

**”Sä et pysty tekee sitä työtä niin hyvin kuin sä haluaisit  
tehdä” - Varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä heidän  
työhyvinvoinnistaan**

Meeri Laitinen & Pauliina Niemi

Varhaiskasvatustieteen kandidaatintutkielma  
Kevätlukukausi 2023  
Kasvatustieteiden laitos  
Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

**Laitinen, Meeri. & Niemi, Pauliina. 2023. "Sä et pysty tekee sitä työtä niin hyvin kuin sä haluaisit tehdä" - Varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä heidän työhyvinvoinnistaan. Varhaiskasvatustieteen kandidaatintutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 52 sivua.**

Tässä kandidaatintutkielmassa tutkittiin varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä heidän työhyvinvointiaan edistävästä ja heikentävästä tekijöistä. Tutkimuksen aihe on ajankohtainen, sillä varhaiskasvatuksen muuttuva tilanne sekä varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointi ovat olleet viime aikoina suuria keskustelunaiheita.

Tutkimus toteutettiin poikittaisena laadullisena tutkimuksena ja siinä oli fenomenografisen tutkimussuuntauksen piirteitä. Tutkimusaineisto kerättiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina, joihin osallistui seitsemän varhaiskasvatuksen opettajaa eri puolilta Suomea. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina, ja niiden kysymykset liittyivät varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiin työhyvinvointia edistävästä ja heikentävästä tekijöistä. Kaikkien haastateltavien kanssa keskusteltiin samoista teemoista, mutta lisäkysymyksiä kysyttiin tarvittaessa. Aineisto analysoitiin teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä.

Tutkimuksen perusteella varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia edistäviä tekijöitä olivat hyvä työyhteisö, hyvä johtaminen, lasten kanssa työskenteleminen, työtä tukevat resurssit, ammatillinen kehittyminen ja hyvät fyysiset työolosuhteet. Tutkimustulosten mukaan huono johtaminen, arvostuksen puute, fyysinen kuormittavuus, resurssien puute, tukea tarvitsevat ja haastavat lapset, toimimaton työyhteisö sekä työn hajanaisuus olivat varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä.

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että osa opettajien työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä ovat sellaisia, joihin voidaan vaikuttaa työyhteisöstä käsin. Kaikkia työhyvinvointiin liittyviä ongelmia ei kuitenkaan pystytä korjaamaan ainoastaan työilmapiiriä tai johtajuutta parantamalla.

Asiasanat: työhyvinvointi, varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatus

# SISÄLTÖ

<b>TIIVISTELMÄ.....</b>	<b>2</b>
<b>1 JOHDANTO.....</b>	<b>4</b>
<b>2 TYÖHYVINVOINTI.....</b>	<b>6</b>
2.1 Työhyvinvoinnin lähtökohtia .....	6
2.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät .....	8
<b>3 VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJAN TYÖHYVINVOINTI .....</b>	<b>11</b>
3.1 Varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvointia edistävät tekijät .....	11
3.2 Varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvointia heikentävät tekijät .....	13
<b>4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....</b>	<b>17</b>
4.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset .....	17
4.2 Tutkimuksen lähestymistapa .....	17
4.3 Tutkimukseen osallistujat .....	18
4.4 Tutkimusaineiston keruu.....	19
4.5 Aineiston analyysi.....	20
4.6 Eettiset ratkaisut.....	23
<b>5 TULOKSET.....</b>	<b>25</b>
5.1 Työhyvinvointia edistävät tekijät .....	25
5.2 Työhyvinvointia heikentävät tekijät .....	30
<b>6 POHDINTA.....</b>	<b>37</b>
6.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	37
6.2 Tutkimuksen luotettavuus.....	41
6.3 Jatkotutkimusaiheet.....	44
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>46</b>
<b>LIITTEET.....</b>	<b>53</b>

# 1 JOHDANTO

Varhaiskasvatuksen tavoitteena on tukea lapsen kokonaisvaltaista kasvua ja kehitystä (Varhaiskasvatuslaki 540/2018). On tärkeää, että varhaiskasvatuksen henkilöstö voi työssään hyvin, jotta he voivat tukea lapsen iän ja kehityksen mukaista oppimista parhaalla mahdollisella tavalla. Työhyvinvointitutkimuksissa varhaiskasvatuksen henkilöstöä on tutkittu suhteellisen vähän, vaikka opettajat ovat muutoin yksi tutkituimmista ammattiryhmistä (Nislin, 2016, s. 219). Lerkkasen ja kollegoiden (2020, s. 8, s. 12) mukaan on myös vähän tutkittua tietoa siitä, miten opettajan työhyvinvointi heijastuu pedagogiikan laatuun. He tuovat kuitenkin esiin, että työhyvinvointi on yhteydessä oppilaiden tarpeisiin vastaamiseen, oppilaiden toiminnan säätelyyn sekä kielelliseen tukeen ja palautteen antamiseen. Tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita saamaan tietoa varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnista, mikä taas mahdollistaa opettajien työolosuhteiden kehittämisen. Lisäksi tutkimuksesta saadulla tiedolla voidaan mahdollisesti pyrkiä parantamaan pedagogiikan laatua.

Varhaiskasvatus ja sen haasteet ovat olleet viime vuosina suurena keskustelun aiheena Suomessa. Myös varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointi on aiheena hyvin ajankohtainen, sillä esimerkiksi Opetusalan Ammattijärjestö OAJ:n syyskuussa 2021 tekemästä kyselyssä selvisi, että 63 % kyselyyn vastanneista varhaiskasvatuksessa työskentelevistä opettajista harkitsee alanvaihtoa työn kuormittavuuden, lisääntyneen työmäärän sekä palkkatason takia (OAJ, 2021). Nislin (2016, s. 218) tuo esiin, kuinka varhaiskasvatukseen kohdistuvien poliittisten päätösten myötä varhaiskasvatuksen pedagogiikan laatu on uhattuna, eikä varhaiskasvatusta arvosteta sen ansaitsemalla tavalla. Hänen mukaansa varhaiskasvatuksen laadukasta toteuttamista haastavat siihen kohdistuvat säästötoimenpiteet, joiden vaikuttavuutta opettajien työssä suoriutumiseen sekä työssä jaksamiseen olisi aiheellista tutkia. Jonesin ja kumppaneiden (2020, s. 323) mukaan työhyvinvoinnista varhaiskasvatuksessa olisi muodostettava selkeämpi käsitys, jotta stressiä, työuupumusta sekä työssä pysymiseen liittyviä haasteita voitaisiin

vähentää. Esimerkiksi varhaiskasvatukseen kohdistuvat päätökset haastavat opettajien jaksamista ja työhyvinvointia, minkä takia opettajien työhyvinvoinnin tutkiminen on aiheellista.

Varhaiskasvatuksen laatua on pyritty parantamaan uudistuksilla, jotka koskevat varhaiskasvatuksen sisältöjä sekä henkilöstörakenteen muutoksia (Kangas ym., 2022, s. 72). Hall-Kenyonin ja kollegoiden (2013, s. 153) mukaan muutoksissa korostetaan etenkin akateemisuutta, vastuullisuutta ja suunnitelmallisuutta, eikä opettajien hyvinvointiin kiinnitetä riittävän paljon huomiota kyseisten muutosten osalta. Tästä syystä heidän mukaansa olisikin tarpeellista tutkia opettajien hyvinvointiin liittyen esimerkiksi minäpystyvyyttä, taloudellista vakautta, elämäntyytyväisyyttä, terveyttä sekä autonomiaa.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä heidän työhyvinvointiaan edistävästä ja heikentävästä tekijöistä. Työhyvinvointia uhkaavien tekijöiden tarkasteleminen ja kartoittaminen ovat yleisesti olleet työhyvinvointitutkimusten keskiössä, mutta nykyisin kuitenkin ollaan yhä enemmän kiinnostuneita myös työhön innostavista ja motivoivista tekijöistä (Nislin, 2016, s. 219). Näin ollen tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita selvittämään työhyvinvointia heikentävien tekijöiden lisäksi myös niitä tekijöitä, jotka edistävät varhaiskasvatuksen opettajien käsitysten mukaan heidän työhyvinvointiaan.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

Tässä luvussa työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä tarkastellaan ensin ilmiönä, minkä jälkeen keskitytään varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvointiin sekä sitä edistäviin ja heikentäviin tekijöihin. Robertsonin ja Cooperin (2011, s. 3) mukaan työ voi saada ihmisen onnelliseksi tai päinvastoin olla uuvuttavaa. Heidän mukaansa tämä riippuu siitä, millainen ihminen on, mitä hän tekee ja miten hän tulee kohdelluksi töissä. Näin ollen työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttaa niin yksilölliset kuin sosiaaliset tekijät, joita avataan tässä luvussa.

### 2.1 Työhyvinvoinnin lähtökohtia

Suomen sosiaali- ja terveysministeriö (ei pvm.) määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseksi ilmiöksi, joka kattaa työn ja sen mielekkyyden, terveyden, turvallisuuden sekä työntekijän oman hyvinvoinnin. Mäkikankaan ja Hakasen (2017, s. 104) mukaan työhyvinvointi määritellään arkikielessä enemmän työssä jaksamiseksi ja työssä viihtymiseksi, eikä työntekijän kokemuksia eritellä yhtä tarkasti. Heidän mukaansa työlainsäädäntö ja ILO (International Labour Organization) käsittävät työhyvinvoinnin puolestaan tarkoittavan turvallista ja asianmukaisissa työolosuhteissa työskentelemistä. Näin ollen työhyvinvoinnin määrittely ei ole yksiselitteistä, sillä se voidaan määritellä monesta eri näkökulmasta.

Työhyvinvointi voidaan jakaa fyysiseen, henkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin sekä omaan työhön asennoitumiseen (Moisio, 2010, s. 88, Salovaaran & Honkosen, 2013, s. 19, mukaan). Salovaaran ja Honkosen (2013, s. 19) mukaan fyysisellä hyvinvoinnilla tarkoitetaan ihmisen fyysistä terveyttä, kun taas henkinen hyvinvointi koostuu ihmisen voimavaroista, itsetuntemuksesta sekä elämän ja arjen tasapainottamisesta. Edellä mainittujen lisäksi he tuovat esiin sosiaaliseen hyvinvointiin liittyvät ihmissuhteet sekä omaan työhön asennoitumiseen sisältyvän arjen hallinnan, ammattitaidon ylläpitämisen sekä oman oikeanlaisen asenteen työtä kohtaan.

Työhyvinvointia voidaan tarkastella sekä myönteisistä että kielteisistä näkökulmista. Työhyvinvointitutkimuksissa on pitkään keskitytty työpahoinvointiin, kuten stressin ja työuupumuksen tutkimiseen (Hakanen, 2004, s. 12). Stressin koetaan olevan yksi tyypillisimmistä ylikuormittumiseen johtaneista tekijöistä, jota syntyy, kun työntekijä ei koe vastaavansa työnsä vaatimuksiin, jolloin vaatimukset uhkaavat työntekijän henkilökohtaista hyvinvointia (Manka & Manka, 2016, s. 32). Työntekijän pitkäaikainen altistuminen stressille kehittyy lopulta työuupumukseksi kutsutuksi oireyhtymäksi, joka vaikuttaa kielteisesti esimerkiksi työstä suoriutumiseen ja elämänlaatuun (Työterveyslaitos, ei pvm.). Työuupumus määritellään kolmen elementin avulla, joita ovat emotionaalinen uupumus, heikentynyt ammatillinen itsetunto sekä depersonalisaatio eli kyynistyneisyys (Maslach ym., 1997, s. 192–193). Leiterin ja kumppaneiden (2014, s. 1) tutkimuksesta selviää, että myös esimerkiksi tylsäksi, merkityksettömäksi ja matalapalkkaiseksi koettu työ tekee työntekijöistä haavoittuvaisempia työuupumukselle. Huolimatta siitä, että työuupumuksesta, sen luonteesta, syistä ja seurauksista on paljon tutkittua tietoa, nähdään se Leiterin ja kumppaneiden mukaan edelleen suurena uhkana työuralla.

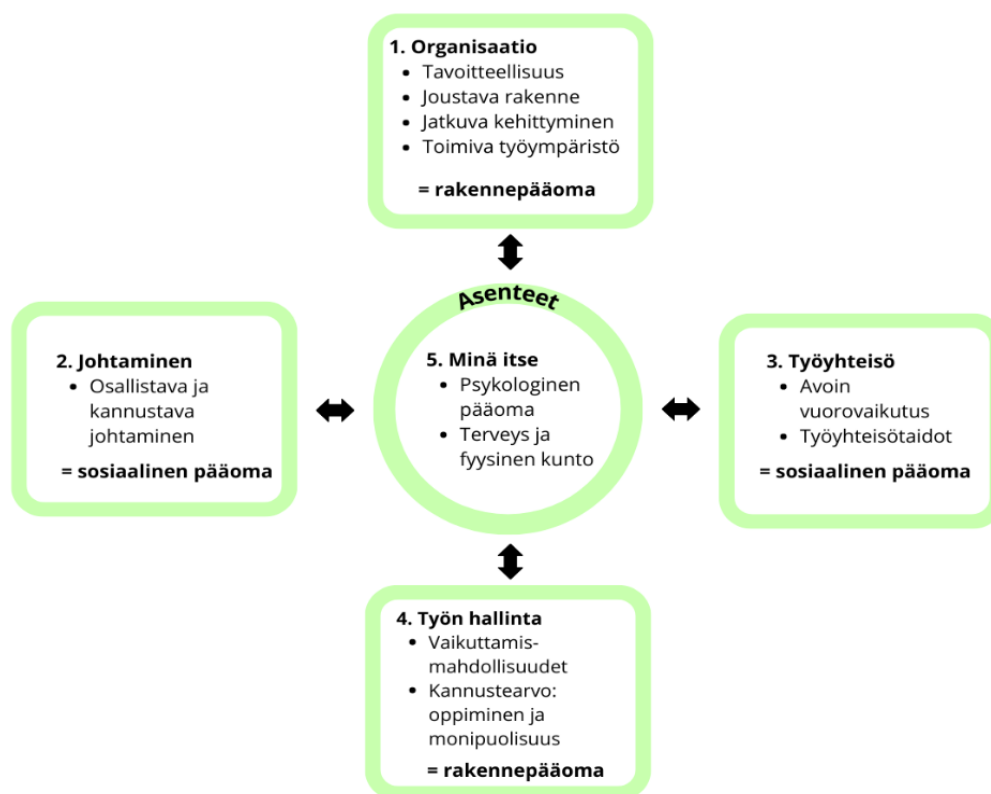
Mäkikankaan ja Hakasen (2017, s. 103) mukaan kokonaisvaltaisemman kuvan muodostamiseksi työhyvinvointitutkimuksissa tulee keskittyä sekä kielteisiin että myönteisiin näkökulmiin. He kuitenkin lisäävät, että vasta viime vuosina työhyvinvointia on alettu lähestyä myönteisten näkökulmien kautta, joista yksi on esimerkiksi työn imu. Sitä käytetäänkin työuupumuksen vastakkaisena käsitteenä, jonka osa-alueita ovat työhön omistautuminen, tarmokkuus sekä työhön uppoutuminen (Schaufeli ym., 2002, s. 74). Työn imua kokiessaan työntekijä on innostunut, inspiroitunut sekä ylpeä työstään, ja hän pystyy keskittymään työhönsä, jolloin työstä irtautuminen on vaikeaa (Schaufeli & Bakker, 2010, s. 13). Työntekijä tuntee voimakkainta työn imua silloin, kun hän pystyy palautumaan seuraavaan aamuun mennessä työpäivästään, jolloin myös korkeat työvaatimukset nähdään enemmänkin haasteina, mikä lisää työn imua entisestään (Sonnenitag ym., 2010, s. 30). Näin ollen työn haasteellisuus ei automaattisesti tarkoita työn kuormittavuutta, sillä työn imua tunteville työntekijöille se voi toimia niinkin motivoivana tekijänä.

## 2.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvointiin vaikuttaa monet tekijät, joita voidaan tarkastella Mankan (1999) voimavaralähtöisen työhyvinvointimallin kautta, joka koostuu viidestä eri osa-alueesta: organisaatiosta, johtamisesta, työyhteisöstä, työn hallinnasta sekä yksilöllisistä tekijöistä (Kuvio 1). Organisaatiosta ja työnhallinnasta muodostuva rakennepääoma sekä johtamisesta ja työyhteisöstä muodostuva sosiaalinen pääoma ovat yhteydessä työntekijän psykologiseen pääomaan ja esimerkiksi fyysiseen kuntoon ja terveyteen. Seuraavaksi työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä tarkastellaan tämän työhyvinvointimallin pohjalta.

### Kuvio 1

*Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka, 1999).*



Työhyvinvoinnin rakennepääoman kehittämiseksi tarvitaan organisaatiotasoon liittyviä tekijöitä, kuten esimerkiksi työn tavoitteellisuutta, turvallista ja toimivaa työympäristöä sekä rakenteeltaan joustavaa ja itseään kehittävää toimintakultuuria (Manka & Manka, 2016, s. 80). Tutkimusten mukaan myös organisaation



tavoitteellisuuteen liittyvät yhteiset linjaukset ja periaatteet ovat työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä tekijöitä, sillä ne mahdollistavat esimerkiksi työntekijöiden välisen dialogin (Syvänen ym., 2019, s. 190–191). Työhyvinvoinnin tukemiseksi organisaation täytyy pystyä tarjoamaan työntekijälle turvallinen työympäristö sekä mahdollisuus kehittyä työssään, jotta hänen työelämänsä laatu pystyttäisiin takaamaan (Kinnunen, 2019, s. 234). Tästä syystä työhyvinvointia tarkastellessa on tärkeää muistaa, että sekä yksilön että organisaation voimavarat eivät ole toisistaan irrallisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Jos yksilö voi organisaatiossa hyvin, vaikuttaa se positiivisesti myös organisaation sisällä tapahtuneiden suoritusten laatuun (Pyöriä, 2012, s. 12; Schaufeli & Bakker, 2010, s. 13).

Osallistava ja kannustava johtaminen ovat työhyvinvoinnin kannalta keskeisiä tekijöitä (Manka & Manka, 2016, s. 76). Johtajien antama sosiaalinen tuki vaikuttaa merkittävästi työntekijöiden mielenterveyteen, hyvinvointiin sekä suorituskyykyyn (Dimoff & Kelloway, 2017, s. 151). Johtajat eivät siis ole vastuussa ainoastaan erilaisten työntekijöiden suorituskyykyä koskevien strategioiden kehittämisestä ja toteuttamisesta, vaan heillä on keskeinen rooli myös työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden takaamisessa (Tafvelin, 2017, s. 69).

Melkein jokaisessa työssä on jonkinlaista vuorovaikutusta muiden ihmisten kanssa, jolloin vuorovaikutuksen laatu sekä se, onko vuorovaikutus tukevaa ja palkitsevaa, vaikuttaa keskeisesti ihmisten työtä koskeviin tunteuksiin (Robertson & Cooper, 2011, s. 85). Manka ja Manka (2016, s. 76) tuovatkin työyhteisöön liittyen esiin avoimen vuorovaikutuksen ja työyhteisötaidot, jotka ovat tärkeitä työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Jokaisen yhteisön jäsenen vaikuttamismahdollisuudet ovat tärkeässä roolissa työhyvinvoinnissa, sillä se nähdään yhteisenä asiana yksilön ja koko työyhteisön välillä (Pyöriä, 2012, s. 21–22). Hyvä työilmapiiri ja työyhteisön toimivuuden takaaminen vaativat toisin sanoen jokaisen työyhteisön jäsenen yhtä suurta panosta ja sitoutumista työyhteisön toimintaan.

Työhyvinvoinnin keskiössä on myös työn vaatimusten ja hallinnan välinen tasapaino (Pyöriä, 2012, s. 11). Rakennepääomaan liittyvä työn hallinta sisältää työntekijän vaikuttamismahdollisuudet, hallinnan tunteen sekä kannustearvon (Manka & Manka, 2016, s. 76, s. 107). Sekä kertaluontoisen että pysyvän asian

muuttaminen vaikuttaa pitkäaikaisesti ja myönteisesti työntekijän kokemukseen työn imusta (Hakanen, 2014, s. 319). Silloin kun työntekijä kokee voivansa hallita työnsä eri osa-alueita ja vaikuttaa työhönsä, hän myös pystyy löytämään itselleen mieluisia ja sopivia työskentelytapoja, mikä osaltaan edistää työhyvinvointia. Hakasen (2014, s. 319) mukaan työelämään kohdistuvilla jatkuvilla muutoksilla on kuitenkin kielteinen vaikutus siihen, miten työntekijä pystyy vaikuttamaan omaan työhönsä. Ulkoisiin muutoksiin valmistautuminen ja oman toimijuuden palauttaminen on kuitenkin hänen mukaansa mahdollista, mikäli työntekijä pystyy ennakoimaan ulkoisia muutoksia ja täten ylläpitämään omanarvontuntoaan muutosten tapahtuessa.

Edellä mainittujen tekijöiden lisäksi psykologinen pääoma on tärkeä osa työhyvinvointia, ja sen ulottuvuuksiin kuuluvat itseluottamus, toiveikkaus, optimismi ja sitkeys (Manka & Manka, 2016, s. 159). Persoonallisuus voi täten vaikuttaa esimerkiksi työn kokemiseen ja siihen, miten yksilö reagoi erilaisiin työtilanteisiin (Mäkikangas ym., 2017, s. 182). Robertsonin ja Cooperin (2011, s. 73) mukaan myös työn ulkopuoliset asiat voivat heijastua työhyvinvointiin. Heidän mukaansa työhyvinvoinnin haasteet voivat johtaa terveysongelmiin, mutta toisaalta myös työhön liittymättömät terveysongelmat ovat yhteydessä työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin muodostuessa useista eri tekijöistä sitä ei voida tarkastella ainoastaan työelämään liittyvien tekijöiden näkökulmasta, vaan siinä on huomioitava myös työntekijän henkilökohtainen elämä ja yksilölliset ominaisuudet.

Työhyvinvointiin ja sen edistämiseen vaikuttavat monet yksilö-, organisaatio- sekä yhteiskuntatason tekijät. Virolaisen (2012, s. 12) mukaan yhteiskunnan vastuulla on esimerkiksi lakien säätäminen ja toiminnan tukeminen, joiden avulla mahdollistetaan työkykyä ylläpitävät puitteet, kun taas organisaatio huolehtii työpaikan ilmapiiristä ja turvallisuudesta. Työhyvinvoinnin edistäminen vaatii kuitenkin myös yksilön panosta, sillä ilman esimerkiksi työpaikan sääntöjen ja ohjeiden noudattamista, ei työhyvinvointia pystytä edistämään toivotulla tavalla.

### **3 VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJAN TYÖHYVINVOINTI**

Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia tarkastellaan varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmasta. Varhaiskasvatuksen opettajana Suomessa voi työskennellä vähintään kasvatustieteen kandidaatin tai sosionomin tutkinnon suorittanut opettaja. Tämän tutkimuksen yhteydessä varhaiskasvatuksen opettajasta käytetään myös käsitettä opettaja, jolla viitataan päiväkodissa tai esiopetuksessa työskentelevään varhaiskasvatuksen opettajaan.

Nislinin (2016, s. 219) mukaan pedagoginen työ vaatii varhaiskasvatuksen opettajalta sensitiivisyyttä lapsen viesteihin vastaamisessa sekä yksilöllisten tarpeiden huomioimisessa. Hänen mukaansa vanhemmat, lapset sekä yhteiskunta luovat odotuksia varhaiskasvatuksen opettajien työlle, mikä voi heikentää ammatillista itsetuntoa sekä riittävyyden kokemusta. Sen ohella hän mainitsee vuorovaikutteisen ihmissuhdetyön keskeisenä osana varhaiskasvatustyötä, mikä osaltaan myös haastaa varhaiskasvatuksen opettajien jaksamista. Vastaavasti Penttisen ja kumppaneiden (2020) tutkimustulokset osoittavat, että opettajien työhyvinvointi on merkittävä tekijä opettajan ja lapsen välisessä laadukkaassa vuorovaikutuksessa.

#### **3.1 Varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvointia edistävät tekijät**

Nislinin (2016, s. 219) mukaan pedagoginen työ pitää sisällään haasteista huolimatta myös paljon sellaisia piirteitä, jotka mahdollisesti edistävät hyvinvointia. Hänen mukaansa hyvinvointia voi vahvistaa esimerkiksi lapsen kasvun ja kehityksen seuraaminen ja tukeminen, joiden kautta kasvattaja voi saada onnistumisen kokemuksia sekä kehittää omaa ammatillista itsetuntoaan. Lasten kanssa työskenteleminen parantaa opettajien työtyytyväisyyttä, sillä lasten osallistuminen, oppiminen ja innostuminen lisäävät myös opettajien iloa (Jones ym., 2020, s. 332; Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018, s. 52). Myös opettajan omat yksilölliset piirteet ja ominaisuudet ovat yhteydessä opettajan työhyvinvointiin. Lasten

kanssa työskennellessä opettajan persoonallisuuspiirteet voivat tukea työssä selviytymistä, sillä esimerkiksi myönteinen elämänasenne, yhteinen huumori lasten kanssa sekä joskus jopa lapsenomainen innostuminen tukevat opettajan työssä jaksamista (Aho, 2011).

Vuorovaikutus ja tiimityöskentely ovat tärkeä osa varhaiskasvatuksen arkea. Näin ollen kollegiaalisilla suhteilla on niin ikään keskeinen merkitys varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvoinnille, sillä kollegoiden hyväksyminen, kunnioittaminen, kuunteleminen sekä ymmärtäminen edistää koko henkilöstön työhyvinvointia (McMullen ym., 2020, s. 341). Ukkonen-Mikkolan ja Fonsénin (2018, s. 52) mukaan tehokas tiedonvälitys, joustavuus, jaettu asiantuntijuus sekä avoin vuorovaikutus ovat keskeisiä työhyvinvointia edistäviä tekijöitä työyhteisössä. Lisäksi heidän mukaansa työyhteisön selkeät arjen rutiinit tukevat opettajan työtä ja työhyvinvointia. Samoin Aho (2011, s. 191) tuo esiin tutkimuksessaan, että työyhteisön tuki on yksi tärkeimmistä tekijöistä opettajan työssä selviytymisessä. Tiimin jäsenten samanlaiset ammatilliset arvot sekä pedagogiset periaatteet tukevat tiimin välistä yhteisöllisyyttä ja täten myös jokaisen yksilön työhyvinvointia (Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018, s. 52). Työyhteisön antamalla tuella voidaan näin ollen vähentää yksilöiden työtaakkaa ja työstä aiheutuvaa kuormittumista.

Myös johtajien rooli opettajien työssä jaksamisen ja viihtymisen kannalta on keskeinen. Johtajan tehtävänä on Salovaaran ja Honkosen (2013, s. 216) mukaan luoda työyhteisön toimintatavat ja rakenne sekä huolehtia henkilökunnan hyvinvoinnista. Jones ja kollegat (2020, s. 332) lisäävät, että työyhteisön jäsenten välisen myönteisten suhteiden tukemiseksi johtajan on luotava rakenteelliset ehdot toiminnalle esimerkiksi tarjoamalla riittävästi aikaa kasvattajien välisille keskusteluille. Tutkimukset ovat myös osoittaneet, että esimiehen tarjoama sosiaalinen tuki antaa varhaiskasvatuksen opettajille enemmän resursseja laadukkaan pedagogisen työn toteuttamiseen (Nislin ym., 2015, s. 58). Erityisesti uudet opettajat saattavat kokea epävarmuutta aloittaessaan opettajan työt, jolloin johtajan tuki ja pedagoginen johtaminen ovat merkittäviä opettajien työhyvinvointia tukevia tekijöitä (Kanttonen ym., 2020, s. 285). Lerkkasen ja kumppaneiden (2020, s. 58) mu-

kaan opettajien korkeamman työn imun onkin havaittu olevan yhteydessä johtajuuteen, parempiin resursseihin sekä ilmapiiriin. Näyttää siis siltä, että työyhteisöltä saadun tuen lisäksi myös johtajalta saatu tuki, työyhteisössä viihtyminen sekä työtä tukevat resurssit vähentävät opettajien kokemaa työn kuormittavuutta ja lisäävät työn imua.

Yksi opettajan työssä selviytymistä selittävä tekijä on myös opettajan halu kehittyä työssään (Aho, 2011, s. 191). Näin ollen mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen nähdään tärkeänä työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Opettajien työhyvinvointia edistää myös vaikuttamismahdollisuudet sekä tunne itsenäisyydestä, jolloin voi vaikuttaa työn toteutukseen ja tehdä itsenäisiä päätöksiä (McMullen ym., 2020, s. 341). Myös Ukkonen-Mikkola ja Fonsén (2018, s. 52) löysivät tutkimuksessaan samankaltaisia tuloksia, sillä opettajat kokivat palkitsevana pedagogisten ideoiden luomisen ja metodien tuntemisen sekä mahdollisuuden käyttää erityisosaamista. Lisäksi opettajat kokevat varhaiskasvatussuunnitelman olevan varhaiskasvatustyötä tukeva tekijä, sillä se mahdollistaa laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamisen (Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018, s. 52). Toisin sanoen opetussuunnitelmien asettamat raamit tukevat varhaiskasvatuksen opettajien työtä ja sitä kautta mahdollisesti myös heidän työhyvinvointiaan.

### **3.2 Varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvointia heikentävät tekijät**

Opettajan työhön liittyy kuitenkin monia haasteita, jotka kuormittavat ja heikentävät työssä jaksamista. Kankaan ja kollegoiden (2022, s. 76, s. 72) mukaan osa työhyvinvointia edistävästä tekijöistä voivat olla myös työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä. Heidän mukaansa opettajien kokema kuormittavuus on yhteydessä alan heikkoon arvostukseen ja palkkaukseen sekä työhyvinvointiin ja olosuhteisiin liittyviin ongelmiin. Edellä mainittujen lisäksi myös työn vähäiset resurssit, työtehtävien kasautuminen sekä ylimääräiset opetuksen ulkopuoliset tehtävät lisäävät työn kuormittavuutta ja opettajien kokemaa stressiä (Lerikkanen ym., 2020).

Varhaiskasvatuksen opettajista on ammattiryhmänä muodostunut erilaisia käsityksiä yhteiskuntatasolla, mikä näkyy esimerkiksi opettajiin kohdistuvana kunnioituksen ja arvostuksen puutteena (McCartney, 2018, s. 11). Lisäksi varhaiskasvatuksen opettajien työhön kohdistuneet paineet ja työn vaativuus ovat lisääntyneet muun muassa digitalisaation sekä lasten ja perheiden monimuotoisuuden tuomien haasteiden myötä (Kangas & Harju-Luukkainen, 2021, s. 63, s. 68). Työn kuormittavuutta varjostaa myös poliittisten päätösten tuomat laatuvaatimukset, joilla ei ole kuitenkaan ollut vaikutusta opettajien palkkaukseen (Thorpe ym., 2020, s. 623). Tähän liittyen Jenningsin ja kumppaneiden (2020, s. 937) tutkimuksesta ilmenee, että varhaiskasvatuksen opettajien alipalkkaus on yksi merkittävimmistä ammatillista suoritusta heikentävistä tekijöistä, sillä se lisää henkilökohtaisen elämän stressitekijöitä. Opettajilta odotetaan siis aikaisempaa laadukkaampaa opetusta, vaikka samaan aikaan varhaiskasvatuksen työolosuhteet ovat muuttuneet entistä vaativimmiksi palkan pysyessä samana.

Opettajan työn kuormittavuuteen liittyy myös varhaiskasvatuksen arjen sekavuus ja hektisyys. Varhaiskasvatuksen opettajilla on monenlaisia rooleja ja tehtäviä työpäivien aikana, mikä tekee itse opettajan työstä hajanaista (Ohi, 2014, s. 1008). Opettajan roolien jatkuva vaihtuminen heikentää opettajien kokemaa ammatillista identiteettiä aiheuttaen samalla riittämättömyyden ja avuttomuuden tunteita esimerkiksi tukea tarvitsevien lasten kanssa työskennellessä (Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018, s. 53). Vastaavasti Lerkkanen (2020, s. 56) tuo esiin, että tukea tarvitsevien lasten ohjaaminen ilman riittäviä resursseja on keskeinen opettajan kuormittumista lisäävä tekijä.

Opettajan työ pitää myös sisällään paljon erilaisia hallinto- ja raportointitehtäviä, joiden tekemiselle ei kuitenkaan ole riittävästi aikaa tai resursseja (Ohi, 2014, s. 1016). Tutkimuksissa tuodaan esiin opettajien kokemukset joustamattomista työrutiineista sekä kiireisistä aikatauluista, jolloin esimerkiksi paperityöt vievät aikaa opettajan pedagogiselta työltä (Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018, s. 53). Toisin sanoen paperitöiden lisääntynyt määrä voi olla pois lasten kanssa vietetyltä ajalta sekä läsnäololta ja täten viedä huomiota itse pedagogiikalta.

Opettajien työtyytyväisyyttä heikentää myös säästö- ja tehostamistoimet sekä resurssien puute, mikä näkyy muun muassa lapsiryhmien koossa sekä henkilöstöratkaisuissa (Perho & Korhonen, 2012, s. 29). Tehostamistoimiin liitettyjä kuormittavuustekijöitä ovat esimerkiksi henkilöstön sairauspoissaolot ja niistä aiheutuva henkilökunnan vaihtuvuus, talon ulkopuolisiin sijaisiin turvautuminen ja toiminnan äkillinen muuttaminen (Paananen & Tammi, 2017, s. 49). Myös esimerkiksi työn hallinnan ja itsenäisen toimijuuden haasteet koskevat lasten ja vastuussa olevien aikuisten suhdelukujen seurantaan sekä lapsiryhmien suurta kokoa (Venninen & Leinonen, 2012, s. 7). Näin ollen varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointi on osittain riippuvainen sellaisista tekijöistä, joihin he eivät voi itse vaikuttaa. Paananen ja Tammin (2017, s. 52) mukaan varhaiskasvatuksen opettajien monet eri kuormittavuuden kokemukset kytkeytyvät siihen, ettei työtä pystytä toteuttamaan niin hyvin kuin haluttaisiin.

Myös johtajuuteen liittyvät haasteet voivat kuormittaa opettajien työhyvinvointia. Ukkonen-Mikkola ja Fonsén (2018, s. 53) nostavat tutkimuksessaan esiin, että nykyään päiväkodin johtajilla saattaa olla vastuullaan useita eri päiväkotityksiköitä, minkä takia johtajat eivät ole varhaiskasvatuksen opettajien käytettävissä heidän tarvitsemallaan tavalla. Tämä osaltaan lisää opettajien vastuuta ja työmäärää päiväkodin arjessa. Myös esimerkiksi johtajien antama vähäinen palaute sekä työntekijöiden epäoikeudenmukainen kohtelu ovat johtajarakenteisiin liittyviä työhyvinvoinnin esteitä (Venninen & Leinonen, 2012, s. 8).

Varhaiskasvatuksessa työskenteleminen perustuu tiimityöskentelyyn, jossa jokaisen tiimin jäsenen työpanos ja mielipide on yhtä tärkeä. Vennisen ja Leinosen (2012, s. 7-8) mukaan vähäinen suunnittelu-aika toimii kuitenkin esteenä sille, että jokainen tiimin jäsen saisi äänensä kuuluviin ja pääsisi jakamaan ajatuksiaan muiden tiimin jäsenten kanssa. Näin ollen yhteisen ajan puute ja keskusteluiden vähyys ovat arjen haasteita, jotka lisäävät opettajien välisiä väärinkäsityksiä sekä ahdistuneisuutta (Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018, s. 53). Vennisen ja Leinosen (2012, s. 7-8) mukaan myös työntekijän persoona voi olla työhyvinvointia heikentävä tekijä, sillä jos työkaveri on persoonaltaan esimerkiksi itsekeskeinen ja joustamaton, eivät aremmat ja hiljaisemmat työntekijät saa ääntään kuuluviin ei-

vätkä pääse vaikuttamaan päiväkodin toimintakulttuuriin. Schaackin ja kollegoiden (2020, s. 1022) mukaan negatiiviset suhteet työkavereihin sekä haastavasti käyttäytyviin lapsiin altistavat työuupumukselle enemmän kuin työn rakenteelliset vaatimukset. Toisin sanoen työyhteisö nähdään yhtenä tärkeimpänä työhyvinvointia selittävänä tekijänä. Tämän vuoksi on tärkeää panostaa työyhteisön toimivuuteen, sillä se tuo voimavaroja työssä jaksamiseen.

Lisäksi työn fyysinen kuormittavuus haastaa opettajien työhyvinvointia. Opettajat työskentelevät päivittäin lasten kanssa, joiden perustarpeiden täyttäminen vaatii muun muassa lasten toistuvaa nostamista ja kantamista, lattialla istumista, eri korkeuksilla työskentelyä sekä pitkäaikaista seisomista (Cheng ym., 2013, s. 134; Randall ym., 2022). Päiväkotien kalusteet on suunniteltu pääosin lapsille, jolloin ne voivat kuormittaa aikuisten työergonomiaa. Venninen ja Leinonen (2012, s. 6) tuovatkin esiin, että oikeanlainen työympäristö vaatii toimiakseen myös aikuisille tarkoitettuja tuolia ja pöydät päiväkodin tiloissa, jotta opettajien fyysinen työhyvinvointi ei kärsisi. Randallin ja kumppaneiden (2022) mukaan jatkuvasti vaihtelevat työn fyysiset vaatimukset, epäsuotuisat työolosuhteet sekä suuret stressitekijät voivat pahimmillaan aiheuttaa varhaiskasvatuksen opettajalle tuki- ja liikuntaelimiin liittyviä työtapaturmia sekä nostaa riskiä sairastua sydän- ja hengitystiesairauksiin.

Varhaiskasvatuksessa koetut haasteet pohjautuvat rakenteellisiin järjestelmiin ja toimintatapoihin, joiden muuttaminen on korkealaatuisen varhaiskasvatuksen kannalta välttämätöntä. Monet varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvointia heikentävät tekijät liittyvät varhaiskasvatuksen vähäisiin resursseihin, jotka näkyvät arjen kuormittavuutena. Mikäli ihmisellä on paljon voimavaroja, jotka suojaavat häntä työn haasteilta, eivät haasteet välttämättä ole uhka hänen työssä jaksamiselleen (Nislin, 2016, s. 219). Jos lasten kasvua ja kehitystä tukeva hoito ja opetus halutaan tulevaisuudessa turvata, vaatii se kuitenkin hyvinvointia tukevan työympäristön, oikeudenmukaisen palkkauksen sekä mahdollisuuden ammatilliseen kehittämiseen (Jennings ym., 2020, s. 937–938).



## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä luvussa kuvataan tutkimuksen toteuttamiseen liittyvät käytänteet. Luvun alussa määritellään tutkimusongelma ja -kysymykset, minkä jälkeen kuvataan tutkimuksen lähestymistapa, tutkimuksen osallistujat sekä aineiston keruu. Lisäksi kerrotaan aineiston analyysin toteuttamisesta sekä eettisistä ratkaisuista.

### 4.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä heidän työhyvinvoinnistaan. Tutkimuksessa keskitytään selvittämään varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä heidän työhyvinvointiaan edistävästä ja heikentävistä tekijöistä. Tutkimustavoitteen pohjalta muodostettiin kaksi tutkimuskysymystä:

1. Mitkä tekijät edistävät varhaiskasvatuksen opettajien käsitysten mukaan heidän työhyvinvointiaan?
2. Mitkä tekijät heikentävät varhaiskasvatuksen opettajien käsitysten mukaan heidän työhyvinvointiaan?

### 4.2 Tutkimuksen lähestymistapa

Tutkimus toteutettiin laadullisena. Puusan ja Juutin (2020, s. 9) mukaan laadullisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä tutkittavien näkökulmasta. Näin ollen heidän mukaansa laadullisessa tutkimuksessa korostuu tutkittavien kokemukset, ajatukset ja tunteet sekä niiden merkitykset tutkittavasta asiasta. Laadullisen tutkimuksen avulla saadaan määrälliseen tutkimukseen verrattuna yksityiskohtaisempaa tietoa tutkittavasta ilmiöstä, jolloin tutkimuskohdetta voidaan ymmärtää syvällisemmin (Patton, 2002, s. 14).

Tässä tutkimuksessa on fenomenografisen tutkimussuuntauksen piirteitä. Fenomenografia pohjautuu humanistiseen käsitykseen, jonka mukaan jokaisella ihmisellä on omat ajatukset ja käsitykset tutkittavasta ilmiöstä (Aarnos, 2018, s.

184). Huuskon ja Paloniemen (2006, s. 164) mukaan fenomenologian ja fenomenografian ero on se, että fenomenologiassa ilmiöön päästään käsiksi tutkittavien kautta, kun taas fenomenografiassa ollaan kiinnostuneita tutkittavien käsitysten eroavaisuuksista ja samankaltaisuuksista. Tästä syystä fenomenografisen tutkimussuuntauksen käyttö on perusteltua, sillä tässä tutkimuksessa selvitetään, minkälaisia käsityksiä opettajilla on heidän työhyvinvointiaan edistävästä ja heikentävistä tekijöistä.

### 4.3 Tutkimukseen osallistujat

Tutkimukseen osallistui seitsemän varhaiskasvatuksen opettajaa eri puolilta Suomea. Laadullisessa tutkimuksessa suuri otoskoko ei ole yhtä tärkeää, kuin tutkittavien tietämys ja kokemukset tutkittavasta aiheesta (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 98). Tästä syystä laadullisessa tutkimuksessa otoksen sijaan puhutaan harkinnanvaraisesta näytteestä, sillä tutkimuksessa ei ole tarkoituksena yleistää tietoa, vaan pikemminkin auttaa ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä (Hirsjärvi & Hurme, 2017, s. 58–59; Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 98).

Tutkittavat kerättiin ”Varhaiskasvatuksen opettajat” -Facebook-ryhmän kautta. Kyseinen ryhmä valikoitui tutkittavien keräämiseen, sillä ryhmä ei ole maantieteellisesti sidonnainen, ja sen kautta voidaan tavoittaa laaja joukko varhaiskasvatuksen opettajia eri puolilta Suomea. Tutkimukseen valitut opettajat soveltuivat tutkimukseen, sillä kaikki tutkittavat olivat koulutukseltaan kasvatustieteiden kandidaatteja, kasvatustieteen maistereita tai sosionomitaustaisia varhaiskasvatuksen opettajia. Lisäksi kaikki tutkittavat olivat työelämässä haastatteluhetkellä, ja he olivat työskennelleet varhaiskasvatuksessa vähintään kaksi vuotta. Tutkittavat valittiin heidän soveltuvuutensa sekä vastausjärjestyksen mukaan vapaaehtoisesti yhteyttä ottavista varhaiskasvatuksen opettajista. Tulosluvussa haastateltavista käytetään tunnistekoodoja (esim. H1 = haastateltava numero 1), jotka muodostettiin haastattelujärjestyksen mukaan. Ennen haastattelun alkua tutkittaville lähetettiin sähköpostitse tutkimustiedote ja tietosuojailmoitus, joissa kerrottiin yksityiskohtaisemmin tutkimuksesta ja siihen osallistumisesta.

Tässä tutkimuksessa tutkijoiden ja tutkittavien suhde pysyi koko tutkimuksen ajan melko etäisenä. Tutkittavat olivat tutkijoille entuudestaan tuntemattomia, jolloin tutkijat eivät voineet ennustaa tutkittaviin liittyviä olennaisia tietoja, eikä tutkittavista täten pystytty tekemään itsestään selviä johtopäätöksiä. Lisäksi tutkimusaineisto kerättiin etähaastatteluiden avulla, mikä tuki tutkijoiden ja tutkittavien välistä etäistä suhdetta. Tutkimussuhdetta voidaan pitää eräänlaisena kanssakäymisen muotona, jossa tutkimuksen kannalta olennaisten asioiden tulisi olla tiedostetusti epäselviä, jotta olennaiset tiedot eivät jäisi itsestäänselvyyksiksi (Eskola & Suoranta, 2008, s. 18). Vaikka tässä tutkimuksessa tutkijoilla oli entuudestaan tietoa tutkittavasta ilmiöstä, ei tutkittavien vastauksia pidetty itsestään selvinä, jotta tutkimuksen kannalta tarpeellista tietoa ei jäisi mainitsematta itse haastattelutilanteissa.

#### **4.4 Tutkimusaineiston keruu**

Tutkimus toteutettiin poikittaistutkimuksena ja sen aineistonkeruutapana toimi puolistrukturoitu teemahaastattelu, jossa haastattelun aihepiirit ja teemat olivat kaikille tutkittaville samat (Hirsjärvi & Hurme, 2017, s. 48). Teemahaastatteluun päädyttiin siitä syystä, että teemahaastattelun avoimuus mahdollistaa haastatteluvien vapaamuotoisen puheen, jolloin haastattelun aineiston voidaan katsoa edustavan tutkittavien puhetta itsessään (Eskola & Suoranta, 2008, s. 87). Haastattelun teemat sekä alustavat kysymykset määriteltiin ennen haastatteluja, ja haastattelurunko (Liite 3) lähetettiin tutkittaville etukäteen, jotta he voisivat valmistautua haastatteluihin ja haastatteluissa käsiteltäviin teemoihin. Teemahaastattelulle on tyypillistä löytää vastauksia, jotka ovat merkityksellisiä tutkimuksen kannalta (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 88), ja siinä korostuu ihmisten tulkinnat ja heidän antamat merkitykset eri asioille (Hirsjärvi & Hurme, 2017, s. 48). Tässä tutkimuksessa pyrkimyksenä oli ymmärtää tutkittavia ja heidän käsityksiään sekä tehdä niistä tulkintoja tutkijoiden ymmärryksen mukaisesti.

Teemahaastattelu mahdollistaa myös tarkentavien ja syventävien kysymysten esittämisen, vaikka muutoin haastattelussa edetään ennalta sovittujen teemo-

jen mukaisesti (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 87–88). Haastattelussa tulee siis varmistaa, että ennalta määritetyt teemat käydään läpi jokaisen haastateltavan kanssa, vaikka niiden laajuus ja järjestys voivat olla erilaisia eri haastatteluissa (Eskola ym., 2018, s. 30). Tässä tutkimuksessa teemat olivat kaikissa haastatteluissa samat ja kysymykset ennalta määritetyt, mutta haastattelut erosivat toisistaan esimerkiksi lisäkysymysten suhteen.

Tutkimusaineisto kerättiin helmikuussa 2023 kahden viikon aikana. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina Zoom- ja Teams-palveluissa. Etähaastattelut mahdollistivat sen, että haastateltavat saivat itse valita sopivan paikan haastattelujen toteuttamiseen. Tämä myös helpotti aikataulujen yhteensovittamista tutkijoiden ja tutkittavien välillä. Haastattelut aloitettiin esittelyillä, minkä jälkeen käytiin läpi haastattelun eteneminen sekä tutkittavan oikeudet. Haastatteluuksia aloitettiin käymällä läpi perustiedot, minkä jälkeen edettiin varsinaisiin haastatteluteemoihin. Yksittäiset haastattelut kestivät 15–41 minuuttia. Aineistoa kertyi yhteensä 2h 43min ja litteroitua tekstiä 54 sivua.

## 4.5 Aineiston analyysi

Aineiston analysoinnissa käytettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysia. Sisällönanalyysilla voidaan tiivistää ja selkeyttää aineistoa säilyttäen sen sisältämän informaation, jolloin pyrkimyksenä on muodostaa selkeä, yhtenäinen ja informatiivinen kokonaisuus pohjaksi johtopäätösten tekemiselle (Puusa, 2020, s. 149). Teoriaohjaavassa eli abduktiivisessa sisällönanalyysissa edetään aineistolähtöisen analyysin tapaan aineiston ehdoilla, mutta abstrahoinnissa eli käsitteellistämässä aineisto yhdistetään osaksi teoreettisia käsitteitä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 133). Tässä tutkimuksessa analyysia ohjasi aikaisemmin teoreettisessa viitekehityksessä esitelty teoria. Analyysin alkuvaiheessa edettiin aineiston pohjalta eli keskiössä olivat aineistosta esiin nostetut asiat. Tämän jälkeen aineisto yhdistettiin aikaisemmin esiteltyihin teoreettisiin käsitteisiin, jolloin teoria tuki aineistosta tehtyjä havaintoja.

Aineiston analyysi aloitettiin litteroimalla äänitallenteet kirjalliseen muotoon. Tämän jälkeen aineistoon perehdyttiin lukemalla se läpi useaan kertaan,

jotta aineistosta muodostuisi selkeä kokonaiskuva. Puusan (2020, s. 151) mukaan analyysin laadun määrittelee pitkälti se, miten hyvin tutkija tuntee aineistonsa. Aineistoon perehtymisen jälkeen aineisto pelkistettiin, jolloin siitä etsittiin tutkimustehtävän kannalta olennaiset ilmaisut, ja tutkimuksen kannalta epäolennaiset tiedot jätettiin pois (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 123). Aineistosta poistettiin sellaiset ilmaukset, jotka eivät olleet tärkeitä tutkimuskysymysten kannalta. Tämän jälkeen jäljelle jääneet ilmaukset ryhmiteltiin koodaamalla ne sen mukaan, kumpaan tutkimuskysymykseen ne liittyvät. Molemmille tutkimuskysymyksille tehtiin omat tiedostot, jonne listattiin tutkimuskysymyksiin vastaavat ilmaisut. Aineiston erottelu tutkimuskysymyksittäin helpotti aineiston käsittelyä. Puusa (2020, s. 149) mukaan aineiston pelkistäminen ja tiivistäminen on välttämätöntä aineiston käsittelyssä, sillä muuten aineisto olisi hajanaista.

Kun aineisto oli pelkistetty, aloitettiin vastausten ryhmittely sanojen ja lauseiden perusteella. Ryhmittelyvaiheessa aineistosta löydettyt eroavaisuudet ja samankaltaisuudet yhdistetään eri luokiksi ryhmittelemällä ja yhdistämällä niitä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 124). Aineistoa ryhmiteltiin koodaamalla samaa tarkoittavat ilmaukset samalla värillä, minkä jälkeen alettiin muodostaa näitä ilmauksia yhdistäviä kategorioita eli luokkia. Tuomen ja Sarajärven (2018, s. 114) mukaan analyysin kriittisin vaihe on luokkien muodostaminen, sillä luokkien muodostamisperusteet ovat tutkijan päätettävissä. Tässä vaiheessa täytyi miettiä tarkasti, että kaikki pelkistetyt ilmaukset on luokiteltu niille sopiviin luokkiin, eivätkä luokat ole päällekkäisiä. Alaluokat muodostettiin yhdistämällä samaa asiaa kuvaavat pelkistetyt ilmaukset yhteen alaluokkaan, jonka jälkeen analyysiä jatkettiin yhdistämällä sellaiset alaluokat yläluokiksi, joissa oli yhdistäviä tekijöitä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 114).

Analyysin viimeisessä vaiheessa aineisto abstrahoitettiin eli käsitteellistettiin, jolloin tutkimusaineistosta valikoidun tiedon pohjalta muodostettiin tutkimuksen teoreettisia käsitteitä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 125). Analyysin lopussa kaikki yläluokat yhdistettiin yhdeksi, kaikkia yläluokkia kuvaavaksi pääluokaksi (Puusa, 2020, s. 153). Koska aineiston analysoinnissa käytettiin teoriaohjaava sisällönanalyysiä, teoreettisten käsitteiden muodostamisessa otettiin huomioon myös teoreettisessa viitekehyksessä esitetty teoria. Teoreettisten käsitteiden

muodostamista siis ohjasi sekä aineisto että teoriaohjaava analyysimenetelmä. Yläluokkien käsitteistä arvostuksen puute ja työn hajanaisuus muodostettiin suoraan teorian pohjalta, ja muut käsitteet tutkijat nimesivät itse teoriaan tukeutuen.

Molempien tutkimuskysymysten analyysista muodostettiin omat taulukot (Liite 4 & Liite 5.) Taulukko 1 havainnollistaa analyysin muodostumista toisen tutkimuskysymyksen kohdalla.

## Taulukko 1

*Esimerkki luokkien muodostumisesta*

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat	Yläluokat	Pääluokka
Johtajan epäselvä viestintä arkeen liittyvistä asioista	1. Johtajan huono kommunikaatio	1. Huono johtaminen	1. Työhyvinvointia heikentävät tekijät
Johtajan työtehtävät kasautuvat muille työntekijöille	2. Johtaja ei kanna vastuuta		
Johtaja ei huolehdi raamien toteutumisesta			
Johtaja ei hoida asioita ajallaan	3. Yhteiskunnallisen arvostuksen puute	2. Arvostuksen puute	
Vähäinen arvostus alaa kohtaan			
Arvostuksen puute	4. Esiemistason arvostuksen puute		
Ylemmän tason vähäinen arvostus			

Taulukoissa edetään pelkistetyistä ilmauksista alaluokkiin, joista muodostettiin yläluokat sekä pääluokka. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen analyysissa muodostettiin 21 alaluokkaa, ja niistä puolestaan 6 yläluokkaa. Yläluokkia olivat hyvä työyhteisö, hyvä johtaminen, lasten kanssa työskenteleminen, työtä tukevat resurssit, ammatillinen kehittyminen sekä hyvät fyysiset työolosuhteet. Näistä yläluokista yhdistettiin yksi pääluokka: työhyvinvointia edistävät tekijät. Toisen tutkimuskysymyksen analyysissa puolestaan muodostettiin 16 alaluokkaa, ja niistä 7 yläluokkaa. Nämä yläluokat olivat huono johtaminen, arvostuksen puute, fyysinen kuormittavuus, resurssien puute, tukea tarvitsevat ja haastavat

lapset, toimimaton työyhteisö sekä työn hajanaisuus. Yläluokista yhdistettiin yksi pääluokka: työhyvinvointia heikentävät tekijät.

#### 4.6 Eettiset ratkaisut

Tutkittavien luottamus tutkijoita sekä tutkittavaa aihetta kohtaan toimii aina ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen lähtökohtana (TENK, 2019, s. 8). Kandidaatin-tutkielmaa tehdessä otettiin huomioon ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet sekä hyvä tieteellinen käytäntö. Tutkimukseen osallistuminen oli kaikille vapaaehtoista, ja tutkimukseen osallistuminen oli mahdollista myös keskeyttää halutessaan. Tutkittavat kerättiin suljetusta Facebook-ryhmästä, jolloin jokainen halukas sai vapaaehtoisesti ottaa yhteyttä tutkimukseen osallistumisesta.

TENKin (2019, s. 8) mukaan tutkittavilla on oikeus saada tietoa esimerkiksi tutkimuksen sisällöstä ja toteutuksesta sekä henkilötietojen käsittelystä. Vapaaehtoisesti yhteyttä ottaville opettajille lähetettiin ennen tutkimukseen osallistumista Jyväskylän yliopiston tietosuojailmoitus (Liite 2) sekä tutkimustiedote (Liite 1), joissa tutkittaville kerrottiin selkeästi tutkimuksen tarkoituksesta, sisällöstä ja toteutuksesta sekä siitä, miten heidän henkilötietojaan tullaan käsittelemään. Ennen haastattelujen alkua tutkittavilta kysyttiin, ovatko he lukeneet tietosuojailmoituksen sekä tutkimustiedotteen ja antavatko he luvan käyttää vastauksiaan tutkimuksessa. Tällä tavoin pystyttiin varmistamaan, että jokainen tutkimukseen osallistuva tiedostaa, millaiseen tutkimukseen osallistuu ja mihin heidän vastauksiaan käytetään.

Tutkittavat toimivat tutkimuksessa yksityishenkilöinä ja haastattelut suoritettiin heidän vapaa-ajallaan, jolloin esimerkiksi tutkittavan asuinpaikkakunnalta tai päiväkodilta, jossa hän työskentelee, ei tarvinnut hakea tutkimuslupaa. Tutkimuksessa myös huolehdittiin tutkittavien henkilöllisyyden suojaamisesta (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 164). Haastattelukysymyksissä ei kysytty tutkittavien henkilötietoja, mutta mikäli vastauksissa tuli ilmi tunnistetietoja, kuten tutkittavan asuinpaikka, ne poistettiin litteroinnin yhteydessä. Tutkimuksen kannalta ei

ollut tarpeellista kysyä esimerkiksi tutkittavan työpaikan nimeä, ikää tai asuinpaikkaa. Tulosluvussa haastateltavista käytettiin pseudonyymeja eli tunnistekoodoja (esim. H1 = haastateltava nro. 1), jotka muodostettiin haastattelujärjestyksen mukaan.

Tutkimusaineisto kerättiin haastatteluilla, jotka nauhoitettiin Jyväskylän yliopiston tietoturvalisillä nauhureilla. Haastattelut toteutettiin etäyhteydellä yksityisessä ja rauhallisessa tilassa, jossa ei ollut ulkopuolisia. Tutkimuksen luotamuksellisuutta vahvistaa se, ettei tutkimusaineistosta saatuja tietoja luovuteta ulkopuolisille (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 156). Näin toimittiin myös tässä tutkimuksessa. Litteroitu haastatteluaineisto säilytettiin Jyväskylän yliopiston tietosuojaturvallisella U-asemalla, johon vain tutkijoilla oli pääsy. Aineisto hävitettiin tutkimuksen valmistumisen jälkeen huolellisesti ja asianmukaisesti.



## 5 TULOKSET

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä heidän työhyvinvointiaan edistävästä ja heikentävistä tekijöistä. Tässä luvussa esitellään tutkimuksen tulokset, jotka on jaoteltu tutkimuskysymysten mukaan kahteen alalukuun.

### 5.1 Työhyvinvointia edistävät tekijät

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen avulla selvitettiin opettajien käsityksiä heidän työhyvinvointiaan edistävästä tekijöistä. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen analyysin pohjalta (Liite 4) muodostettiin kuusi luokkaa, jotka kuvaavat varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Luokkia ovat hyvä työyhteisö, hyvä johtaminen, lasten kanssa työskenteleminen, työtä tukevat resurssit, ammatillinen kehittyminen sekä hyvät fyysiset työolosuhteet.

**Hyvä työyhteisö.** Kaikki tutkimukseen osallistuneet opettajat kertoivat työyhteisön olevan yksi merkittävimmistä työhyvinvointia edistävästä tekijöistä. Hyvään työyhteisöön liittyen opettajat pitivät tärkeänä työyhteisössä viihtymistä, kunnioittavaa ja arvostavaa työyhteisöä, työyhteisön joustavaa ja sujuvaa yhteistyötä, yhteisiä näkemyksiä työstä, tiimin ja työyhteisön tukea, tuttua työyhteisöä sekä selkeitä rooleja ja työnjakoa. Varhaiskasvatuksessa työtä tehdään yhteistyössä tiimin ja muun työyhteisön kanssa, minkä takia hyvä ja toimiva työyhteisö on keskeinen osa työhyvinvointia. Opettajat ajattelivat hyvän työyhteisön edellyttävän ihanien työkavereiden, yhteisen huumorin ja hyvän työilmapiirin aikaansaamaa työssä viihtymistä. Edellä mainitun lisäksi työkavereiden välinen luottamus, avoin keskustelu sekä se, että voi olla oma itsensä työpaikalla, koettiin tärkeiksi, sillä ne vahvistavat toisia kunnioittavaa ja arvostavaa työyhteisöä. Yksi opettajista (H2) kertoi: ”Työyhteisössä on semmonen keskusteleva ilmapiiri, että ei tarvi olla samaa mieltä, mut et kaikenlaisista asioista voidaan keskustella ja et ideoita voidaan heitellä millon mistäkin.” Esimerkki osoittaa, että työhyvinvointia tukevassa työyhteisössä jokaisella työyhteisön jäsenellä on mahdollisuus tuoda vapaasti esiin omia näkemyksiään ja tulla kuulluksi.

Opettajat ajattelivat hyvän työyhteisön pitävän sisällään myös joustavan ja sujuvan yhteistyön, jonka perustana toimii työyhteisön joustamistaito ja toimivuus. Esimerkiksi henkilökunnan sairauspoissaolojen takia varhaiskasvatuksen tilanteet ovat muuttuvia, minkä takia opettajat pitivät tärkeänä esimerkiksi suunnitellusta toiminnasta joustamista. Seuraava aineistoesimerkki osoittaa, kuinka arjen jatkuvasti muuttuvat tilanteet edellyttävät koko työyhteisön tasoista joustavuutta.

#### Aineistoesimerkki 1

Työyhteisöstä pitää löytyä arjen tilanteissa semmosta joustavuutta eri tilanteissa. Tilanteet on niin muuttuvia, että ikinä ei voi sanoa, että jokainen päivä olis samanlainen siellä arjessa, et pitää olla se joustamistaito, että ei voi mennä putkinäöllä eteenpäin ja puskee omia ajatuksia. Ne tilanteet on tosi vaihtuvia ja muuttuvia, et se on tärkeätä, että ei hätkähdä ihan pienistä muutoksista. (H4)

Tiimin sujuva yhteistyö pohjautuu myös siihen, että toimintaa suunnitellaan ja toteutetaan yhdessä koko tiimin kanssa, jolloin jokainen tiimin jäsen pääsee osallistumaan ja vaikuttamaan arjen kulkuun. Yhteistyö ei kuitenkaan rajoitu vain omaan työtiimiin, sillä työyhteisön toimivuus kattaa myös kaikkien tiimien välisen yhteistyön. Vastauksissa tuotiin esiin, että joskus vain oman tiimin sisäiset resurssit eivät riitä, jolloin mahdollisuus nojautua toisten tiimien apuun on todella tärkeää.

Työyhteisöön liittyen tärkeänä pidettiin myös tiimin yhteisiä näkemyksiä työstä. Jokaisella tiimin jäsenellä saattaa olla oma käsityksensä pedagogiikan toteuttamisesta, mutta lapsen kokonaisvaltaisen kasvun tukemiseksi tarvitaan tiimin sisäistä ymmärrystä yhteisestä päämäärästä.

#### Aineistoesimerkki 2

Tiimi, jonka kans pystyy aika vapaasti puhumaan asioista ja joka toimii samansuuntaisesti sen lapsiryhmän kanssa. Sit se, et ymmärtää, minkälaista pedagogiikkaa haetaan, et ollaan samalla aaltopituudella siinäkin, et se pedagogiikan lanka on kaikilla sama. Ja sitten hyväksyy sen, että jokaisella on eri tapa toimia, et kuhan kaikilla on se sama päämäärä. (H4)

#### Aineistoesimerkki 3

Hyvä tiimi ja semmonen yhteinen näkemys siitä, mihin lapsiryhmän ja yksilön kanssa halutaan päästä, ja semmonen yhteen puhaltamisen henki ja se, että kun yksi ei jaksa, niin toinen jatkaa. Se on kyl yks parhaista asioista. (H7)

Yllä olevat aineistoesimerkit osoittavat työyhteisössä toimimisen edellyttävän yhteistyötaitoja, jotta yhteinen päämäärä saavutettaisiin. On tärkeää, että työtä tehdään yhdessä koko tiimin kanssa riippumatta siitä, millaiset työskentelytavat

jokaisella tiimin jäsenellä on. Työyhteisön jäsenten tukeminen ja yhteiseen tavoitteeseen pyrkiminen tukee sekä yksilöiden että työyhteisön hyvinvointia.

Vastauksista ilmeni myös tiimin ja työyhteisön tuen, tutun työyhteisön sekä selkeän työjaon olevan merkittäviä työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Työyhteisön jäseniltä saatu tuki ja apu koettiin tärkeäksi voimavaraksi työyhteisössä, kuten eräs opettaja (H7) totesi: ”Auttamisen periaate, että täällä ei kyllä yksin jätetä, et se on yks mikä on tosi iso vahvuus täällä ja semmonen voimavara”. Tuttuun työyhteisöön liittyen osa vastaajista koki työn helpottuvan, kun voi jatkaa samalla tiimillä ja tutussa työyhteisössä vuodesta toiseen, jolloin työyhteisön jäsenet myös tuntevat hyvin toisensa. Selkeisiin rooleihin ja työnjakoon liittyen yksi vastaajista (H3) kertoi: ”Asiat vähän niinku soljuu arjessa, eikä energiaa mee siihen, et sovitaan et kuka tekee mitäkin, vaa kaikilla on semmoset selkeet roolijaot ja tietää, et mitä kukakin tekee.”

**Hyvä johtaminen.** Lähes kaikki opettajat toivat esiin myös hyvän johtamisen keskeisenä työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Vastausten perusteella hyvään johtamiseen liitettiin johtajalta saatu apu ja tuki, henkilöstöhallinnosta huolehtiminen sekä työn puitteiden luominen. Opettajan roolia tukeva läsnä oleva johtaja koettiin tärkeänä apuna ja tukena arjessa. Eräs opettaja (H3) kertoi seuraavasti: ”Ja tietysti esimiehen tuki, se että asiat ei liikaa kasaudu opeille, vaan sellanen selkeä johtajuus on kaiken a ja o. Et voi keskittyä siihen perusarjen pyörittämiseen.” Esimerkki osoittaa, että selkeä johtajuus sekä johtajan luomat reunaehdot ja toiminnan puitteet takaavat arjen sujuvuuden.

#### Aineistoesimerkki 4

Sun ei tarvii pelkää sitä et, ku sä saat illal viestiä, et mulla puuttuu työtiimistä yks henkilö tai parhaimmassa tilanteessa kaks nii sun ei tarvii pelkää sitä, et no mites me sit tehdään, vaa sit sä tiiät sen, et se johtaja on hoitanu sinne ne sijaiset ja hankkinu sinne sieltä varahenkilöistä ne. (H6)

Yllä oleva aineistoesimerkki osoittaa, kuinka johtajan huolehtiminen henkilöstöhallinnosta, esimerkiksi sijaisten riittävydestä, vähentää opettajien kokemaa stressiä ja tietämättömyyttä tulevasta päivästä. Kun opettajat pystyvät luottamaan siihen, että johtaja hoitaa hänelle kuuluvat työtehtävät, helpottaa se heidän arkeaan ja täten tukee heidän työssä jaksamistaan.

**Lasten kanssa työskenteleminen.** Lähes kaikki varhaiskasvatuksen opettajat toivat esiin, että lasten kanssa työskenteleminen on merkittävä työssä jaksamista tukeva tekijä. Työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi nimettiin lasten kanssa työskentelemisen merkityksellisyys, lapset arjen voimavarana, lasten vilpittömyys sekä se, että lasten kanssa voi olla oma itsensä. Lasten kanssa työskenteleminen on opettajien mukaan merkityksellistä, sillä heillä on tärkeä rooli lasten arjen ja oppimisen mahdollistamisessa. Eräs opettaja (H3) totesi: ”Lasten kanssa, kun työskentelee niin päivittäin kokee, et on oikeessa paikassa ja tekee oikeita asioita, ja saa myös itselle sitä hyvää oloa.” Esimerkin mukaan lasten kanssa työskenteleminen ja heidän kasvunsa tukeminen luo opettajalle tunteen siitä, että hänen työnsä on merkityksellistä lasten tulevaisuuden kannalta. Lisäksi lasten oppimis- ja kehityspolkujen seuraamisen koettiin tuovan ilon ja onnistumisen tunteita sekä lisäävän työn merkityksellisyyttä.

*Aineistoesimerkki 5*

Kyllä sitä työhyvinvointia parantaa ehdottomasti se lasten tuoma päivittäinen ilo, että kun tuut töihin niin sieltä lapset juoksee vastaan hymyssä suin, niin kyllä se piristää todella paljon. Lasten kanssa kuitenkin valtaosa ollaan siellä lapsiryhmässä, että jos lapset ei toisi iloa siihen päivään, niin ei tossa hommassa olisi mitään järkeä. (H1)

Yllä olevassa aineistoesimerkissä nousee esiin, että lapset ja heidän tuoma päivittäinen ilo ovat tärkeä voimavara arjessa. Tähän liittyen opettajat kokivatkin lasten vilpittömyyden vaikuttavan myönteisesti heidän työhyvinvointiinsa, sillä lasten aitous sekä heiltä saatu välitön palaute tukevat heidän arjessa jaksamistaan. Lisäksi yksi vastaajista (H4) ilmaisi, että ”lapset on niin aitoja, et sä et pysty niiden edessä huijaamaan. Ne lukee sun mielialat, niitten kans pitää olla rehellinen. Jos sulla on huono päivä, niin sä voit ilmaista sen kyllä lapsillekin. Sun ei tarvi pimittää lapsilta omaa olemista, niin se helpottaa työssä olemista.” Aineistoesimerkki osoittaa, että lapsille voi myös näyttää omat tunteensa avoimesti ja heidän kanssaan voi olla täysin oma itsensä, jolloin työtä voi tehdä estoitta omalla persoonallaan.

**Työtä tukevat resurssit.** Opettajat painottivat vastauksissaan resurssien merkitystä työhyvinvoinnissa. Työtä tukevia resursseja olivat riittävä suunnitellaika, moniammatillinen yhteistyö sekä henkilökunnan riittävyys. Riittävä

suunnittelu-aika, kuten toteutuneet SAK-ajat sekä säännölliset tiimipalaverit, koettiin stressiä vähentäviksi tekijöiksi. Suunnittelu-aikojen riittävyys on välttämätöntä, sillä toiminnan toteuttaminen on merkittävä osa varhaiskasvatusta, ja pedagogisesti laadukas toiminta vaatii paljon suunnittelua. Työtä tukeviksi resursseiksi nostettiin myös moniammatillisen yhteistyön tärkeys arjessa. Eräs opettaja (H5) totesi: ”Varhaiskasvatuksen erityisopettaja keltä saa apua ja tukea siihen ammatillisuuteen, ettei ite tarvii tietää kaikesta kaikkee.” Esimerkki osoittaa, että jos opettajalla on mahdollisuus hyödyntää muiden ammattilaisten osaamista esimerkiksi haastavien lasten kanssa työskennellessä, keventää se opettajan omaa työtaakkaa ja täten parantaa hänen työssään jaksamistaan.

Vastauksissa yhdeksi tärkeimmäksi työtä tukeviksi resurssiksi nousi henkilökunnan riittävyys. Varhaiskasvatuksessa kamppaillaan jatkuvan henkilöstöpulan kanssa, minkä takia ylimääräisillä henkilöstöresursseilla pystytään estämään henkilöstöpulasta aiheutuva kuormittuneisuus. Opettajat toivat vastauksissaan esiin, kuinka riittävät sijaisjärjestelyt, kiertävät varahenkilöt sekä osaava henkilökunta vähentävät arjessa koettua työtaakkaa ja stressiä.

**Ammatillinen kehittyminen.** Ammatilliseen kehittymiseen liittyen opettajat mainitsivat ammatillisen itsevarmuuden ja osaamisen, onnistumisen kokemukset sekä uuden oppimisen ja itsensä kehittämisen työhyvinvointia edistävinä tekijöinä. Eräs opettajista kertoi työkokemuksen lisäävän ammatillista itsevarmuutta sekä tukevan oman osaamisen kehittymistä. Lisäksi yksi opettajista kertoi, että toimivien toimintatapojen löytäminen lisää onnistumisen kokemuksia, mikä myös vahvistaa ammatillisuutta varhaiskasvatuksen opettajan työssä. Opettajan työssä pidettiin palkitsevana uuden oppimista ja itsensä kehittämistä, kuten eräs vastaaja (H4) totesi: ”Kouluttautumismahdollisuuden kautta pääsee lisäämään omaa osaamista eri koulutusten avulla, se on tosi tärkeää.” Aineistossa tuotiin esiin myös oman toiminnan reflektointi sekä ajattelutapojen muuttamisen tärkeys. Niiden koettiin lisäävän motivaatiota varhaiskasvatusturalla etenemiseen ja täten lisäävän työssä koettua työhyvinvointia. Kun opettaja pystyy kehittämään omaa osaamistaan, ei uusien haasteiden ja muutosten kohtaaminen ole niin kuormittavaa.

**Hyvät fyysiset työolosuhteet.** Työhyvinvoinnista puhuttaessa vastauksissa nousi esiin myös fyysisten työolosuhteiden merkitys. Jotta opettajana työskenteleminen ei olisi fyysisesti niin kuormittavaa, osa opettajista ajatteli sen edellyttävän ergonomiaa tukevia huonekaluja. Lisäksi yksi opettaja (H1) nosti vastauksessaan esiin myös opettajan työlle soveltuvat työtilat, jotka mahdollistavat monipuolisen toiminnan toteuttamisen ja arjen sujuvuuden: ”Nyt ku saa ihan upouudessa talossa työskennellä nii on ihan erilaista, et on tiloja mihin jakaa lapsia, on välineitä, on ihan kaikkee mahollista, mitä vaan päiväkotiin voi keksiä.”

## 5.2 Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Toisen tutkimuskysymyksen avulla selvitettiin varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä heidän työhyvinvointiaan heikentävistä tekijöistä. Toisen tutkimuskysymyksen analyysin pohjalta (Liite 5) muodostettiin seitsemän luokkaa, jotka kuvaavat varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä. Nämä luokat ovat huono johtaminen, arvostuksen puute, fyysinen kuormittavuus, resurssien puute, tukea tarvitsevat ja haastavat lapset, toimimaton työyhteisö sekä työn hajanaisuus.

**Huono johtaminen.** Lähes kaikki opettajat kertoivat huonon johtamisen heikentävän heidän työhyvinvointiaan. Vastaksista ilmeni, että johtajan vastuun puute sekä huono kommunikaatio ovat työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä. Kun johtaja ei huolehdi raamien toteutumisesta ja omista työtehtävistään, näytetään se muille työntekijöille vastuun puutteena, jolloin johtajan työtehtävät saattavat kasautua opettajille. Tämä osaltaan selittää opettajien kuormittuneisuuden ja kiireen tunnetta, kuten alla oleva aineistoesimerkki osoittaa.

### Aineistoesimerkki 6

Johtajalla on tärkeä rooli siinä, et meidän raamit toimii hyvin, et sit jos se puuttuu niin se sit lisää sitä kiirettä ja huonoa oloa. Se, et se ei hoida asioita ajallaan, niin se heikentää, et se tuo hirveesti kiirettä meidän työhön, ja sitten tulee ihan viime tipassa semmosia tärkeitä asioita, mitkä pitäis hoitaa ja sit ne kasaantuu myös meille. (H4)

Lisäksi johtajan epäselvä tai kokonaan puuttuva kommunikaatio lisää opettajien arjesta selviytymisen kokemuksia. Seuraavassa aineistoesimerkissä opettaja kertoo, miten kommunikaation puute ilmenee erilaisina arjen haasteina. Opettajien

tietämättömyys esimerkiksi seuraavan päivän henkilöstöjärjestelyistä lisää heidän kuormittuneisuuden kokemuksiaan.

*Aineistoesimerkki 7*

Huono johtaminen näkyy sekoiluna, semmosena et ei tietä niinku, että vaikka aamupäivän aikana et kuka tietää ja mistä tietää ja mitä on tehty, onko sijaisia hankittu, onko niitä tulossa tai peräti eikö niitä ole edes huomattu tilata, tai sitten että olisi pitänyt tietää joitain asioita, mutta on unohdettu kertoa ja sit ne on semmosii paikkoja, missä selitellään ite parhain päin, et jotenki selvittää eteenpäin. (H7)

**Arvostuksen puute.** Työhyvinvointiin liittyen osa tutkimukseen osallistuneista opettajista toi esiin sekä yhteiskunnallisen että esimiestason arvostuksen puutteen alaa kohtaan. Aineistosta nousi esiin, kuinka varhaiskasvatusalan vähäinen arvostus ilmenee yhteiskunnallisella tasolla opettajan työn vähättelynä luoden samalla vääränlaista kuvaa varhaiskasvatustyön rankkuudesta. Eräs opettaja (H7) kertoi myös esimiestason arvostuksen puutteesta: ”Arvostuksen puute, ei siis vanhemmilta, vanhemmat arvostaa ihan hurjasti, mut se semmonen niinku ylemmän tason, et nauttikaa auringosta ja lapsista.” Arvostuksen puute luo opettajille tunteen siitä, ettei varhaiskasvatus ole merkityksellistä työtä, mikä voi johtaa työhyvinvoinnin heikentymiseen.

**Fyysinen kuormittavuus.** Vastauksissa nousi esiin myös lasten kanssa työskentelemisen fyysinen kuormittavuus. Eräs opettaja (H1) toi esiin: ”Työskentelen nyt alle 3-vuotiaiden ryhmässä, niin fyysinen kuorma on ihan erilainen. Se nostelu, sylittäminen, kantaminen ja niin pois päin. Toistoja tulee kymmeniä tai satoja työpäivän aikana. Se työergonomia ja fyysinen työhyvinvointi on koetuksella enemmän.” Aineistoesimerkistä käy ilmi, että opettajan työ pitää sisällään etenkin pienten lasten kanssa toimiessa paljon nostelua ja kantamista, mikä kuormittaa varhaiskasvatuksen opettajien fyysistä työhyvinvointia.

**Resurssien puute.** Lähes kaikki tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen opettajat kertoivat resurssien, kuten ajallisten resurssien ja henkilöstöresurssien, puutteen heikentävän huomattavasti heidän työhyvinvointiaan. Näiden lisäksi resurssien puutteesta johtuva työn laadusta tinkiminen sekä riittämättömyyden tunne haastavien lasten kanssa työskennellessä nousivat esiin vastauksissa. Alla olevassa aineistoesimerkissä eräs opettaja kuvaa resurssien puut-

teen aiheuttamaa tunnetta siitä, ettei työtä pysty tekemään niin hyvin kuin haluaisi tehdä, jolloin resurssien puute alentaa opettajan motivaatiota ja täten heikentää hänen työhyvinvointiaan.

Aineistoesimerkki 8

Ku resurssija ei oo nii se ei tunnu opettajana kivalta, et sä joudut madaltaa sitä sun työta-soos, koska sit se yleensä laskee sun motivaatiota, koska sä et pysty tekee sitä työtä niin hyvin kuin sä haluaisit tehdä. Nii se laskee sun motivaatiota, joka vastaavasti sitte taas vie enemmän sinne burnoutin partaalle. (H6)

Resurssien puutteeseen yhdistettiin opettajien kokemaa ajanpuute. Varhaiskasvatuksen opettajan työ sisältää paljon suunnittelutyötä, mikä vaatii paljon aikaa. Alla olevassa aineistoesimerkissä tuodaan esiin suunnitteluajkojen pitämisen haasteellisuus, sillä resurssien puutteen takia opettajan ei ole mahdollista poistua ryhmästä suunnittelemaan toimintaa. Lisäksi suunnitteluajan määrän ei nähdä kohtaavan itse opettajan työn määrää esimerkiksi lasten henkilökohtaisten varhaiskasvatussuunnitelmien laatimisen takia.

Aineistoesimerkki 9

Meilläki on siis ryhmässä kaks opettajaa eli yhteensä 10 tuntii viikossa pitäis muka saada suunnitteluajkoj revittyä ni se on semmonen iso heikentävä tekijä. ... sit ku tulee vaikka leops-keskustelut ja pitää valmistella niitä ja kirjotella nii sitä hommaa on kyllä. Ku se ei vaan arjessa toimi se, että lähdet ryhmästä pois pitämään suunnitteluajkaa, et tämmönen niinku mitähän vuosia tää on ollu käytössä tää SAK-aika, et se et sitä ei välttämättä tajua, et miten se sit arjessa toimii. (H3)

Varhaiskasvatuksen henkilöstöresurssien puute ilmenee esimerkiksi sijaisten ja avustajien puuttumisena ja vakituisen henkilökunnan poissaoloina. Yksi opettajista (H2) kertoi, että opettajien täytyy ajoittain "turvautua vanhempien apuun, jotta lain mukaisissa numeroissa pysyttäisiin." Kun vakituista henkilökuntaa puuttuu monista eri työtiimeistä, eikä sijaisia saada paikkaamaan tilannetta, joutuvat opettajat myös priorisoimaan arjesta selviytymisen työn laadun edelle. Seuraavissa aineistoesimerkeissä opettajat kuvaavat sijaisten saatavuuden haasteita ja siitä aiheutuvaa kuormittumista.

Aineistoesimerkki 10

Sijaisten ja avustajien puute ja tänäänki meillä oli tilanne, et melkeen joka tiimistä puuttuu työntekijä ja sijaisia ku ei oo nii se, ku tekee monen ihmisen työtä nii se tietysti heikentää pidemmän päälle. Yksittäisiä päiviä pystyy kyllä repimään selkänahasta, mut ei kyl pidempia aikoja. (H3)

Aineistoesimerkki 11

Meillä on jatkuva resurssipula, et me ei saada sijaisia, jos meillä on joku sairaana. Ja nyt tuntuu, että koronan jälkeen sairastamiskierteet on alkanu ihan tosi vahvasti, ku kerätään



uudelleen vastustuskykyä, niin sitä resurssipulaa on, eikä pysty toteuttamaan edes perusarkea. (H4)

Vastauksissa nousi henkilöstöressurssien puutteellisuuteen liittyen esiin myös suuret lapsiryhmät. Opettajat kertoivat, että suuret lapsiryhmät haastavat jaksamista arjessa, sillä henkilökunnan vajavaisuuden takia lapsiryhmiä ei pystytä hajuttamaan pienemmiksi. Lisäksi suhdelukuseurannasta aiheutuva stressi koettiin yhdeksi työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi, kuten yksi opettaja (H6) totesi: ”Suhdelukumittaus... ne suhdeluvut lasketaan vaan koko päivän tasolla, se on niin iso stressitekijä.” Aineistoesimerkistä käy ilmi, ettei suhdelukuja mitattaessa oteta tarpeeksi hyvin huomioon esimerkiksi iltapäivän työntekijöiden määrää lapsilukuihin suhteutettuna. Suhdelukujen kanssa ”säätäminen” voi aiheuttaa opettajassa ylimääräistä stressiä ja kuormitusta, sillä hän saattaa olla yksin vastuussa suuresta lapsiryhmästä.

Resurssit ovat osaltaan liitettävissä myös tukea tarvitsevien ja haastavien lasten parissa työskentelyyn. Varhaiskasvatuksen korkeat laatuvaatimukset sekä opettajien mielikuvat toiminnan toteuttamisesta eivät aina kohtaa arjen todellisuuden kanssa. Raskaassa lapsiryhmässä työskenteleminen voi aiheuttaa opettajissa riittämättömyyden tunteita, jos resurssien puutteen vuoksi lapsen tarpeisiin ei pystytä vastaamaan hänen tarvitsemallaan tavalla. Eräs opettaja (H6) totesikin ”riittämättömyyden tunteen haastavien lasten kanssa työskennellessä olevan kaikista pahinta.” Aineistoesimerkki osoittaa, että opettaja voivat kokea riittämättömyyden tunnetta, sillä tukea tarvitsevan lapsen edun toteuttaminen ei välttämättä ole puutteellisten resurssien takia mahdollista.

**Tukea tarvitsevat ja haastavat lapset.** Vastausten perusteella yksi merkittävä työhyvinvointia heikentävä tekijä oli tukea tarvitsevien ja haastavien lasten parissa työskentely, johon liitettiin lasten tuen tarpeet ja haastava käyttäytyminen sekä väkivallan uhka ja turvattomuuden tunne. Vastauksissa nousi esiin erityisesti tukea tarvitsevien lasten suuri määrä ja lasten suuret tuen tarpeet, jotka kuormittavat sekä yksittäisiä opettajia että koko tiimiä, kuten eräs opettaja (H3) totesi: ”Jos on tosi rankka ryhmä, ja kuinka paljon tuen tarpeisia lapsia on, niin se heikentää. Meillä oli vuos sitten tosi rankka ryhmä, et kolmasosa lapsista tuentarpeisia, et oli melkeen viikottain kiinnipitotilanteita. Sillon oli koko meidän

tiimillä jaksaminen rajoilla.” Vaikka tukea tarvitsevien ja haastavien lasten kanssa työskentely mainittiin aiemmin myös osana resursseja, eivät kaikki opettajien vastaukset olleet suoraan palautettavissa puutteellisiin resursseihin. Alla oleva aineistoesimerkki osoittaa, että työskenteleminen tukea tarvitsevien lasten kanssa on itsessään raskasta ja työhyvinvointia kuormittavaa riippumatta saatavilla olevista henkilöstöresursseista.

**Aineistoesimerkki 12**

Tänä vuonna mun ryhmän mun ryhmässä on tosi paljo tuen tarvitsijoita. On erityisen tuen tarvitsijoita monia, sit on tehostetun tuen tarvitsevia monia ja sit ihan semmosia ketkä on yleisessä tuessa. Ja vaikka meillä on henkilökuntaakin niin ne lasten tuen tarpeet on niin isoja, että ne tarvitsevat päivittäin koko päivän siihen rinnalle yhden henkilön tai kaksi ja silti tulee paljon semmosia haastavia tilanteita, mitkä vaikuttaa sitten siihen omaan jaksamiseen ja koko muun ryhmän toimintaan. (H5)

Aineistosta nousi esiin myös erilaisten ristiriitatilanteiden selvittämisen lisäävän opettajan työpahoinvointia. Lasten välille voi syntyä päivittäin erilaisia ristiriitatilanteita, jolloin opettajaa saatetaan tarvita näiden tilanteiden selvittämisessä. Haastavien lasten kanssa työskentelemiseen liittyen aineistossa tulee ilmi myös väkivallan uhka ja turvattomuuden tunne.

**Aineistoesimerkki 13**

Et kyl meil ikävä kyllä saattaa olla ihan psykiatrisen hoidon tarvitsevia lapsia ja sitte se et, miten sä pystyt pitämään ne toiset lapset sitte turvassa siel koko aja. Sellanen tietynlainen väkivallan uhka, turvallisuuden tunne käytännössä järkkyy, et sit turvattomuuden tunne nii sehän yltää sit psyykkisiin ja fyysisiin oireisiin niinku moneen. (H6)

Yllä olevassa esimerkissä tuodaan esiin, kuinka lasten arvaamaton ja väkivaltainen käyttäytyminen lisäävät turvattomuuden tunnetta sekä lasten että aikuisten keskuudessa. Väkivallan uhkaan liittyen eräs vastaajista toi esiin myös lasten rai-vokohtauksista aiheutuvan potkimisen ja raapimisen, mikä saattaa olla päivittäistä. Jatkuva turvattomuuden tunne sekä lasten väkivaltainen käytös saattavat pahimmillaan aiheuttaa opettajassa sekä fyysisiä että psyykkisiä oireita, kuten työuupumusta ja ahdistusta.

**Toimimaton työyhteisö.** Osa varhaiskasvatuksen opettajista nimesi vastauksissaan työyhteisön toimimattomuuden yhdeksi työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi. Työyhteisön toimimattomuus selittyi opettajien mukaan huonolla työilmapiirillä, työyhteisön näkemyseroilla sekä työyhteisön jäsenten sitoutumattomuudella.

## Aineistoesimerkki 14

Kyllä ne näkemyserot heikentää. Oon paljon niin sanotusti konkari-ikästen kanssa tehny aikasemmin töitä niin yks esimerkki on kokopäiväpedagogiikan tuominen ryhmän arkeen. Vanhat tiimikaverit on nähny, että ei ku se on se yheksästä yhteentoista aika, millonka meillä on sitä toimintaa ja muuten me juodaan kahvia ja hengataan näitten lasten kaa ja hoidetaan perustarpeet niin... niistä on saanu vääntää. (H1)

Yllä olevassa aineistoesimerkissä eräs opettaja tuo esiin, kuinka tiimin jäsenten väliset näkemyserot kuormittavat arkea, sillä ne saattavat aiheuttaa erimielisyyksiä työyhteisön jäsenten välille ja täten haastaa laadukkaan pedagogiikan toteuttamista. Toimimattomaan työyhteisöön liittyen eräs opettaja mainitsi myös työyhteisön jäsenten kiinnostuksen puutteen ja sitoutumattomuuden, joiden koettiin vaikuttavan keskeisesti tiimityön laatuun ja työhyvinvointiin. Näin ollen yksittäistenkin tiimin jäsenten panos ja työhön sitoutuminen ovat tärkeitä koko työyhteisön toimimisen ja hyvinvoinnin kannalta.

**Työn hajanaisuus.** Varhaiskasvatuksessa työskentelemisen haasteellisuutta lisää opettajien kokema työn hajanaisuus, johon liitettiin työpäivien sekavuus ja hektisyys sekä erilaisten työtehtävien lisääntyminen. Aineistossa kuvattiin työpäivien olevan sekavia ja hektisiä esimerkiksi jatkuvasti vaihtuvien sijaisien takia. Vaikka sijaisilla pystyttäisiin paikkaamaan henkilöstöpulaa, lisää se joidenkin opettajien mukaan kuormittavuutta siitä aiheutuvien lisäjärjestelyjen ja työtehtäviin perehdyttämisen takia.

## Aineistoesimerkki 15

Yhessä vaiheessa mä laskin, että kahen viikon jaksossa mä olin kolme päivää omassa ryhmässä. Ja niinäkään kolmenakaan päivänä mun tiimikaverit ei ollu mun kanssa mun ryhmässä tai siis mejän omassa ryhmässä, että tota se on ihan selkeesti semmonen heikentävä. (H2)

Yllä olevassa aineistoesimerkissä kuvataan lapsiryhmästä toiseen ”pomppimista”, mikä lisää arjen sekavuutta ja hektisyyttä. Näin ollen opettajan työhyvinvointia heikentää myös se, ettei opettaja pysty työskentelemään tälle osoitetussa ryhmässä tuttujen rutiinien mukaisesti.

Tutkimukseen osallistuneiden opettajien mukaan myös paperitöiden määrä on lisääntynyt opettajan työssä, mikä on tehnyt työstä hajanaisempaa. Esimerkiksi erilaisiin hankkeisiin ja projekteihin sitoutuminen lisää opettajien kokemaa paineen ja kiireen tunnetta. Alla olevissa aineistoesimerkeissä kuvataan, miten lisääntyneet paperityöt hankaloittavat opettajien arkea.

#### Aineistoesimerkki 16

Kaiken maailman deadlinet ja ylimääräisiä hankkeita ja projekteja, mihin pitää sitoutua ja tehdä erinäisiä juttuja perustyön lisäksi niin tota, tietysti kaikki tällöinen kiire ja deadlinet ja ulkoiset paineet ja sitten se ku homma kasautuu nii tuntuu, ettei niinku se ei oo enää niinku omissa hyppysissä se. Se tietty semmonen kontrolli hajoaa, ja et siit tulee semmonen kyllä aika huono fiilis, et ei saa kaikkea tehtyä, mitä pitäis. (H3)

#### Aineistoesimerkki 17

Varhaiskasvatuksen opettajan työn pirstaleisuus eli meille kuuluu tosi paljon erilaisia tehtäviä ja vuosien varrella on tullu vaan lisää koko ajan uusia ja uusia, esimerkiks paperitöitä ja muita juttuja, et ne lisää sitä pirstaleisuutta. (H5)

Erilaisten lomakkeiden ja esimerkiksi varhaiskasvatussuunnitelmien kirjaaminen vievät paljon aikaa arjessa, mikä voi olla pois lasten kanssa vietetystä ajasta. Myös erilaisiin hankkeisiin ja projekteihin osallistuminen määrätään ylempältä taholta, jolloin opettajalla itsellään ei välttämättä ole vaikutusvaltaa omiin työtehtäviinsä tai niiden määrään. Tämä voi aiheuttaa opettajissa huonoa omaatuntoa ja stressiä, kun asioita ei saa hoidettua ajallaan.

## 6 POHDINTA

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä heidän työhyvinvointiaan edistävästä ja heikentävistä tekijöistä. Tässä luvussa esitellään tutkimuksen keskeiset tulokset sekä niistä muodostetut johtopäätökset. Lisäksi pohditaan tutkimuksen luotettavuuteen liittyviä kysymyksiä sekä mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

### 6.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia edistäviä tekijöitä olivat hyvä työyhteisö, hyvä johtaminen, lasten kanssa työskenteleminen, työtä tukevat resurssit, ammatillinen kehittyminen ja hyvät fyysiset työolosuhteet. Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä olivat puolestaan huono johtaminen, arvostuksen puute, fyysinen kuormittavuus, resurssien puute, tukea tarvitsevat ja haastavat lapset, toimimaton työyhteisö sekä työn hajanaisuus. Tutkimuksen tuloksista on siis havaittavissa, että jotkut varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia edistävät tekijät voivat myös samalla olla työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä.

Työyhteisö koettiin yhdeksi merkittävimmäksi työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi, sillä esimerkiksi työyhteisön tuki ja arvostus, työyhteisössä viihtyminen, joustavuus sekä yhteiset näkemykset työstä näyttäytyivät opettajille tärkeinä työssä jaksamista tukevinä tekijöinä. Myös aiemmissa tutkimuksissa voimavarojen, joita ovat esimerkiksi arvostava ja kunnioittava toimintakulttuuri (McMullen, 2020, s. 341) sekä joustavuus, yhteiset ammatilliset arvot ja vuorovaikutuksen avoimuus (Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018, s. 52), on todettu lisäävän yhteisöllisyyttä ja työtyytyväisyyttä opettajien keskuudessa. Tulosten mukaan työyhteisöön liittyvät tekijät voivat myös kuormittaa työhyvinvointia huonon ilmapiirin, näkemuserojen sekä työyhteisön jäsenten sitoutumattomuuden vuoksi. Varhaiskasvatuksessa työskenteleminen pohjautuu vuorovaikutuksellisuuteen ja muiden ihmisten kanssa tehtävään yhteistyöhön, jolloin toimiva työyhteisö mahdollistaa työkavereihin tukeutumisen raskainakin hetkinä. Ahon

(2011, s. 191) mukaan työyhteisön merkitys työhyvinvoinnille on suuri, minkä takia työyhteisön toimivuus ja hyvä työilmapiiri tulisi taata opettajien työhyvinvoinnin tukemiseksi.

Vastauksissa painottui myös johtajan roolin merkitys. Hyvä johtaminen koettiin työhyvinvointia tukevana tekijänä, sillä esimerkiksi johtajalta saatu apu ja tuki sekä johtajan luomat puitteet työlle helpottivat opettajien työskentelyä. Salovaaran ja Honkosen (2013, s. 216) mukaan johtajan keskeinen tehtävä onkin henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen sekä työyhteisön rakenteiden ja toimintatapojen luominen. Nislin (2015, s. 58) on puolestaan tuonut esiin, kuinka johtajan sosiaalinen tuki mahdollistaa laadukkaan pedagogiikan varhaiskasvatuksessa. Opettajat toivat kuitenkin esiin huonon johtamisen, kuten johtajan vastuun puutteen ja huonon kommunikaation, heikentävän heidän työhyvinvointiaan. Myös aiemmissa tutkimuksissa johtajarakenteiden ongelmien on todettu olevan esteenä opettajien työhyvinvoinnille (Venninen & Leinonen, 2012, s. 8).

Tässä tutkimuksessa resurssit nousivat sekä työhyvinvointia edistäviksi että heikentäviksi tekijöiksi. Opettajat kokivat omien sanojensa mukaan jaksavansa työssään huomattavasti paremmin, jos työn toteuttamiselle oli riittävästi aikaa ja henkilökunnan vajavaisuus saatiin paikattua sijaisten voimin. Lisäksi moniammatillinen yhteistyö nähtiin tärkeänä työtä tukevana resurssina. Samoin Lerkkasen ja kumppaneiden (2020, s. 58) mukaan paremmat resurssit lisäävät opettajien työn imua. Suurin osa vastaajista kuitenkin kertoi resurssien puutteen kuormittavan merkittävästi heidän työssä jaksamistaan. Tutkimuksen kannalta on keskeistä se, että vaikka opettajat mainitsivat edellä mainitut resurssit osana heidän työhyvinvointiaan, puuttuivat ne monen opettajan vastausten perusteella päiväkodin arjesta. Esimerkiksi opettajien mainitsemat suuret lapsiryhmät ja henkilökunnan vajavaisuus liitetään aiemmissa tutkimuksissa osaksi säästö- ja tehostamistoimia sekä resurssien puutetta, jotka nähdään työtyytyväisyyttä heikentävinä tekijöinä (Perho & Korhonen, 2012, s. 29). Mikäli aikaa tai henkilöstöresursseja ei ole riittävästi, opettajat joutuvat priorisoimaan arjesta selviytymisen pedagogiikan edelle heistä riippumattomien syiden takia, mikä taas vaikuttaa heikentävästi lasten kokonaisvaltaisen kehityksen ja kasvun tukemiseen.

Ukkonen-Mikkolan ja Fonsénin (2018, s. 52) sekä Jonesin ym. (2020, s. 332) mukaan lasten kanssa työskentely on yksi keskeinen opettajien työtyytyväisyyttä lisäävä tekijä. Myös tässä tutkimuksessa opettajat kertoivat lasten kanssa työskentelyn olevan yksi tärkein työhyvinvointia edistävä tekijä, sillä lapset toimivat arjen voimavarana sekä tekevät työstä merkityksellistä. Vaikka lasten kanssa työskentely koetaan usein työn parhaana puolena, saattaa se myös aiheuttaa paljon kuormittavuuden tunteita. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että raskas lapsiryhmä, suuri tukea tarvitsevien lasten määrä, väkivallan uhka sekä lasten isot tuen tarpeet aiheuttavat opettajissa merkittävin määrin työpahoinvointia. Lisäksi resurssien puutteesta johtuva riittämättömyyden tunne haastavien lasten kanssa työskennellessä oli yksi opettajien työhyvinvointia heikentävä tekijä. Aikaisempien tutkimusten tulokset osoittavat tukea tarvitsevien lasten ohjaamisen ilman tarvittavia resursseja vaikuttavan keskeisesti opettajien kokemaan kuormittavuuteen (Lerikkanen ym. 2020, s. 56). Myös Ukkonen-Mikkola ja Fonsén (2018, s. 53) tuovat tutkimuksessaan esiin riittämättömyyden tunteen tukea tarvitsevien lasten kanssa työskennellessä. Tutkimuksen kannalta on tärkeää ymmärtää, ettei lasten kanssa työskentelystä aiheutuva kuormittuneisuus johdu pelkästään lapsista, vaan myös puutteellisista resursseista heidän kanssaan työskennellessä.

Lisäksi osa vastaajista toi esiin ammatillisen kehittymisen työhyvinvoinnin edistäjänä. Opettajat pitivät palkitsevana itsensä kehittämistä ja uuden oppimista. Myös Aho (2011, s. 191) löysi väitöskirjassaan samankaltaisia tuloksia, sillä hänen mukaansa halu itsensä kehittämiseen on yksi keskeinen opettajan työssä selviytymistä selittävä tekijä. Tutkimustulosten pohjalta voidaan todeta, että opettajien usko omaan potentiaaliin sekä halu kehittää omaa opettajuuttaan toimivat tärkeinä motivaatiotekijöinä varhaiskasvatuksessa työskennellessä.

Tulosten mukaan osa opettajista koki työn fyysisen kuormittavuuden heikentävän heidän työssä jaksamistaan. Chengin ja kumppaneiden (2013, s. 134) sekä Randallin ja kumppaneiden (2022) tutkimuksissa todetaan opettajan työn sisältävän lasten nostelun, kantamisen ja eri korkeuksilla työskentelyn takia paljon fyysisyyttä, aivan kuten tutkittavatkin totesivat. Tutkittavat kertoivat, että opettajan työ on yleisesti ottaen raskasta, jolloin hyvät fyysiset työolosuhteet vä-

hentävät työn fyysistä kuormaa. Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin tukemiseksi tulisi siis kiinnittää huomiota opettajien fyysisiin työolosuhteisiin esimerkiksi hankkimalla opettajien mainitsemia aikuisille tarkoitettuja huonekaluja.

Tulokset osoittavat, että arvostuksen puute sekä esimiestasolla että yhteiskunnallisella tasolla nähdään yhtenä opettajien työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. Myös Kankaan ja kollegoiden (2022, s. 72) mukaan alan heikko arvostus on yksi opettajien kuormittavuutta selittävä tekijä. Lisäksi tutkittavien vastauksissa painottui varhaiskasvatuksen opettajan työn hajanaisuus. Opettajat kertoivat työpäivien hektisyyden johtuvan useissa lapsiryhmissä työskentelystä sekä sijaisten jatkuvasta vaihtumisesta. Myös työtehtävien moninaisuus sekä lisääntyneet paperi- ja projektityöt vahvistivat heidän käsityksiään työhyvinvoinnin heikentymisestä. Ohi (2014, s. 1016) tuo tutkimuksessaan esiin, kuinka raportointitehtävien lisääntynyt määrä ei kuitenkaan ole lisännyt arjen ajallisia resursseja. Varhaiskasvatuksen arki täyttyy kiireisistä aikatauluista, minkä takia pakollisten paperitöiden suuri määrä vähentää opettajien pedagogiseen työhön tarkoitettua aikaa (Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018, s. 53). Työn hajanaisuus on tuonut mukanaan paineita opettajia ja varhaiskasvatusta kohtaan, eikä opettajilla ole vaikutusvaltaa esimerkiksi paperitöiden määrän suhteen. Tämä näkyy osaltaan myös siinä, ettei työn tarkoitukselle eli lasten kanssa vietetylle ajalle ole yhtä paljon aikaa kuin ennen.

Tutkimuksesta saadut tulokset ovat samansuuntaisia aiempien tutkimustulosten kanssa eli ne vahvistavat aiempaa tutkimustietoa. Tutkimuskysymysten analyyseista on huomattavissa, että työhyvinvointia edistäviä tekijöitä koskevissa vastauksissa oli enemmän vaihtelevuutta heikentäviin tekijöihin verrattuna. Tästä voidaan päätellä, että opettajien työhyvinvointia kuormittavat kauspungista ja työpaikasta riippumatta samat varhaiskasvatuksen rakenteisiin pohjautuvat ongelmat.

Tutkimuksessa oli yllättävää se, ettei yksikään varhaiskasvatuksen opettaja maininnut palkkaukseen liittyviä ongelmia, vaikka aiemmissa tutkimuksissa matalapalkkaisuus on ollut liitettävissä opettajien työpahoinvointiin (Kangas



ym., 2022, s. 76, s. 72; Jennings ym., 2020, s. 937). Tämä voi selittyä sillä, että varhaiskasvatuksen opettajat tekevät työtään lasten tulevaisuuden takia, eivätkä hyötyäkseen työstä taloudellisesti. Aiemmissä tutkimuksissa on tuotu esiin myös se, kuinka varhaiskasvatuksen laatua on pyritty parantamaan henkilöstörakenteen muutoksilla (Kangas ym., 2022, s. 72), mutta nämä muutokset eivät kuitenkaan näy edistävästi päiväkodin arjessa, sillä esimerkiksi ajallisia ja henkilöstöön liittyviä resursseja ei ole. Varhaiskasvatusta koskevat päätökset tehdään yleensä taholta käsin, eikä päätösten konkreettista toteutumista henkilöstön hyvinvoinnin kannalta oteta tarpeeksi hyvin huomioon.

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että osa opettajien työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä ovat sellaisia, joihin työyhteisö voi vaikuttaa. Panostamalla työyhteisön ilmapiiriin sekä johtajuuteen voidaan vaikuttaa merkittävästi työyhteisön jäsenten hyvinvointiin, sillä kuten yksi tutkittavistakin totesi: ”Hyvä tiimi kantaa ja kestää mitä vaan.” Resurssien puutteellisuus ei kuitenkaan ole päiväkodin henkilöstön käsissä, sillä se johtuu yhteiskunnan rakenteellisista ongelmista, jotka ilmenevät varhaiskasvatukseen kohdistuvina muutoksina ja leikkauksina. Jotta varhaiskasvatuksen resurssit tukisivat henkilöstön työhyvinvointia sekä myös lasten kasvua ja kehitystä, on yhteiskunnan taholta tehtävä päätöksiä niiden tukemiseksi. Näin ollen ainoastaan työilmapiiriä tai johtajuutta parantamalla ei pystytä korjaamaan kaikkia työhyvinvointiin liittyviä ongelmia, sillä niiden parantaminen on koko yhteiskuntaa koskeva asia.

## 6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullista tutkimusta tehdessä ja arvioidessa on tärkeää huomioida tutkimuksen luotettavuus. Tutkimuksen luotettavuudella tarkoitetaan Puusan ja Juutin (2020, s. 175) mukaan sitä, että tutkija pystyy perustelemaan lukijalle tutkimukselle sopivat oikeanlaiset lähestymistavat ja tutkimusmenetelmät, jolloin tutkijan ammattitaito pystytään vakuuttamaan lukijalle. Tutkimuksen eri vaiheiden raportointi yksityiskohtaisesti ja selkeästi parantaa tutkimuksen luotettavuuden arviointia (Aaltio & Puusa, 2020, s. 181). Tässä tutkimuksessa jokainen vaihe on

pyrityt raportoimaan niin selkeästi kuin mahdollista, ja tutkimuksessa käytetyt menetelmät on perusteltu lähdekirjallisuuteen pohjautuen.

Tutkimusprosessin alussa perehdyttiin kattavasti ja tarkasti aikaisempaan tutkimustietoon, jotta pystyttiin muodostamaan mahdollisimman laajan kuvan tutkittavasta ilmiöstä. Ilmiön huolellinen perehtyminen ja monien eri asianhaarojen huomioiminen vahvistavat tutkimuksen luotettavuutta koko tutkimusprosessin ajan (Aaltio & Puusa, 2020, s. 182). Tutkimuksen luotettavuutta lisää teoriaan liittyvä triangulaatio, jolla tarkoitetaan useamman teoreettisen näkökulman huomioimista (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 168). Tutkimuksesta saatu aineisto oli myös erittäin laaja, jolloin aikaisempien tutkimusten ja aineiston huolellinen yhdistäminen oli välttämätöntä luotettavien tutkimustulosten saamiseksi. Yksi tämän tutkimuksen luotettavuutta lisäävä tekijä on myös tutkijoihin liittyvä triangulaatio. Tällä tarkoitetaan sitä, että tutkijoita on enemmän kuin yksi (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 168), mikä mahdollisti tässä tutkimuksessa tutkimusaineiston tarkastelemisen useammasta näkökulmasta. Esimerkiksi aineiston analyysivaiheessa molemmat tutkijat tekivät omia havaintojaan aineistosta, jolloin tutkijoiden omien ajatusten ja näkökulmien vertaileminen tuki tutkimuksen moninäkökulmaisuutta.

Tutkimuksen kannalta on tärkeää arvioida myös aineistonkeruun luotettavuutta. Hirsjärven ja Hurmen (2017, s. 185) mukaan haastatteluja ja niistä saatua tietoa parantaa huomattavasti se, jos tutkija toteuttaa haastattelut itse ja litteroi aineistot mahdollisimman pian haastatteluiden jälkeen. Myös tässä tutkimuksessa toimittiin edellä mainitulla tavalla. Vaikka tutkittavien määrä oli melko pieni, saatiin haastatteluiden avulla kerättyä todella kattava aineisto. Haastattelut mahdollistivat esimerkiksi lisäkysymysten kysymisen, jolloin tutkimustietoon oli mahdollista syventyä entistä enemmän. Tutkimusaineiston laajuus herätti kuitenkin analyysivaiheessa kysymyksen siitä, miten kaikkien seitsemän tutkittavan vastauksia pystyttäisiin hyödyntämään yhtä monipuolisesti tutkimustuloksissa. Joillain tutkittavilla oli pidemmät ja kattavammat vastaukset tutkimuskysymyksiin, jolloin osa muiden tutkittavien vastauksista saattoi jäädä pienemmälle huomiolle. Tutkimuksen luotettavuutta saattaa osaltaan heikentää myös se, että tutkimuksessa käytettiin vain yhtä aineistonkeruumenetelmää.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta tarkastellessa tulee huomioida myös tutkimuksen uskottavuus, siirrettävyys, varmuus sekä vahvistuvuus (Eskola & Suoranta, 2008, s. 211). Tutkimuksen uskottavuutta on pyritty vahvistamaan tutkimuksen monipuolisella käsitteellistämällä sekä antamalla tutkittaville tarpeeksi aikaa vastata haastattelukysymyksiin. Tutkimuksen uskottavuutta pyrittiin lisäämään myös siten, että tutkittavia on pyydetty käsitteellistämään työhyvinvointia omin sanoin, jolloin pystyttiin yhdistämään tutkittavien käsitteellistykset osaksi tutkijoiden omia. Eskolan ja Suorannan (2008, s. 211) mukaan edellä mainittu toimii tärkeänä tutkimuksen luotettavuuden vahvistajana.

Tästä tutkimuksesta saadut tulokset ovat samansuuntaisia aiempien tutkimustulosten kanssa eli tulokset saavat tukea aikaisemmista tutkimuksista. Eskolan ja Suorannan (2008, s. 212) mukaan tällä tarkoitetaan tutkimuksen luotettavuutta lisäävää vahvistuvuutta. Myös tulosten siirrettävyyden arviointi on keskeinen osa tutkimuksen luotettavuuden arviointia. Tutkimuksen siirrettävyyttä tarkastellessa pohditaan sitä, olisiko samankaltaisten tutkimustulosten saaminen mahdollista toisenlaisessa tutkimusympäristössä (Aaltio & Puusa, 2020, s. 181). Tutkimuksen uudelleen toteuttaminen olisi käytännössä mahdollista, vaikka täysin samanlaisten tulosten saaminen ei välttämättä ole mahdollista, sillä tämän tutkimuksen tulokset perustuvat tutkittavien omiin käsityksiin työhyvinvoinnistaan. Toisaalta tämän tutkimuksen osallistujat olivat eri paikkakunnilta ympäri Suomea, ja silti vastauksissa oli paljon yhtäläisyyksiä eli varhaiskasvatuksen opettajan työn voimavarat ja haasteet näyttäytyvät eri paikkakunnilla melko samankaltaisina. Tästä voidaan päätellä, että tulosten siirrettävyys on osittain mahdollista.

Aaltion ja Puusan (2020, s. 181) mukaan tutkijalla on tutkimusprosessin alussa esimerkiksi tietoon, kokemukseen tai toisen kautta saatuun tietoon perustuva jonkinlainen esiymmärrys, joka vaikuttaa tutkijan ajatuksiin sekä ohjaa tiedonhankinnassa. Tässä tutkimuksessa tutkijoilla oli omakohtaisia kokemuksia varhaiskasvatuksessa työskentelystä sekä työhyvinvoinnista, mikä on voinut vaikuttaa esimerkiksi tehtyihin tulkintoihin. Toisaalta kuitenkin tutkijan yhteydestä tutkimuskontekstiin voi olla myös hyötyä, jos kieli sekä konteksti ovat en-

nestään tuttuja, sillä tällöin esimerkiksi haastattelujen rakentaminen, toteuttaminen ja tulkitseminen helpottuu (Aaltio & Puusa, 2020, s. 181). Tutkijan ennakkoletukset huomioon ottamalla voidaankin lisätä tutkimuksen varmuutta (Eskola & Suoranta, 2008, s. 212).

Tutkimuksen luotettavuuden tarkasteluun liittyy merkittävästi myös tutkimuksen eettisyys. Koko tutkimusprosessin ajan noudatettiin eettisiä periaatteita, jotka ilmenivät tutkittavien vapaaehtoisena suostumuksena, luottamuksellisuutena sekä tutkittavien henkilöllisyyksien suojaamisena. Tutkimukseen osallistuville kerrottiin jo ennen haastattelujen alkua, että tutkittavilla on oikeus keskeyttää tutkimukseen osallistuminen missä tahansa tutkimuksen vaiheessa. Tämän lisäksi huolehdittiin siitä, ettei tutkimuksesta saatuja tietoja käytetty muuhun kuin itse tutkimukseen, eivätkä ne levinneet tutkimuksen ulkopuolelle. Koska tutkittavia koskevia tunnistetietoja ei kysytty, ei tutkittavia pystytty identifioimaan heidän vastaustensa perusteella.

### **6.3 Jatkotutkimusaiheet**

Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin tutkiminen on tarpeellista myös tulevaisuudessa, sillä varhaiskasvatuksen tilanne on nykyään yhä enemmän valtakunnallisesti esillä. Tässä tutkimuksessa oli melko pieni otanta, minkä takia olisi mielenkiintoista tutkia esimerkiksi alueellisia eroja otannalla, joka mahdollistaa tilastollisen päättelyn. Myös juuri valmistuneiden ja pitkään varhaiskasvatuksessa työskennelleiden opettajien työhyvinvoinnin eroja olisi kiinnostavaa kartoittaa, sillä tähän tutkimukseen osallistuneet opettajat olivat työskennelleet varhaiskasvatuksessa jo useita, ellei jopa kymmeniä vuosia. Tällä tavoin voitaisiin kiinnittää huomiota siihen, miten koulutuksesta valmistuminen juuri ennen opettajan töiden aloittamista vaikuttaa opettajien kokemaan työn imuun ja motivaatioon.

Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin tutkiminen on kuitenkin kokonaisuudessaan perusteltua. Varhaiskasvatuksen tilanne elää kentällä, minkä takia työhyvinvoinnin säännöllinen tutkiminen on välttämätöntä. Näin

työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden merkitystä voidaan tarkastella suurem-  
massa mittakaavassa. Varhaiskasvatusta koskevat päätökset, kuten koulutus-  
paikkojen lisääminen ja niiden vaikutus henkilöstöresursseihin, ovat olleet pal-  
jon esillä viime vuosien aikana, mikä voisi viitata siihen, että varhaiskasvatuksen  
opettajien työolosuhteet tulevat muuttumaan tulevaisuudessa. Pientenkin muu-  
tosten vaikutusten tutkiminen mahdollistaisi opettajien työpahoinvoinnin ennal-  
taehkäisemisen ja varhaiskasvatuksen laadun parantamisen. Opetusalan Am-  
mattijärjestö OAJ toteuttaa joka toinen vuosi opetusalaa koskevan työolobarom-  
etrin, jolla selvitetään opetusalan työntekijöiden työolojen, johtamisen, ja työ-  
hyvinvoinnin kokemuksia. Edellinen työolobarometri on toteutettu vuonna  
2021. Olisi kuitenkin tärkeää, että vastaavanlainen työolobarometri toteutetta-  
isiin joka vuosi, sillä opetusalan henkilöstön työhyvinvoinnissa voi tapahtua mer-  
kittäviä muutoksia jo vuoden aikana.

Varhaiskasvatuksen haasteet vaikuttavat henkilöstön työhyvinvoinnin li-  
säksi myös lapsiin. Jotta lapset saisivat tarvitsemaansa laadukasta hoitoa ja ope-  
tusta, tulee henkilökunnan voida hyvin. Tästä syystä yhteiskunnan tulisi ymmär-  
tää, ettei varhaiskasvatuksen nykytilanne voi jatkua samalla tavalla tulevaisuu-  
dessa, sillä muutoin varhaiskasvatusalaan sitoutuminen kärsii ja pätevien opet-  
tajien määrä laskee. Varhaiskasvatuksen tilanne tarvitsee muutoksia, jotta lasten  
tukena ja turvana voitaisiin olla jatkossakin.

## LÄHTEET

- Aaltio, I. & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. (s. 177–188). Gaudeamus.
- Aarnos, E. (2018). Kouluun lapsia tutkimaan: Havainnointi, haastattelu ja dokumentointi. Teoksessa R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (s. 174–189). PS-kustannus.
- Aho, I. (2011). Mikä tekee opettajasta selvitytyjän? Juvenes Print. [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. <https://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-7893-2>
- Cheng, H. K., Cheng, C. & Ju, Y. (2013). Work-related musculoskeletal disorders and ergonomic risk factors in early intervention educators. *Applied ergonomics*, 44(1) 134-41. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2012.06.004>
- Review of the Literature. *Early Childhood Education Journal*, 45, 583–593. <https://doi.org/10.1007/s10643-016-0818-6>
- Dimoff, J. K. & Kelloway E. K. (2017). Leaders as resources: How Managers and Supervisors Can Socially Support Employees Towards Better Mental Health and Well-Being. Teoksessa E. K. Kelloway, K. Nielsen & J. K. Dimoff (toim.), *Leading to occupational health and safety: How leadership behaviours impact organizational safety and well-being*. (s. 149-162). John Wiley & Sons Ltd. E-kirja.
- Eskola, J., Lätti, J. & Vastamäki, J. (2018). Teemahaastattelu: lyhyt selviytymisopas. Teoksessa R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (s. 27-51). PS-kustannus.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (2008). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen* (8. painos). Vastapaino.
- Hakanen, J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. *Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27*. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618153>

- Hakanen, J. (2014). Onnellisena työssä? 8 ½ kysymystä työn imusta. Teoksessa L. Uusitalo-Malmivaara (toim.), *Positiivisen psykologian voima* (s. 304–327). PS-kustannus. E-kirja.
- Hall-Kenyon, K. M., Bullough, R. V., MacKay, K. L. & Marshall, E. E. (2013). Preschool teacher wellbeing: A review of the literature. *Early Childhood Education Journal*, 42(3), 153–162. <https://doi.org/10.1007/s10643-013-0595-4>
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2017). *Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus Oy.
- Huusko, M., & Paloniemi, S. (2006). Fenomenografia laadullisena tutkimussuuntauksena kasvatustieteissä. *Kasvatus*, 37(2), 162–173. <https://www.researchgate.net/publication/347949020>
- Jennings, P. A., Jeon, L. & Roberts, A. M. (2020). Introduction to the Special Issue on Early Care and Education Professionals' Social and Emotional Well-being. *Early Education and Development*, 31(7), 933-939. <https://doi.org/10.1080/10409289.2020.1809895>
- Jones, C. Johnstone, M. Hadley, F. & Waniganayake, M. (2020). Early childhood educators' workplace well-being: It's everyone's right! *Australasian Journal of Early Childhood*, 45(4), 322–335. <https://doi.org/10.1177/1836939120966086>
- Kangas, J., Ukkonen-Mikkola, T., Sirvio, K., Hjelt, H. & Fonsén, E. (2022). "Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä": Varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä työn haasteista ja mahdollisuuksista. *Kasvatus & Aika*, 16(2), 72-89. <https://doi.org/10.33350/ka.109089>
- Kangas, J. & Harju-Luukkainen, H. (2021). What is the Future of ECE Teacher Profession? Teacher's Agency in Finland Through the Lenses of Policy Documents. *The Morning Watch: Educational and Social Analysis* 47(1), 59–75. <http://hdl.handle.net/10138/331181>
- Kantonen, E., Onnismaa, E-L., Reunamo, J. & Tahkokallio, L. (2020). Sitoutuneet, epävarmat ja poistujat – varhaiskasvatuksen opettajaksi opiskelevien sitoutuneisuus työelämään opintojen loppuvaiheessa.

- Varhaiskasvatuksen Tiedelehti. Journal of Early Childhood Education Research*, 9(2), 264–289. <http://hdl.handle.net/10138/317144>
- Kinnunen, U. (2019). Työstressi ja siitä palautuminen. Katsaus alan tutkimuksen kehittämiseen. Teoksessa T. Heiskanen, S. Syvänen & T. Rissanen (toim.), *Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia.* (s. 217-244). Tampere University Press. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-006-9>
- Leiter, M. P., Bakker, A. B. & Maslach, C. (2014). The contemporary context of job burnout. Teoksessa M. P. Leiter, A. B. Bakker & C. Maslach (toim.). 2014. *Burnout at work* (s. 1-9). Taylor and Francis.
- Lerikkanen, M-K., Pakarinen, E., Messala, M., Penttinen, V., Aulén, A-M. & Jögi, A-L. (2020). Opettajien työhyvinvointi ja sen yhteys pedagogisen työn laatuun. *Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja.* Verkkojulkaisu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8324-6>
- Manka, M-L. (1999). Toptiimi: kohti tuottavaa, oppivaa ja positiivista työyhteisöä sekä henkilökohtaista hyvinvointia. *Toimintatutkimus broilertehtaan transformaatioprosessista – tiikerinloikalla ja kukonaskelin.* T Acta Universitatis Tamperensis 668. [Väitöskirja, Tampereen yliopisto].
- Manka, M-L. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi.* Alma Talent.
- Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M. P. (1997). Maslach Burnout Inventory. Teoksessa C. P. Zalaquett & R. J. Wood (toim.), *Evaluating stress: A book of resources* (3. painos, s. 191–218). Scarecrow Education.
- McCartney, N. (2018). *Early childhood education teachers' job-related well-being: Examining protective factors on stress and burnout.* University of Nevada. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.20247.60320>
- McMullen, M., Lee, M., McCormick, K. & 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>
- Mäkikangas, A., Feldt, T, Huhtala, M. & Hyvönen, K. (2017). Persoonallisuuden merkitys työhyvinvoinnissa. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno, & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet.* (s. 169-191). PS-kustannus.



- Mäkikangas, A., & Hakanen, J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno, & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. (s. 103-125). PS-kustannus.
- Nislin, M. (2016). Hermoja raastavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa? *Sosiaali-lääketieteellinen aikakauslehti* 53, 218–222.  
<https://journal.fi/sla/article/view/59161>
- Nislin, M., Sajaniemi, N., Suhonen, E, Sims, M., Hotulainen, R., Hyttinen, S. & Hirvonen, A. (2015). Work Demands and Resources, Stress Regulation and Quality of Pedagogical Work Among Professionals in Finnish Early Childhood Education Settings. *Journal of Early Childhood Education Research*, 4(1), 42-66. <http://hdl.handle.net/10138/232748>
- OAJ. (2021). Dramaattinen muutos: Jo kuusi kymmenestä opettajasta harkitsee alanvaihtoa. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2021/alanvaihtokysely-09-21/?s=09>
- OAJ. (2021). Opetusalan työolobarometri 2021.  
[https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/oaj\\_opetusalan\\_tyoolobarometri\\_2021.pdf](https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/oaj_opetusalan_tyoolobarometri_2021.pdf)
- Ohi, S. (2014). A Day in the Life of an Early Childhood Teacher: Identifying the Confronting Issues and Challenges That Arise. *Creative Education*, 5, 1008-1018. <http://dx.doi.org/10.4236/ce.2014.511115>
- Paananen, M. & Tammi, T. (2017). Työn kuormittavuuden kokemusten, työn tehostamisen ja sairauspoissaolojen moniulotteiset yhteydet lastentarhanopettajan työssä. *Journal of Early Childhood Education Research*, 6(1), 43-60. <https://journal.fi/jecer/article/view/114069/67268>
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods* (3. painos). SAGE Publications.
- Penttinen, V., Pakarinen, E., von Suchodoletz, A. & Lerkkanen, M-K. (2020). Relations between kindergarten teachers' occupational well-being and the quality of teacher-child interactions. *Early Education and Development*, 31(7), 994–1010. <https://doi.org/10.1080/10409289.2020.1785265>

- Perho, H. & Korhonen, M. (2012). Ammatillinen suuntautuminen, persoonallisuuspiirteet sekä työn laatu työuupumuksen, työn imun ja valintatyytyväisyyden tekijöinä: lastentarhanopettajien 30 vuoden seuranta.  
[https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/11986/urn\\_isbn\\_978-952-61-1013-4.pdf](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/11986/urn_isbn_978-952-61-1013-4.pdf)
- Puusa, A. (2020). Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. (s. 145-156). Gaudeamus.
- Puusa, A. & Juuti, P. (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Pyöriä, P. (2012). *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Gaudeamus.
- Randall, K., Kwon, K., Ford, T. G. & Malek-Lasater, A. D. (2022). Physical Well-being in Early Childhood Teachers: Correlates of Work-related Musculoskeletal Issues and Fitness among these “Educational Athletes”. *Early Education and Development*, 34, 551-571.  
<https://doi.org/10.1080/10409289.2022.2049111>
- Robertson, I. & Cooper, C. (2011). *Well-being: Productivity and happiness at work*. Palgrave Macmillan UK. E-kirja.
- Salovaara, R. & Honkonen, T. (2013). *Voi hyvin, opettaja!* PS-kustannus.
- Schaack, D. D., Le, V. N. & Stedron, J. (2020). When fulfillment is not enough: Early childhood teacher occupational burnout and turnover intentions from a job demands and resources perspective. *Early Education and Development*, 31(7), 1011-1030.  
<https://doi.org/10.1080/10409289.2020.1791648>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter. (toim.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. (s. 10-24). Psychology Press.  
<https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory

factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.

<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

Sonnentag, S., Dormann, C. & Demerouti, E. (2010). Not all days are created equal: The concept of state work engagement. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.), *Work engagement: A handbook of Essential Theory and Research* (s. 25– 38). Psychology Press.

<https://doi.org/10.4324/9780203853047>

Stressi ja työuupumus. (ei pvm.). *Työhyvinvointi ja työkyky*. Työterveyslaitos.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>

Syvänen, S., Loppela, K. & Tikkamäki, K. (2019). Dialogisella kehittämisellä, tuloksellisuutta, työelämän laatua ja uudistumista. Teoksessa T. Heiskanen, S. Syvänen & T. Rissanen (toim.), *Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia*. (s. 171-215). Tampere University Press.

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-006-9>

Tafvelin, S. (2017). The Antecedents of Transformational Leadership and Its Consequences for Occupational Health and Safety. Teoksessa Kelloway, E. K., Nielsen, K. & Dimoff, J. K. (toim.), *Leading to occupational health and safety: How leadership behaviours impact organizational safety and well-being*. (s. 69-92). John Wiley & Sons Ltd. E-kirja.

Thorpe, K., Jansen, E., Sullivan, V., Irvine, S. & McDonald, P. (2020). Identifying Predictors of Retention and Professional Wellbeing of the Early Childhood Education Workforce in a Time of Change. *Journal of educational change*, 21(4), 623–647. <https://doi.org/10.1007/s10833-020-09382-3>

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja. (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa* – Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019.

[https://tenk.fi/sites/default/files/2021-](https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf)

[01/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2020.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf). Luettu 5.1.2023.

Työhyvinvointi. (ei pvm.). Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

<https://stm.fi/tyohyvinvointi> Luettu 6.1.2023.

- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi.
- Ukkonen-Mikkola, T. & Fonsén, E. (2018). Researching Finnish early childhood teachers' pedagogical work using Layder's research map. *Australasian Journal of Early Childhood*, 43(4), 48-56.  
<https://doi.org/10.23965/AJEC.43.4.06>
- Varhaiskasvatuslaki 540/2018. Verkkójulkaisu.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540> Luettu 5.1.2023.
- Venninen, T. & Leinonen, J. (2012). Päiväkotihenkilöstön kokemuksia omasta osallisuudestaan työyhteisössä. Teoksessa A. Päivi (toim.), *Oppiminen ajassa - kasvatus tulevaisuuteen: Joensuun vuoden 2011 kasvatustieteenpäivien parhaat esitelmät artikkeleina*. (s. 187-201). Kasvatusalan tutkimuksia: Nro. 61. Suomen kasvatustieteellinen seura.
- Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. BoD.

# LIITTEET

## Liite 1. Tiedote tutkimuksesta

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

KASVATUSTIETEIDEN  
LAITOS

-----  
31.1.2023

### TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

#### ***Tutkimuksen nimi ja rekisterinpitäjä***

Tämä tiedote koskee ”*Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia edistävät ja heikentävät tekijät*” -kandidaatintutkielmaa, jossa tutkitaan varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia edistäviä ja heikentäviä tekijöitä. Liitteessä on kerrottu henkilötietojesi käsittelystä.

#### ***Pyyntö osallistua tutkimukseen***

***Sinua pyydetään mukaan tutkimukseen***, jossa tutkitaan varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä heidän työhyvinvointiaan edistävästä ja heikentävästä tekijöistä. Lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnissa kuluneen vuoden aikana tapahtuneita muutoksia.<sup>1</sup>

Sinun pyydetään osallistumaan tutkimukseen, koska olet koulutustaustaltasi kasvatustieteiden kandidaatti, kasvatustieteiden maisteri tai sosionomi, työskentelet tällä hetkellä varhaiskasvatuksessa ja sinulla on työkokemusta varhaiskasvatuksesta vähintään kaksi vuotta. Tutkimukseen pyritään saamaan 6 varhaiskasvatuksen opettajaa. Haastattelut toteutetaan yksilöhaastatteluina. Tämä on yksittäinen tutkimus.

Rekisterinpitäjänä toimii Meeri Laitinen ja Pauliina Niemi (kandidaatintutkielman tekijät).

#### ***Vapaaehtoisuus***

Tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Voit kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen, keskeyttää osallistumisen tai peruuttaa jo antamasi suostumuksen syytä ilmoittamatta milloin tahansa tutkimuksen aikana. Tästä ei aiheudu sinulle kielteisiä seurauksia.

---

<sup>1</sup> Kolmas tutkimuskysymys koskien työhyvinvoinnissa tapahtuneita muutoksia päätettiin poistaa myöhemmässä tutkimusvaiheessa.

Keskeyttäessäsi tutkimukseen osallistumisesi tai peruuttaessasi antamasi suostumuksen, sinusta siihen mennessä kerättyjä henkilötietoja, näytteitä ja muita tietoja käytetään osana tutkimusaineistoa, kun se on välttämätöntä tutkimustulosten varmistamiseksi.

### ***Tutkimuksen kulku***

Tässä tutkimuksessa tutkimme varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia. Selvitämme, mitkä tekijät edistävät ja heikentävät työhyvinvointia, ja onko varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointi muuttunut kuluneen vuoden aikana. Tutkittavat valitaan ”*Varhaiskasvatuksen opettajat*” -Facebook-ryhmästä. Ryhmään tehdään julkaisu, jossa kerromme itsestämme sekä lyhyesti itse tutkimuksen tarkoituksesta. Mahdolliset tutkittavat ottavat meihin vapaaehtoisesti yhteyttä sähköpostitse, minkä jälkeen sovimme yksilöhaastattelujen ajankohdat.

Yksilöhaastattelut toteutetaan Zoom- ja Teams-palvelussa ja ne järjestetään helmikuussa 2023. Jokaiselle yksilöhaastattelulle varataan aikaa noin 20–35 minuuttia. Haastattelussa keskustellaan erilaisten teemojen pohjalta varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnista. Teemoista kerrotaan tutkittaville etukäteen, jotta he voivat valmistautua haastatteluihin. Haastattelut tallennetaan Jyväskylän yliopiston ääninauhureilla. Tämän jälkeen ääniraidat litteroidaan kirjalliseen muotoon. Litteroinnin jälkeen aineiston analysointi aloitetaan. Analysoinnin jälkeen tulokset kirjataan kandidaatintutkielmaan. Äänitallenteet tuhoetaan kandidaatintutkielman valmistumisen jälkeen.

### ***Tutkimuksesta mahdollisesti aiheutuvat hyödyt***

Tutkimukseen osallistumalla pääset keskustelemaan käsityksistäsi omasta työhyvinvoinnista. Keskustelu voi osaltaan myös edistää henkistä hyvinvointiasi, sillä pääset avoimesti keskustelemaan omista ajatuksistasi ilman, että esimerkiksi nimeäsi ja työpaikkaasi on mahdollista tunnistaa tutkimuksesta.

### ***Tutkimuksesta mahdollisesti aiheutuvat riskit, haitat ja epämukavuudet sekä niihin varautuminen***

Tutkimukseen osallistumisesta ei aiheudu tutkittavalle oletettavasti mitään riskejä, haittoja tai epämukavuuksia. Tutkittava menettää kuitenkin haastatteluun osallistumiseen kuluneen ajan.

### ***Tutkimuksen kustannukset ja korvaukset tutkittavalle sekä tutkimuksen rahoitus***

Tutkimukseen osallistumisesta ei makseta tutkittavalle palkkiota, eikä tutkimus aiheuta tutkittavalle kustannuksia.

### ***Tutkimustuloksista tiedottaminen ja tutkimustulokset***

Tutkimuksesta valmistuu yksi kandidaatintutkielma ja seminaariesitys. Kandidaatintutkielma julkaistaan Jyväskylän yliopiston julkaisuarkistossa: <https://jyx.jyu.fi/>, joten tutkittavilla on vapaa pääsy lopulliseen tutkielmaan. Tutkittavia ei voi tunnistaa julkaisusta. Lisätietoa henkilötietojen käsittelystä tietosuojailmoituksessa.

***Tutkittavien vakuutusturva***

Jyväskylän yliopiston toiminta ja tutkittavat on vakuutettu.

Jyväskylän yliopiston vakuutukset korvaavat etänä suoritettavissa tutkimuksissa ainoastaan sellaiset vahingot, jotka liittyvät suoraan annettuun tutkimustehtävään ja jotka ovat sattuneet varsinaisen ohjeistetun tutkimustehtävän aikana. Vakuutus ei korvaa taukojen aikana sattuneita vahinkoja.

Jyväskylän yliopiston vakuutukset eivät ole voimassa etänä suoritettavissa tutkimuksissa, jos tutkittavan kotikunta ei ole Suomessa.

Vakuutus sisältää potilasvakuutuksen, toiminnanvastuuvakuutuksen ja vapaaehtoisen tapaturmavakuutuksen. Tutkimuksissa tutkittavat (koehenkilöt) on vakuutettu tutkimuksen ajan ulkoisen syyn aiheuttamien tapaturmien, vahinkojen ja vammojen varalta. Tapaturmavakuutus on voimassa mittauksissa ja niihin välittömästi liittyvillä matkoilla.

***Lisätietojen antajan yhteystiedot***

Lisätietoja tutkimuksesta antaa tutkimusentekijät: Meeri Laitinen & Pauliina Niemi, 3. vuosikurssin opiskelijat, varhaiskasvatustiede, Jyväskylän yliopiston kasvatustieteen ja psykologian tiedekunta,

[meeri.m.laitinen@student.jyu.fi](mailto:meeri.m.laitinen@student.jyu.fi)

[pauliina.m.j.niemi@student.jyu.fi](mailto:pauliina.m.j.niemi@student.jyu.fi)

## Liite 2. Tietosuojailmoitus

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

KASVATUSTIETEIDEN LAITOS

31.1.2023

### TIETOSUOJAILMOITUS

Olet osallistumassa tieteelliseen tutkimukseen. Tässä tietosuojailmoituksessa sinulle kerrotaan henkilötietojesi osana tutkimusta. Sinulla on lain mukaan oikeus saada nämä tiedot.

#### 1. Rekisterinpitäjät

**Rekisterinpitäjät, kandidaatintutkielman suorittajat ja yhteyshenkilöt:**

**Meeri Laitinen & Pauliina Niemi**, varhaiskasvatustieteen opiskelijat

[meeri.m.laitinen@student.jyu.fi](mailto:meeri.m.laitinen@student.jyu.fi), [pauliina.m.j.niemi@student.jyu.fi](mailto:pauliina.m.j.niemi@student.jyu.fi).

Kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta.

PL 35, 40014 Jyväskylän yliopisto

Käyntiosoite:

Alvar Aallon katu 9, Ruusuopisto (RUU)

Rekisterinpitäjä vastaa henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuudesta tutkimuksessa.

**Tutkimuksen ohjaaja:** Ville Ruutiainen, [ville.i.ruutiainen@jyu.fi](mailto:ville.i.ruutiainen@jyu.fi)

#### 2. Henkilötietojen käsittelijät

Henkilötietojen käsittelijällä tarkoitetaan tahoja, joka käsittelee henkilötietoja rekisterinpitäjän lukuun ja sen antamien ohjeiden mukaisesti. Henkilötietojen käsittelijän kanssa on laadittava tietojenkäsittelysopimus. Tässä tutkimuksessa henkilötietojen käsittelijöitä:

- kandidaatintutkielman suorittajat Meeri Laitinen & Pauliina Niemi

Tutkimuksen toteutuksen aikana rekisterinpitäjä voi käyttää myös muita henkilötietojen käsittelijöitä, joita ei pystytä nimeämään etukäteen. Käsittelijöiden kanssa tehdään aina tarvittavat sopimukset ja niiden soveltuvuus henkilötietojen tietoturvalliseen käsittelyyn arvioidaan ennen sopimuksen tekoa. Rekisteröityä informoidaan käsittelijän käyttämisestä erikseen, jos muutos on merkittävä rekisteröidyn näkökulmasta.

Tutkimustiedon oikeellisuuden varmistamiseksi rekisterinpitäjä voi antaa tietoja käsiteltäväksi (ensisijaisesti ilman suoria tunnistetietoja) ns. tutkimuksen monitoroijalle tai verifioijalle määrääjälle, mikäli tämä on välttämätöntä. Nämä toimivat tutkimushenkilöstön valvonnassa ja heidän kanssaan tehdään tietojenkäsittelysopimukset.

#### 3. Henkilötietojen muu luovuttaminen tutkimuksen aikana

Tietojasi käsitellään luottamuksellisesti eikä niitä luovuteta sivullisille.



Tietojasi voidaan luovuttaa tutkimuksen kuluessa, alkuperäisen käyttötarkoituksen kanssa yhteensopivaan tarkoitukseen [lisää tieto vastaanottajasta tai vastaanottajaryhmästä], kun käsittely perustuu yleiseen etuun. Tällöin huolehditaan riittävästä teknisistä ja organisatorisista suojaustoimista. Saat halutessasi tutkimuksen vastuulliselta johtajalta tarkat tiedot siitä, minne tietojasi on luovutettu.

Jos tutkittavalle maksetaan palkkio tai kulukorvaus, suorituksen maksaja luovuttaa laissa säädettyt tiedot, salassapitosäännösten ja muiden tiedonsaantia koskevien rajoitusten estämättä Tulorekisteriyksikölle tulorekisteriin (laki tulotietojärjestelmästä 53/2018).

#### **4. Tutkimuksessa ”Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointi ja sitä edistävät ja heikentävät tekijät” käsiteltävät henkilötiedot**

Yksilöhaastattelussa antamiasi vastauksi käsitellään tiedotteessa kuvattua tutkimustarkoitusta varten. Haastattelussa ei kysytä sellaisia asioita tai henkilötietoja, joista tutkittavan voisi tunnistaa. Tutkittavan tulee kuitenkin tiedostaa, että haastattelusta tehdään äänitallenne, joka myöhemmin kirjoitetaan kirjalliseen muotoon.

Tutkimuksessa ei käsitellä erityisiä henkilötietoryhmiä. Kaikki tutkittavat ovat täysi-ikäisiä.

Tämä tietosuojailmoitus on toimitettu sinulle tutkittavalle henkilökohtaisesti sähköpostitse samassa viestissä, jossa on linkki yksilöhaastatteluun.

#### **5. Henkilötietojen käsittelyn oikeudellinen peruste tieteellisessä tutkimuksessa**

Yleisen edun mukainen tieteellinen tutkimus (tietosuoja-asetuksen artikla 6.1.e, erityiset henkilötietoryhmät 9.2.j)

#### **6. Henkilötietojen siirto EU/ETA ulkopuolelle**

Tutkimuksessa tietojasi ei siirretä EU/ETA-alueen ulkopuolelle.

#### **7. Henkilötietojen suojaaminen**

Henkilötietojen käsittely tässä tutkimuksessa perustuu asianmukaiseen tutkimussuunnitelmaan ja tutkimuksella on vastuuhenkilö. Tutkimuksen rekisteriin tallennetaan vain tutkimuksen tarkoituksen kannalta välttämättömiä tietoja.

#### **Tunnistettavuuden poistaminen**

Aineisto anonymisoidaan aineiston perustamisvaiheessa (kaikki tunnistetiedot poistetaan täydellisesti, jotta paluuta tunnisteteelliseen tietoon ei ole eikä aineistoon voida yhdistää uusia tietoja). Tämä tarkoittaa sitä, että haastattelujen auki kirjoittamisen yhteydessä kaikki tunnistetiedot poistetaan, eikä tutkittavaa ole mahdollista tunnistaa vastauksistaan.

## 8. Henkilötietojen käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen

Tutkimusrekisteri hävitetään tutkimuksen päätyttyä arviolta 12.2023 mennessä.

## 9. Rekisteröidyn oikeudet

### Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi ja mitä henkilötietojasi käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

### Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

### Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista tietyissä tapauksissa. Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

### Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen tietyissä tilanteissa kuten, jos kiistät henkilötietojesi paikkansapitävyyden.

### Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti. Oikeuksista voidaan poiketa myös, jos rekisteröityä ei pystytä tai ei enää pystytä tunnistamaan.

### Profilointi ja automatisoitu päätöksenteko

Tutkimuksessa henkilötietojasi ei käytetä automaattiseen päätöksentekoon. Tutkimuksessa henkilötietojen käsittelyn tarkoituksena ei ole henkilökohtaisten ominaisuuksiesi arviointi, ts. profilointi vaan henkilötietojasi ja ominaisuuksia arvioidaan laajemman tieteellisen tutkimuksen näkökulmasta.

### Tietoturvaloukkauksesta tai sen epäilystä ilmoittaminen Jyväskylän yliopistolle

<https://www.jyu.fi/fi/yliopisto/tietosuojailmoitus/ilmoita-tietoturvaloukkauksesta>

Sinulla on oikeus tehdä valitus erityisesti vakinaisen asuin- tai työpaikkasi sijainnin mukaiselle valvontaviranomaiselle, mikäli katsot, että henkilötietojen käsittelyssä rikotaan EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (EU) 2016/679. Suomessa valvontaviranomainen on tietosuojavaaltuutettu.

Tietosuojavaaltuutetun toimiston ajantasaiset yhteystiedot: <https://tietosuoja.fi/etusivu>

### **Liite 3. Teemahaastattelun runko**

#### **Teemahaastattelu**

##### **Päätutkimuskysymys**

- Mitkä tekijät nähdään olevan yhteydessä varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin?

##### **Haastattelun alustaminen**

- Kerrotaan haastattelutilanteesta lyhyesti, kauanko haastattelu kestää, miten haastattelussa edetään teemoittain.
- Kerrotaan haastattelun äänitallenteesta, litteroinnista sekä tutkimusaineiston säilytyksestä.
- Kerrataan tutkittavan oikeudet tutkimuksessa, esim. anonymiteetista sekä oikeudesta vetäytyä tutkimuksesta milloin tahansa. Lisäksi varmistetaan, että tutkittava on lukenut sekä tutkimustiedotteen että tietosuojailmoituksen.

##### **Haastattelurunko**

###### Perustiedot haastateltavasta

- Mikä on koulutustaustasi?
- Kuinka kauan olet ollut varhaiskasvatuksen opettajan työssä?
- Työskenteletkö yksityisessä vai kunnallisessa päiväkodissa? Onko sinulla työkokemusta kunnallisesta sekä yksityisestä vai vaan toisesta?

##### **TEEMA 1: Varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvointi**

- Kerro, mitä työhyvinvointi sinulle tarkoittaa.
- Kerro, millainen merkitys työhyvinvoinnilla on opettajan työssäsi.
- Kuvaile, minkälainen oma työhyvinvointisi on tällä hetkellä.

##### **TEEMA 2: Työhyvinvointia edistäviä ja heikentäviä tekijöitä**

- Mitkä tekijät edistävät työhyvinvointiasi opettajan työssä?
- Edistävätkö työhyvinvointiasi jotkin poikkeukselliset tekijät?
- Mitkä tekijät taas heikentävät työhyvinvointiasi opettajan työssä?
- Heikentääkö työhyvinvointiasi jotkin poikkeukselliset tekijät?

### **TEEMA 3: Työhyvinvoinnissa tapahtuneet muutokset**

- Koetko oman työhyvinvointisi muuttuneen viimeisen vuoden aikana? Jos koet, niin mihin suuntaan?
- Osaatko eritellä, mitkä tekijät kuluneen vuoden aikana ovat olleet yhteydessä työhyvinvointisi muuttumiseen?

Tuleeko sinulla vielä mieleen jotain, mitä haluat kertoa aiheeseen liittyen?

Haluamme kiittää sinua tutkimukseen osallistumisesta! Onko sinulla jotain kysymyksiä tutkimuksen toteuttamiseen tai muuhun liittyen?

#### Liite 4. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen analyysi

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat	Yläluokat	Päälouokka
Ihana tiimi ja hyvät työka- verit	1. Työyhteisössä viih- tyminen	1. Hyvä työyhteisö	1. Työhyvinvointia edistävät tekijät
Työporukan yhteinen huu- mori			
Hyvä työilmapiiri			
Avoin ja keskusteleva ilma- piiri, asioista ei tarvitse olla samaa mieltä	2. Kunnioittava ja ar- vostava työyhteisö		
Helppo tulla toimeen			
Luottamus työntekijöiden välillä			
Voi olla oma itsensä työpai- kalla	3. Työyhteisön jous- tava ja sujuva yhteis- työ		
Työyhteisön joustamistaito			
Tiimin toimivuus			
Tiimien välinen toimiva yh- teistyö	4. Yhteiset näkemykset työstä		
Työn suunnitteleminen yh- dessä tiimin kanssa			
Yhteen puhaltamisen henki			
Samansuuntaisesti toimiva tiimi	5. Tiimin ja työyhtei- sön tuki		
Tiimi samalla aaltopituu- della, kaikilla yhteinen pää- määrä			
Yhteiset (kasvatus)näke- mykset			
Tiimi kantaa ja kestää mitä vaan	6. Tuttu työyhteisö		
Auttamisen periaate			
Pysyvä työporukka			
Työkaverit tietävät puo- lesta sanasta, mitä tarkoite- taan	7. Selkeät roolit ja työnjako		
Jokaisella omat vastuualu- eet			
Selkeät roolijaot, tietää mitä kukakin tekee			
Hyvä ja läsnä oleva johtaja, joka tukee opettajan roolia	8. Johtajalta saatu apu ja tuki		
Esimiehen tuki ja apu			
Johtaja hallitsee henkilöstö- hallintoon liittyvät asiat			

Johtajalla vastuu sijaisten riittävydestä	9. Johtaja huolehtii henkilöstöhallinnosta	2. Hyvä johtaminen	
Johtajan asettamat reunaehdot toiminnalle	10. Johtaja luo puitteet työlle		
Selkeä johtajuus, joka mahdollistaa perusarjen pyörittämisen			
Johtajalla tärkeä rooli raa- mien toimimisessa			
Hyvä organisointi johtajan taholta			
Lasten tuoma päivittäinen ilo	11. Lapset ovat arjen voimavara	3. Lasten kanssa työskenteleminen	
Lapset tuovat mielenkiintoa arkeen			
Lasten kanssa voi olla rehellinen, ei tarvitse peittää omaa olemista	12. Lasten kanssa voi olla oma itsensä		
Lasten kanssa työskennellessä tuntee olevansa oikeassa paikassa ja tekevänsä oikeita asioita	13. Lasten kanssa työskentelemisen merkityksellisyys		
Lapsen oppimis- ja kehityspolun seuraaminen	14. Lasten vilpittömyys		
Lapset ovat aitoja			
Lapsilta saatu välitön palaute	15. Riittävästi aikaa suunnitteluun	4. Työtä tukevat resurssit	
SAK-ajat toimivat			
Mahdollisuus tiimin yhteiselle ajalle, esim. tiimipalaverit			
Varhaiskasvatuksen erityisopettajan apu ja tuki arjessa	16. Moniammatillinen yhteistyö		
Ylimääräisten resurssien kohdentaminen, esim. kiertävät lastenhoitajat ja varahenkilöt	17. Henkilökunnan riittävyys		
Riittävät sijaisjärjestelyt			
Riittävä ja osaava henkilökunta			
Työkokemuksen kautta saatu itsevarmuus ja osaamisen kehittyminen	18. Ammatillinen itsevarmuus ja osaaminen	5. Ammatillinen kehittyminen	
Toimivien toimintatapojen löytäminen	19. Onnistumisen kokemukset		
Reflektioiva itsensä kehittäminen			

Omien ajattelutapojen muuttaminen			
Palaute työkavereilta	20. Uuden oppiminen ja itsensä kehittäminen		
Kouluttautumismahdollisuus ja oman osaamisen lisääminen			
Uteliaisuus työtä ja uutta tietoa kohtaan			
Monipuoliset tilat	21. Hyvät fyysiset työolosuhteet	6. Hyvät fyysiset työolosuhteet	
Ergonomiset huonekalut			

## Liite 5. Toisen tutkimuskysymyksen analyysi

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat	Yläluokat	Pääluokka
Johtajan epäselvä viestintä arkeen liittyvistä asioista	1. Johtajan huono kommunikatio	1. Huono johtaminen	1. Työhyvinvointia heikentävät tekijät
Johtajan työtehtävät kasautuvat muille työntekijöille	2. Johtaja ei kannavastuuta		
Johtaja ei huolehdi raamien toteutumisesta			
Johtaja ei hoida asioita ajallaan			
Vähäinen arvostus alaa kohtaan	3. Yhteiskunnallisen arvostuksen puute	2. Arvostuksen puute	
Arvostuksen puute			
Ylemmän tason vähäinen arvostus	4. Esimiestason arvostuksen puute		
Työn fyysinen kuorma	5. Fyysinen kuormittavuus	3. Fyysinen kuormittavuus	
Fyysinen väsyminen			
Lasten nostelu, sylittäminen ja kantaminen			
Suunnitteluajkojen riittämättömyys	6. Ajanpuute	4. Resurssien puute	
Ei riittävästi aikaa työn toteuttamiselle			
Sijaisten ja avustajien puute	7. Henkilöstöresurssien puutteellisuus		
Henkilökunnan sairauspoissaolot			
Ei ole tarpeeksi työntekijöitä			
Suuret lapsiryhmät			
Suhdelukujen kanssa säätäminen			
Vanhempien apuun turvautuminen			
Riittämättömyyden tunne haastavien lasten kanssa työskennellessä	8. Riittämättömyyden tunne		
Työn laadusta tinkiminen puutteellisten resurssien vuoksi	9. Työn laadusta tinkiminen		
Raskas lapsiryhmä			



Suuri määrä tukea tarvitsevia lapsia			
Lasten tuen tarpeet isoja	10. Lasten tuen tarpeet ja haastava käyttäytyminen	5. Tukea tarvitsevat ja haastavat lapset	
Psykiatrista hoitoa tarvitsevia lapsia			
Haastavasti käyttäytyvät lapset ja ristiriitailanteet			
Lasten väkivaltainen käyttäytyminen	11. Väkivallan uhka ja turvattomuuden tunne lapsilta		
Lasten turvassa pitäminen väkivaltaisilta lapsilta			
Huono työilmapiiri työyhteisötasolla	12. Huono työilmapiiri	6. Toimimaton työyhteisö	
Työyhteisön näkemyserot pedagogiikan toteuttamisesta	13. Näkemyserot työyhteisössä		
Työyhteisön jäsenten kiinnostuksen ja sitoutumisen puute	14. Työyhteisön jäsenten sitoutumattomuus		
Päivittäinen lapsiryhmästä toiseen ”pomp-piminen”	15. Työpäivien sekavuus ja hektisyys	7. Työn hajanaisuus	
Sijaisten jatkuva vaihtuminen ja siitä aiheutuva työn ylimääräinen järjesteleminen			
Ylimääräisten projektien ja hankkeiden aiheuttama ulkoinen paine ja kiire	16. Erilaisten työtehtävien lisääntyminen		
Lisääntyneet paperityöt			
Monenlaiset työtehtävät päivän aikana			