtoosa kyseisen ammattiryhmän edustajista. Tutkimuksemme tavoitteena ei kuitenkaan ole ollut tilastollisesti yleistettävän tiedon luominen, vaan kerätä tietoa päiväkodin esihenkilöiden korona-ajan antamista merkityksistä

henkilökohtaiselle työhyvinvoinnilleen. Tämä tieto antaa viitteitä myös muiden kyseisen ammattiryhmän edustajien merkitysten annoista.

7.3 Jatkotutkimusaiheet

Koronapandemiasta ja sen vaikutuksista yhteiskuntaan tullaan tekemään varmasti vielä paljon tutkimusta seuraavina vuosina. Varhaiskasvatuksen kontekstissa olisi tulevaisuudessa mielenkiintoista selvittää, millaiset työn tekemisen muodot jäävät elämään esimerkiksi esihenkilöiden työhön ja mitkä olivat vain pandemian aiheuttamia pakkotoimia. Etätyö ja etäyhteyksien käyttö on varmasti yksi mielenkiintoinen selvityksen kohde, koska meidänkin tutkimuksemme toi esille sekä positiivisia että negatiivisia näkökulmia näihin.

Työhyvinvoinnin tukemisen näkökulmasta seuraavissa tutkimuksissa voitaisiin tarkastella esihenkilöiden tai organisaatioiden tuomia ratkaisuja työhyvinvointiin. Hyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia seikkoja on tutkittu paljon, joten olisi myös tärkeä kiinnittää huomiota tämän tiedon hyödyntämiseen hyvinvoinnin edistämiseksi niin ennaltaehkäisevästi kuin haasteita ratkoenkin. Kuten tutkimuksemme toi esille, esihenkilöt kokivat olevansa yksin työhyvinvointinsa kanssa. Meidän tutkimuksemme ei tuonut ratkaisuja koettuun tilanteeseen, mutta esimerkiksi Hyvönen ja Karjalainen (2020) ovat tutkineet itsensä huolehtimisen merkityksiä työelämässä. Samaa aihetta olisi kiinnostava tarkastella etenkin varhaiskasvatuksen kontekstissa, jossa eletään yleensä hyvin minimalistisilla resursseilla ja työn tekeminen voidaan kokea arjesta selviytymisenä. Työhyvinvointi ei tutkimusalueena vanhene koskaan, jonka vuoksi olisi tärkeää keskittyä sen tukemisen muotoihin.

LÄHTEET

- Adler, N.J. (2011). Leading Beautifully: The Creative Economy and Beyond. *Journal of Management Inquiry*. 20(3) 208 -221.
- Alasuutari, P. (2012). Laadullinen tutkimus 2.0. Vastapaino. Tampere 2011.
- Boulton, P. (2008). The Child Care Director: Not Just Anyone Can Do This Job!
- Burr, V. (2003). Social constructionism. London: Routledge.
- Brandebo, M., Nilsson, S. & Larsson, G. (2016). Leadership: is bad stronger than good? *Leadership & Organization Development Journal*. Vol.37. No: 6.
- Castellacci, F. & Viñas-Bardolet, C. (2019). Internet use and job satisfaction. *Computers in Human Behavior* 90, 141-152.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2018.09.001>
- Cheung ACK., Keung CPC., Kwan PYK. & Cheung LYS. (2019). Teachers' Perceptions of the Effect of Selected Leadership Practices on Pre-primary Children's Learning in Hong Kong. *Early Child Development and Care* 189(14), 2265-2283.
- Douglass, A. L. (2019). Leadership for Quality Early Childhood Education and Care OECD Education Working Paper No. 211. Saatavilla:
<https://dx.doi.org/10.1787/6e563bae-en>.
- Elomaa, M., Eskelä-Haapanen, S., Pakarinen, E., Halttunen, L. & Lerkkanen, M-K. (2021). Work-related stress of elementary school principals in Finland: Coping strategies and support. *Educational Management Administration & Leadership*. 1-21.
- Felstead, A. & Henseke, G. (2017) Assessing the growth of remote working and its consequences for e ort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work, and Employment* 32 (3), 195-212.
<https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- Finlex (2016). Tartuntatautilaki. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Viitattu 11.3.2021.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2016/20161227#L6P57>
- Fonsén, E. & Parrila, S. (2016). Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus: käsikirja käytännön työhön. PS-kustannus.

- Ford, J. & Collinson, D. (2011). In search of the perfect manager? Work-life balance and managerial work. *Work, Employment and Society* 25 (2), 257–273. <https://doi.org/10.1177%2F0950017011398895>
- Halttunen, L. (2009). Päivähoitotyö ja johtajuushajautetussa organisaatiossa. Jyväskylän yliopisto: Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social research 375.
- Heikka, J & Suhonen, K. (2019). Distributed pedagogical leadership functions in ECE settings in Finland. *Southeast Asia Early Childhood Journal* Vol. 8 (2), 2019 (43-56).
- Heikka, J, Waniganayake, M & Hujala, E. (2013). Contextualizing Distributed Leadership Within Early Childhood Education: Current Understandings, Research Evidence and future Challenges. *Educational Management Administration & Leadership* 41(1) 30–44.
- Helliwell, Huang, Wang & Norton. (2021). Happiness, trust, and deaths under COVID-19. Teoksessa John F. Helliwell, Richard Layard, Jeffrey D. Sachs, Jan-Emmanuel De Neve, Lara B. Aknin, and Shun Wang (toim.) *World Happiness Report 2021*. Viitattu 4.4.2021. <https://happiness-report.s3.amazonaws.com/2021/WHR+21.pdf>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2014). Tutki ja kirjoita. Tammi.
- Hjelt, H. & Karila, K. (2021). Varhaiskasvatustyön johtamisen paradoksit. *Journal of Early Childhood Education Research* 10(2), 97–119.
- Hoffrén, J. & Rättö, H. (2011). Hyvinvoinnin mittarit. Teoksessa J. Saari (toim.) 2011. *Hyvinvointi. Suomalaisen yhteiskunnan perusta*. Gaudeamus. Helsinki 2011.
- Honkalo, H. (2020). Päiväkodin johtajien työaikajärjestelyt koronan aikana. OAJ. Viitattu 4.3.2021 <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2020/paivakodin-johtajien-tyoaikajarjestelyt-koronan-aikana/>
- Hujala, E. & Turja, L. (2020). Varhaiskasvatuksen käsikirja.
- Jones, S., Hadley, F., Waniganayake, M. & Johnstone, M. (2019). Find your tribe! Early childhood educators defining and identifying key factors that support their workplace wellbeing. *Australasian Journal of Early Childhood* 2019, Vol. 44(4) 326–338.

- Juuti, P. & Vuorela, A. (2015). Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. PS-kustannus.
- Järvinen, P. (2013). Esimiestyön vaikeus ja viisaus. Alma Talent Oy.
- Järvinen, P. (2014). Esimiestyö ongelmatilanteissa. Alma Talent Oy.
- Kainulainen, S. (2011). Hyvinvointitutkimuksen kehityslinjat Suomessa. Teoksessa J, Saari. (toim.) Hyvinvointi. Suomalaisen yhteiskunnan perusta. Gaudeamus. Helsinki 2011. 140-165.
- Kaivola, T. & Launila, H. (2007). Hyvä työpaikka. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Kakkori, L. (2009). Hermeneutiikka ja fenomenologia. Hermeneuttis-fenomenologisen tutkimusotteen sisäisestä problematiikasta. *Aikuiskasvatus*, 29 (4/2009), 273-279. doi:10.33336/aik.94208
- Kallio, M. (2020). Mielenterveys rakentuu arjessa, joka ei saa kriisissäkään menettää toivoaan. (141-152). *Tulevaisuusvaliokunta. Koronapandemian hyvät ja huonot seuraukset lyhyellä ja pitkällä aikavälillä*. Viitattu 5.3.2021 https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_1+2020.pdf
- Kallinen, T. & Kinnunen, T. Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Viitattu 2.3.2022. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>>.
- Karjalainen, M. (2021). Työn rajojen hämärtyminen koronapandemian aikana: etätyö ja sukupuoli. *Työelämän tutkimus* 19 (4) 2021. 546- 569.
- Kettunen, S. & Kallioma, S. (2013). *Luottamus esimiestyössä*. Alma Talent Oy.
- Kinnunen, U., Rantanen, J., Bloom, J. D., Mauno, S., Feldt, T. & Korpela, K. (2016) *Työn ominaisuuksien merkitys työn ja yksityiselämän välisen rajan hallinnassa*. *Työelämän tutkimus* 14 (3), 243-256.
- Kuntatyönantajat. (2020). *Päiväkodin johtajien työaikajärjestelyt koronavirusepidemian aikana*. Viitattu 4.3.2021. <https://www.kt.fi/sopimukset/ohjeet/kvtes/paivakodin-johtajien-tyoajajarjestelyt-koronavirusepidemian-aikana>
- Lahdenperä, J. (2020). Korona-aika on haaste päiväkodin johtajille, lasten tulevaa määrää päiväkodeissa on mahdoton ennakoita - "Syksyn tilanne

kauhistuttaa”. Varhaiskasvatuksen Opettajien Liitto (VOL). Viitattu 5.3.2021. <https://www.vol.fi/uutiset/korona-aika-on-haaste-paivakodin-johtajille-lasten-tulevaa-maaraa-paivakodeissa-on-mahdoton-ennakoida-syksyn-tilanne-kauhistuttaa/>

- Laine, T. (2010). Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittavalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. PS-Kustannus. Jyväskylä. 26–45.
- Legatum-institutti. (2020). The Legatum Prosperity Index 2020. Viitattu 4.4.2021. <https://www.prosperity.com/globe#FIN>
- de Macedo, T-A-M., Santos Cabral, E-L., Wilkson Ricardo Silva Castroa, Clodoaldo Carneiro de Souza Juniora, João Florencio da Costa Juniora, Felipe Martins Pedrosaa, Aleson Belo da Silvaa, Veder Ralf Fernandes de Medeirosa, Ricardo Pires de Souza. (2020). Ergonomics and telework: A systematic review. *Work* 66. (777-788).
- Manka, M.-L., Kaikkonen, M.-L. & Nuutinen, S. (2007). Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto: Tampere 2007.
- Manka, M.-L. & Manka, M. (2016). Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Minkkinen, J., Mauno, S., Feldt, T., Tsupari, H., Auvinen, E. & Huhtala, M. (2019). Uhkaako työn intensivistyminen työhyvinvointia? Intensiivistymisen yhteys työuupumukseen opetus- ja tutkimustyössä. *Psykologia* 54 (04). 255-301.
- Mital, K. M. (2010) Flexible work options and value creation. *Global Journal of Flexible Systems Management* 11 (4), 25–34. <https://doi.org/10.1007/BF03396592>
- Nurhonen, L., Chydenius, H., & Lipponen, L. (2021). Korona tuli kylään - tutkimushankkeen loppuraportti: Koronakriisin vaikutuksia varhaiskasvatukseen, Helsingin yliopisto. Viitattu 28.1.2022.

https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/333385/Korona_tuli_kylylaan_tutkimushankkeen_loppuraportti.pdf?sequence=1

OAJ a. Koronavirus: Opetus poikkeusoloissa. Viitattu 4.3.2021.

<https://www.oaj.fi/arjessa/koronavirus/#tarkastuslista-nama-asiat-on-tarkeaa-varmistaa-jokaisella-tyopaikalla-jossa-on-lahiopetusta>

OECD. Better Life Indexin. Viitattu 4.4.2021.

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/responses/#FIN>

Ojanen, M. (2021). Hyvinvoinnin käsikirja. Saga Egmont.

Opetushallitus (2020a). Varhaiskasvatuksen järjestäminen 1.1.2021 alkaen.

Viitattu 4.3.2021 <https://www.oph.fi/fi/varhaiskasvatuksen-jarjestaminen-112021-alkaen>

Opetusalan työolobarometri 2021/OAJ. Viitattu 28.2.2022

https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/oaj_opetusalan_tyoolobarometri_2021.pdf

Patton, M. Q. (2002). Qualitative research & evaluation methods. Thousand Oaks (Ca): Sage.

Pekkarinen, L. (2021). Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2020. Kevan tutkimuksia 1/2021.

Puusa, A. & Juuti, P. (2020). Johdanto. Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan? Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus.

Pölönen, H. (2020). Enemmistö opettajista ihan hyvillä mielin – varhaiskasvatuksessa huolena pohdituttaa palautuminen. OAJ. Viitattu 4.3.2021. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2020/enemmisto-opettajista-ihan-hyvilla-mielin--varhaiskasvatuksessa-pohdituttaa-palautuminen-koronavirus/>

Rainio, A., Nurhonen, L. Kurelahti, E. & Stalder, S. (2020). Päiväkotien kokemuksia Covid-19 poikkeusajasta. Viitattu 5.3.2020.

<https://blogs.helsinki.fi/koronatulikylylaan/2020/11/06/paivakotien-kokemuksia-covid-19-poikkeusajasta/>

- Rauramo, P. (2017). Etätyössä turvallisesti. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 26.3.2022.
https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti
- Ravitch, S. M. & Carl, N. M. (2021). Qualitative Research. SAGE: Thousand Oaks.
- Saari, J. (toim.) (2011). Hyvinvointi. Suomalaisen yhteiskunnan perusta. Gaudeamus. Helsinki 2011.
- Salmimies, R. & Salmi, R. (2013). Ratkaisuja esimiestyön haasteisiin. Alma Talent Oy.
- Salo U-M. (2015). Simalabim, sisällönanalyysi ja koodaamisen haasteet. Teoksessa: S. Aaltonen & R. Högbacka (toim.), Umpikujasta oivallukseen: Refleksiivisyys empiirisessä tutkimuksessa (s. 166-190). Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 164.
https://tuhat.helsinki.fi/ws/portalfiles/portal/96911138/salo_simalabim_umpikujasta_oivallukseen_sivut_166_190.pdf
- Saranko, L., Alasuutari, M., & Sulkanen, M. (2021). Varhaiskasvatuspalvelut koronapandemian aikana. JYU Reports 2. Jyväskylän yliopisto.
<https://doi.org/10.17011/jyureports/2021/2>
- Shirley, D., Hargreaves, A. & Washington-Wangia, S. (2020). The sustainability and unsustainability of teachers' and leaders' well-being. Teaching and Teacher Education 92 (2020).
- Siippainen, A., Sarkkinen, T., Vlasov, Janniina., Marjanen, J., Fonsen, E., Heikkinen, S., Hjelt, H., Lahtinen, J., Lohi, N. & Mäkelä, M. (2021). Yhdessä yritetään tehdä parasta mahdollista varhaiskasvatusta ja laatua jokaisen lapsen päivään. Varhaiskasvatuksen moninaiset johtamisrakenteet ja johtaminen. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 23:2021 https://karvi.fi/wp-content/uploads/2021/11/KARVI_2321.pdf
- Siltala, H. (2009). Johtajuus esimiestyössä. Teoksessa J. Kiuru. (toim.) Johdatus johtamiseen. Ajatuksia Johtamisen perusteet -opintojaksosta ja rakennusaineita tulevaan. Maanpuolustuskorkeakoulu.

- Soukainen, U. (2015). Johtajan jäljillä – Johtaminen varhaiskasvatuksen hajautetuissa organisaatioissa laadun ja pedagogisen tuen näkökulmasta. Annales Universitatis Turkuensis. Sarja – ser. C osa – tom. 40. Turku: Turun yliopisto.
- STTK 2020. STTK:n kysely henkilöstön edustajille: Korona koettelee jaksamista ja hyvinvointia. Viitattu 5.3.2021. <https://www.sttk.fi/2020/05/20/sttkn-kysely-henkiloston-edustajille-korona-koettelee-jaksamista-ja-hyvinvointia/>
- Suvisaari, J., Lundqvist, A., Linnaranta O., Haravuori, H., Lukkala, T., Winter, S. & Sarajärvi, K. (2020). Mieliala ja epidemiatilanteeseen liittyvät huolet (16-21) teoksessa Kestilä, L., Härmä, V. & Rissanen, P. (toim.) Covid-19-epidemian vaikutukset hyvinvointiin, palvelujärjestelmään ja kansantalouteen. Asiantuntija-arvio, syksy 2020, Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140661/URN_ISBN_978-952-343-578-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tervehauta, M. (2019). Saatesanat. Teoksessa Kestilä, L. & Karvonen, S. (toim.) Suomalaisen hyvinvointi 2018. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137498/THL_Suomalaisen%20hyvinvointi%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi.
- Työsuojelusanasto (TSK 35). Sanastokeskus. Viitattu 18.2.2021. http://www.tsk.fi/tsk/fi/tyosuojelusanasto_tsk_35-190.html
- Työterveyslaitos (2022). Miten Suomi voi? -tutkimushanke. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>
- Työterveyslaitos (2021). Ohje varhaiskasvatukseen, esiopetukseen ja perusopetukseen covid-19-tartuntojen ehkäisemiseksi. Viitattu 4.3.2021 <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-varhaiskasvatus-perusopetus>
- Valtioneuvosto (2020). Valtioneuvoston linjaukset varhaiskasvatukseen, esiopetuksen, perusopetuksen, lukio- ja ammatillisen koulutuksen, korkeakoulutuksen, vapaan sivistystyön sekä taiteen perusopetuksen

järjestäjille koronavirustartuntojen leviämisen hidastamiseksi. Viitattu 30.1.2022. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410845/valtioneuvoston-linjaus-suosituksista-varhaiskasvatuksen-esiopetuksen-perusopetuksen-lukio-ja-ammattillisen-koulutuksen-korkeakoulutuksen-vapaan-sivist>

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018. Opetushallitus.

Varhaiskasvatustilasto 2018/540.

Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=varhaiskasvatustilasto>

Veenhoven, R. (2000). Well-being in the Welfare State: Level Not Higher, Distribution Not More Equitable. *Journal of Comparative Policy Analysis* 2 (1), 91- 125. Viitattu 4.4.2021. <https://www-proquest-com.ezproxy.jyu.fi/docview/197281879/B669C86DC6554613PQ/1?accountid=11774>

Vesala P. (2014) Caught in the middle? Narrative identity construction of middle management in strategic change. *Acta Universitatis Tamperensis* 2000. Tampereen yliopisto.

Viitala, R. (2006). Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu: Inforviestintä oy.

Vilkman, U. (2016). Etäjohtaminen: tulosta joustavalla työllä. Alma Talent verkkokirjahylly.

Virolainen, H. (2012). Kokonaisvaltainen työhyvinvointi.

Voipio-Pulkki, L.-M. & Pohjola, P. (2021). Toimintasuunnitelma covid-19-epidemian hillinnän hybridistrategian toteuttamiseen tammi-toukokuussa 2021. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2021:1. Helsinki. Viitattu 11.3.2021.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162641/STM_2021_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Viitattu 6.5.2022.

https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

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

LIITTEET

Liite 1. Webropol-kyselylomake päiväkotien esihenkilöille.

Liitteenä olevan kyselyn ulkoasu poikkeaa alkuperäisestä tutkimuksessa hyödynnetystä kyselylomakkeesta joidenkin muotoiluseikkojen osalta käsittelyalustasta johtuen.

Kysely päiväkodin esihenkilöille covid-19 merkityksistä työhyvinvointiin

Pakolliset kentät merkitään asteriskilla (*) ja ne tulee täyttää lomakkeen viimeistelemiseksi.

1. Maakuntasi *

- Lappi
- Pohjois-Pohjanmaa
- Keski-Pohjanmaa
- Pohjanmaa
- Etelä-Pohjanmaa
- Kainuu
- Pohjois-Savo
- Etelä-Savo
- Keski-Suomi
- Pirkanmaa
- Satakunta
- Varsinais-Suomi
- Kanta-Häme
- Päijät-Häme
- Pohjois-Karjala
- Etelä-Karjala
- Kymenlaakso
- Uusimaa

2. Mikä on ammattinimikkeesi?

3. Millaisia vaikutuksia koronalla on ollut fyysiseen tai henkiseen kuormitukseesi työssäsi?

4. Koetko koronan muuttaneet työolojasi esimerkiksi oikeudenmukaisuuden, yhteenkuuluvuuden ja epävarmuuden näkökulmasta? Jos koet, niin miten?

5. Koetko koronan muuttaneen työn imuasi esimerkiksi työssä koetun myönteisen tunteen (esim. onnellisuuden), motivaation, tarmokkuuden, omistautuneisuuden tai uppoutumisen osalta? Jos koet, miten?

6. Koetko koronan vaikuttaneen työuupumukseesi (esim. kroonisenä väsymyksenä) tai työssä tylsistymiseesi (esim. heikentyneenä motivaationa)? Jos koet, miten?

7. Millaisia muita vaikutuksia korona-ajalla on ollut työhyvinvointiisi, joita ei ole vielä kysytty?
