

“Surkukupaisaa säätämistä.”
Työn kuormittavuus ja työssä jaksaminen
varhaiskasvatuksessa
Jaana Hakala ja Satu Heinonen

Erityispedagogiikan pro gradu -tutkielma

Artikkelimuotoinen

Kevätlukukausi 2023

Kasvatustieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Hakala, Jaana & Heinonen, Satu. 2023. "Surkukupaisaa säätämistä." Työn kuormittavuus ja työssä jaksaminen varhaiskasvatuksessa. Erityispedagogiikan pro gradututkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 67 sivua.

Tutkimuksemme tarkoituksena oli selvittää varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemaa työn kuormittavuutta ja työssä jaksamista. Tutkimukssamme työn vaativuus määritellään fyysisinä, psyykkisinä, sosiaalisina ja organisatorisina kuormittavuustekijöinä, jotka haastavat työssä jaksamista ja työhyvinvointia.

Tämän laadullisen tutkimuksen tutkimusaineisto kerättiin eKoutsi-kyselynä varhaiskasvatuksen työntekijöiltä osana Jyväskylän yliopiston TUIKKU-Tunnetaitoja ja osallisuutta varhaiskasvatukseen -hanketta (2021–2022). Hankkeeseen osallistui yhteensä 85 varhaiskasvatuksen työntekijää eri puolelta Suomea, joilta kysyttiin työpäivän aikana koettuja huonoja hetkiä alku- ja loppumittauksissa.

Tutkimuksemme tulokset osoittavat, että varhaiskasvatuksessa koetaan kuormittavia tekijöitä lähes päivittäin. Eniten kuormittavat psyykkiset tekijät. Monet fyysisesti, sosiaalisesti ja organisatorisesti kuormittavat tekijät vaikuttavat myös psyykkiseen kuormittavuuteen, jolloin kuormittavuus ketjuuntuu: työntekijöiden poissaolot aiheuttavat kiirettä, jolloin paikalla olevat työntekijät eivät ehdi vastata lasten tarpeisiin. Tällöin lasten haastava käyttäytyminen lisääntyy, joka taas aiheuttaa työntekijöille riittämättömyyden tunteita.

Varhaiskasvatuksen työntekijäpula ja työolot puhututtavat juuri nyt niin mediassa, työyhteisöjen kahvihuoneissa kuin päättäjätasollakin. Tutkimuksemme lisää ymmärrystä ja tietoa, miksi varhaiskasvatuksen työntekijät uupuvat ja mitkä tekijät työssä kuormittavat.

Asiasanat: Työn kuormittavuus, työssä uupuminen, työssä jaksaminen, työhyvinvointi.

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ.....	2
1 JOHDANTO.....	4
1.1 Työhyvinvointi, sen merkitys ja haasteet.....	6
1.2 Työn kuormittavat tekijät.....	12
1.3 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset.....	22
2 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	24
2.1 Tutkimuksen konteksti.....	24
2.2 Tutkimuksen lähestymistapa.....	24
2.3 Tutkimusaineisto ja aineiston keruu.....	26
2.4 Aineiston analyysi.....	27
2.5 Eettiset kysymykset.....	32
3 TULOKSET.....	35
3.1 Varhaiskasvatuksen työntekijöiden työssä kuormittuminen fyysisellä, psykykkisellä, sosiaalisella ja organisatorisella osa-alueella.....	37
3.2 Kuormittavuus tekijöiden väliset yhteydet eri osa-alueilla.....	47
4 POHDINTA.....	52
4.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	52
4.2 Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimushaasteet.....	55
LÄHTEET.....	60

1 JOHDANTO

Perehdymme tässä tutkimuksessa varhaiskasvatuksessa työskentelyn kuormittaviin tekijöihin ja varhaiskasvatuksen työntekijöiden työssä jaksamiseen. Selvitämme, mitkä seikat lisäävät kuormittuneisuutta ja uupumusta varhaiskasvatuksessa työskenneltäessä ja mitkä seikat vähentävät varhaiskasvatuksen työntekijöiden työssä jaksamista.

Varhaiskasvatustalain (2018) 3 §:n mukaan yhtenä varhaiskasvatuksen tavoitteena ovat mahdollisimman pysyvät vuorovaikutussuhteet lasten ja varhaiskasvatushenkilöstön välillä. Tällä hetkellä tämä tavoite ei useinkaan toteudu, sillä varhaiskasvatuksessa työtä on tarjolla enemmän kuin halukkaita työntekijöitä on tulossa töihin. Esimerkiksi lokakuussa 2022 pelkästään pääkaupunkiseudulla oli avoimia työpaikkoja varhaiskasvatuksessa mol.fi-sivuston mukaan yli 230. Räsänen kollegoineen (2020) havaitsi lähes 50 % kyselyyn vastanneista opetusalan työntekijöistä harkitsevan alanvaihtoa monien eri tekijöiden seurauksena. Tutkimuksen mukaan syyt liittyivät niin henkilökohtaisiin tekijöihin kuin myös laajempiin rakenteellisiin tekijöihin. Muun muassa työmäärä, haastavat vuorovaikutussuhteet ja sitoutumattomuus alan työhön olivat Räsänen ja kumppaneiden (2020) tutkimuksessa esille nousseet keskeisimmät syyt alanvaihdon harkinnan taustalla. Opetus- ja kulttuuriministeriön selvityksen (2017) mukaan puolestaan jopa kolmasosa varhaiskasvatuksen henkilöstöstä harkitsee alanvaihtamista huonon palkkauksen, vähäisen arvostuksen, suuren vastuun ja jatkuvan kuormituksen sekä vähien vaikutus- ja etenemismahdollisuuksien vuoksi (Eskelinen & Hjelt, 2017).

Pätevistä työntekijöistä on siis varhaiskasvatuksessa huutava pula ja alanvaihtoa harkitaan enemmän kuin koskaan. Varhaiskasvatuksessa työntekijöiden jatkuva vaihtuvuus työyhteisöissä on omien kokemustemme mukaan yksi varhaiskasvatuksen työntekijöitä kuormittavista tekijöistä. Varhaiskasva-

tusta ja työelämää yleisestikin olisi kehitettävä niin, että ammattilaiset viihtyisivät työssään paremmin ja sekä kykenisivät että haluaisivat olla työelämässä pidempään (Ottala & Ahonen, 2003). Pakasen (2022) mukaan kasvatus- ja opetusalan houkuttelevuutta sekä alan veto- ja pitovoimaa lisätään työoloilla ja palkalla. Näin alan vetovoiman lisäksi myös alan arvostus saadaan kohdalleen (Pakanen, 2022). Lisäksi veto- ja pitovoimaa varhaiskasvatuksessa voidaan vahvistaa laadukkailla koulutuksilla ja varhaiskasvatusympäristöillä sekä kehittämällä yhteistyötä (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2021).

Varhaiskasvatusta ja sen sisältöjä ja tavoitteita määritellään sekä varhaiskasvatuslaissa (3§ 540/2018) että Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (Opetushallitus, 2018). Myös Kansallinen koulutuksen arviointikeskus Karvi on julkaissut Varhaiskasvatuksen laadun arvioinnin perusteet ja suositukset-asiakirjassa (Vlasov ym., 2018) varhaiskasvatukselle laaditut kansalliset laatuindikaattorit, jotka osaltaan luovat pohjaa laadukkaalle varhaiskasvatukselle ja pedagogisen toiminnan suunnittelulle. Nämä asiakirjat ohjaavat vahvasti myös varhaiskasvatuksen työntekijöiden työnkuva, tavoitteita ja työssä toimimista. Laadukas varhaiskasvatus tarvitsee myös korkeasti koulutettuja opettajia vastaamaan lain, tavoitteiden ja sisältöjen toteutumisesta (Pakanen, 2022). Varhaiskasvatuksen arki ja se, mitä varhaiskasvatuksessa tapahtuu, on merkityksellistä (Vlasov ym., 2018) varhaiskasvatuksen piirissä olevien lasten lisäksi myös varhaiskasvatuksen henkilökunnalle.

Laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttaminen käytännössä on kuormittavaa monella tavalla. Omien kokemustemme mukaan mm. työmäärän lisääntyminen, melu, jatkuva työntekijäpula, resurssien riittämättömyys ja muuttuvat Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (Opetushallitus, 2018) muuttavat ja haastavat työnkuva jatkuvasti. Työn vaatimukset ja kuormittavat tekijät erityisesti opetus- ja kasvatustyössä liittyvät usein jatkuvaan fyysiseen ja psykologiseen ponnisteluun lasten hyväksi, lasten häiritsevään käyttäytymiseen, työn liialliseen kuormittavuuteen sekä fyysisen työympäristön vajavaisuuteen (Hakanen ym., 2006). Myös opetus- ja kasvatustyön digitalisoitumi-

nen, työelämän kiihtynyt tahti, säästöt ja lisääntynyt byrokratia näkyvät opetus- ja kasvatustalouden työnkuvan muutoksessa. Lisäksi lasten kasvanut tuen tarve ja muuttuneet opetusjärjestelyt kuormittavat työntekijöitä opetus- ja kasvatustaloudella. (Yrttiaho & Posio, 2021). Koronapandemia on osaltaan vaikuttanut heikentävästi opetus- ja kasvatustalouden työhyvinvointiin niin Suomessa kuin muuallakin maailmassa. Uudet ja odottamattomat muutokset ja haasteet työssä vaikuttavat heikentävästi monen työntekijän työhyvinvointiin (Pöysä ym., 2021).

Tässä työssä perehdymme varhaiskasvatustalouden työntekijöiden työssä jaksamiseen ja työtä kuormittaviin tekijöihin. Tutkimustehtävämme on selvittää, mitkä arjen tekijät kuormittavat varhaiskasvatustalouden työntekijöitä fyysisellä, psyykkisellä, sosiaalisella ja organisatorisella osa-alueella sekä millaisia yhteyksiä näiden osa-alueiden välillä on. Aineistona tutkimuksessamme on Jyväskylän Yliopiston TUIKKU - tunnetaitoja ja osallisuutta varhaiskasvatustalouden hankkeessa varhaiskasvatustalouden työntekijöiltä kerätty eKoutsu -päiväkirja-aineisto arjen huonoista hetkistä. Aineisto on analysoitu teoriaohjaavan, laadullisen sisällönanalyysin keinoin. Avaamme ensin teorian avulla keskeisiä käsitteitä kuten työhyvinvointi, työssä jaksaminen, työuupumus ja työn kuormittavuus. Sen jälkeen kerromme tekemästämme tutkimuksesta, sen aineistosta ja niistä tuloksista, joita havaitsimme.

1.1 Työhyvinvointi, sen merkitys ja haasteet

Koska tutkimuksemme aiheena ovat työn kuormittavuustekijät, jotka liittyvät keskeisesti työhyvinvointiin, on keskeistä määritellä myös työhyvinvointi. Työhyvinvoinnilla varhaiskasvatustaloudessa on merkitystä paitsi työntekijöille, myös kasvatustalouden ja opetuksen laadulle sekä lasten kasvulle ja oppimiselle.

Työhyvinvointi on yksilön osallisuutta ja mahdollisuutta vaikuttaa työn tekemiseen liittyviin asioihin sekä työn suorittamiseen liittyvään ympäristöön (Suonsivu, 2014). Työhyvinvointi ilmenee Suonsivun mukaan yksilön paneu-

tumisena työhön, sujuvana yhteistyönä työyhteisössä sekä organisaation palvelujen laatuna ja tuloksellisuutena. Fisherin (2010) mukaan työssä koettuun onnellisuuteen ja hyvinvointiin vaikuttavat sekä lyhytaikaiset tapahtumat että pitkäaikaiset kokemukset tehtävässä, työssä ja organisaatiossa sekä se, kohtavatko työtehtävät työntekijän odotusten, tarpeiden ja mieltymysten kanssa. Työhyvinvointi liitetään usein myös työterveyteen ja työkykyyn ja sen synty-miseen vaikuttavat muun muassa työyhteisön toimintatavat, työyhteisön joh-taminen sekä työilmapiiri (Suonsivu 2014). Onnellisuus ja tyytyväisyys työssä on kuin liima, joka pitää työntekijöitä alalla ja motivoi heitä (Fisher, 2010).

Karjalaisen (2020) mukaan työ on parhaimmillaan tasapainottavaa, antaa voimia ja ylläpitää mielekkyyttä muuten raskaassa tilanteessa. Mielekäskin työ voi kuitenkin muuttua myös kuormittavaksi, jos esimerkiksi työntekijän osaa-minen, työyhteisön toimintakulttuuri tai työtehtävät eivät vastaa työntekijän omia toiveita tai odotuksia (Leskinen & Hult, 2010). Viitalan (2007) mukaan kuormitus työssä ei kuitenkaan ole aina työhyvinvointia uhkaava tekijä, sillä sopiva kuormitus edesauttaa kehittymään ja vahvistamaan omaa työhyvin-vointia. Kielteinen kuormittuminen kuitenkin heikentää työntekijän kykyä hallita ja sietää työn kuormitustekijöitä (Viitala, 2007).

Työhyvinvoinnin pohjana toimivat sekä joustavien työprosessien että joh-tamisen antamat mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön ja sen suorittami-seen, jolloin työhyvinvointi voi ilmetä mm. työhön sitoutumisena ja siihen mo-tivoitumisena (Manka & Manka, 2016). Osaava johtaminen ja työnantajan pa-nostaminen työhyvinvointiin näkyy Mankan ja Mankan (2016) mukaan mm. erilaisina työelämän joustoina, mahdollisuuksina kehittää omaa osaamistaan sekä monenlaisten osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien järjestämi-senä. Heidän mukaansa työntekijä itse voi panostaa työhyvinvointiinsa mm. pitämällä huolta osaamisensa ajantasaisuudesta, omaamalla myönteisen asen-teen työntekoon sekä sopeutumalla muutoksiin joustavasti. Työhyvinvointi onkin kokonaisuus, joka koostuu muun muassa oikeudenmukaisesta johtami-

sesta, osaamisen kehittämisestä, työssä onnistumista edistävästä organisaa-tiorakenteesta, keskusteleavasta työilmapiiristä sekä työntekijän psyykkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta terveydestä (Manka, 2013).

Työntekijän kokemus työhyvinvoinnista voi kuitenkin vaihdella ajanjak-sottain ja jopa päivittäin riippuen siitä, missä määrin työntekijä itse panostaa omaan työhyvinvointiinsa ja painottuvatko työssä positiiviset vai negatiiviset asiat. Keskeistä työhyvinvoinnille ovat paitsi työympäristö ja työilmapiiri, myös työntekijöiden väliset kollegiaaliset suhteet sekä työntekijöiden kokema autonomia, valinnan mahdollisuudet ja mahdollisuudet osallistua päätöksen-tekoon (McMullen ym., 2021). Tällaisella työn hallinnan tunteella käsitetään Suonsivun (2014) mukaan työntekijän valtaa ja mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä sekä siihen liittyviin olosuhteisiin, kuten työaikaan.

Varhaiskasvatuksessa työn ilo syntyy herkästi hyvissä hetkissä lasten kanssa toimiessa, lasten innostus ja välittömyys tarttuu myös hyvinvoivaan ai-kuiseen. Lasten kanssa työskentely myös lisää opetus- ja kasvatustyön nautit-tavuutta ja palkitsevuutta (Hakanen, 2004). Työhön sitoutuminen on tarmo-kasta, omistautuvaa ja eläytyvää positiivista työasennetta, joka lisää työnteki-jän halua panostaa työhön sekä keskittymistä ja uppoutumista työhön (Haka-nen ym., 2006). Työssä viihtyminen ja siihen sitoutuminen lisääkin varhaiskas-vatuksen henkilöstön halukkuutta ja sitoutumista laadukkaan ja innostavan toiminnan tarjoamiseen (Royer & Moreau, 2015). Haasteet voimavaroissa taas vähentävät sekä työyhteisöjen että yksilöiden työhön sitoutumista (Hakanen, 2004). Viitalan (2007) mukaan työhyvinvoinnista puhuttaessa onkin tärkeää huomioida mielekkyyttä ja voimaantumista tuottavat tekijät, sillä vaativissa-kin työoloissa on mahdollista kokea työ mielekkääksi.

Työhyvinvointiin liittyy olennaisesti myös työyhteisön ja esimiehen tuki, hyvä tiimi, riittävät resurssit ja mahdollisuus luottaa omaan osaamiseen ja am-mattitaitoon. Myös Yrttiahon ja Posion (2021) mukaan opetus- ja kasvatusalalla työhyvinvointi syntyy kohtaamisissa työtovereiden, perheiden ja lasten kanssa, ja parhaimmillaan nämä kohtaamiset ovat läsnäolevia ja elämänvoi-

maa antavia, voimaannuttavia. Tällaisen hetken jälkeen voi todella tuntea tekevänsä maailman tärkeintä työtä (Yrttiaho & Posio, 2021). Lasten kehityksen, kasvun ja oppimisen seuraaminen ja tukeminen tuottavat parhaimmillaan työntekijälle ilon ja onnistumisen kokemuksia (Nislin, 2016). Aiemmissä tutkimuksissa on Nislinin (2016) artikkelin mukaan todettu, että juuri vuorovaikutustilanteissa lasten kanssa piilee varhaiskasvatustyön kultainen ydin.

Yksilön työhyvinvoinnin merkitys varhaiskasvatuksessa

Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen vaikuttavat siihen, miten varhaiskasvatuksen työntekijät pystyvät työtään tekemään (Cummings, 2017) ja se vaikuttaa aina myös lapseen, joiden kanssa he työskentelevät (Nislin, 2016). Lauermannin ja Königin (2016) mukaan ammatillinen osaaminen on opetustyön ammattilaisen työhyvinvoinnin kriittinen ennustaja. Ammatillisella osaamisella he tarkoittavat työntekijän ammatillista tietämystä, taitoja, uskomuksia ja motivaatiota. Laadukas, pedagoginen varhaiskasvatus vaikuttaa myönteisesti myös lapsen oppimiskokemuksiin ja hyvinvointiin, ja se voi viedä lapsen kehitystä suotuisaan suuntaan (Nislin, 2016), joten varhaiskasvatuksen laadulla on merkitystä. Cummingsin (2017) mukaan tutkijat ovatkin yhä enemmän tiedostaneet ja tunnistaneet varhaiskasvattajien työhyvinvoinnin ja laadukkaan opetuksen, kasvatuksen ja hoidon välisen yhteyden.

Vennisen, Leinosen ja Ojalan (2010) mukaan työntekijöiden väsymys ja keskittymättömyys, sekä organisoinnin ja sijaisten puute vaikuttavat aikuisten kykyyn kuulla lasta. Myös varhaiskasvatuksen työntekijöiden suuri vaihtuvuus heikentää varhaiskasvatuksen laatua (Grant ym. 2019). McMullenin ym. (2020) mukaan työntekijöiden vaihtuvuus vaikuttaa opetuksen ja kasvatuksen laatuun ja sosiaalisiin suhteisiin. Myös alanvaihtosuunnitelmat voivat vaikuttaa myös työntekijän suhtautumiseen lapseen sensitiivisesti (McMullen ym. 2020). Työntekijän panostuksella omaan työhyvinvointiin, työssäjaksamiseen ja stressinhallintaan on Salon (2002) väitöskirjan mukaan suuri merkitys. Yksilön henkilökohtaisia työstressiä vähentäviä ominaisuuksia ovat mm. yksilön

terveys, ongelmanratkaisutaidot ja vuorovaikutustaidot. Näitä lisäävät ja näihin vaikuttavat lisäksi ympäristön asenteet kuten sosiaalinen tuki ja aineelliset edellytykset (Manka & Manka, 2016).

Työntekijöiden vaihtuvuuden vähentäminen varhaiskasvatuksessa todennäköisesti vaikuttaisi myös työntekijöiden kokemaan loppuunpalamiseen ja parantaisi työntekijöiden ja lasten välisiä suhteita (Hur ym., 2022). Myös Herman kollegoineen (2018) on tutkinut opetustyötä tekevien kokeman stressin vaikutusta työn laatuun ja lapsiin. Heidän mukaansa kasvattajan työstressi ja huono stressinhallinta vaikuttaa negatiivisesti muun muassa lasten oppimistuloksiin, sopeutumiskäyttäytymiseen ja matemaattisiin taitoihin. Varhaiskasvatuksessa opetuksen ja kasvatuksen positiiviset vaikutukset voivatkin siis toteutua vain silloin, kun varhaiskasvatus on riittävän laadukasta. Opetuksessa ja kasvatuksessa toteutettavan toiminnan sisältö sekä laatu vaikuttavat olennaisesti siihen, mitä lapsi varhaiskasvatuksessa oppii (Ranta ym., 2021). Olennaista on myös se, miten niin fyysiset kuin psyykkisetkin työolosuhteet mahdollistavat tällaisen laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamisen (Nislin, 2016). Päiväkodeista sekä työpaikkoina että lasten arkiympäristönä tulee myönteisiä paikkoja, kun varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat työnsä tyydyttäväksi ja miellyttäväksi (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012).

Salovaaran ja Honkosen (2013) mukaan työhyvinvoinnissa ja jaksamisessa myös työntekijän omalla panoksella on keskeinen asema. Työmäärä ei ole sinänsä uhkana työhyvinvoinnille, vaan olennaista on, että työhön panostus on tasapainossa sen kanssa, mitä työntekijä kokee saavansa työstään. Mikäli työntekijä kokee saavansa arvostusta tekemästään työstä, on uupuminen epätodennäköistä. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että kokemus ammatillisuudesta ja ammattitaidon alueella toimimisesta säilyy (Salovaara & Honkonen, 2013). Viitalan (2007) mukaan vain hyvinvoivalla työntekijällä on mahdollisuus työskennellä tehokkaasti, kehittyä työssään ja oppia uutta. Työhyvinvointia ja työssä jaksamista tarkasteltaessa ihminen tulisikin nähdä psykofyysisenä kokonaisuutena, jossa vapaa-aika vaikuttaa työhön ja työ vapaa-aikaan; yksityiselämässä kohdattavat ongelmat ja murheet vaikuttavat väistämättä

työhön, oppimiseen ja luovuuteen, ja vastaavasti työn kuormittavuus näkyy kotona ja vapaa-aikana (Rauramo, 2004). Suonsivun (2014) mukaan yksilön vahvuudet ja terveys voivat vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin.

Opettaja-lehdessä (2021) haastateltu OAJ:n koulutuspäällikkö Nina Lahtinen kertoo, että perusongelmat opetus- ja kasvatustalouden työssä tiivistyvätkin juuri työntekijöiden työnkuvan liialliseen määrään. Opetus- ja kasvatustaloudella työntekijät eivät hänen mukaansa pysty tekemään työtään niin hyvin, kuin haluaisivat, mikä aiheuttaa riittämättömyyden ja kuormittumisen tunteita. Työssä onnistuminen mahdollistuu Lahtisen mukaan, kun opetuksessa ja kasvatuksessa on toimivat rakenteet ja riittävät resurssit. Työolosuhteet ovat kunnolliset silloin, kun työntekijöillä on hallinnan tunne omasta työstään ja vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään kohtaan. Lahtisen mukaan hyvinvoivassa työyhteisössä kaikki työyhteisön jäsenet kokevat saavansa toisiltaan tukea, arvostusta ja oikeudenmukaista kohtelua. Tunne siitä, ettei yksilöllä ole mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä, kuten työn määrään, laatuun, työjärjestyksiin, itsenäisyyteen, palkitsevuuteen, kehittymismahdollisuuksiin tai työn hallintaan, voi heikentää työssä jaksamista (Peiponen, 2015).

Työyhteisön hyvinvoinnin merkitys varhaiskasvatuksessa

Hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijöiden motivaatio Suonsivun (2014) mukaan työhön sitoutuminen, luottamuksen syntyminen, työtyytyväisyyden kokeminen sekä stressin hallinta lisääntyvät. Työyhteisön hyvinvointi näkyy myös toiminnan sujumisessa sekä yhteisön me-hengessä. Suonsivu (2014) toteaa myös, että työyhteisön johtaminen, toimiva työnjako sekä oikeudenmukainen palautteen anto tukevat työyhteisön hyvinvointia. Toimivalla ja hyvinvoivalla työyhteisöllä on mm. yhteiset tavoitteet ja arvot, terveellinen ja turvallinen työympäristö, oikeudenmukainen ja kannustava palkka- ja palkkiojärjestelmä sekä selkeä ja hyvä johtajuus ja esimiestyö (Suonsivu, 2014.) Lisäksi hyvinvoiva työyhteisö toimii tavoitteellisesti, tarjoaa mahdollisuuksia kehittää osaamista sekä panostaa toimivaan työympäristöön (Manka, 2011).

Työyhteisön voimavaroina erityisesti opetus- ja kasvatustyössä tärkeiksi resursseiksi nousevat työn hallinta, tiedonsaanti, innovatiivinen työyhteisö, sosiaalinen ilmapiiri sekä esimiehen tuki (Hakanen ym., 2006). Lisäksi johtamisella voidaan vaikuttaa sekä yksilön että yhteisön työhyvinvointiin merkittävästi mm. luomalla selkeät pelisäännöt, ongelmien varhaisella puheeksi ottamisella sekä työympäristön terveelliseksi ja turvalliseksi järjestämisellä (Manka, 2011). Salovaaran ja Honkosen (2013) mukaan työhyvinvointi tarkoittaaakin sitä, että saa tehdä itselleen mielekästä työtä turvallisessa työympäristössä ja -yhteisössä, jossa sekä työuraa että terveyttä edistetään, tuetaan ja ylläpidetään.

1.2 Työn kuormittavat tekijät

Työ varhaiskasvatuksessa voi kuormittaa monella eri tavalla. Lindströmin (2002) mukaan työn psyykkisiä ja sosiaalisia kuormitustekijöitä ovat niin itse työhön, työn organisointiin kuin työyhteisöönkin liittyvät tekijät. Fyysiseen kuormitukseen työssä taas luetaan kuuluvaksi muun muassa fyysisesti raskas työ, työergonomia sekä toistotyö. Varhaiskasvatuksessa lasten nostaminen ja huonot työasennot ovat arkipäivää. Lisäksi kuormituksen kokemiseen vaikuttavat aina myös yksilölliset tekijät kuten työntekijän ikä, suoriutumiskyky sekä osaamistaso (Lindström, 2002). Työstä voi siis aiheutua työntekijälle sosiaalista, psyykkistä ja/tai fyysistä kuormittavuutta (Juuti & Salmi, 2014). Viitalan (2007) mukaan työn ja työympäristön kuormitustekijöihin voidaan lukea myös työn määrä ja vastuu, sekä organisaatioon, työrooleihin, ihmissuhteisiin ja työilmapiiriin liittyvät tekijät.

Työssä kuormittumiseen vaikuttavat monet eri tekijät, kuten itse työ, työntekijän persoonallisuus, tapa tehdä töitä sekä kuormituksen sietokyky (Ahola ym., 2010). Hakasen (2006) mukaan työn vaatimukset eivät aina välttämättä ole kielteisiä, mutta ne voivat muuttua kuormitustekijöiksi, mikäli vaatimukset edellyttävät suurta ponnistelua yli työntekijän voimavarojen. Lindströmin (2002) mukaan työkuormitus muodostuu yksilön ja työn vuorovaikutuksessa

ja voi olla joko myönteistä, voimavaroja antavaa ja motivoivaa tai haitallista yksilön hyvinvoinnin ja terveyden kannalta. Kuormitustekijöinä varhaiskasvatuksessa voi olla sekä itse työhön että työympäristöön liittyviä tekijöitä kuten fyysiset ympäristötekijät, ergonomia, työaika sekä psykososiaaliset tekijät. Nämä voivat Lindströmin (2002) mukaan aiheuttaa välitöntä kuormittumista, jonka seurauksena voi olla joko erilaisia muutoksia työntekijän fysiologisessa tai psyykkisessä tilassa tai ne voivat aiheuttaa tapaturmavaaran tai tapaturman.

Työpahoinvointi, työuupumus ja työstressi varhaiskasvatuksessa

Työhyvinvoinnista puhuttaessa keskustelussa onkin usein kyse itse asiassa työpahoinvoinnista, joka voi ilmetä sekä työyhteisön että yksilön ongelmina. Työuupumus kehittyy usein hitaasti ja näkyy kokonaisvaltaisena fyysisenä ja psyykkisenä väsymisenä, kyynisenä työasenteena sekä laskevana ammatillisena itsetuntona (Hakanen, 2004). Yksilöllä pahoinvointi ilmenee mm. uupumuksena, stressinä tai masennuksena sekä fyysisinä että psyykkisinä terveysongelmina. Uupumus voi näkyä myös ammatillisen itsetunnon heikkenemisenä (Suonsivu, 2014). Karjalaisen (2020) mukaan yksilölliset luonteenpiirteet tai yksilön taipumukset eivät voi selittää työuupumusta, vaan työuupumuksessa on aina kyse työstä. Työuupumuksen voi nähdä vastavuoroisuuden puuttumisena ja epätasapainona: työntekijä antaa työlleen enemmän kuin saa itse takaisin (Karjalainen, 2020).

Työpahoinvointi ilmenee työtehon ja tehokkuuden heikkenemisenä sekä siirtymisenä asiatalolta tunnetasolle, jolloin työilmapiiri heikkenee, sairauslomat lisääntyvät ja työtyytymättömyys lisääntyy (Suonsivu, 2014). Työstressin lähtökohtana voidaan katsoa olevan myös työn vaatimusten ja työntekijöiden käytössä olevien voimavarojen ja resurssien välisen tasapainon häiriöstä, työntekijä kokee paineita korkeista työn vaatimuksista sekä puutteita työnhallinnassa (Hakanen, 2006). Suonsivun (2014) mukaan työuupumus voi kehittyä epäsuotuisissa työoloissa ja se määritellään nykyään työperäiseksi stressioireyhtymäksi sekä kriisiksi, joka ilmenee yksilön ja työympäristön välisessä

suhteessa. Uupumus, kyynisyys ja alentunut ammatillinen tehokkuus kertovat työntekijän työssä uupumisesta, jota aiheuttaa liiallinen kuormittuminen. Kyynisyys näkyy välinpitämättömyytenä ja kiinnostuksen menettämisenä. Tehokkuuden puute aiheutuu heikentyneestä pätevyyden, menestymisen ja aikaansaamisen tunteesta. (Hakanen, 2006.) Työhyvinvointi voidaankin täten käsitellä myös työuupumusoireiden puuttumisena (Suonsivu, 2014).

OAJ:n työolobarometrin (2021) mukaan opetus- ja kasvatusalalla työskentelevien kokemus on, että työn määrä oli kasvanut huolestuttavasti jo vuonna 2017 ja vuonna 2021 työmäärän koettiin vain kasvaneen edelleen. 60 % vastaajista koki, että töitä on liikaa erittäin tai melko usein ja vain 30 % koki, että voi itse vaikuttaa omaa työmääräänsä koskevaan päätöksentekoon. Heikoin tilanne vaikuttamismahdollisuuksissa omaan työmäärään koettiin olevan varhaiskasvatuksessa. Erityisen huolestuttavaa tutkimuksen tuloksissa on se, että kokemus työstressistä ja väsymisestä lisääntyi ja työnilo laski vuoteen 2019 verrattuna (Golnick & Ilves, 2021). JHL:n toteuttaman kyselyn (2021) vastauksen perusteella yli puolet varhaiskasvatuksen työntekijöistä koki työuupumusta viikottain. Kyselyyn vastanneet kokivat jatkuvan työvoimapulan, henkilökunnan puuttumisen ja tukea tarvitsevien lasten määrän uuvuttavana. Selkeimmäksi varhaiskasvatuksen puutteeksi kyselyssä nousi jatkuva henkilöstöpula. Sijaisia ei ole saatavilla, tukea tarvitsevia lapsia on paljon ja aikuisia ryhmissä on juuri ja juuri lain edellyttämä minimimäärä (JHL, 2021).

Hakasen (2004) mukaan tärkeiden voimavarojen puuttuminen on suuri riskitekijä työssä uupumiselle. Tällaisia voimavaroja ovat esimerkiksi työkulttuuri ja työilmapiiri, kollegoiden ja esimiehen tuki, sujuva tiedonkulku ja vaikutusmahdollisuudet. Myös Demerouti kumppaneineen (2001) nostavat sosiaalisen tuen puuttumisen yhdeksi työuupumuksen syyksi.

Varhaiskasvatuksen työntekijöiden tekemän työn yhteiskunnallisen tunnustuksen ja validoinnin puute on joissakin tapauksissa myös todettu vaikuttavan henkilöstön vaihtuvuuteen ja uralleen paneutumiseen (Royer & Moreau, 2015). Boydin (2013) tekemä tutkimus tukee Royerin ja Moreaun (2015) tutkimusta, sillä hänen mukaansa työtytymättömyyteen ja jopa alan vaihtamisen

harkintaan liittyvät varhaiskasvatuksessa henkilöstön kokema ammatillisen arvostuksen puute, matala palkkaus ja huonot työsuhde-edut. Samoin Kwon (2012) mainitsee alhaisen palkan varhaiskasvatuksessa työn fyysisten vaatimusten lisäksi olevan suuri työhön liittyvä stressitekijä. Tehokas tapa vähentää varhaiskasvatuksen työntekijöiden stressiä olisikin pätevän henkilöstön lisääminen kohtuullisella palkalla ja työoloista huolehtimalla (Clipa & Boghean, 2015). Kun varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat itsensä ammattimaisiksi, he Royerin ja Moreaun (2015) mukaan todennäköisemmin myös nauttivat työstään lasten kanssa. On kuitenkin muistettava, että työskentelyn ilo ei korvaa sosiaalisen tunnustuksen puutetta ja alhaista palkkausta (Royer & Moreau, 2015). Tyytymättömät stressistä tai uupumuksesta kärsivät opettajat eivät pysty edistämään lasten kehitystä, ja heikot työolot saavat emotionaalisesti uupuneet varhaiskasvatuksen työntekijät harkitsemaan alanvaihtoa (Grant ym. 2019).

Työn kuormittavuus varhaiskasvatuksessa.

Opetus- ja kasvatustyö on vaativaa ihmissuhde- ja asiantuntijatyötä ja opetus- ja kasvatusalan työnkuva itsessään on jo kuormittava (Yrttiaho & Posio, 2021). Myös Saloviita ja Pakarinen (2021) mainitsevat opetustyön olevan yksi stressaavimmista ammateista erilaisissa kulttuuri- ja koulutus konteksteissa. Stressi taas vaikuttaa sekä opetustyöhön että opetuskäytänteisiin (Jögi, ym., 2022) ja pedagogisen työn laatuun ja sitä kautta lasten akateemisiin taitoihin (Yrttiaho & Posio, 2021).

Opetus- ja kasvatustyön haastavin ja ongelmallisin osa kuormittumisen ja loppuunpalamisen suhteen on jatkuva sosiaalinen vuorovaikutus työssä (Pyhälto ym., 2011). Heidän tutkimuksensa osoitti opetus- ja kasvatustyötä tekevien ammattilaisten kokevan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa lasten, vanhempien ja työyhteisön kanssa olevien ratkaisemattomien ongelmien olevan tärkeimpinä syinä koettuun kuormittuneisuuteen ja haasteina työhyvinvoinnilleen (Pyhälto ym. 2011). Opetus- ja kasvatusalan stressin ja henkilöstön työ-

uupumuksen aiheuttajina tunnetaan myös lasten käytöksestä johtuva emotionaalinen kuormitus sekä työntekijöiden kokema jatkuva kiire ja meluinen työympäristö (Hakanen, 2004). Ylitapio-Mäntylän ja kollegoiden (2012) mukaan työhyvinvointia uhkaavia tekijöitä ovat myös hallinnollisten tehtävien lisääntyminen sekä huoli opetustehtävän kaventumisesta, omien resurssien riittävyydestä ja siitä, kuinka taloudelliset tehostamistoimenpiteet ovat alkaneet ulottua myös varhaiskasvatukseen. Kaikki viimeaikaiset muutokset kasvatus- ja opetustyössä sekä työn vastuullisuus ja vastuuseen sekä työn määrään nähden alhainen palkka aiheuttavat stressiä ja väsymystä opetus- ja kasvatustyöntekijöissä (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012).

Jatkuvasti muuttuva työelämä onkin yksi stressiä ja kiirettä aiheuttavista tekijöistä työssä. Teknologian kehittyminen, työvoiman ja resurssien muutokset edellyttävät uudenlaista osaamista sekä yksilöltä että organisaatiolta (Manka & Manka, 2016). Työelämän muutokset ovat rantautuneet viime vuosina myös opetus- ja kasvatusalalle ja esimerkiksi teknologian kehittyminen ja sen seuraukset näkyvät nyt myös päiväkodeissa ja varhaiskasvatuksen arjen muutoksina. Muutoksia varhaiskasvatuksen työkentällä aiheuttavat myös päivitetty varhaiskasvatustuki, henkilöstön kelpoisuusvaatimusten muutos, vuosina 2021–2022 tapahtunut kolmitasoisesta tukijärjestelmästä muutoksi tasaisiin väliajoin päivittyvät varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (Ahtiainen, 2022). Ahtiaisen (2022) mukaan muutoksen keskellä on tärkeää muistaa, että vaikka kyse olisi periaatteessa tuttujen toimintojen tekemisestä hieman uudella tavalla, muutos edellyttää aina asian äärelle pysähtymistä, keskustelua ja yhteistä pohdintaa.

Varhaiskasvatustuki (2018) ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteet määrittävät varhaiskasvatuksen sisältöjä ja tavoitteita vaikuttaen työntekijöiden arkeen niin toiminnan suunnittelussa, toteutuksessa kuin arvioinnissakin (Opetushallitus, 2018). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on uusittu viimeksi elokuussa 2022. Edellisen kerran varhaiskasvatussuunnitelman perusteita on päivitetty vuonna 2018 ja sitä edellisen kerran vuonna 2016. Työter-

veyslaitoksen laajan kyselytutkimuksen tulosten mukaan opetustyön kuormitustekijät lisääntyivät työntekijöillä uuden opetussuunnitelman käyttöönoton myötä vuosina 2014–2018 (Vanas, 2021). Artikkelissa kuvataan kuormitustekijöiden olleen esimerkiksi huolta työmäärän kasvusta, lisääntyneestä stressistä ja univaikeuksista. Näiden muutosten lisäksi Al-Adwanin ja Al-Khayatin (2016) mukaan varhaiskasvatuksessa henkilökunnalla on pitkät työpäivät isoissa lapsiryhmissä sekä paljon täytettäviä tarpeita ja toiveita niin varhaiskasvatuksen järjestäjän kuin vanhempienkin suunnalta. Työtä saatetaankin myös jatkaa kotona ja usein henkilökunta saattaa ajatella lapsia ja työn ongelmia myös kotonaan (Al-Adwan & Al-Khayat, 2016).

Opetus- ja kasvatustyö on perinteisesti sisältänyt paljon seikkoja, johon opettajilla ja muilla työntekijöillä ei ole vaikutusmahdollisuuksia, kuten lapsiryhmän lapset, lasten erilaiset ongelmat ja haasteet, käytössä olevat oppimateriaalit ja kulloistenkin opetustilojen puitteet. Myös työn määrälliset vaatimukset, opetuksen resurssit ja lapsiryhmien koot ovat usein työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien ulottumattomissa. Vuorovaikutukseen, tiedonkulkuun ja yhteistyöhön työyhteisössä opettajilla ja muilla työntekijöillä sen sijaan on usein vaikutusmahdollisuuksia. Mitä paremmat voimavarat opetus- ja kasvatustyöntehtävillä on, sitä paremmin he pystyvät myös kohtaamaan työssään sen asettamat vaatimukset (Hakanen, 2004). Lisäksi on tärkeää pohtia, miten opettajien sietokykyä voitaisiin tukea, sillä kaikkia työn vaatimuksia ei kuitenkaan pystytä poistamaan (Lipscomb ym., 2022).

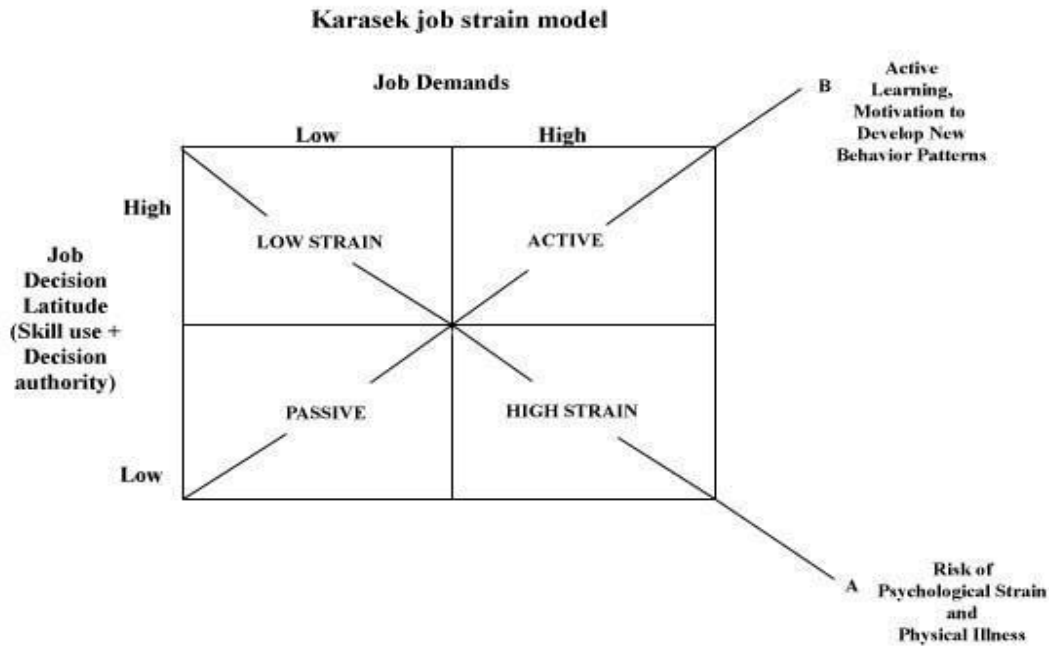
Moninaisiin ja jatkuvasti lisääntyviin työtehtäviin varhaiskasvatuksessa sekä yleisesti opetus- ja kasvatustalalla kuuluu myös paljon erilaisia asiakirjoja, suunnitelmia ja arviointeja, joiden valmisteluun, käsittelyyn ja kirjaamiseen liittyvät omat ohjeistuksensa ja säädöksensä. Työntekijät eivät siis voi toimia työssään vapaasti parhaaksi katsomallaan tavalla, vaan heidän toimintamahdollisuutensa ovat rajoitetut (Enlund, ym. 2013). Opetus- ja kasvatustyötä ohjaavat myös hallinnolliset ja taloudelliset kehykset (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012). Varhaiskasvatuksessa, ja opetus- ja kasvatustalalla yleensäkin, toimintaa, ohjausta ja opetusta ohjaavat ja rajaavat monet eri lait, asetukset ja määräykset,

jotka työntekijän on tunnettava ja joiden puitteissa hänen tulee työssään toimia. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, työmäärään ja työtapaan ovat siis varsin rajoitetut.

Karasekin & Theorellin työn vaatimusten ja vaikutusmahdollisuuksien malli.

Karasekin ja Theorellin luoma malli on yksi tunnetuimmista työstressimalleista. Työssä jaksaminen ja samalla myös työssä uupuminen ovat yksilöllisiä kokemuksia. Työntekijän henkilökohtaisilla voimavaroilla onkin suuri merkitys työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kannalta. Karasekin ja Theorellin (1990, kuvio 1) esittelemän työn vaatimusten ja vaikutusmahdollisuus mallin mukaisesti henkisesti kuormittavinta on työ, jossa työn vaatimukset ovat jatkuvasti korkealla tasolla ja työntekijän vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä ovat vähäiset.

Mallin mukaan työ, jossa vaatimustaso ja työntekijän vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä ovat matalalla, on työntekijää passivoivaa, altistaa psyykkiselle rasittuneisuudelle ja fyysiselle sairastumiselle eikä myöskään siis lisää työhyvinvointia. Kun työntekijän vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä ovat korkealla, mutta vaatimustaso on matalalla, työ ei tarjoa haasteita eikä motivoi. Karasekin ja Theorellin mallin (1990) mukaisesti työ, jossa vaatimustaso ja työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ovat molemmat korkealla tasolla, mahdollistaa optimaalisimmat edellytykset uuden oppimiselle ja työmotivaation ylläpitämiselle.



KUVIO 1. Karasekin ja Theorellin työn vaatimusten ja vaikutusmahdollisuus malli (Karasek & Theorell, 1990, s. 32).

Demeroutin, Bakkerin, Nachreinerin ja Schaufelin JD-R-malli.

Demerouti, Bakker, Nachreiner ja Schaufel (2001) ovat puolestaan kehittäneet työn vaatimusten ja voimavarojen mallin (job demands-resources model, JD-R-malli). JD-R -malli pohjautuu ajatukseen, että työolot voidaan jaotella kahteen kategoriaan; työn vaatimukseen (demands) eli kuormittaviin tekijöihin ja työn voimavaroihin (resources). Työn vaativuustekijöihin Demerouti kollegoineen (2001) liittyy erilaiset fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset ja organisatoriset tekijät. Näitä ovat JD-R-mallin kehittäjien mukaan esimerkiksi fyysinen työtaakka, kiire, palkka, huonot työympäristön olosuhteet ja vuorotyö. Nämä työn vaativuustekijät vaativat jatkuvaa fyysistä tai henkistä ponnistelua, ja siksi niihin liittyy tiettyjä fysiologisia ja psykologisia vaikutuksia, kuten uupumus (Demerouti ym., 2001).

Työn voimavarat puolestaan toimivat työntekijän terveyttä suojaavana tekijänä, silloin kun työssä kohdataan kuormitusta. Työn voimavaroina toimivat Demeroutin ja kollegoiden (2001) mukaan esimerkiksi työstä saatava palaute, tunne työn hallittavuudesta, työturvallisuus, esimiehen antama tuki ja osallisuuden kokeminen työyhteisössä. Demerouti kollegoineen (2001) havaitsivat

tutkimuksessaan, että työn vaatimukset liittyivät ensisijaisesti ja positiivisesti koettuun uupumiseen, kun taas työn voimavarat liittyivät ensisijaisesti ja negatiivisesti työhön sitoutumattomuuteen. Eli työn vaatimusten lisääntyessä myös uupumisen tunne lisääntyy ja työn voimavarojen puuttuessa työhön sitoutumattomuus lisääntyy.

Karasekin ja Theorellin malliin (1990) sekä Demeroutin ja kollegoiden malliin (2001) peilaten työ varhaiskasvatuksessa on siis vaativaa ja vaikutusmahdollisuuksia on työntekijöillä vain vähän. Mallien mukaan työ varhaiskasvatuksessa vaikuttaakin olevan työntekijää passivoivaa ja voi altistaa psyykkiselle rasittuneisuudelle, työuupumukselle ja fyysiselle sairastumiselle.

Työn vaativuustekijät varhaiskasvatuksessa.

Yrttiahon ja Posion (2021) mukaan opetus- ja kasvatustyön vaativuus muodostuu useista eri tekijöistä. He viittaavat Demeroutin ja kollegoiden (2001) tapaan työn vaativuustekijöihin ja nimeävät erilaiset fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset ja organisatoriset kuormittavuustekijät. Myös Juuti ja Salmi (2014) kirjoittavat työn kuormittavista tekijöistä ja mainitsevat sosiaaliset, psyykkiset ja fyysiset kuormittavuustekijät. Työn kuormitustekijät viittaavat työn määrään, työhön liittyvään vastuuseen, organisaatioon, työrooleihin, ihmissuhteisiin työpaikalla ja työilmapiiriin (Viitala, 2007). Ylitapio-Mäntylän ja kumppaneiden (2012) tutkimuksen mukaan myös ajanpuute opetustyössä heikentää työn laatua ja kehittymistä vaikuttaen samalla myös työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Opetus- ja kasvatustyössä koettuun työuupumukseen liittyy myös muita tunteita, kuten turhautuminen ja riittämättömyys (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012).

Työn fyysisiin vaativuustekijöihin voidaan Yrttiahon ja Posion (2021) mukaan laskea muun muassa päivien pirstaleisuus ja kiire, työympäristön melu, taukojen vähyys ja mahdolliset sisäilmaongelmat. Tuomi kollegoineen (2006)

puolestaan määrittelee työn fyysisiin vaatimuksiin työn ruumiillisen raskauden, voimaa vaativan käsityön, huonot työasennot, toistuvat käden liikkeet ja kantamisen.

Yrttiahon ja Posion (2021) mukaan psyykkisiin vaativuustekijöihin kuuluvat työn vastuullisuus, huoli lapsista ja monet muut tunteet, joita päivän aikana joutuu kohtaamaan erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Tuomi kollegoineen (2006) määrittelee työn henkiseen rasittavuuteen työstä uupumisen, työn rasittavuuden, väsyneisyyden aamuisin ja henkisesti tyhjiin pusertumisen.

Sosiaaliset vaativuustekijät liittyvät Yrttiahon ja Posion (2021) mukaan työilmapiiriin, esimieheltä saatuun tukeen, kollegiaalisen tuen puutteeseen, tasapuoliseen kohteluun työyhteisössä ja vuorovaikutukseen työyhteisössä. Tuomi kollegoineen (2006) puolestaan määrittelee esimies- ja työyhteisötueksi tuen saamisen esimieheltä, esimiehen arvostuksen, työtovereiden tuen ja yhteisen keskustelun tavoitteista työyhteisössä. Vastaavasti sosiaalsiin vaativuustekijöihin ja työpahoinvointiin liittyivät sellaiset työyhteisöt, joissa yhteisistä tavoitteista ei voida keskustella ja joista puuttuu esimiehen ja kollegoiden tuki.

Työntekijöiden työhyvinvoinnin edistäminen vaatii työtä myös organisaatiolta (Manka & Manka, 2016). Myös Larjovuori kumppaneineen (2021) ovat määritelleet organisaatioon liittyviin, työhyvinvointia edistäviin tekijöihin muun muassa työntekoa tukevat rakenteet sekä työn joustavuuden ja itsenäisyyden. Yrttiahon ja Posion (2021) mukaan organisatoriset vaativuustekijät pitävätkin sisällään työn järjestelyihin ja rakenteellisiin ratkaisuihin liittyvät tekijät, kuten tilasuunnittelu, vastuualueisiin liittyvät tekijät, resurssien jakautuminen ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön.

Hakanen (2004) kuvaa työuupumusta, työnimua ja niiden yhteyksiä liittäen ne Demeroutin ja kollegoiden (2001) tapaan työn vaatimusten ja voimavarojen malliin. Työn vaatimuksilla hän viittaa niihin Demeroutin ja kumppaneiden (2001) sekä Yrttiahon ja Posionkin (2021) mainitsemiin fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalsiin tai organisaation tekijöihin, kuten työn määrällinen kuormittavuus ja ristiriidat työyhteisön ihmissuhteissa, jotka voivat aiheuttaa stressiä

ponnistelujen seurauksena. Myös Viitala (2007) kirjoittaa psyykkisesti kuormittavassa työssä työn vaatimusten ja työntekijän omien voimavarojen olevan ristiriidassa keskenään. Lisäksi opetus- ja kasvatusalalan työntekijöillä sekä kognitiivinen että emotionaalinen kuormitus työssä aiheuttaa stressiä ja väsymystä. Opetus- ja kasvatusalalla lasten haastava käyttäytyminen, kuten aggressiivisuus, uhmakkuus ja tarkkaamattomuus, kuormittaa työntekijöitä ja lisää työn vaativuutta (Lipscomb ym., 2022).

Työn voimavaroilla Hakanen (2014) viittaa niihin piirteisiin työssä ja sen suorittamisessa, jotka vähentävät työssä koettuja vaatimuksia. Nämä voimavarat voivat lisätä henkilön kasvua, oppimista ja kehittymistä työssä. Paremmat työyhteisön voimavarat auttavat kohtaamaan myös paremmin korkeita työn vaatimuksia. Korkeat työn vaatimukset voivat siis johtaa työssä uupumiseen ja näin heikentää työntekijän terveyttä ja työkykyä. Voimavaratekijät taas voivat lisätä työn imua ja lisätä sitä myöten myös työpaikkaan ja työhön sitoutumista (Hakanen, 2004).

1.3 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Perehdymme tässä tutkimuksessa varhaiskasvatuksen työntekijöiden työn kuormittavuuteen ja työssä jaksamiseen.

Aiemmat tutkimukset osoittavat, että palkkauksella, työeduilla ja opettajien saamalla tuella on yhteys alalla pysymiseen (Hur ym., 2022). Alhaisen palkkauksen ja huonojen etuisuuksien lisäksi varhaiskasvatuksen työntekijät ovat stressaantuneita ja kokevat työn fyysiset vaatimukset kuormittavina (Kwon ym., 2022). Stressi vaikuttaa puolestaan kielteisesti työntekijöiden hyvinvointiin, työntekijöiden ja lasten välisiin suhteisiin sekä alalla pysymiseen (Lipscomb ym., 2022). Myös suuret lapsiryhmät ja lasten haastava käyttäytyminen ja lisääntyvät tuen tarpeet uuvuttavat varhaiskasvatuksen työntekijöitä (Lipscomb ym., 2022).

Hakasen ja kollegoiden (2006) tutkimuksessa, jossa hyödynnettiin Demeroutin ja kumppaneiden (2001) JD-R-mallia, todettiin liian korkeana koettujen

vaatimusten johtavan työuupumuksen kautta sairasteluun. Opetustyötä tekevien ammattilaisten työuupumuksesta onkin tullut Pietarisen ja kollegoiden (2021) mukaan maailmanlaajuinen epidemia. Myös Saloviita ja Pakarinen (2021) kirjoittavat raportissaan opetustyötä tekevien työntekijöiden työuupumuksen vaativan enemmän tutkimuksellista huomiota, koska työuupumuksella opetus- ja kasvatustyössä on kielteisiä seurauksia paitsi yksittäisellä työntekijätasolla, myös lapsi-, organisaatio- ja yhteiskunnallisella tasolla.

Tutkimme tässä pro gradu tutkielmassa varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemaa työn kuormittavuutta. Lähestymme aihetta varhaiskasvatuksen työntekijöiden työpäivän aikana kokemien huonojen hetkien kautta. Pyrkimyksenämme on tätä kautta lisätä tietoa varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemuksista työn kuormittavuudesta sekä niistä tekijöistä, jotka vähentävät varhaiskasvatuksen työntekijöiden työssä jaksamista.

Tutkimuskysymykset/tutkimusongelmat ovat:

- Miten varhaiskasvatuksen työntekijöiden työssä kuormittuminen ilmenee fyysisellä, psyykkisellä, sosiaalisella ja organisatorisella osa-alueella?
- Millaisia yhteyksiä näiden osa-alueiden välillä on?

2 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

2.1 Tutkimuksen konteksti

Tämän tutkimuksen aineisto on kerätty eKoutsi-kyselynä varhaiskasvatuksen työntekijöiltä osana Jyväskylän yliopiston TUIKKU-hanketta (2021–2022). Jyväskylän yliopistossa tehdyssä TUIKKU – tunnetaitoja ja osallisuutta varhaiskasvatukseen -hankkeessa on kehitetty toimintamallia ja koulutusta tunnetaitojen ja osallisuuden vahvistamiseen varhaiskasvatuksessa sekä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa. Hankkeeseen valittiin osallistujat keväällä 2022 sekä suurista kaupungeista että keskisuurista ja pienistä kunnista eri puolilta Suomea siten, että mukana oli suomenkielisiä ja ruotsinkielisiä varhaiskasvatustyöntekijöitä (TUIKKU 19.11.2022).

TUIKKU-ohjelman tutkimus ja käytännön toteutus alkoi vuoden 2022 alussa ja päättyi kesäkuun alussa 2022 (TUIKKU 19.11.2022). Varhaiskasvatuksen työntekijöiltä kerättiin eKoutsi päiväkirjamenetelmällä hyviä ja huonoja työarjen hetkiä alku- ja loppumittauksissa. Alkumittauksessa tutkimukseen osallistuneilta kysyttiin kokemuksiaan päivän hyvistä ja huonoista hetkistä päivittäin, viiden työpäivän ajan tammi-helmikuun vaihteessa 2022 ja loppumittauksessa viiden työpäivän ajan touko-kesäkuun vaihteessa 2022. Tässä tutkimuksessa käytössämme olivat ainoastaan alku- ja loppumittausten huonot hetket.

2.2 Tutkimuksen lähestymistapa

Tutkimuksemme on laadullinen tutkimus, jossa on piirteitä fenomenologishermeneuttisen tieteenfilosofian lähtökohdista.

Pietikäisen ja kollegoiden (2019) mukaan laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on tutkimusintressin kannalta merkittävien ilmiöiden paikantaminen ja tutkiminen aineistosta hermeneuttisen päättelyn avulla. Laadullisen tutkimuksen avulla pyritään ymmärtämään näitä tutkimuksen kohteena olevia

ilmiöitä (Patton, 2002; Tuomi & Sarajärvi, 2018) eli tutkimuksen kohteena olevaa ihmisten kokemus- ja merkitysmaailmaa. Tässä tutkimuksessa tutkimuksen kohteena on varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemusmaailma työn kuormittavuudesta. Pietikäisen ym. (2019) mukaan laadullisen tutkimuksen tulokset ovat kuvausta tutkittavan ilmiön laadusta eikä tuloksia pyritä esittämään numeraalisesti.

Fenomenologisen tutkimuksen kohde voidaan Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan tarkentaa kokemuksen tutkimiseen. Fenomenologisen tutkimuksen haasteena on Laineen (2018) mukaan se, että tutkijalla on myös oma kokemusmaailmansa, niin kutsuttu esiyymmärrys, jonka kautta hän tulkitsee asioita. Meilläkin tutkijoina on oman työkokemuksemme kautta esiyymmärrys varhaiskasvatuksen työoloista ja työn kuormittavuudesta. Tutkimuksen kannalta onkin olennaista, että tutkija tiedostaa tämän esiyymmärryksen ja ettei hän perusta tutkimuksessa tekemiään tulkintoja vain tämän esiyymmärryksen vaaraan (Laine, 2018).

Hermeneuttinen ulottuvuus liittyy fenomenologiseen tutkimukseen tulkinnan tarpeen myötä (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Hermeneutiikalla tarkoitetaan tulkinnan ja ymmärtämisen teoriaa sekä ilmiöiden merkityksen oivaltamista (Laine, 2018). Hermeneutiikan avulla kokemusten tulkintaprosessista pyritään tekemään mahdollisimman järjestäytyntä. Hermeneuttisessa tutkimusotteessa on keskeistä, että tutkija kykenee kriittisesti refleктоimaan analyysivaiheessa tekemiään tulkintoja.

Ymmärtäminen on aina tulkintaa ja kaiken ymmärtämisen pohjana on se, miten kohde ennestään ymmärretään. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Laineen (2018) mukaan fenomenologishermeneuttisen tieteenfilosofian lähtökohdista tarkasteltuna tutkimus ei pyri löytämään universaaleja yleistyksiä, vaan ymmärtämään tutkittavan joukon sen hetkistä merkitysmaailmaa. Tutkimuksemme pyrkiikin kuvaamaan aineistosta nousevia teemoja sellaisina kuin ne ovat (Graneheim ym., 2017). Tämän pro gradun tutkimuksen tulokset kuvaavat TUIKKU-hankkeeseen osallistuneiden varhaiskasvatuksen työntekijöiden henkilökohtaisia kokemuksia ja tuntemuksia työn kuormittavuudesta.

Aikaisemmin tutkimusta on tehty opetus- ja kasvatusalalla runsaastikin opettajien työssä jaksamisesta ja kuormittumisesta kouluympäristössä. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemukset työn vaativuudesta ja kuormituksesta ovat jääneet huomattavasti vähäisemmiksi ja siksi mielestämme on tärkeää nostaa esiin juuri pienten lasten kanssa työtä tekevien ammattilaisten kokemukset. Päiväkoti ympäristönä poikkeaa myös kouluympäristöstä huomattavasti sekä resursseiltaan että esimerkiksi lasten kanssa päivässä vietetyn ajan osalta.

2.3 Tutkimusaineisto ja aineiston keruu

Tämän tutkimuksen aineisto on kerätty kysymällä varhaiskasvatuksen työntekijöiltä eKoutsi-mobiiliviestejä käyttäen hyviä ja huonoja hetkiä työpäivästä viiden työpäivän ajan sekä alkumittauksessa tammi-helmikuun vaihteessa 2022 että loppumittauksessa touko-kesäkuun vaihteessa 2022. eKoutsi on mobiilipohjainen menetelmä, joka soveltuu tutkimusten aineistonkeruuseen (Malinen & Salminen, 2018). Saimme aineiston käyttöömme tähän pro gradu -tutkielmaan valmiiksi litteroituna.

Alkumittauksessa tammi-helmikuun vaihteessa 2022 eKoutsi kysely lähetettiin yhteensä 85 varhaiskasvatuksen työntekijälle, joista 80 on suomenkielisiä ja 5 ruotsinkielisiä. 45 varhaiskasvatuksen työntekijää vastasi kyselyyn viikon jokaisena päivänä. Viisi kyselyn saanutta ei ole vastannut yhtenäkkään päivänä kyselyyn. Yksi vastaaja on vastannut vain perjantaina olleensa koko viikon sairauslomalla, joten muiden päivien vastauksen puuttuvat siitä syystä. Kaksi vastaajista vastasi viikon jokaisen päivänä, ettei heillä ollut huonoja hetkiä lainkaan.

Loppumittauksessa touko-kesäkuun vaihteessa 2022 kysely lähetettiin 70 varhaiskasvatuksen työntekijälle, joista 50 on suomenkielisiä ja 20 ruotsinkielisiä. 27 varhaiskasvatuksen työntekijää vastasi kyselyyn viikon jokaisena päivänä. Viisi kyselyn saanutta ei ole vastannut yhtenäkkään päivänä kyselyyn.

Yksi vastaaja on vastannut vain perjantaina olleensa koko viikon sairauslomalla, joten muiden päivien vastauksen puuttuvat siitä syystä. Yksi vastaaja vastasi viikon jokaisen päivänä, ettei hän kokenut huonoja hetkiä lainkaan.

Käytännössä eKoutsi-sivustolla ajastettiin kysymyksiä TUIKKU-hankkeeseen osallistuneille työntekijöille, jotka työpäivänsä päätteeksi saivat päiväkirjanomaisesti kertoa kuluneen päivän ajalta jostakin työhön liittyvästä huonosta hetkestä tai epäonnistumisesta. Vastaajat saivat kuvailla mitä tapahtui, mitä he tunsivat ja ajattelivat. Malisen ja Salmisen (2018) mukaan eKoutsi -päiväkirjamenetelmän ideana on, että tutkittavia ilmiöitä päästään tarkastelemaan intensiivisesti niiden aidoissa ympäristöissä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että tutkimukseen osallistuva vastaa päiväkirjan samoina toistuviin kysymyksiin useita kertoja päivien tai viikkojen ajan.

Päiväkirjamenetelmää voidaan Alaszewskin (2006) mukaan käyttää paitsi tunnistamaan tiettyjä käyttäytymismalleja, myös antamaan tutkijalle parempi käsitys siitä, kuinka tutkittavat tulkitsevat tilanteita ja antavat merkityksiä teoille ja tapahtumille. Päiväkirjamenetelmä myös auttaa ymmärtämään, kuinka toimet, jotka saattavat vaikuttaa ulkopuolisten silmissä irrationaalisilta, ovat rationaalisia päiväkirjan kirjoittajalle (Alaszewski, 2006). Malisen ja Salmisen (2018) mukaan päiväkirjamenetelmän tarkoituksena onkin tavoittaa nopeasti vaihtelevia tapahtumia, tunteita ja vuorovaikutusta sekä ajallisesti että tilallisesti lähellä niiden kokemista. Näin tutkittavasta ilmiöstä ajatellaan saavutettavan mahdollisimman aito käsitys. Päiväkirjat ovat keskeisimpiä arjen tavoittamisen menetelmiä tutkimuksissa (Malinen & Salminen, 2018).

2.4 Aineiston analyysi

Laadullinen analyysi voidaan Alasuutarin (2012) mukaan jakaa kahteen vaiheeseen; havaintojen pelkistämiseen ja arvoituksen ratkaisemiseen. Havaintoja pelkistettäessä aineistoa tarkastellaan tietystä näkökulmasta ja aineistossa kiinnitetään huomiota siihen, mikä on teoreettisen viitekehyksen ja kysymyksenasettelun kannalta "olennaista". Laadullinen sisällönanalyysi alkaa Pattonin

(2002) mukaan aineiston luokittelulla ja kehittämällä järjestelmä, johon aineistoa voidaan luokitella. Aineistoa ikäänkuin tiivistetään tiettyjen teemojen ympärille, joiden kautta myös tuloksia esitellään (Creswell & Poth, 2018).

Tämän tutkimuksen aineisto on analysoitu laadullisen, teoriaohjaavan sisällönanalyysin keinoin. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä aineiston analyysin luokittelu perustuu aikaisempaan käsitejärjestelmään, kuten teoriaan tai malliin (Creswell & Poth, 2018; Kyngäs & Vanhanen, 1999; Patton, 2002; Tuomi & Sarajärvi, 2018). Käytimme aiempia tutkimuksia, teorioita ja tutkielmamme viitekehystä pohtiessamme ja muodostaessamme tutkimuskysymyksiä sekä luokittelua (ks. Creswell & Poth, 2018). Analyysiyksikkönä tässä tutkimuksessa käytimme yksittäistä sanaa ja lausetta.

Varsinainen analyysi koostuu pääasiassa aineiston yksityiskohtaisesta tarkastelusta ja toistuvista lukukerroista (Wood & Kroger, 2000). Luimme ensin aineistoa läpi aluksi moneen otteeseen ja havaitsimme, että vastauksista alkoi hahmottua erilaisia teemoja (Patton, 2002). Pälli ja Lillqvist (2020) kirjoittavatkin, että analyysimenetelmän valintaan vaikuttavat olennaisesti analyysin tekijän havainnot siitä, mitä aineistossa on. Tutkimusta ja analyysia suunnitellessaan tutkijalla onkin yleensä mielessään alustava tutkimusongelma ja tutkimusasetelma, joita vasten hän tekee ensin alustavia havaintoja siitä, millaiset kielenkäytön ilmiöt korostuvat juuri hänen aineistossaan (Pälli & Lillqvist, 2020) ja millaisia teemoja aineistossa esiintyy (Creswell & Poth, 2018; Patton, 2002).

Seuraavaksi lähdimme Tuomen ja Sarajärven (2018) esimerkin mukaan koodaamaan aineistoa värikoodein sekä yksittäisiä sanoja tummentamalla. Tummensimme ja värjäsimme vastauksista ne sanat, jotka selittivät ja kuvasivat vastauksen huonoa hetkeä tai työssä koettua kuormittavuutta. Koodaamisen jälkeen ryhdyimme luokittelemaan vastauksia ja ryhmittelemään aineistoamme. Näin pystyimme vertailemaan eri teemojen esiintymistä aineistossa (Patton, 2002; Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Ensimmäistä tutkimuskysymystä pohtiessamme olimme kiinnostuneita siitä, millaisia työssä kuormittumiseen liittyviä luokkia vastauksista nousee.

Aikaisemman tiedon pohjalta meille alkoi muodostua käsitys, millaisia kategorioita tai luokkia aineistosta voisi muodostua, ja aloimmekin etsiä sisällöllisesti näihin luokkiin sopivia asioita aineistosta (Kyngäs & Vanhanen, 1999; Patton, 2002). Teoreettisena viitekehystenä tutkimuksessamme käytimme Demeroutin ja kollegoiden (2001), Hakasen (2004) sekä Yrttiahon ja Posion (2021) teoksissa esiteltyjä työn vaativuustekijöitä. Aineistoa tarkastellessamme aloimme yhdistelemään havaintojamme joukoiksi, joissa havaintoja yhdisti yhteinen piirre ja teoriaan pohjautuva sääntö (Alasuutari, 2012). Etsimme vastauksista teoriaohjaavan analyysin keinoin viitteitä vaativuustekijä-jaottelun mukaisesti ja luokittelimme aineistoa näihin neljään kategoriaan vastauksissa ilmenneiden huonojen hetkien/kuormittaviksi koettujen teemojen mukaan. Kategoriat ovat:

- 1) Fyysiset vaativuustekijät,
- 2) psyykkiset vaativuustekijät,
- 3) sosiaaliset vaativuustekijät sekä
- 4) organisatoriset vaativuustekijät.

Muodosimme aiempien teosten ja tutkimusten pohjalta (Demerouti, 2001; Hakanen, 2004; Yrttiaho & Posio, 2021) kuormittavuuskategoriat taulukon 1 mukaisesti.

TAULUKKO 1. Työn kuormittavuuskategoriat ja niiden kuvaus.

Kuormittavuuskategoria	Kuvaus kuormittavuudesta
Fyysinen	Kiire, melu, työmäärä, työtehtävien kasautuminen, lasten haastava käytös (aggressiivisuus, rauhattomuus), päivien pirstaleisuus, taukojen vähyys
Psyykkinen	Riittämättömyyden tunne, suru, viha, pelko, stressi, levottomuus, erityistä tukea tarvitsevat lapset, turhautuneisuus, oma osaaminen ja oma suhtautuminen lapsiin
Sosiaalinen	Esimiehen tuen puute, ilottomuus,

	yhteistyön haasteet, työhön sitoutumattomuus, työilmapiirin ongelmat, työyhteisön ristiriidat
Organisatorinen	Työvuorojärjestelyt, epätasa-arvoisen kohtelu, resurssien puute, työmäärän epätasa-arvoinen jakautuminen

Vastauksia etsiessämme ensimmäinen askel aineiston lukemisen ja läpikäynnin jälkeen oli Alasuutarin (2012) mukaisesti vastausten pelkistäminen, eli redusointi. Etsimme vastauksista sisällönanalyttisesti teoriaamme pohjautuvia yksittäisiä sanoja ja lauseita, joista etsimme viitteitä siitä, mihin teoriaamme neljästä kuormittavuuskategoriasta sana tai lause kuuluu (ks. Taulukko 1). Seuraavaksi ryhmittelimme vastaukset eri kategorioihin (Patton, 2002), eli vuorossa oli klusterointi: värikoodasimme aineistosta yksittäisiä sanoja ja lauseita eri kategorioihin niin, että jokaisella kategoriolla oli oma värinsä (Alasuutari, 2012). Värikoodasimme kokonaisia lauseita ja yksittäisiä sanoja tietyn kuormittavuuskategorian alle sekä yhdessä että erikseen ja vertailimme jaotte-luita, joita kumpikin itsekseen teki aineistolle. Esimerkiksi ”turhautunut”, ”riittämättömyyden tunne”, ”viha” ja ”suru” luokiteltiin psyykkisiin kuormitustekijöihin, kun taas esimerkiksi ”kiire”, ”melu” ja ”liikaa tekemättömiä töitä” luokiteltiin fyysisiin kuormitustekijöihin. Kun olimme saaneet kaikki vastaukset liitettyä johonkin kategoriaan (fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen, organisatorinen), taulukoimme ja kvalifioimme aineistomme.

Seuraavassa analyysivaiheessa siirsimme kaikki yhteen kuormittavuuskategoriaan liittyvät vastaukset omiin ryhmiinsä, jotta saimme käsityksen siitä, miten kuormittavuustekijät näyttävät jakautuvan. Aluksi lajittelimme alku- ja loppumittauksen vastaukset omiin ryhmiinsä ja lopuksi vertailimme kaikkia kuormittavuuskategorioita keskenään koko aineistossa. Halusimme löytää näin vastauksen siihen, mikä kuormittavuustekijä näyttää olevan edustettuna eniten ja mikä vähiten, sekä selvittää, oliko alku- ja loppumittauksissa eroja

näiden suhteen. Alasuutarin (2012) mukaan tämä kohta analyysissä on havaintojen selittämistä ja ymmärrettäväksi tekemistä, jossa havainnoille etsitään merkitystulkintoja ja kausaalisuhteita. Aloimme suhteuttaa havaintojamme teoreettiseen viitekehykseemme ja vertailemaan havaintojamme aikaisempiin tutkimuksiin.

Fyysisiin vaativuustekijöihin luokittelimme vastaukset, joissa esiintyi jokin tai joitakin seuraavista teemoista: päivien pirstaleisuus ja kiire, työympäristön melu, taukojen vähyyys ja mahdolliset sisäilmaongelmat. Tähän kategoriaan luokitelluista vastauksista nousivat erityisesti esiin kiire, työtehtävien kasaautuminen ja työmäärä.

Psyykkisiin vaativuustekijöihin luokittelimme vastaukset, joissa esiintyi teemoina työn vastuullisuus, huoli lapsista ja monet muut tunteet, joita päivän aikana joutuu kohtaamaan erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Tähän kategoriaan luokitelluista vastauksista nousivat esiin riittämättömyyden tunne, turhautuminen, pelko turvallisuudesta, epävarmuus omasta osaamisesta sekä huono omatunto suhtautumisesta lapsiin.

Sosiaalisiin vaativuustekijöihin luokittelimme vastaukset, joissa esiintyi työilmapiiriin, esimieheltä saatuun tukeen, kollegiaalisen tuen puutteeseen, tasapuoliseen kohteluun ja vuorovaikutukseen työyhteisössä liittyviä teemoja. Tähän kategoriaan luokitelluista vastauksista löytyivät ilottomuus, työilmapiirin ongelmat ja kollegoiden sitoutumattomuus työhön.

Organisatorisiin vaativuustekijöihin luokittelimme vastaukset, joissa nousi teemoiksi työn järjestelyihin ja rakenteellisiin ratkaisuihin liittyvät tekijät, kuten tilasuunnittelu, vastuualueisiin liittyvät tekijät, resurssien jakautuminen ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön. Tähän kategoriaan luokitelluista vastauksista nousivat esiin esimerkiksi työvuorojen muuttuminen, resurssien puute sekä epätasa-arvoinen kohtelu työyhteisössä.

Toiseen tutkimuskysymykseen vastauksia etsiessämme lähdimme tutkimaan tarkemmin aiemmin tekemäämme koodausta niiden vastausten osalta, jotka voitiin liittää useampaan kuormitustekijään. Havaitsimme näitä vastauksia tutkiessamme ja analysoidessamme selkeitä syy-seuraus-suhteita sekä

päällekkäisyyksiä eri kategorioiden välillä. Osa vastauksista oli sellaisia, jotka voitiin liittää useampaan kuormitustekijään, osassa taas oli selkeästi havaittavissa vain yksi kuormitustekijä. Vastauksista nousi esiin selkeiden syy-seuraus-suhteiden lisäksi päällekkäisyyksiä eri kategorioiden välillä.

Koodasimme näistä vastauksista kaikki eri kuormittavuuskategoriat ja jaottelimme sitten vastaukset tulkintamme mukaan. Syy-seuraussuhteita tutkiessamme mietimme, mikä kuormittavuustekijöistä oli ensimmäinen ja mitkä seurausta. Vastauksessa saattoi olla esimerkiksi lasten levoton käytös, joka johtui aikuisten kiireestä ja huomion puutteesta, koska työntekijöitä oli sairaana. Alkuperäinen kuormittava tekijä oli siis toisen työntekijän puuttuminen, jonka seurauksena esiintyi muitakin kuormitustekijöitä.

Tulkitsimme yhdessä ja erikseen vastauksissa näkyviä ketjuuntumisia ja kasautumisia ja vertailimme luokitteluamme. Halusimme näin varmistaa, että ymmärrämme molemmat alkuperäiseksi kuormitustekijäksi saman kuormittavan asian, ja olemme samaa mieltä sen seurauksista. Osassa vastauksista kuormitus ketjuuntui välillisesti niin, että ensimmäisestä kuormitustekijästä seurasi jotain, joka aiheutti lisää kuormitusta edelleen. Toisissa vastauksista ensimmäinen kuormittava tekijä aiheutti suoraan useita kuormittavia seurauksia.

Tutkimusotteemme ollessa laadullinen ei tutkimuksemme tuloksia voida yleistää. (Tuomi & Sarajärvi, 2008). Tarkoituksenamme on verrata saamiamme tuloksia aiempiin tutkimuksiin ja löytää tutkimuksemme tuloksia vahvistavia teorioita. Haluamme tutkimuksellamme myös selvittää millaisia kuormittavia tekijöitä ja negatiivisia hetkiä varhaiskasvatuksen työntekijät kohtaavat työssään päiväkodeissa.

2.5 Eettiset kysymykset

Tutkimus on eettisesti toteutettu silloin, kun siinä noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä (Kuula, 2011; Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012).

Olemme noudattaneet tutkimuksessamme tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja, eli rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tulosten arvioinnissa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2022). Tutkimuseettiikka ilmenee Kuulan (2011) mukaan jo valinnoissa ja päätöksissä, joita tutkija tekee valitessaan tutkimusaihetta ja pohiessaan tulosten vaikutuksia. Olemmekin käyneet eettistä pohdintaa jo silloin, kun keskustelimme tutkimuksemme merkityksellisyydestä itsellemme sekä sen tärkeydestä ja ajankohtaisuudesta.

Aineistomme oli valmiiksi kerätty osana Jyväskylän yliopiston TUIKKU-hanketta (2021–2022) eKoutsi-mobiilimenetelmää käyttäen, joten meidän ja tutkittavien välille ei ole muodostunut minkäänlaista suhdetta. Hankkeelle on saatu tutkimusluvat sekä kunnilta että osallistujilta. Tutkimukselle on myös tehty tutkimuseettinen ennakoarviointi. Olemme allekirjoittaneet aineiston luovutus- ja käyttölupasopimuksen sekä vaitiolovelvollisuus lupauksen ennen aineiston käyttöoikeutta. Olemme sitoutuneet aineiston luottamukselliseen ja huolelliseen säilyttämiseen ja käyttöön sekä ehdottomaan vaitiolovelvollisuuteen. Aineiston käyttöoikeus päättyy tutkimuksen valmistuessa.

Meille luovutettu aineisto on ollut anonymisoitu, eli emme ole saaneet minkäänlaisia taustatietoja, tutkimukseen vastanneiden henkilötietoja tai muitakaan tunnistetietoja tutkimukseen osallistuneista. Tutkimukseen osallistuneiden tunnistaminen on siis ollut mahdotonta. Tutkittavien tunnistaminen tutkimusjulkaisusta onkin yksi kriittinen tekijä niin tutkimuseettisen kuin tietosuojankin kannalta (Kuula, 2011).

Koska tutkimuksen aineisto on kerätty eKoutsin päiväkirjatutkimusmenetelmän avulla, yksilöiden arkea on ollut mahdollista lähestyä heidän yksityisyyttään kunnioittaen, koska menetelmä jättää vastaajalle vapauden päättää, mitä hänen arjestaan välittyy tutkijalle (Malinen & Salminen, 2018). Tulosluvussa käytämme paljon sitaatteja, jotta aineistosta tekemämme päätelmät olisivat mahdollisimman läpinäkyviä ja luotettavia (Creswell & Poth, 2018). Tutkimukseen osallistuneilla on myös ollut mahdollisuus valita osallistumisen ja

osallistumattomuuden välillä. Kuulan (2011) mukaan vapaaehtoisuus on ehdotonta koko tutkimuksen ajan.

Tutkimuksemme on suoritettu huolellisesti, olemme perehtyneet aineistoon sekä kirjallisuuteen rauhassa ja raportoineet ja kirjanneet tutkimuksemme tarkasti ja yksityiskohtaisesti, sekä hyvien tutkimuskäytäntöjen mukaisesti kunnioittaneet muita tutkijoita viittaamalla asianmukaisella tavalla Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunnan ohjeiden mukaisesti. Olemme pyrkineet varmistamaan tutkimuksemme luotettavuuden kirjoittamalla raportin mahdollisimman tarkasti (Creswell & Poth, 2018.) Hyvän tieteellisen käytännön edellytyksenä on rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus tulosten tallentamisessa ja esittämisessä, eettisesti kestävä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmät sekä aiempien tutkimusten tiedon huomioiminen (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

3 TULOKSET

Tarkastelemme tässä luvussa tutkimustuloksia tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä.

Ensimmäisessä alaluvussa (3.1) vastaamme ensimmäiseen tutkimuskysymykseemme ja käymme läpi kuormittumista aiheuttavia tekijöitä teoriasta syntyneen luokittelun kautta. Avaamme varhaiskasvatuksen kuormittavia tekijöitä nimenomaan fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja organisatorisen osa-alueen kautta.

Toisessa alaluvussa (3.2) avaamme tässä tutkimuksessa havaittuja yhteyksiä eri kuormittavien osa-alueiden välillä sekä tutkimuksessamme selvinneitä kuormittavuustekijöiden ketjuuntumista ja kasautumista.

Aineistoa tutkiessamme laskimme ensimmäiseksi vastausten määrät jokaiselta tutkimuspäivältä. Otimme selvää siitä, kuinka monta vastaajaa alku- ja loppumittauksissa oli ja oliko mittausten välillä eroja. Taulukoimme aineistosta nousseet määrät näkyviin taulukkoon (taulukko 2).

Taulukosta 2 selviää, että vastauksia saatiin alkumittauksen aikana enemmän kuin loppumittauksen aikana. Suurin vastausmäärä (73) saatiin alkumittauksen viimeisenä, viidentenä, päivänä, jolloin vastausprosentti 85,9 %. Vähiten vastauksia saatiin loppumittauksen ensimmäisenä ja viimeisenä päivinä, molempina päivinä 45 vastausta, vastausprosentin jäädessä 64,3 %:n. Eniten negatiivisia hetkiä raportoitiin alkumittauksen kolmantena päivänä, jolloin negatiivisiksi hetkiksi tulkittuja vastauksia tuli yhteensä 52 kappaletta. Vähiten negatiivisiksi hetkiksi tulkittuja vastauksia tuli loppumittauksen viimeisenä päivänä; 24 vastausta.

TAULUKKO 2. eKoutsi-aineiston vastaukset.

	1.päivä	2.päivä	3.päivä	4.päivä	5.päivä
Vastauksia yhteensä ALKU	56	67	70	69	73
Vastauksia yhteensä LOPPU	45	55	53	54	45
Tyhjiä vastauksia ALKU	29	18	15	16	12
Tyhjiä vastauksia LOPPU	25	20	17	16	25
Vastaus % ALKU	65,8	78,8	82,4	81,2	85,9
Vastaus % LOPPU	64,3	78,6	75,7	77,1	64,3
Negatiivisia hetkiä nähtävissä ALKU	42	35	52	49	39
Negatiivisia hetkiä nähtävissä LOPPU	36	35	34	36	24
Ei lainkaan negatiivisia hetkiä ALKU	12	11	18	19	32
Ei lainkaan negatiivisia hetkiä LOPPU	9	20	19	18	21

3.1 Varhaiskasvatuksen työntekijöiden työssä kuormittuminen fyysisellä, psyykkisellä, sosiaalisella ja organisatorisella osa-alueella

Jaottelimme analyysissämme aineistossa kuvattuja huonoja hetkiä neljään teoreettiseen kategoriaan: fyysiseen, psyykkiseen, sosiaaliseen ja organisatoriseen osa-alueeseen.

Laskimme vastausten määrät alku- ja loppumittauksessa ja taulukoimme ne nähdäksemme eri kategorioiden vastausmäärät, jotka on raportoitu taulukossa 3. Alku- ja loppumittauksen vastausmäärät poikkeavat toisistaan, sillä kysely lähetettiin alkumittauksessa yhteensä 85 varhaiskasvatuksen työntekijälle ja loppumittauksessa 75 työntekijälle. Myös vastausprosentti alkumittauksessa oli joka päivä suurempi kuin loppumittauksessa.

TAULUKKO 3. Kuormittavuustekijöiden määrät alku- ja loppumittauksessa.

Kuormittavuuskategoria	Alkumittaus	Loppumittaus	Yhteensä
Fyysinen	72	37	108
Psyykinen	156	85	239
Sosiaalinen	25	17	42
Organisatorinen	46	27	92

Kuten taulukosta 3 ilmenee, tämän aineiston mukaan varhaiskasvatuksen työntekijät kokivat sekä alku- että loppumittauksessa eniten psyykkistä kuormitusta. Toiseksi eniten varhaiskasvatuksen työntekijät kuormittuivat fyysisesti. Sosiaaliset ja organisatoriset tekijät kuormittivat tämän tutkimuksen mukaan myös varhaiskasvatuksen työntekijöitä, mutta selvästi vähemmän kuin psyykkiset ja fyysiset tekijät. Alku- ja loppumittauksen välillä ei havaittu eroja kuormittavuuskategorioiden välillä. Kuormitusta loppumittauksessa oli hiekan vähemmän alkumittaukseen nähden, mutta kategorioiden järjestys pysyi samana molemmissa mittauksissa.

Fyysistä kuormitusta varhaiskasvatuksen työntekijät kokivat metelin ja isojen äänekkäiden lapsiryhmien takia. Varhaiskasvatuksen työntekijöillä oli tunne, ettei heillä ole tarpeeksi aikaa huomioida kaikkia lapsia riittävästi, erityisesti pukemis- tai ruokailutilanteissa, joissa toimitaan isoissa ryhmissä ja on muualta määritelty aikataulu. Kiire ja levottomuus tuntuvat muun muassa tilanteissa, joissa lapsilla on samanaikaisesti paljon tarpeita, joita ei ehdi kaikkia huomioimaan.

Uloslähtötilanteessa lapsilla oli yhtäaikaan niin paljon asiaa, että en ehtinyt huomioida kaikkia tasapuolisesti. (2514)

Tänään koin, että olisin halunnut keskustella enemmän hiljaisen lapsen kanssa. Että kohtaisin hänet edes kerran päivässä keskustellen jotain. Moni muu lapsi vei kuitenkin enemmän aikaa ja meille jäi vähän yhteistä keskustelua hiljaisemmän lapsen kanssa. (2032)

Olimme lähdössä jumpalle ja lasten piti vaihtaa vaatteet ja istua naulakkopaikoille odotamaan toisia. Kaikki huusivat toistensa päälle ja seilasivat edes takaisin, vaikka kuinka yritin rauhoittaa tilannetta. Meteli oli älytön. (2063)

Kiireessä monesti tulee hoputettua lapsia ja jälkeinpäin se harmittaa. (2002)

Esimerkeistä voikin havaita suurten lapsimäärien, kiireen ja levottomuuden vaikuttaneen siihen, miten aikuinen ehtii lapsia eri tilanteissa huomioidaan. Vastauksissa näkyi myös vastanneiden kokemia negatiivisia tunteita, joita nämä tilanteet heissä herättivät.

Päivän huonoissa hetkissä työntekijät kuvasivat myös erityistä tukea tarvitseviin lapsiin liittyviä haasteita. Henkilökunta oli huolissaan omasta jaksamisesta ja toisten lasten turvallisuudesta, mutta myös haastavien lasten voinnista ja tuen tarpeiden ja keinojen riittämättömyydestä.

Aggressiivisuus ja äkkinäisyys yhdellä lapsella joitain lapsia kohtaan. Ei pystytty riittävän aikaisin estämään näitä tilanteita. (2066)

Useita väkivaltilanteita niin lapsia, tiimin jäseniä kuin itseäni kohtaan. (2518)

Yhden lapsen väkivaltainen käytös kuormitti muita lapsia. (2518)

Aggressiivisuus ja äkkinäisyys yhdellä lapsella joitain lapsia kohtaan. Ei pystytty riittävän aikaisin estämään näitä tilanteita. (2066)

Esimerkeistä on tulkittavissa väkivaltaisten, aggressiivisesti käyttäytyvien sekä vauhdikkaiden lasten aiheuttaneen levottomuutta ja riittämättömyyden tunteita varhaiskasvatuksen työntekijöille. Aggressiivisten lasten läsnäolo kuormitti lisäksi myös ryhmän muita lapsia, josta varhaiskasvatuksen työntekijät kantoivat myös huolta.

Varhaiskasvatuksen arjessa työntekijöitä kuormitti myös pitämättä jääneet tauot ja periksiantamattomat aikataulut. Vastauksista oli tulkittavissa, että työtehtävät tuntuivat lisääntyvän koko ajan.

Kirjallisten töiden määrä kiukutti (2036)

Kiire päivä, tauot jäi pitämättä kun piti hetkestä toiseen ja paikasta toiseen ehtiä minuuttia aikataululla. Palaverit. (2044)

Oli eskarin kehittämis-iltapäivä. Pienesti ahdistaa ajatus, kun koko ajan tulee lisää kaikkea mitä pitäisi ehtiä ryhmässä tekemään. Tulee olo että hyvä kun ehtii entisiäkään tehdä... (2037)

Tekemättömiä hommia on kertynyt niin paljon, että tuntuu että ei ehdi tauoilla käymään eli kupponen kahvia meni iltapäivällä "juosten". Kiireen tuntu. (2058)

Esimerkeistä voi havaita palaverien määrän, erilaisten työtehtävien määrän ja erityisesti "ylimääräisten" työtehtävien sekä poissaoloista seuraavien "rästihommien" aiheuttaneen kuormittumista ja lisänneen kiireen tuntua.

Lisäksi näistä "ylimääräisistä" työtehtävistä johtuvat poissaolot lapsiryhmästä kuormittivat varhaiskasvatuksen henkilökuntaa. Työn aiheuttaman

kuormittavuuden lisäksi monella työntekijällä oli myös omia fyysisiä kuormittavuustekijöitä, jotka aiheuttivat muun muassa kipua ja väsymystä ja vaikuttavat siten työssäjaksamiseen.

Itselläni on kädessä hermosärkyä joka välillä pahenee. Tänään oli huono päivä sen suhteen ja se vetää vähän mieltä matalaksi. (2510)

Fyysiset kivut vaikeuttavat työstä suoriutumista, se harmittaa ja ärsyttää. (2510)

Fyysinen kuormitus näkyi vastauksissa päivittäin. Fyysinen kuormitus johtui enimmäkseen kiireestä ja suurista lapsiryhmistä, jotka korostuivat henkilökunnan vähäisen määrän takia ja aiheuttivat siitä johtuen kuormitusta tehtävien määrän lisääntyessä.

Psyykkistä kuormitusta ilmeni vastauksissa eniten. Psyykinen kuormitus varhaiskasvatuksen työntekijöillä näkyi riittämättömyyden tunteina, turhautumisena, stressaantumisena ja väsymyksenä.

Olin turhautunut sekä ärsyyntynyt, kun työkaveri oli tauolla eikä toinen ollut vielä saapunut. Yksi lapsi lähti juoksemaan ympyrää tilojen ja naureskeli ja lällätteli. Samaan aikaan muutama rakensi majaa ja seiso pöydillä ja piti kovaa meteliä. Sain juoksijan pysäytettyä, mutta en voinut laskea hänestä irti. Samalla toinen lapsi saapui päiväkotiin ja hänen tarvitsi päästä syliin. Siinä sitten nappasin hänet toiseen kainaloon ja juoksija oli toisessa kainalossa. (2011)

Koin epäonnistumista, kun jätin erään lapsen tunteet huomioimatta. (2032)

Ulos lähtiessä "hoputin" lapsia käymään vessassa jotta päästään pukemaan ja ulos. Tällaisissa tilanteissa tuntuu että ilmapiiri muuttuu levottomammaksi, kun oma kiireen tuntu vaikuttaa liikaa omaan käytökseen. Tulee epäonnistunut olo. (2035)

Vasta nyt, vaikka esikoulu on alkanut elokuussa, oivalsi me erään lapsen tunnereaktioon mahdollisen syyn aina kun häntä esim kielletään joissakin tilanteissa. Surullista, ettemme ole ymmärtäneet häntä aikaisemmin (2015)

Kuten esimerkeissä ilmenee, useat varhaiskasvatuksen työntekijät kokivat, etteivät aina jaksa tai ehdi toimia ja reagoida tilanteissa tarpeeksi sensitiivisesti tai muuten tilanteen vaatimalla tavalla. Tästä syystä he kokivat riittämättömyyden, epäonnistumisen ja huonommuuden tunteita, kun eivät pysty vastaamaan lasten tarpeisiin ja vaihtuviin tilanteisiin aina omasta mielestään riittävällä tavalla.

Varhaiskasvatuksen työntekijöillä oli huoli lapsista, heidän asioistaan ja siitä, miten he voisivat auttaa ja tukea lapsia. Erityisen kuormittavaa oli tunne, että oma ammattitaito ei riitä kohtaamaan tällaisia asioita. Näiden huolien selvittäminen ja käsitteleminen esimerkiksi erilaisissa palavereissa myös stressasi ja jännitti sekä vei paljon aikaa ja voimavaroja muulta työltä.

Kohtaaminen omaehtoisen, jääräpäisen ja aggressiivisenkin lapsen kanssa. Lapsi, joka saa tahtonsa kotona läpi jankuttamalla, huutamalla, itkulla, aiheutti minulla monenlaisia tunteita; en antanut periksi, pysyin rauhallisena, huoli lapsesta. Mikä tämän aiheuttaa? Mitä voin tehdä? (2027)

Yhdellä lapsella oli kierroksia koko päivän ajan. Sain hänet rauhoittumaan muovailuun, mutta heti kun jouduin nousemaan auttamaan toista lasta, lähti hän juoksemaan ja riehuamaan. Yritin koko päivän ennakoida, sanoittaa, koskettaa, mutta mikään ei oikein auttanut ja se oli turhauttavaa. Oli kurjaa, että lapsella oli itsellään huono olla enkä pystynyt kunnolla auttamaan häntä. (2011)

Olin lapseen liittyvässä erittäin vaikeasta asiasta palaverissa ja se jännitti aika paljon. (2011)

Yhden haastavan lapsen kanssa oli tänään todella rankka päivä. Ei meinannut löytyä yhteistä säveltä millään. Kiukkua, huutoa, lyömistä jne. Oltiin työkavereiden kanssa kaikki aika neuvottomia. Minut "pelasti" aamuvuoro ja kotiin lähtö. Jäin miettimään iltapäivää ja työkavereiden jaksamista... (2034)

Kuten esimerkeissä näkyy, vastauksissa ilmeni myös, että varhaiskasvatuksen työntekijät miettivät tällaisia lapsia ja heidän tilanteitaan myös kotona

työvuoron jälkeen ja huolehtivat muun henkilökunnan pärjäämisestä silloinkin, kun itse eivät olleet paikalla.

Lapsiin, työtehtäviin ja työyhteisöön liittyvän kuormituksen lisäksi myös omat ja työtovereiden henkilökohtaiset huolet, murheet, sairastumiset, väsymys ja motivaation puute kuormittivat varhaiskasvatuksen työntekijöitä. Henkilökohtaisiin asioihin liittyvät huolet vievät voimavaroja jaksamisesta, jolloin työtä jaksaa tehdä niin hyvin kuin haluaisi.

Kamppailin vatsakipujen kanssa viime yönä, niin olin todella väsynyt tänään. Eli olisin voinut olla paaaaaljon tehokkaampi ja lapsille läsnä tänään. Aamulla kahvilla tirahdin jopa itkuun koska voimavarat raastavan ryhmän kanssa alkaa olla vähissä ja jälleen poissaoloja eikä sijaisia. (2058)

Var trött idag då jag hade en väldigt tidig arbetstur, det ledde till att jag var lite omotiverad idag (2527)

Oma väsymys painaa tällä hetkellä monella tapaa, tunnistin tunteen ja sen aiheuttamaa motivaationpuutetta työssä (2049)

Työkaverin lemmikki kuoli päivän aikana, tuntui kurjalta hänen puolesta (2500)

Psykkistä kuormitusta näkyi vastauksissa eniten sekä alku- että loppumittauksessa. Psykkinen kuormitus herätti varhaiskasvatuksen työntekijöissä runsaasti negatiivisia tunteita, jotka vaivasivat heitä sekä työpäivän aikana että sen jälkeen.

Sosiaalista kuormitusta varhaiskasvatuksen työntekijät kokivat huonosta työilmapiiristä: negatiivisuus sekä iloisuuden, huumorin ja innostuksen puute työyhteisöissä ja tiimien kesken harmitti. Vastauksissa ilmeni myös työntekijöiden huoli sosiaalisen kuormituksen, omien negatiivisten tunteiden ja ristiriitojen heijastumisesta lapsiin.

Työilmapiirimme on huumoritonta ja alakuloista, mikä varmasti heijastuu lapsiin! (2067)

Tuntui että työkaveri ei auttanut pukemistilanteissa vaan olin koko ajan itse tekemässä. Ärsytti. (2501)

Turhautti kun yksi tiimin jäsenistä ei käytännössä koko päivänä osallistunut lapsiryhmän toimintaan (2500)

Aamulla ennen omiin ryhmiin jakautumista toisten ryhmien työntekijöiden negatiivinen suhtautuminen lapsiin tuntui ikävältä. (2515)

Huoli siitä, että oma tai työkaverin toiminta heijastuu ryhmän lapsiin, näkyi esimerkkien lisäksi monessa vastauksessa. Kuten esimerkeistä näkyy, myös negatiivisten tunteiden heijastumisesta lapsiin, työntekijät olivat huolissaan.

Lisäksi varhaiskasvatuksen henkilökunta nimesi huonot keskusteluyhteydet, väärinymmärrykset ja työntekijöiden keskinäiset riidat negatiivisina tekijöinä työpäivissään. Epäreiluiksi ja kuormittaviksi koettiin erityisesti työkavereiden väärin kohdistuneet tunteen purkaukset.

När kollegan blev stressad/irriterad av en sak och tog allt ut på mig. Första gången jag tog åt mig det fast det var inte något personligen menat. Kände mig lite nedstämd efter det (2076)

Harmittaa ryhmien välisen yhteistyön takkuaminen, kun ei oikein ymmärrä, mistä johtuu (2505)

Huono hetki, kun en puuttunut kollegani tapaan " kyykyttää" lasta. (2060)

Työkaveri purki omaa pahaa mieltä hetkellisesti minuun. Tilanne oli nopea, eikä siitä jäänyt itselleni pahaa mieltä. Ihmettelin miksi hän minulle asiasta hermostui, koska se ei liittynyt millään lailla minuun. (2517)

Kuten esimerkeistä näkyy, toisten työntekijöiden toiminta aiheutti harmituksen ja ärsytyksen tunteita vastaajissa. Nämä tilanteet jäivät herkästi myös mietityttämään jälkikäteen.

Vastauksissa ilmeni myös tyytymättömyyttä työkavereiden tapaan toimia arjessa ja hoitaa tilanteita. Myös työkavereiden negatiiviset asenteet yhteisiin sopimuksiin ja työtehtäviin häiritsivät vastaajia.

Turhautti kun yksi tiimin työntekijöistä ei sitoudu yhdessä sovittuun ja tämä haittaa ryhmän sujuvaa toimintaa. (2500)

Siivosin kerhuhuoneessa ja sinne oli jätetty mitä tahansa tavaroita. Ärsytti, kun kaikki eivät vie tavaroita niille kuuluville paikoille. (2508)

Tiimipalaverissa kuten yleensäkin yksi ei osallistunut yhteiseen keskusteluun ja vaikutti siltä että ei enää muistanut yhdessä sovittuja asioita (2500)

Työkaverin innostumattomuus ja asenne työhön ärsytti. Istutaan tauoilla pitkään, seuraavan päivän suunnittelu ei oikein innostanut. (2011)

Kuten esimerkeistä näkyy, toisten työntekijöiden toiminta kuormitti silloin, kun sopimuksista ei pidetty kiinni. Yhteisten sopimusten huomioimattomuus, yhteisiin päätöksiin sitoutumattomuus, osallistumattomuus, takkuava yhteistyö ja vastuun epätasainen jakautuminen henkilökunnan kesken tuntui epäreilulta, vaikeutti toiminnan järjestämistä ja tätä kautta kuormitti varhaiskasvatuksessa.

Myös määräaikaiset työsopimukset ja niiden aiheuttamat epävarmuuden tunteet stressasivat määräaikaisia varhaiskasvatuksen työntekijöitä. Lisäksi tiedonkulun ongelmat ja huonosti toimiva viestintä hankaloitti työntekoa ja vaikeuttaa lasten kanssa toimimista.

Ulos lähtiessä selvisi että ryhmien välisessä tiedonkulussa oli ollut ongelmia ja useat aikuiset olivat turhautuneita, eikä kukaan tiennyt missä kenenkin pitäisi olla. (2063)

Aikuisten välinen viestintä (2055)

Sosiaalista kuormitusta aiheutti työyhteisöön ja työilmapiiriin liittyvät ristiriidat. Myös työkavereiden tapa toimia ja erityisesti olla toimimatta sovitusti aiheutti paljon negatiivisia tunteita ja kuormitusta työntekijöille.

Organisatorinen kuormitus varhaiskasvatuksessa ilmeni jatkuvina vaajeina henkilöstössä. Työntekijöiden poissaolot vaikuttivat omaan jaksamiseen, lasten käytökseen, työtehtävien kasautumiseen, kiireeseen sekä toiminnan toteuttamiseen.

Tänään lapset riitelevät keskenään paljon. Kaikenlaisista asioista. Olimme vajaalla henkilöstöllä ja oli vai yksi uusi sijainen, joka vielä harjoittelee alaa. Eli syy vai seuraus- lasten paljon riitelylle, henkilöstövaje. Itse en ainakaan ehtinyt ennakoimaan tilanteisiin. (2074)

Henkilöstövaje aiheuttaa stressiä joka hieman vaikuttaa työilmapiiriin talossa. (2002)

Työvuoron päätteeksi selvisi huomisen henkilökunta vaje, töistä lähtiessä jäin epätoetuisuuteen saadaanko apua muusta päiväkodista. (2001)

Työkaverin sairastuminen aiheutti epätietoisuutta siitä, voidaanko suunniteltua toimintaa toteuttaa. (2518)

Kuten esimerkeistä näkyy, poissaolot ja henkilöstövaje oli suuri kuormitustekijä. Se myös näkyi vastauksissa päivittäin.

Organisatorinen kuormitus ilmeni myös poissaoloista johtuvina toistuvina työvuoromuutoksina ja työvuorojen jatkuvina selvittelyinä ja muutoksina, joihin varhaiskasvatuksen työntekijät olivat väsyneitä.

Mieltä painoi työvuorolliset asiat. Epäreilu työvuorolista josta monesti sanottu tuli muutettuna vielä kauheampana takaisin. Vihastutti, harmitti, hermostutti ja työssä se ei olisi saanut näkyä eikä heijastua lapsiin. Omien tunteiden kanssa joutui tsemppaamaan ja se vei voimavaroja. (2021)

Työvuoron päätteeksi selvisi huomisen henkilökunta vaje, töistä lähtiessä jäin epätoetuisuuteen saadaanko apua muusta päiväkodista. (2001)

Tunne oli riittämättömyys, esimies ilmoitti, että meidän tulisi tarkistaa sairauslomalle jääneen työntekijän vuorot ja tarvitseeko niihin vuoroihin ottaa sijaista- (2040)

Epätasapaino työntekijöiden välisissä tehtävien jaossa (2034)

Kuten esimerkeistä näkyy epäreilut tai epätasa-arvoiset työvuoroihin tai työtehtävien hoitamiseen liittyvät tilanteet ja muutokset aiheuttivat hämmennystä ja ihmetystä työyhteisöissä ja tiimien välillä. Negatiivisten tunteiden lisäksi nämä aiheuttivat usein lisätyötä paikalla oleville.

Työntekijöiden poissaolot vaikeuttivat työn suunnittelua, suunnittelun toiminnan toteutusta ja arjen sujuvuutta, erityisesti varhaiskasvatuksen opettajien poissaolot aiheuttivat muulle henkilökunnalle epätietoisuutta.

Olimme vajaalla henkilöstöllä ja oli vai yksi uusi sijainen, joka vielä harjoittelee alaa. Eli syy vai seuraus- lasten paljolle riitelylle, henkilöstövaje. Itse en ainakaan ehtinyt ennakoimaan tilanteisiin. (2074)

Aikuisten palaveri ja ainaiset työvuorokeskustelut. Turhauttavaa (2014)

Tein pedagogista lukujärjestystä työkaverin kanssa ja jouduimme muokkaamaan uudestaan sitä useampaan kertaan, kun meillä ei ollut riittäviä tietoja ensi viikon henkilöstöstä. (2030)

Poissaolot aiheuttivat kuormitusta monella tapaa kuten esimerkeistä näkyy. Työvuorojen uudelleenorganisointi oli aikaa vievää ja työvuoroissa tapahtuneet aiheuttamat muutokset myös kuormittivat.

Aikataulusekaannukset, huonot ohjeistukset, toimimaton tietotekniikka yhteyksineen ja ylimääräinen järjestelytyö kuormitti ja vähensi oman työn hallinnan tunnetta. Monet työtehtävät vaativat myös poissaoloa lapsiryhmästä tai veivät aikuisen huomion ja keskittymisen lapsista muualle.

Ehdin olla aika vähän lasten kanssa johtuen muista työtehtävistä (2156)

Jouduin jälleen poistumaan ryhmästä palaverin vuoksi. (2044)

Jouduin keskittymään ensi syksyn suunnitteluun ja lapset leikkivät omia leikkejään. En ollut silloin henkisesti läsnä (2504)

Tuli hoidettavaksi lisää paperitöitä, joka oli pois lapsilta. Se harmitti (2021)

Varhaiskasvatuksen opettajia kuormitti myös SAK-ajan eli opettajan suunnittelu-, arviointi- ja kehittämisajan aikataulut ja haasteet saada keskittyä olennaiseen SAK-ajalla. SAK-ajan järjestäminen aiheutti ristiriitaisia tunteita,

sillä suunnitellakseen ja valmistellakseen laadukasta toimintaa, oli oltava pois lapsiryhmästä.

Joka viikko on tiistaisin klo 12-14 sak aika jolloin opettajat ovat poissa ryhmästä ja lastenhoitajat lasten kesken. Tarve olisi ryhmässä meille opettajillekin, ristiriitaisuutta ja riittämättömyyttä aiheutuu usein kun joutuu poistumaan. (2044)

SAK ajastani kului yli puolet yllättävään "palaveriin", joten työtä jäi tekemättä. Se ahdisti hetken ja aiheutti turhautumista. (2004)

Vain se harmitti, että sak-aika jäi aiottua lyhyemmäksi. (2019)

Kuten vastauksista selviää, varhaiskasvatuksen työntekijät kohtaavat työssään paljon kuormittavia tekijöitä. Myös esimerkiksi Yrttiaho ja Posio (2021), Juuti ja Salmi (2014), Ylitapio-Mäntylä kollegoineen (2012) sekä Viitala (2007) ovat todenneet opetus- ja kasvatustyön vaativuuden muodostuvan monista eri tekijöistä, kuten työn määrästä, ajan puutteesta, työhön liittyvästä vastuusta, organisaatioon, työrooleihin ja työilmapiiriin liittyvistä kuormitustekijöistä.

3.2 Kuormittavuus tekijöiden väliset yhteydet eri osa-alueilla

Tutkimuksemme eKoutsu-aineistosta nousi esille runsaasti varhaiskasvatuksen työntekijöitä kuormittavia tekijöitä, jotka sekä ketjuuntuivat että kasautuivat. Useat vastaukset sisälsivät myös piirteitä useammasta kategoriasta. Kuormittavien tekijöiden ketjuuntumista vastauksissa näkyi paljon. Kuormittava tekijä saattoi olla esimerkiksi toisen työntekijän puuttuminen, jonka takia muun muassa työvuoroja pitää järjestää uudelleen ja työtehtävät kasautuvat paikalla oleville työntekijöille. Vaikka alkuperäinen kuormittava tekijä tällaisessa tilanteessa onkin organisatorinen, se aiheuttaa usein myös psyykkistä kuormitusta. Kuormitus ikään kuin ketjuuntuu ja lisääntyy: sairastuneen työntekijän tilalle ei ehkä saada sijaista tai saadaan vieras tai epäpätevä sijainen, jolle työtehtäviä pitää avata ja selittää, jolloin oma työmäärä lisääntyy. Poissaolot ja työntekijöiden puuttuminen ja vaihtuminen taas lisää lasten levottomuutta, joka edelleen kuormittaa työntekijöitä.

Riittämättömyyden tunne, kun väkeä sairaana ja sijaisia ei meinaa saada tai jos saa niin eivät ole ammattilaisia. Itsellä tai työkaverilla pitää olla silmiä ja käsiä joka puolella, että päivä ei olisi aivan kaaosta. Itse todella harvoin sairastan, niin olen "aina" töissä. Nyt tuntuu varsinkin tämän haastavan porukan kanssa että väsy ja siihen kun astut aamulla töihin niin ensimmäinen heti hyvien huomenien jälkeen on luku kuinka monta työntekijää on tänään pois. :((2058)

Päivä oli todella kiireinen ja monta asiaa piti ehtiä tehdä juuri tänään. Valmiiksi oli hermostunut ja levoton olo. Lapsia jännitti todistusten jako ja olivat todella levottomia ja riitelivät paljon keskenään. Oloni oli vähän epätoivoinen ja myöskin ärtynyt. (2063)

Päiväpiirillä osa lapsista häiritsi niin paljon muita että jouduin poistamaan heidät piiriltä omalle loksupaikalle toisen aikuisen valvonnan alle. Tunsin suurta turhautuneisuutta ja riittämättömyyttä kun keinot vain loppuvat. Hiljaisemmat lapset jäivät paitsi paljosta kun aika menee häiritsijöiden komentamiseen. Liian vähän aikuisia lapsimäärään nähden. (2034)

Ryhmässä ei ollut riittävästi aikuisia ja lasten tilaiden selvittelyyn ei ehtinyt ajoissa. Ennakoinnista puhumattakaan. Turhautumista, kun tietää, että kun riittävästi aikuisia, niin voi pienryhmissä leikkiä ja sanallista jne asioita ennakoon. (2074)

Esimerkeistä on havaittavissa, miten liian vähäinen aikuisten määrä aiheutti lapsissa levottomuutta ja lisäsi vaikeutta hallita ryhmää. Useassa vastauksessa näkyikin selvästi tämä kuormittavien tekijöiden ketjuuntuminen ja kuormituksen kasautuminen: työntekijöiden poissaolot aiheuttivat kiirettä, jolloin vähät paikalla olevat varhaiskasvatuksen työntekijät eivät ehtineet vastata lasten tarpeisiin. Tämän seurauksena lasten haastava käyttäytyminen lisääntyi edelleen, joka taas aiheutti varhaiskasvatuksen työntekijöille riittämättömyyden tunteita.

Lasten haastava käyttäytyminen ja erityistä tukea tarvitsevien lasten lisääntyneet tarpeet näkyivätkin vastauksissa päivittäin. Lapset olivat levottomia, aggressiivisia ja heillä oli vahvoja tunnekokemuksia, joihin he tarvitsivat vahvaa tukea varhaiskasvatuksen työntekijöiltä. Varhaiskasvatuksen resurssit eivät kuitenkaan usein kohdanneet näiden lisääntyneiden tarpeiden kanssa.

Turhauttaa ja harmittaa lapsen puolesta kun oma ammattitaito ei enää riitä ja näkee, että lapsi tarvisi erilaista ammattiapua. (2024)

Päivä sisälsi paljon muuttuvia tekijöitä joka vaikutti itseeni kiireen tuntuna joka johti siihen, että iltapäivällä haasteellisessa siirtymätilanteessa olisin halunnut kohdata lapsen myötätuntoisemmin ja rauhallisemmin. (2012)

Haastavassa kasvstustilanteessa koin, että mikään yrittämäni keino ei saanut lasta/lapsen ajattelua muuttumaan toisia kunnioittavaksi/empaattiseksi. Turhauduin koska näin, että vkl aika lapsen "huomion kuppi" ja "rakkauden kuppi" oli selvästi jäänyt vajaaksi ja lapsi kaikin keinoin haki huomiota ja hyväksyntää. Tilanne kesti ainakin puoli tuntia ja vaikka kuinka Yritin minusta tuntui, että lapsi voi huonosti enkä osaa/pysty häntä auttamaan. Minua harmitti lapsen puolesta, minua suututti kun tajusin, että käytös luultavasti johtuu kotitilanteesta/vanhemmuudesta. (2024)

Olin hyvin suunnitellut lyhyen lauluhetken ja muutama lapsi ei jaksanut keskittyä (oli ohjauskuvat, toimintaa, uutta ja vanhaa), vaan häiriköivät ja häiritsivät muita. Olin turhautunut / harmistunut. Erityislasten ohjaaminen ja tukeminen vielä vaikeaa uudelle työparileni, vastuuta kasaantuu paljon minulle. Minun täytyy vaan jaksaa ja yrittää kannustaa sekä lapsia että työkaveria. (2027)

Näistäkin esimerkeistä on nähtävissä, miten varhaiskasvatuksen työntekijät kokivat riittämättömyyttä lasten tarpeisiin nähden sekä ovat huolissaan ja surullisia lasten pahoinvoinnista ja siitä, ettei heillä ollut aikaa tai resursseja kohdata lapsia riittävän sensitiivisesti. Usein nämä ajatukset vaivasivat ja kuormittivat työntekijöitä myös työpäivän jälkeen.

Sekä alku- että loppumittauksessa jokaisena mittauspäivänä nousi vastauksissa esiin kuormittavina tekijöinä kiire, henkilöstön poissaolot ja resursien puute sekä näistä johtuva töiden kasautuminen. Sijaisia ei ollut tarjolla, työvuorot muuttuivat yllättäen, suhdeluvut ylittyivät ja paikalla oleva henkilökunta joutui kiireessä tekemään usean ihmisen työt.

Huomasin kuitenkin, että ajatukseni monesti harhailevat tekemättömiin töihin, kirjoittamattomia papereihin, sotkuiseen ympäristöön. Jälkeenpäin ajateltuna tänään olisin halunnut olla enemmän läsnä lapsille. (2024)

Jäin haastavan lapsiryhmän kanssa itsekseni iltapäivällä, lapset olivat levottomia jo sitä ennen. Tunsin oloni turvattomaksi, työ oli jatkuvaa tulipalojen sammuttamista (lapset ottivat fyysisesti yhteen). (2004)

Hirveän paljon tehtävää mitä pitäisi saada tehtyä päivän aikana. (2039)

Suunnittelu-aika meni uuden kollegan opastamiseen. Harmitti, koska omat työt jäi tekemättä. (2051)

Esimerkeistä on tulkittavissa, miten erilaisien vaativuustekijöiden takia työt kasautuivat ja työmäärät lisääntyivät resurssien puutteessa. Paikalla olleet työntekijät eivät ehtineet tehdä kaikkea henkilökunnan vähyyden vuoksi ja tekemättömiä töitä kertyi.

Vastauksista kävi myös ilmi, että varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat paljon riittämättömyyden tunteita, erityisesti kuormituksen ketjuuntuessa ja kasautuessa. Sekä alku- että loppumittauksen vastausten mukaan varhaiskasvatuksessa kohdataan päivittäin tilanteita, joissa tuntuu, että oma osaaminen ei riitä tai itsellä ei ole aikaa ja taitoja kohdata lapsia, vanhempia tai työkavereita tilanteen vaatimalla tavalla ja riittävällä sensitiivisyydellä.

Vastasin että tunsin voimakasta riittämättömyyden tunnetta, koska eräs äiti oli jälleen kerran meille hirveän vihainen vaikka teemme jo parhaamme ja olemme kääntäneet koko ryhmän toiminnan ylösalaisin jotta hänen lapsellaan olisi hyvä olla ja silti saimme haukut ja tällä kertaa asiasta jota ei edes tapahtunut. Päädyin vessaan itkemään. Riittämättömyyden tunnetta ei siis ollut montaa kertaa vaan yhden kerran musertavan paljon. (2063)

Saimme asiatonta palautetta yhdeltä vanhemmalta asiasta, joka ei liity työhön tai lapsiin millään tavalla. Tilanne oli erittäin epämiellyttävä ja herätti kollegoissa sekä ryhmän lapsissa pelkoa ja epävarmuutta. Tunsin oloni aika riittämättömäksi, koska en itse ollut läsnä tilanteessa ja toki hieman vihaiseksi, koska palaute oli niin epäoikeudenmukaista ja vää-

rin kohdistettua. Ajattelin, että olisin halunnut olla itse tilanteessa, jotta kollegat olisi selviytyneet paremmin ja olisin voinut tukea heitä omalla ammatillisuudellani, koska vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö on minun vastuullani opettajana. (2005)

Yhden lapsen kanssa oli tänään haastavaa, monesti niitä hetkiä jää miettimään. (2002)

Esimerkeistä on tulkittavissa, miten tällaisia riittämättömyyden ja osamattomuuden tunteita aiheuttavia tilanteita, ja omaa suhtautumistaan niihin, varhaiskasvatuksen työntekijät jäävät usein miettimään myös työpäivän päätteeksi.

Varhaiskasvatuksen työntekijät kuormittuvat paljon pelkän arjen pyörittämisestä suurissa lapsiryhmissä, kiireessä, melussa sekä haastavien tai erityistä tukea tarvitsevien lasten kohtaamisessa liian vähillä resursseilla. Vastauksissa nousikin esiin se, että ylimääräiset työtehtävät, huonot ohjeistukset ja henkilökunnan väliset ristiriidat lisäsivät kuormitusta ja työtaakkaa.

Huono hetki liittyi turhautumiseen siitä, että vuoromme oli vaihtaa nukkariin sänkyihin kaikki lakanat. Työ vie paljon aikaa ja on tietenkin pois lapsilta. (2502)

Sähläsin ensi viikon ohjelmaa kirjoittaessani ja tulostaessani niitä. Tämä touhu on niin surkuhupaista säätämistä. (2051)

Selvitin yhden työkaverin kanssa riitaamme. Hän oli ollut loukkaantunut kasvatustyyllistäni. Yhteisymmärrykseen pääsimme, mutta asia jäi harmittamaan. (2007)

Esimerkeistä on havaittavissa, miten vastausten perusteella aika tuntui olevan vähissä lastenkin kohtaamiseen, joten ajan käyttäminen ylimääräisiin työtehtäviin tai henkilökunnan välisten asioiden selvittelyyn turhautti selvästi.

Vastauksissa näkyi kuormituksen ketjuuntuminen ja kasautuminen päivittäin sekä alkumittauksen että loppumittauksen aikana. Monissa vastauksissa korostui samoja ja samankaltaisia tekijöitä ja useissa vastauksissa oli useampi kuormittava tekijä. Monessa ketjuuntumista ja kasautumista sisältävässä vastauksessa näkyi resurssien puute sekä psyykkisen kuormituksen lisääntyminen.

4 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli paneutua varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointia heikentäviin tekijöihin ja selvittää, mitkä tekijät kuormittavat varhaiskasvatuksen henkilökuntaa.

4.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa saatujen tulosten mukaan varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat työssään erilaisia kuormittavia tekijöitä lähes päivittäin, useana päivänä viikossa.

Fyysinen kuormitus varhaiskasvatuksessa tämän tutkimuksen mukaan ilmeni kiireen tuntuna, työtehtävien liian suurena määränä, jatkuvasti lisääntyvinä työtehtävinä ja tunteena, ettei ole aikaa kohdata lapsia riittävästi. Myös aggressiivisesti käyttäytyvät lapset, isot lapsiryhmät ja melu aiheuttivat runsaasti fyysistä kuormitusta varhaiskasvatuksessa. Saamamme tulokset ovat yhteneväisiä esimerkiksi Hakasen ja kollegoiden (2006) tutkimuksen kanssa.

Huomattavasti eniten varhaiskasvatuksen työntekijöitä kuormittavat psyykkiset tekijät. Psyykkinen kuormitus ilmeni varhaiskasvatuksen työntekijöillä erityisesti riittämättömyyden, turhautumisen ja harmituksen tunteina. Varhaiskasvatuksen työntekijät kokivat myös epäilyksiä omasta osaamattomuudestaan sekä lasten että työtovereiden kohtaamisessa. Monet tekijät varhaiskasvatuksen arjessa stressasivat ja turhauttivat työntekijöitä lähes päivittäin. Saamamme tulokset ovat saman suuntaisia muun muassa Pyhällön ja kollegoiden (2011) tutkimuksen kanssa, jonka mukaan opetus- ja kasvatustyössä haastavinta kuormittumisen ja loppuunpalamisen suhteen on jatkuva sosiaalinen vuorovaikutus. Ratkaisemattomat ongelmat näissä vuorovaikutussuhteissa lasten, vanhempien ja työyhteisön kanssa oli tärkeimpiä syitä kuormittuneisuuden kokemiseen.

Sosiaalinen kuormitus varhaiskasvatuksessa näkyi tässä tutkimuksessa työntekijöiden ristiriitoina sekä henkilökunnan välisinä epäselvyyksinä. Myös

negatiivinen työilmapiiri ja aikuisten välisen yhteistyön sujumattomuus koettiin raskaana varhaiskasvatuksen arjessa. Nämä tulokset saavat osaltaan tukea Viitalan (2007) tutkimuksen tuloksista.

Organisatorista kuormitusta varhaiskasvatuksen työntekijät kohtasivat tämän tutkimuksen mukaan eniten henkilökunnan poissaolojen, sijaisten puutteen, jatkuvasti muuttuvien työvuorojen ja resurssien vähyyden vuoksi. Myös vastuualueiden, työtehtävien ja työvuorojen epätasainen ja jopa epäreilu jakautuminen kuormitti henkilökuntaa. Nämä tulokset ovat yhteneväisiä esimerkiksi JHL:n (2021) teettämän kyselytutkimuksen kanssa.

Mielenkiintoista oli havaita eri kuormittavuustekijöiden kasautuminen ja ketjuuntuminen: monet kuormittavat fyysiset, sosiaaliset ja organisatoriset tekijät lisäsivät selvästi myös varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemaa psyykkistä kuormitusta. Useassa vastauksessa varsinainen kuormittava tekijä oli fyysinen, sosiaalinen tai organisatorinen, mutta aiheutti työntekijälle myös riittämättömyyden, turhautumisen ja harmistuksen tunteita sekä henkistä uupumista.

Tutkimukseen vastanneiden joukossa oli myös muutama työntekijä, joka ei kokenut negatiivisia tunteita koko viikon aikana lainkaan. Vaikka suurin osa vastaajista nimesi negatiivisia kuormittavia tekijöitä useana päivänä, myös päiviä, jolloin näitä tunteita ei kohdattu, mahtui onneksi myös mukaan. Vastauksissa ilmeni myös, että kuormittavista tekijöistä huolimatta, varhaiskasvatuksen henkilökunta koki hyviä hetkiä ja onnistuneita kohtaamisia lasten kanssa varhaiskasvatuspäivien aikana. Vaikka työskentely varhaiskasvatuksessa selvästi kuormitti monella tavalla työntekijöitä, työpäiviin sisältyi kuormituksesta huolimatta myös positiivisia tunteita ja onnistumisen kokemuksia.

Varhaiskasvatus on suomalaisen koulutusjärjestelmän pohja, joka vaikuttaa päiväkodeissa olevien lasten kehitykseen ja oppimiseen, sekä tulevaan koulutaipaleeseen. Varhaiskasvatuksen laatu vaikuttaa lasten hyvinvoinnin lisäksi myös varhaiskasvatuksen työntekijöiden hyvinvointiin ja sitä kautta siihen, kuinka laadukasta varhaiskasvatusta työntekijät pystyvät toteuttamaan

(Ranta ym., 2021.) Vain laadukkaalla pedagogiikalla voidaan taata koulutuksellinen tasa-arvo, joka on yhtenä varhaiskasvatuslain (570/2018) tavoitteena. Laadukas pedagogiikka eli pedagogiikan suunnittelu, arviointi ja kehittäminen, määritellään varhaiskasvatuslaissa (570/2018) varhaiskasvatuksen opettajan vastuualueeksi. Päiväkodin johtajan vastuualueena varhaiskasvatuslain (2018) mukaan on vastata työolosuhteista, niiden ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Kaikella tällä tähdätään laadukkaaseen varhaiskasvatukseen, jota toteuttavat koulutetut motivoituneet työntekijät.

Tutkimuksessamme kuitenkin selvisi, että viime aikoina medioissa paljon esillä ollut epäkohta varhaiskasvatuksen henkilökunnan kuormittumisesta näyttää pitävän paikkansa. Saamamme tulokset opetus- ja kasvatustyön vaativuudesta ja kuormittavuustekijöistä olivat myös yhteneviä aiempien tutkimusten kanssa (Hakanen, 2004; Hur ym., 2022; Kwon ym., 2022; Lipscomb ym., 2022; Saloviita & Pakarinen, 2021; Royer & Moreau, 2015). Aiempien tutkimusten valossa yhteiskunnalliseen keskusteluun on noussut huoli siitä, miten varhaiskasvatuksen työntekijöiden työssään kohtaamat negatiiviset asiat ja kuormittavat tekijät vaikuttavat varhaiskasvatuksen laatuun ja pätevien työntekijöiden työssä jaksamiseen. Myös me jaamme tämän huolen. Varhaiskasvatuksessa on valtava pula pätevistä työntekijöistä, jota opetus- ja kulttuuriministeriö yrittää helpottaa varhaiskasvatuksen opettajien koulutuspaikkoja lisäämällä. Koulutuspaikat eivät kuitenkaan todennäköisesti vastaa sitä määrää henkilökunnasta, joka tällä hetkellä harkitsee alanvaihtoa tai eläköityä lähivuosina. Uusittu varhaiskasvatuslaki (570/2018) määrittää myös uudet varhaiskasvatuksen työntekijöiden kelpoisuusvaatimukset, jotka osaltaan haastavat koulutetun henkilökunnan saamista päiväkoteihin. Riittävän henkilökunnan palkkaaminen ei kuitenkaan riitä, jos henkilökunta voi huonosti eikä pysy alalla.

4.2 Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimushaasteet

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida neljällä kriteerillä. Nämä kriteerit ovat uskottavuus, siirrettävyys, varmuus ja vahvistuvuus (Eskola & Suoranta, 2008; Lincoln & Guba 1985). Uskottavuudella tarkoitetaan tutkittavien käsitysten ja tutkijan tekemien käsitteellistysten ja tulkintojen vastaavuutta (Eskola & Suoranta, 2008; Lincoln & Guba, 1985). Tässä tutkimuksessa uskottavuus oli vahvaa, sillä meille tutkijoina varhaiskasvatuksessa työskentely sekä työn kuormittavuus ja haasteet ovat ennestään tuttuja.

Toinen luotettavuuden kriteeri on siirrettävyys. Siirrettävyydellä tarkoitetaan tulosten siirrettävyyttä toiseen kontekstiin, tosin tietyin ehdoin (Eskola & Suoranta, 2008; Lincoln & Guba 1985). Laadullisessa tutkimuksessa siirrettävyys on kuitenkin haastavaa, sillä laadullinen tutkimus pyrkii ilmiön kuvaamiseen ja ymmärtämiseen tilastollisten yleistysten sijaan (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Tutkimuksessamme aineistoa oli eKoutsin avulla kerätty ympäri Suomea, eri kunnista, joten varovaisesti arvioiden siirrettävyyden kriteerin voidaan arvioida täyttyvän.

Luotettavuuden tarkastelussa varmuuden kriteeri merkitsee tutkimukseen vaikuttavien tekijöiden huomioimista (Eskola & Suoranta, 2008; Lincoln & Guba 1985). Tässä kohtaa tutkimuksen kannalta tuleekin ottaa huomioon aineistonkeruun aikana vallinnut koronapandemia, joka vaikutti merkittävästi myös varhaiskasvatuksessa tehtävään työhön. Asia on syytä huomioida, sillä vallitseva tilanne on voinut olla normaalia stressaavampi TUIKKU-hankkeeseen osallistuneille työntekijöille ja näin vaikuttanut osaltaan heidän työhyvointiinsa.

Viimeinen luotettavuuden kriteeri on vahvistuvuus. Vahvistuvuudella tarkoitetaan tekemiemme tulkintojen saamaa tukea aiemmista tutkimuksista (Eskola & Suoranta, 2008; Lincoln & Guba 1985). Tässä tutkimuksessa vahvistuvuuden voi katsoa toteutuneen hyvin. Tutkimuksemme tulokset saivat vahvistusta aiemmista tutkimuksista, ja etenkin Demeroutin ja kollegoiden (2001), Hakasen (2004) sekä Yrttiahon ja Posion (2021) työn vaatavuustekijä-teorian mukainen jaottelu löytyi myös tästä tutkimusaineistosta.

Lincolnin ja Guban luotettavuuden kriteerien lisäksi tutkimuksemme luotettavuutta tarkasteltaessa on hyvä muistaa, että tutkimuksemme on kahden tutkijan toteuttama. Eskolan ja Suorannan (2008) mukaan tutkijatriangulaatiossa kaksi tai useampi tutkija monipuolistaa tutkimusta ja tarjoaa laajempia näkökulmia. Olemme keskustelleet havainnoistamme ja aiemmista kokemuksestamme yhdessä, neuvotelleet näkemyksistämme sekä päässeet yksimielisyyteen tutkimuksen erilaisista ratkaisuista, kuten käyttämästämme taustateoriasta, aineiston analysoinnista ja raportin kirjoittamisesta (Eskola & Suoranta, 2008). Kahden tutkijan tekemät yhtenevät havainnot sekä keskustelut, joita olemme tutkimuksen aikana käyneet, tukevat tämän tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksemme luotettavuutta tarkasteltaessa on hyvä huomioida myös puolueettomuusnäkökulma (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Tutkijoina meillä ei ollut minkäänlaista suhdetta tai kontaktia tutkimukseen osallistuneisiin työntekijöihin. Emme myöskään tiedä ketkä tutkimukseemme ovat osallistuneet. Myös Eskola ja Suoranta (2008) painottavat, ettei tutkittavien ja tutkijan välillä saa olla riippuvuussuhdetta, joka vaikuttaa tietojen antamisen vapaaehtoisuuteen.

Kyselyn luotettavuutta heikentää Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan se, että tutkijan ei ole mahdollista kysyä tarkentavia tutkittavilta kysymyksiä toisin kuin haastattelussa. eKoutsi-mobiilikyselyn etuna kuitenkin voidaan pitää laajan kohdejoukon tavoittamista eri puolilta Suomea.

Päiväkirjamenetelmän käyttö tutkimusaineiston keräämisessä lisää myös tutkimuksen luotettavuutta, sillä nopeasti tunteiden ja tapahtumien kirjaaminen ylös niiden tapahtumisen jälkeen vähentää virheiden mahdollisuutta. Päiväkirjamenetelmää käytettäessä vastaaminen tapahtuu ajallisesti lähellä tapahtumia ja sillä tavoittaa arkea ja sen kokemuksia hyvin. (Malinen & Salmi, 2018). Samoin Alaszewskin (2006) mukaan päiväkirjoihin kirjoitetaan tärkeäksi koetut asiat ja merkinnät tehdään yleensä pian tapahtumien jälkeen, jolloin asiat ovat vielä hyvässä muistissa. Malisen ja Salmisen (2018) mukaan päiväkirjamenetelmän rajoitteena voidaan kuitenkin nähdä menetelmän kuormit-

tavuus. Päiväkirjamenetelmä edellyttää osallistujalta pitkäkestostaista, useiden päivien kestoista sitoutumista, siksi menetelmä ei sovellu kaikille. Toisena huomionarvoisena seikkana Malinen ja Salminen (2018) mainitsevat päiväkirjatutkimusten toteuttamisessa reaktiivisuuden. On mahdollista, että intensiivinen vastaaminen päiväkirjan kysymyksiin voi muuttaa yksilöiden toimintaa tai kokemuksia. Tutkimuksen luotettavuuden näkökulmasta tämä voi olla olennainen riski (Malinen & Salminen, 2018).

Olemme pyrkineet toteuttamaan tämän tutkimuksen mahdollisimman avoimesti ja rehellisesti, hyviä tieteellisiä tutkimuskäytäntöjä toteuttaen (Kuula, 2011; TENK, 2012). Olemme raportoineet tutkimuksemme vaiheet yksityiskohtaisesti ja perustelleet ja avanneet valintojamme tutkimuksen aikana. Analyysia olemme tehneet sekä yhdessä että erikseen ja sitten verranneet tekemiämme johtopäätöksiä ja saamiamme tuloksia. Koska tutkimuksemme on laadullinen, ei sen tuloksia voida yleistää. Tutkimuksemme antaa kuitenkin hyvin ajankohtaista ja todenmukaista tietoa kohderyhmämme sen hetkisistä käsityksistä, tuntemuksista ja tunteista työn kuormittavuudesta. Pattonin (2002) mukaan luotettavuuden kannalta onkin tärkeää tutkijan usko laadullisen tutkimuksensa merkityksellisyyteen.

Saimme tämän tutkimuksen avulla tietoa ja ymmärrystä siitä, millaisia tunteita ja vastoinkäymisiä varhaiskasvatuksen työntekijät kohtaavat päivittäin arjessaan ja miten nämä päivän huonot hetket vaihtelevat eri päivinä. Aineisto myös kuvaa 12 eri kunnan alueen tilannetta. Varhaiskasvatuksen haasteet eivät siis painotu vain tietyille alueille vaan samoja kuormittumisen tunteita jaetaan eri kunnissa. Tarkoituksenamme tässä tutkimuksessa oli saada selville tutkimukseen osallistuneiden varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemuksia niistä tekijöistä, jotka heitä varhaiskasvatuksen arjessa kuormittavat. Haluammekin tällä tutkimuksella lisätä ymmärrystä siitä, miksi varhaiskasvatuksen työntekijät uupuvat. Tämä tutkimus avaa päiväkirjamenetelmän ansiosta työntekijöiden aitoja kokemuksia kuormittavista tekijöistä, sillä kokemukset on kirjattu ylös eKoutsiin päivittäin. Päiväkirjamenetelmän ansiosta selvisi myös, että varhaiskasvatuksen työntekijöiden huonot hetket ja niiden määrät

vaihtelevat päivittäin eri tekijöiden takia. Saamamme tulokset ovatkin yhteneviä teorian (Demerouti ym., 2001, Hakanen, 2004, Yrttiaho & Posio, 2021) kanssa, johon aineistoa lähdimme peilaamaan.

Jatkotutkimusaiheena olisi tärkeää selvittää, mitkä tekijät lisääisivät varhaiskasvatuksen työntekijöiden työssä jaksamista ja alalla pysymistä. Tutkimuksemme aiheen ollessa yhteiskunnallisesti merkittävä ja hyvin ajankohtainen, olisi tärkeää myös yhteiskunnallisella tasolla paneutua siihen, miten varhaiskasvatuksen kuormittavuutta voitaisiin vähentää. Oleellista olisi saada varhaiskasvatuksen työntekijöiden oma ääni kuuluviin paitsi sen osalta, mikä varhaiskasvatuksessa on kuormittavaa, myös sen osalta, miten nämä ongelmat voidaan ratkaista; miten työstä ja työoloista saadaan sellaisia, että ala on paitsi vetovoimainen, myös pitovoimainen. Tulevaisuudessa varhaiskasvatukselle asetetaan yhä enemmän odotuksia, jotka kohdentuvat opettajien ja muun henkilökunnan toimintaan ja pedagogisen toiminnan laatuun (Ranta ym., 2021). Ranta kollegoineen (2021) kirjoittaa olevan selvää, että laatuerot vaikuttavat päiväkodeissa olevien lasten kehitykseen, oppimiseen ja hyvinvointiin monin tavoin. Laadukkaan varhaiskasvatuksen järjestämisen edellytyksenä on hyvinvoivat ja motivoituneet varhaiskasvatuksen työntekijät, joten varhaiskasvatuksen työhyvinvointiin panostamalla työntekijöiden hyvinvoinnin lisäksi vaikutetaan myös koko varhaiskasvatuksen laatuun ja sen piirissä olevien lasten hyvinvointiin (Saloviita & Pakarinen, 2021).

Koska päiväkodin johtajan vastuulla on huolehtia työoloista ja niiden ylläpitämisestä ja kehittämisestä, myös päiväkodin johtajien hyvinvointia olisi tarpeellista tutkia ja selvittää, miten varhaiskasvatuksen esihenkilöiden työsäjäksämiseen ja työhyvinvointiin voitaisiin vaikuttaa. Opetusministeri Li Andersson on muun muassa Varhaiskasvatuksen opettaja -päivillä Raumalla syyskuussa 2022 pitämässään puheessa korostanut veto- ja pitovoimaisuuden olevan tärkeää varhaiskasvatuksen laadulle, sillä henkilöstön kelpoisuudet ja henkilöstörakenne vaikuttavat varhaiskasvatuksen järjestämiseen. Hyvinvoivat, työssään viihtyvät ja motivoituneet työntekijät pysyvät alalla ja haluavat tehdä työnsä hyvin (Hakanen, 2004; Manka & Manka, 2016).

Kun varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen resursseja lisätään, opettajien ja muiden työntekijöiden työoloihin ja -ehtoihin panostetaan ja alan palkkaus korjataan työn vaatimusten tasolle, myös työntekijöiden työssäjaksaminen ja työhyvinvointi lisääntyy (Clipa & Boghean, 2015). Helsingin Sanomat (15.12.2022) kertoo ammattiliitto Superin juuri valmistuneesta selvityksestä (2022), jonka mukaan varhaiskasvatuksen laatu on heikentynyt, alanvaihtoa harkitsevien määrä on kasvanut merkittävästi eikä sijaisia ole saatavilla. Selvityksen mukaan nämä johtuvat huonosta palkkauksesta, arvostuksen puutteesta ja siitä, ettei työtä pysty tekemään niin hyvin kuin haluaisi (Helsingin Sanomat 15.12.2022). Varhaiskasvatuksen työntekijöiden työolojen parantaminen ja työhyvinvoinnin lisääminen sekä varhaiskasvatuksen laadun varmistaminen vaatii siis resurssien uudelleen määrittelyä. Koko kasvatus- ja opetusalan, ja erityisesti varhaiskasvatuksen, arvon ymmärtäminen ja alan arvostuksen lisääminen ovat avainasemassa. Varhaiskasvatuksen ja sen ammattilaisten arvostusta lisäämällä voidaan taata myös tulevaisuudessa laadukas varhaiskasvatus ja opetus niiden piirissä oleville lapsille, panostaen samalla myös heidän hyvinvointiinsa, kehitykseensä ja oppimiseensa (Saloviita & Pakarinenkin 2021).

LÄHTEET

- Ahtiainen, R. (2022). *Muutosteorianäkökulma ja kokemukset perusopetuksen mallin käyttöönnotosta*. Teoksessa: Heiskanen, N. & Syrjämäki, M. (toim.) *Pienet tuetut askeleet. Varhaiskasvatuksen uudistuva tuki ja kehittyvät käytännöt*. PS-Kustannus.
- Al-Adwan, F. E. Z. & Al-Khayat, M. M. (2017). *Psychological Burnout in Early Childhood Teachers: Levels and Reasons*. *International Education Studies*; Vol. 10, No. 1. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1124789.pdf>
- Alasuutari, P. (2012). *Laadullinen tutkimus 2.0*. Vastapaino.
- Alaszewski, A. (2006). *Using diaries for social research*. London: Sage.
- Boyd, M. (2013). "I love my work but..." *The Professionalization of Early Childhood Education*. *The Qualitative Report* 18(71).
- Clipa, O. & Boghean, A. (2015). *Stress Factors and Solutions for the Phenomenon of Burnout of Preschool Teachers*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* Volume 180, 907–915. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815015876>
- Creswell, J. W. & Poth, C. N. 2018. *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches*. (4. painos). Los Angeles: Sage Publications.
- Cumming, T. (2017). *Early Childhood Educators' Well-Being: An Updated Review of the Literature*. *Early Childhood Education Journal*; New York Vol. 45, Iss.5, (Sep 2017): 583–593. <https://www.proquest.com/docview/1921406854?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. (2001). *The job demands-resources model of burnout*. *Journal of Applied Psychology* 86 (3), 499–512. <https://doi.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.86.3.499>

- Enlund, E., Luokkanen, M. & Feldt, T. (2013). *Opettajien eettinen kuormittuneisuus ja eettisten dilemmojen sisällöt*. *Psykologia* 48 (2013): 3, s. 176–195.
<http://elektra.helsinki.fi/se/p/0355-1067/48/3/opettaji.pdf>
- Eskelinen, M. & Hjelt, H. (2017). *Varhaiskasvatuksen henkilöstö ja lapsen tuen toteuttaminen*. Valtakunnallinen selvitys 2017. Opetus- ja kulttuuriministeriö.
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80737/okm39.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Eskola, J., & Suoranta, J. (2008). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. (8. painos). Tampere: Vastapaino.
- Fisher, C.D. (2010). *Happiness at work*. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384–412.
- García-Arroyo, J. A., Segovia, A.O., & Peiró, J. M. (2019). *Meta-analytical review of teacher burnout across 36 societies: the role of national learning assessments and gender egalitarianism*. *Psychology & health* 2019-06-03, Vol.34 (6), 733–753
- Graneheim, U., Lindgren, B-M. & Lundan, B. (2017) *Methodological Challenges in Qualitative Content Analysis: A Discussion Paper*. *Nurse Education Today* 56, 29–34.
- Grant, A., Jeon, L. & Buettner, C. (2019). *Relating early childhood teachers' working conditions and well-being to their turnover intentions*. *Educational Psychology An International Journal of Experimental Educational Psychology* Volume 39,
https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01443410.2018.1543856?casa_token=b5117ogSshYAAAAA%3Az1jMZY8CzlwL0rzVXc26Kf8Qn8IkhX-QEk6_cNftXW0fqbyeTwiCJk1F96Ln2WOa26J60R1R6iviN
- Golnick, T. & Ilves, V. (2021). *Opetusalan työolobarometri*. OAJ.
https://www.oaj.fi/content-sets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/oaj_opetusalan_tyoolobarometri_2021.pdf
- Hakanen, J. (2004). *Työuupumuksesta työnimuun: työhyvinvointitutkimuksen*

ytinessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos

- Hakanen, J. (2006). *Opettajien työn imu ja työuupumus*. Teoksessa: Perkiö-Mäkelä, M., Nevala, N. & Laine, V. (toim.) *Hyvä Koulu*. Helsinki: Työterveyslaitos, 29–42.
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B. ja Schaufeli, W.B. (2006). *Burnout and work engagement among teachers*. *Journal of School Psychology* 43 (2006). 495–513.
- Helsingin sanomat (15.12.2022). *Merkittävä osa varhaiskasvatuksessa työskentelevistä on kaavaillut alan vaihtamista, sanoo Super*. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000009268028.html>
- Herman, K. C., Hickmon-Rosa, J. & Reinke W. M. (2018). *Empirically Derived Profiles of Teacher Stress, Burnout, Self-Efficacy, and Coping and Associated Student Outcomes*. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 20(2), 90–100.
- Hur E. H., Ardeleanu, K., Satchell, T. W. & Jeon, L. (2022). *Why are they leaving? Understanding Associations between early childhood program policies and teacher turnover rates*. *Child & Youth Care Forum*. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10566-022-09693-x>
- JHL (2021). *Verkkokysely JHL:n varhaiskasvatuksessa työskenteleville jäsenille*. <https://www.jhl.fi/2021/12/21/ammattiliitto-jhln-kysely-paljastaa-varhaiskasvatuksen-hurjan-kriisin-yli-puolet-kokee-tyouupumusta-vii-koittain/>
- Juuti, P. & Salmi, P. (2014). *Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Jögi, A., Pakarinen, E., & Lerkkanen, M. (2022). *Teachers' physiological and self-reported stress, teaching practices and students' learning outcomes in Grade 1*. *British Journal of Educational Psychology*, Early online. <https://doi.org/10.1111/bjep.12529>
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.

- Karjalainen, M. (2020). *Jaksamisen rajat. Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu*. Basam Books. 32–33.
- Kuula, A. (2011). *Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. (2. uudistettu painos). Tampere: Vastapaino.
- Kwon, K-A., Ford, T. G., Salvatore, A. L., Randall, K., Jeon, L., Malek-Lasater, A., Ellis, N., Kile, M. S., Horm, D. M., Kim, S. G. & Han, M. (2022). *Neglected Elements of a High-Quality Early Childhood Workforce: Whole Teacher Well-Being and Working Conditions*. *Early Childhood Education Journal* volume 50, 157–168. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10643-020-01124-7>
- Kyngäs, H. & Vanhanen, L. (1999). *Sisällönanalyysi*. *Hoitotiede*, Vol. 11, no 1/99.
- Laine, T. (2018). *Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma*. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2*. Jyväskylä: PS-kustannus
- Larjovuori, R-L., Kinnari, I., Nieminen, H. & Heikkilä-Tammi, K. (2021). *Työhyvinvointi itseohjautuvassa organisaatiossa. Avaimia kehittämiseen*. Tampereen yliopisto. Työsuojelurahasto. [https://research.tuni.fi > uploads > 2021/08](https://research.tuni.fi/uploads/2021/08)
- Lauermann, F. & König J. (2016). *Teachers' professional competence and wellbeing: Understanding the links between general pedagogical knowledge, self-efficacy and burnout*. *Learning and Instruction*. Volume 45, October 2016, 9–19.
- Leskinen, T. & Hult, H-M. (2010). *Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Kristallisoitua toimintasi. Saavuta tavoitteesi*. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.
- Lincoln, Y. & Guba, E. (1985). *Naturalistic enquiry*. Beverly Hills: Sage
- Lipscomb, S. T., Chandler, K. D., Abshire, C., Jaramillo, J. & Kothari, B. (2022). *Early Teachers' Self-efficacy and Professional Support Predict Work Engagement*. *Early Childhood Education Journal* volume 50, 675–685. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10643-021-01182-5>
- Malinen, K. & Salminen, S. (2018). *eKoutsit: Muovautuva mobiilimenetelmä*.

- Teoksessa: Mäkelä, J., Punna, M., Sevón, E. & Malinen, K. (toim.) *Mobiili-
menetelmät sote-asiakastyössä*. 70–83. Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes
Print. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-475-6>
- Manka, M-L. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. E-kirja. [https://verkkokirja
hylly-almatalent-fi.ezproxy.jyu.fi/teos/GAHBJXCTEB#avaa%20asia-
hakemisto/kohta: SIS\(\(c4\) LLYS \(\(20\) /piste:b20.](https://verkkokirja.hylly-almatalent-fi.ezproxy.jyu.fi/teos/GAHBJXCTEB#avaa%20asia-hakemisto/kohta:SIS((c4)LLYS((20)/piste:b20)
- Manka, M-L. (2011). *Työn ilo*. WSOYpro Oy.
- McMullen, M. B., Lee, M. S. C., McCormick, K. I., & Choi, J. (2020). *Early
childhood professional well-being as a predictor of the risk of turnover in child
care: A matter of quality*. *Journal of Research in Childhood Education*,
34(3), 331-345, <https://doi.org/10.1080/02568543.2019.1705446>
- Mertanen, V. (2015). *Työturvallisuuden perusteet*. Juvenes Print.
- Nislin, M. (2016). *Hermoja raastavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa?*
Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti, 53(3). [https://journal.fi/sla/arti-
cle/view/59161](https://journal.fi/sla/article/view/59161)
- OAJ (2020). Opettajana varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa
[https://www.oaj.fi/arjessa/mita-opettajan-tyo-on/opettajana-varhais-
kasvatuksessa-ja-esiopetuksessa/](https://www.oaj.fi/arjessa/mita-opettajan-tyo-on/opettajana-varhaiskasvatuksessa-ja-esiopetuksessa/)
- Opettaja (2021). Tunnollisuudesta syntyy ongelma, jos työssä on liikaa
vaatimuksia. *Opettaja-lehti*. 21.10.2021. [https://www.opettaja.fi/ty-
ossa/tunnollisuudesta-syntyy-ongelma-jos-tyossa-on-liikaa-vaatimuk-
sia/](https://www.opettaja.fi/tyossa/tunnollisuudesta-syntyy-ongelma-jos-tyossa-on-liikaa-vaatimuk-sia/)
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (2021). *Varhaiskasvatuksen koulutusten
kehittämissuunnitelma 2021–2030*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja
2021:3. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/han-
dle/10024/162662/OKM_2021_3.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162662/OKM_2021_3.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ottala, L. & Ahonen, G. (2003). *Työhyvinvointi tuloksen tekijänä*. WS Bookwell
Oy. 28–29.
- Pakanen, A. (2022). *Pitovoimaa paremmilla palkoilla ja työoloilla*. *Opettaja-
lehti*. 27.1.2022. [https://www.opettaja.fi/nakokulmat/puheenjohtaja/anitta-
pakanen-pitovoimaa-paremmilla-palkoilla-ja-tyooloilla/](https://www.opettaja.fi/nakokulmat/puheenjohtaja/anitta-pakanen-pitovoimaa-paremmilla-palkoilla-ja-tyooloilla/)

- Patton, M. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*. 3rd ed. Thousand Oaks (CA): Sage.
- Peiponen, L. (2015). *Sosiaalisesti koettu ja jaettu työuupumus. Työuupumus puolison kokemuksena*. (Väitöskirja. Publications of the University of Eastern Finland Dissertations in Social Sciences and Business Studies No 95.) Itä-Suomen yliopisto, Joensuu.
- Pietarinen, J., Pyhältö, K., Haverinen, K., Leskinen, E., & Soini, T. (2021). *Is individual- and school-level teacher burnout reduced by proactive strategies?* *International Journal of School and Educational Psychology*, 9(4), 340–355. <https://doi.org/10.1080/21683603.2021.1942344>
- Pyhältö, K., Pietarinen, J. & Salmela-Aro, K. (2011). *Teacher-working-environment fit as a framework for burnout experienced by Finnish teachers*. *Teaching and Teacher Education*, Volume 27, Issue 7, October 2011, 1101–1110.
- Pälli, P. & Lillqvist, E. (2020). *Diskurssianalyysi*. Teoksessa: Luodonpää-Manni, M., Hamunen, M., Konstenius, R., Miestamo, M., Nikanne, U. & Sinnemäki, K. (toim), *Kielentutkimuksen menetelmiä II. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, Helsinki.* 374–411. <https://doi.org/10.21435/skst.1457>
- Pöysä, S., Pakarinen, E., & Lerkkanen, M. K. (2021). *Patterns of teachers' occupational well-being during the COVID-19 pandemic: Relations to experiences of exhaustion, recovery, and interactional styles of teaching*. *Frontiers in Education*, 6. 699785. <https://doi.org/10.3389/feduc.2021.699785>
- Ranta, S., Sajaniemi, N., Eskelinen, M., & Lämsä, T. (2021). *Päivähoidosta varhaiskasvatukseen: Pedagogisen toiminnan edellytykset suomalaisessa päivähoidossa ja varhaiskasvatuksessa*. *Kasvatus & Aika*, 15(2), 60–72. <https://doi.org/10.33350/ka.103194>
- Rauramo, P. (2004). *Työhyönteinnin portaati*. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Royer, N. & Morau, C. (2015). *A Survey of Canadian Early Childhood Educators'*

Psychological Wellbeing at Work. Early Childhood Education Journal volume 44, 135–146. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10643-015-0696-3>

Räsänen, K., Pietarinen, J., Pyhältö, K., Soini, T. & Väisänen, P. (2020). *Why leave the teaching profession? A longitudinal approach to the prevalence and persistence of teacher turnover intentions*. Social Psychology of Education, 23(4), 837–859. <https://doi.org/10.1007/s11218-020-09567-x>

Salmela-Aro, K., Hietajärvi, L., Lonka, K. (2019). "Work Burnout and Engagement Profiles Among Teachers". Frontiers in psychology 2019-10-04, Vol.10, 2254–2254. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.02254/full>

Salo, K. (2002). *Teacher stress as a longitudinal process*. University of Jyväskylä. <http://urn.fi/URN:ISBN:951-39-1353-8>

Salovaara, R. & Honkonen, T. (2013). *Voi hyvin, opettaja!* PS-kustannus. Opetus 2000. Bookwell Oy. 18–19.

Saloviita, T. & Pakarinen, E. (2021). *Teacher burnout explained : teacher-, student-, and organisation-level variables*. Teaching and Teacher Education, 97, Article 103221. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103221>

Suonsivu, K. (2014). *Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista*. UNIpress.

Tuomi, J. & Sarajarvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos.). Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuomi, K., Seitsamo, J., Ilmarinen, J. & Gould, R. (2006). *Työ ja työympäristö*. Teoksessa: Gould, R., Ilmarinen, J., Jarvisalo, J. & Koskinen, S. (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Hakapaino Oy, Helsinki. 176–189.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta, (28.11.2022).

<https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/HTK-ohje-2012>

Vanas, A. (2021). *Opettaja voi hyvin, jos oppilas voi hyvin*. Opettaja 18 (8), 12–13.

Venninen, T., Leinonen, J. & Ojala, M. (2010). "Parasta on, kun yhteinen kokemus

siirtyy jaetuksi iloksi” Lapsen osallisuus pääkaupunkiseudun päiväkodeissa.

http://www.socca.fi/files/627/Yhteinen_kokeminen_jaetuksi_iloksi_lapsen_osallisuus_paakaupunkiseudun_paivako-deissa_2010.pdf.

Viitala, R. (2007). *Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä*. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Vlasov, J., Salminen, J., Repo, L., Karila, K., Kinnunen, S., Mattila, V., Nukarinen, T., Parrila, S. & Sulonen, H. (2018). *Varhaiskasvatuksen laadun arvioinnin perusteet ja suositukset*. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus KARVI.

Wood, L. A., & Kroger, R. O. (2000). *Doing Discourse Analysis*. SAGE Publications, Inc.

Ylitapio-Mäntylä, O., Uusiautti, S. & Määttä, K. (2012). *Critical viewpoint to early childhood education teachers' well-being at work*. Journal of Human Sciences, 9(1),458–483. <https://www.j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/2043>

Yrttiaho, R. & Posio, S. (2021). *Opettajan hyvinvointikirja. Positiivisen psykologian työkaluja työhyvinvoinnin tueksi*. PS-kustannus. Otavan Kirjapaino Oy, Keuruu 2021.