

”Tähän pitää panostaa, jotta osaavat ja sydämellään työtä tekevät opettajat eivät uuvu ja koe loppuun palamista, eivätkä vaihda alaa”

- Työhyvinvointi varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmasta

Anni Pekkarinen & Henna Ylikangas

Varhaiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma

Monografiamuotoinen

Kevätlukukausi 2024

Kasvatustieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Pekkarinen, Anni & Ylikangas, Henna. 2024. "Tähän pitää panostaa, jotta osavat ja sydämellään työtä tekevät opettajat eivät uuvu ja koe loppuun palamista, eivätkä vaihda alaa" - Työhyvinvointi varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmasta. Varhaiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 73 sivua + liitteet.

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvailla, mitä työhyvinvointi tarkoittaa varhaiskasvatuksen opettajille, ja millaiset tekijät edistävät tai heikentävät heidän kokeensa työhyvinvointia. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin varhaiskasvatuksen johtajan merkitystä työhyvinvoinnin edistämisessä.

Tutkimus toteutettiin laadullisena ja tutkimusaineisto kerättiin Webropol 3.0 avulla luodun sähköisen kyselylomakkeen avulla. Sähköinen kyselylomake koostui avoimista kysymyksistä, joihin tutkittavat vastasivat omin sanoin. Kyselyyn vastasi 44 varhaiskasvatuksen opettajaa. Analyysitapana käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä.

Tutkimuksen perusteella työhyvinvointiin panostamista pidettiin tärkeänä. Tulosten mukaan työhyvinvointi koostui vuorovaikutuksesta, johtajuuden näkymisestä työorganisaatiossa ja kontekstuaalisista tekijöistä. Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi mainittiin johtajuuden näkyminen työorganisaatiossa, työn merkityksellisyyden ja yhteisöllisyyden kokeminen, ja työyhteisön organisointi. Heikentävänä tekijänä näyttäytyi eettinen kuormitus ja puutteellinen henkilöstöjohtaminen. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat työhyvinvoinnin ja varhaiskasvatuksen johtajalta saadun palautteen merkityksellisenä. Varhaiskasvatuksen johtajalta toivottiin erityisesti pedagogista johtamista ja varhaiskasvatuksen arjen organisointia.

Asiasanat: varhaiskasvatus, varhaiskasvatuksen opettaja, työhyvinvointi, johtajuus, laadullinen tutkimus

Sisällys

TIIVISTELMÄ	2
1 JOHDANTO	5
2 TYÖHYVINVOINTI	8
2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä.....	8
2.2 Työhyvinvointia tukevat tekijät.....	11
2.2.1 Työn merkityksellisyys työhyvinvointia tukevana tekijänä.....	11
2.2.2 Työstä palautuminen työhyvinvointia tukevana tekijänä.....	13
3 TYÖPAHOINVOINTI	15
3.1 Työstressi.....	15
3.2 Työuupumus.....	16
3.3 Muut työhyvinvointia heikentävät tekijät.....	18
4 VARHAISKASVATUS TYÖYMPÄRISTÖNÄ	21
4.1 Varhaiskasvatustilain ohjaa varhaiskasvatusta.....	21
4.2 Varhaiskasvatuksen opettajan työnkuva.....	22
4.3 Varhaiskasvatuksen johtaja työhyvinvoinnin tukijana.....	23
4.4 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksen työympäristössä.....	24
5 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	27
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	28
6.1 Tutkimuskonteksti.....	28
6.2 Aineistonkeruu ja tutkimukseen osallistujat.....	29
6.3 Aineiston analyysi.....	32
6.4 Eettiset ratkaisut.....	34
7 TUTKIMUSTULOKSET	36
7.1 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksen opettajien määrittelemänä.....	36

7.1.1	Vuorovaikutus työhyvinvoinnin edistäjänä.....	36
7.1.2	Johtajuuden näkyminen työorganisaatiossa.....	38
7.1.3	Kontekstuaaliset tekijät.....	39
7.2	Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia edistävät ja heikentävät tekijät.....	41
7.2.1	Yhteisöllisyys työpaikalla ja työyhteisön haasteet	41
7.2.2	Johtajuuden toteutuminen työorganisaatiossa ja puutteellinen henkilöstöjohtaminen	43
7.2.3	Organisointi ja organisoinnin puutteellisuus.....	45
7.2.4	Työn merkityksellisyyden kokeminen työhyvinvointia edistävänä tekijänä ja eettinen kuormitus heikentävänä tekijänä.....	48
7.2.5	Muut heikentävät tekijät.....	51
7.3	Varhaiskasvatuksen johtaja varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvoinnin tukijana	54
7.3.1	Työyhteisön organisointi.....	54
7.3.2	Ihmislähtöinen johtajuus	55
7.3.3	Toimintakulttuurin kehittäminen	58
7.3.4	Pedagoginen johtaminen.....	60
7.3.5	Hyvinvoinnin johtaminen.....	61
8	POHDINTA.....	63
8.1	Johtopäätökset ja konkreettiset toimintatavat.....	63
8.2	Luotettavuus ja jatkotutkimukset	69
	LÄHTEET	74
	LIITTEET.....	84

1 JOHDANTO

Suomalainen varhaiskasvatus käy läpi tällä hetkellä muutoksia, jotka vaikuttavat etenkin varhaiskasvatuksen ammattilaisten organisaatiovastuuseen ja koettuun hyvinvointiin. Yhteiskunnallisella tasolla merkittävin muutos tapahtui vuonna 2013, kun varhaiskasvatus siirtyi sosiaali- ja terveysministeriöstä opetus- ja kulttuuriministeriön alle (Alila & Eskelinen, 2021, s. 230; Valtioneuvosto, 2012). Muita varhaiskasvatukseen vaikuttavia muutoksia ovat muun muassa työvoimapula sekä varhaiskasvatuksen ja varhaiskasvatustlain uudistukset (Kumpulainen ym., 2023, s. 72), jotka heijastuvat varhaiskasvatuksen opettajan työhön.

Laadukas varhaiskasvatus on välttämätöntä, eikä se toteudu ilman ammattitaitoisia opettajia (Thorpe ym., 2020, s. 624; Nils, 2016, s. 218). Suomessa tämänhetkisen taloudellisen ja poliittisen ilmapiirin myötä varhaiskasvatus ei saa ansaitsemaansa arvostusta. Varhaiskasvatus onkin yksi niistä kohteista, joihin säästötoimenpiteet vaikuttavat uhkaavasti. (Nils, 2016, s. 218.) Kaupungit pyrkivät tasapainottamaan omia taloustilanteitaan ja useissa kaupungeissa säästötoimenpiteet kohdistuvat kasvatus- ja opetustoimintaan: esimerkiksi Jyväskylän kaupunki on esittänyt varhaiskasvatustoimintaan kohdistuvan 3,4 miljoonan euron säästötoimenpiteet (Jyväskylä, 2023; Kotilainen, 2023), kun taas Vaasan kaupunki puolestaan pyrkii tasapainottamaan taloutta esittämällä varhaiskasvatukselle ja perusopetukselle noin 8,2 miljoonan euron säästöjä (Vaasa, 2024).

Koko Suomen tasolla säästötoimenpiteet näkyvät sijaismäärärahojen karsimisena, ryhmäavustajien ja erityisopettajien määrän vähentämisenä ja määräraikaisten työntekijöiden työsopimusten katkaisemisena kesäkuukausien ajaksi. Tilakustannuksissa säästäminen ilmenee konkreettisesti pienten päiväkotien sulkemisella, joista lapset siirretään jo ennestään suuriin päiväkoteihin (Siitonen, 2020.) Esimerkiksi Turun kaupunki pyrkii vähentämään henkilöstökuluja nostamalla päiväkotien käyttöasteita (Lavonen, 2023), mikä käytännössä tarkoittaa lapsiryhmäkokojen suurentamista, mutta ryhmiin ei välttämättä palkata lisää henkilöstöä. Opetus- ja kulttuuriministeriön (2024, s. 23) mukaan tämänhetkinen

hallintomalli ja rakenne eivät tue kasvatus- ja koulutuspalveluiden yhdenvertaista tuottamista, sillä lainsäädäntö ja rahoitus on kokenut mittavia muutoksia ja paineita.

Säästötoimenpiteet vaikuttavat myös alan henkilöstörakenteisiin. Varhaiskasvatuksen alan vaatimukset kasvavat ja varhaiskasvatuksen henkilöstörakenteet ovat murroksessa, sillä ammattitaitoisten opettajien saaminen on haasteellista. Markkulan ja Nuotion (2022) mukaan koko maassa kärsitään varhaiskasvatustalan työntekijäpulasta, matalapalkkaisuudesta ja alan arvostuksen puutteesta. Myös Kylmänen (2021) on tuonut ilmi, kuinka koko maassa on ollut useamman vuoden ajan työvoimapulaa varhaiskasvatuksen opettajista. Tällä hetkellä henkilöstövajaus näkyy myös sijaispulan pahenemisena. Kun lomiin tai sairauspoissaoloihin ei saada sijaisia, jatkuva joustaminen ja venyminen uuvuttaa monet työntekijät. Kylmänen (2021) tuo myös esiin perehdytyksen puutteellisuuden ja ristiriitaisuuden työlle asetettujen tavoitteiden ja arjen realiteettien välillä.

Varhaiskasvatuksen opettajien kokema työhyvinvointi on aiheena ja ilmiönä ajankohtainen, sillä varhaiskasvatuksen tila on ollut viime vuosien aikana paljon esillä mediassa. Myös opetusalan ammattijärjestö OAJ:n (2021) tekemän työolobarometrin mukaan opetusalan henkilöstön kokemukset työoloista ovat heikentyneet. Korkeakivi (2019) korostaa työhyvinvoinnin tärkeyttä: Varhaiskasvatuksen työhyvinvointiin tulee panostaa, sillä kun varhaiskasvatuksen opettajat voivat työssään hyvin, myös alan houkuttelevuus kasvaa. Koulutettavien määrä ja työn houkuttavuus kulkevat käsi kädessä työhyvinvoinnin kanssa.

Tutkimuksemme tavoitteena on selvittää ja kuvailla, mitä työhyvinvointi tarkoittaa varhaiskasvatuksen opettajille heidän itsensä kokemana. Lisäksi halusimme selvittää, millaiset tekijät edistävät ja heikentävät varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia, sekä millainen merkitys varhaiskasvatuksen johtajalta saadulla palautteella on työhyvinvoinnin tukemisessa. Tutkimuksemme toteutettiin laadullisena, jossa metodologisena lähestymistapana hyödynsimme fenomenologiaa. Keräsimme tutkimusaineiston Webropol 3.0 kautta luodun säh-

köisen kyselylomakkeen avulla. Sähköiseen kyselylomakkeeseen vastasi yhteensä 44 varhaiskasvatuksen opettajaa. Kerätyn aineiston analysoimme aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointia säätelee lainsäädäntö, joka kuvaa erilaisia työn tekemiseen ja organisoimiseen liittyviä vastuita sekä velvoitteita. Työhyvinvointiin liittyviä lakeja ovat muun muassa työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki, työsopimuslaki ja tapaturmavakuutuslaki. (Suutarinen, 2010a, s. 16–17.) Yksilö ei ole yksistään vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan, vaan siihen vaikuttavat myös johtaminen, työympäristö, työolosuhteet, työtehtävät sekä terveydenhuoltojärjestelmä (Holmgrén, 2023, s. 177).

2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointi rakentuu monista eri tekijöistä ja niiden yhteisvaikutuksesta. Työhyvinvointikäsitettä on haastava määritellä yksiselitteisesti, sillä käsite voidaan määrittää yksilön, organisaation ja yhteiskunnan tasoilla. (Vänskä, 2022, s. 18.) Yksilötasolla työhyvinvoinnin määrittely tehdään yksilön omasta näkökulmasta ja kokemuksista. Organisaation näkökulmasta puhutaan usein työhyvinvoinnin merkityksestä, jolloin keskiöön nousevat esimerkiksi sairaspöissaolojen merkitykset ja kustannukset. Puolestaan yhteiskunnan tasolla työhyvinvointi nähdään muun muassa työurien jatkamisen näkökulmasta. (Laine, 2013, s. 72.) Tässä tutkimuksessa tarkastelemme työhyvinvointia yksilön näkökulmasta.

Yksilön työhyvinvointi koostuu työstä, sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta sekä hyvinvoinnista (Sosiaali- ja terveysministeriö, ei pvm.). Työhyvinvointiin kuuluvia tekijöitä ovat muun muassa työn hallinta, elämänhallinta, jatkuva oppiminen ja hyvä työyhteisö. Työhyvinvoinnin käsite sisältää työterveyden ja työkyvyn lisäksi työn sujumisen arjessa. Lisäksi on huomioitava, että organisaation toimintatavat, johtaminen, ilmapiiri, työn piirteet ja työntekijän omat tulkinnat vaikuttavat työhyvinvoinnin syntymiseen. (Manka & Manka, 2023 s. 77–78.) Työntekijän omat tulkinnat ja kokemukset luovat yksilöllisen kä-

sityksen työhyvinvoinnista. Yksilö voi työhyvinvoinnilla viitata esimerkiksi työergonomiaan tai työilmapiiriin, vaikka käsitteenä työhyvinvointi on laaja ja monitahtoinen. (Mäkikangas & Hakanen, 2017, s. 104.)

Työhyvinvointi on psyykkisestä, fyysisestä, sosiaalisesta ja henkisestä osa-alueesta koostuva kokonaisuus (Robertson & Cooper, 2011, s. 3; Virolainen, 2012, s. 11). Perusajatuksena on, että työkyky muodostuu yksilön, työyhteisön ja työympäristön yhteisvaikutuksesta. Mikäli yksilön työkykyä tuetaan, tulee yksilön ominaisuuksien lisäksi tukea myös muita työhön liittyviä tekijöitä. Lisäksi työhyvinvointia määrittelevät perhe, elämäntilanne sekä muut työn ulkopuoliset tekijät. (Suutarinen, 2010c, s. 24, 28.) Työhyvinvointia tulisi tarkastella mahdollisimman kokonaisvaltaisesti: sen kaikki osa-alueet ovat toisiinsa yhteydessä. Mikäli jossakin työhyvinvoinnin osa-alueessa on puutteita, ne ilmenevät myös muissa osa-alueissa. (Virolainen, 2012, s. 11.)

Fyysinen työhyvinvointi. Fyysinen työhyvinvointi sisältää muun muassa fyysiset työolosuhteet, kuten siisteyden, lämpötilan ja melun, fyysisen kuormituksen ja ergonomian, esimerkiksi pöydät ja tuolit (Virolainen, 2012, s. 17). Fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttavat myös työntekijöiden riittämätön fyysinen aktiivisuus ja ergonomiset vammat, jotka opettajan työssä tulevat muun muassa lasten nostamisesta. Nämä puolestaan voivat johtaa työrajoituksiin. (Kwon, ym., 2020, s. 158.) Esikouluikäisiin lapsiin verrattuna taaperoiden arkeen liittyy suurempia fyysisiä vaatimuksia, esimerkiksi kantamisen ja erilaisten nostojen takia. Opettajat altistuvat myös erilaisille tartuntataudeille, mikä vaikuttaa heikentävästi heidän hyvinvointinsa kokemukseen. (Kwon, ym., 2020, s. 158.)

Psyykinen työhyvinvointi. Fyysinen ja psyykinen hyvinvointi vaikuttavat keskeisesti yksilön jaksamiseen töissä ja henkilökohtaisessa elämässä (Fonsén & Parrila, 2016). Psyykinen työhyvinvointi sisältää muun muassa työn stressaavuuden, työpaineet ja työilmapiirin. Erityisesti asiantuntijatehtävissä psyykinen työhyvinvointi korostuu. Työtehtävän mielekkyys on oleellinen osa psyykkistä työhyvinvointia. Työntekijä pystyy kokemaan oman työnsä tärkeänä ja merkityksellisenä, mikä vaikuttaa positiivisesti hänen mielenterveyteensä sekä työn mielenkiintoisuuteen. (Virolainen, 2012, s. 18.) Psyykinen työhyvinvointi

vaikuttaa myös siihen, millä tavoin työntekijä vastaanottaa uutta tietoa, on vuorovaikutuksessa muiden työkollegoidensa kanssa sekä tarkkailee ympäristöään (Robertson & Cooper, 2011, s. 47). Erilaisia tekijöitä, jotka puolestaan vaikuttavat työntekijän kokemaan psyykkiseen työhyvinvointiin, ovat opettaja-lapsi-suhteet, erilaiset lasten arvioinnit ja käyttäytymishaasteet (Kwon, ym., 2020, s. 158). Psyykkisellä työhyvinvoinnilla on merkitystä sairaspöissaolöjen ehkäisyyn ja työssä viihtymiseen. Työ, jossa työntekijät kokevat stressiä, työ on alipalkattua ja työsuhteiden jatkuvuus on epävarmaa, vaikuttaa heikentävästi työntekijöiden mielenterveyteen ja psyykkiseen työhyvinvointiin. (Virolainen, 2012, s. 18.)

Sosiaalinen työhyvinvointi. Sosiaalinen työhyvinvointi sisältää sosiaalisen kanssakäymisen työyhteisössä. Sosiaalinen työhyvinvointi mahdollistaa keskustelun työasioista työyhteisön kanssa ja työkavereita on helppo lähestyä. Muun muassa lounas- ja kahvitauot ovat tärkeitä hetkiä sosiaalisille kohtaamisille, joiden avulla luodaan myös työyhteisöön positiivista ja kannustavaa työilmapiiriä, mikä puolestaan lisää sosiaalista- ja psyykkistä työhyvinvointia. (Virolainen, 2012, s. 24., Robertson & Cooper, 2011, s.4.)

Henkinen työhyvinvointi. Henkinen työhyvinvointi ilmenee esimerkiksi työkavereiden kohtaamisissa ja siinä, kuinka yhteistyöt sujuvat. Henkinen työhyvinvointi näkyy iloisuutena, työkavereiden välittämisenä, sekä koko henkilöstön arvostamisena ja tukemisena. Henkisyvyyteen liittyy muun muassa merkityksellinen työ, työstä nauttiminen ja yhteisöllisyyden tunne. Myös työntekijän ja organisaation arvomaailman kohtaaminen on osa henkisen työhyvinvoinnin kokemista ja tunnetta. (Virolainen, 2012, s. 27.)

Työhyvinvoinnista on mahdollista tunnistaa voimavaratekijöitä, jotka lisäävät työhyvinvointia tai kuluttavat sitä. Voimavarat voidaan jakaa myös yksilöllisiin, eli henkilökohtaisiin, ja ympäristöstä johtuviin voimavaroihin. Henkilökohtaiset voimavarat ovat stressiä vähentäviä voimavaroja, joilla tarkoitetaan yksilön terveyttä, ongelmanratkaisutaitoja, myönteisiä uskomuksia ja vuorovaikutustaitoja, sekä elämänhallinnan tunnetta. (Manka & Manka, 2023, s. 93.) Ympäristöstä tulevia myönteisiä voimavaroja ovat sosiaalinen tuki ja aineellinen pe-

rusta, esimerkiksi varallisuus (Manka & Manka, 2023, s. 93). Kun työelämän dynamiikka otetaan huomioon, voivat työhyvinvoinnin voimavaratekijät kääntyä tilanteen muuttuessa myös voimavaroja kuluttaviksi tekijöiksi, eli räsitus tekijöiksi. Tämä tarkoittaa, että yksilön tulkinnat työhyvinvoinnista muodostuvat vaikuttavien tekijöiden yhteisvaikutuksesta työelämän dynamiikan mukaisesti. (Laine, 2013, s. 39.)

2.2 Työhyvinvointia tukevat tekijät

Työtyytyväisyys ja onnistumisen ilo syntyvät hyvin suoritetusta työstä, onnistumisesta ja oikeudenmukaisesta tunnustuksesta. Jotta työtehtävä voidaan suorittaa hyvin, työntekijällä tulee olla oikeanlaiset resurssit työtehtävän suorittamiseen. (Pyöriä, 2012, s. 11.) Työhyvinvointia tukeva ympäristö syntyy yksilön ja työyhteisön vireystilasta, jossa jokaisella työntekijällä on mahdollisuus kokea onnistumisen kokemuksia ja työn iloa. Oikein kohdennetut resurssit tukevat yksilön työhyvinvointia ja lisäävät organisaation tuottavuutta. (Pyöriä, 2012, s. 12.)

2.2.1 Työn merkityksellisyys työhyvinvointia tukevana tekijänä

Ihmisten keskustellessa työhön liittyvistä asioista, keskusteluissa usein tuodaan esille työn merkityksellisyys ja mielekkyys sekä näihin liittyvät omat kokemukset. Konstin ym. (2023, s. 360) mukaan työn merkityksellisyyden kokeminen on henkilökohtaista, joka muodostuu odotusten ja merkitysten toteutumisesta. Odotukset ja toteutuneet merkitykset vaikuttavat siihen, millä tavoin yksilö itse kokee työnsä tärkeyden ja sen arvon. Työn merkityksellisyys koetaan tärkeänä, sillä sen on todettu olevan ihmisen perustarve ja perustavanlaatuinen oikeus, sekä työyhteisön jäsenten arvostama työn piirre. (Konsti ym., 2023, s. 360.)

Työn merkityksellisyys. Työn merkityksellisyys vaikuttaa myönteisesti sekä yksilöön että työorganisaatioon. Kun oma työ koetaan merkitykselliseksi, se lisää työhön sitoutumista, työmotivaatiota, työhyvinvointia, työtyytyväisyyttä

sekä myös laajempaa elämäntyytyväisyyttä. (Konsti & Rantanen, 2022; Konsti ym., 2023, s. 360.) Yksilön näkökulmasta työn merkityksellisyys voi toimia voimavarana, joka auttaa reagoimaan työelämän haasteisiin ja kuormittavuuteen, sekä edistää omaa jaksamista ja hyvinvointia (Konsti & Rantanen, 2022).

MEANWHILE-hankkeen tekemän tutkimuksen mukaan työn merkityksellisuuden kokemusta vahvistaa lähiesihenkilöiltä ja työkavereilta saatu arvostus omasta työstä (Konsti & Rantanen, 2022, s. 2). Varhaiskasvatuksen työntekijän omakohtainen kokemus työn merkityksellisyydestä korostuu silloin, kun hän ponnistaa ja antaa parhaansa omalle työlleen sisäisen motivaation saattelemana. Omien motivaatio- ja voimavara-tekijöiden kautta itsensä ”likoon laittaminen” lisää työntekijän kokemaa työn imua, innokkuutta ja energiaa, mitkä vahvistavat entisestään työn merkityksellisuuden kokemusta. (Veijalainen, 2023.)

Työmotivaatio ja ammatillinen osaaminen. Työmotivaatiolla ja osaamisella on keskeinen vaikutus yksilön työsuoritukseen. Juuti & Vuorelan (2015) mukaan työn mielekkyydessä on kaksi ääripäätä: parhaimmillaan työ tuntuu kevyeltä, iloa tuottavalta toiminnalta, joka tuottaa voimavaroja. Pahimmillaan yksilö ei koe työtään mielekkäänä, jolloin se voi tuntua ikään kuin rangaistukselta. Yksilön työmotivaatio heikkenee, jos hän tekee yli viiden vuoden ajan samaa tai samankaltaista työtä. (Juuti & Vuorela, 2015.) Tästä syystä esihenkilöiden tulisi huolehtia omien työntekijöidensä työssä kehittymisestä ja näin ollen sovittaa työn sisältö sellaiseksi, mikä vastaa yksilön osaamista (Juuti & Vuorela, 2015).

Esihenkilötyö. Johtajuudella on merkittävä vaikutus työntekijöiden toimintaan ja ammatilliseen osaamiseen. Varhaiskasvatuksen johtajan tehtävänä on organisoida varhaiskasvatusyksikön toimintaa, hoitaa henkilöstöjohtamista, luoda pysyvyyttä lapsiryhmille ja tiimeille, tukea pedagogista toimintaa, sekä kehittää yhteisöllisyyttä ja tiimin jäsenten välistä yhteistyötä. (Ranta, 2023.)

Hyvä esihenkilötyö on yhteydessä työntekijän työtyytyväisyyteen, työn innostumiseen, työn hallintaan ja työryhmien toimivuuteen. Opetusalan ammattijärjestön (OAJ, 2021) tekemän barometrin mukaan myös esihenkilön kanssa käydyt kehityskeskustelut koettiin hyödyllisiksi työntekijöiden työn kannalta. Hyvin käyty kehityskeskustelu on parhaimmillaan työn kehittämisen väline, jossa

voidaan keskustella muun muassa työntekijän työnkuvasta, tavoitteista ja työssä jaksamisesta. Kuitenkin varhaiskasvatuksessa kehityskeskusteluja käydään vähän verrattuna muiden alojen työelämään. (Golnick & Ilves, 2021, s. 29.)

Työn imu. Työhyvinvointia voidaan tarkastella myös työn imun näkökulmasta, joka nähdään työuupumuksen vastakkaisena tunnetilana. Työn imu on positiivinen tunnetila, jonka ominaisuuksiin kuuluu tarmokkuus, omistautuminen sekä uppoutuminen työhön (Manka & Manka, 2023, s. 101; Schaufeli & Bakker, 2010; ks. Ryynänen, Simonen & Karkkola, 2020, s. 249). Yksilön työskentelyssä tarmokkuus näkyy energisyytenä, sinnikkyytenä sekä mentaalisen resilienssinä, omistautuminen puolestaan vahvana sitoutumisena, ammattiylpeytenä ja kokemuksena oman työn tärkeydestä. Kun yksilö uppoutuu omaan työhönsä, hän pystyy keskittymään ja syventymään työskentelyyn, eli toisin sanoen pystyy saavuttamaan flow-tilan. (Manka & Manka, 2023, s. 101; Ryynänen, Simonen & Karkkola, 2020, s. 249.) Yksilön kokiessa työn imun tunnetta, se motivoi häntä sitoutumaan enemmän omaan työhönsä, antamaan parasta sekä toimimaan työssään aktiivisemmin (Manka & Manka, 2023, 101).

OAJ:n (2017) tekemän työolobarometrin mukaan opettajat kokevat vahvaa työn imua. Barometrin mukaan jopa 67 % oli innostunut työstään melko usein tai usein, mutta työn imua kokeneiden määrä oli laskenut vuodesta 2013. Opettajien kokemalla työhyvinvoinnilla on vaikutus esimerkiksi siihen, kuinka opettaja pystyy vastaamaan lasten tarpeisiin ja millaiseksi opettajan ja lasten välinen vuorovaikutussuhde muodostuu. (Lerikkanen ym., 2020, s. 10, 12.)

2.2.2 Työstä palautuminen työhyvinvointia tukevana tekijänä

Työstä palautuminen vähentää fysiologisia ja psykologisia stressioireita, jotka syntyvät työn vaatimuksista, sekä kuormittavista tilanteista. Palautumisen tulisi korjata stressin tuomat kielteiset vaikutukset yksilössä, esimerkiksi väsymyksen tai stressihormonin kohoamisen. (Kinnunen, 2017, s. 128.)

Työstä palautumisen merkitys on yksilön hyvinvoinnin kannalta tärkeää. Kun mieli pääsee onnistuneesti palautumaan viikonlopun tai loman jälkeen, olo

on latautunut ja kuormitus on tasaantunut. Tällöin työt ja muu elämä tuntuu olevan myös itselle sopivassa tasapainossa. (Virtanen, 2021, s. 9.) Psykologista, eli mielen palautumista on tutkittu hyvinvointiin liittyvien muuttujien kautta. Tutkimuksissa on huomattu onnistuneen palautumisen olevan yhteydessä muun muassa elinvoimaisuuden ja energisyyden tunteeseen, tyytyväisyyteen omassa elämässä, myönteisiin tunteisiin ja mielialaan, sekä vähäisempiin uupumusoireisiin, jotka vähentävät myös työuupumuksen riskiä. (Virtanen, 2021, s. 10.) Yksilön kokemilla tunteilla on vaikutusta sekä hänen omaan työhönsä että koko työpaikkaan: tunteet vaikuttavat työhön sitoutumiseen, tyytyväisyyteen ja hyvinvointiin. Erityisesti myönteisten tunteiden on todettu lisäävän itsevarmuutta, omatoimisuutta, kiitollisuutta ja yhteistyökyvykkyyttä. (Fisher & Ashkanasy, 2000; ks. Ranta, 2023, s. 208.)

Työpäivän aikana tapahtuvaa palautumista tapahtuu mikrotauoilla, joilla tarkoitetaan muun muassa lounas- ja kahvitaukoja. Työpäivän aikana tapahtuviin palautumisiin vaikuttavat työn ominaisuudet. Mikäli työ tukee yksilön hyvinvointia, vähentää se myös työpäivän aikaisia kuormituksia. Lisäksi työn vaihtelevuus ja sosiaalinen tuki voi edistää yksilön palautumista työpäivän aikana. (Kinnunen, 2017, s. 132–133.)

Vapaa-ajan toiminnot parhaimmillaan edistävät myös työstä palautumista. Kinnusen (2017) mukaan työntekijöiden illalla tapahtuneet palautumiskokemukset ovat yhteydessä seuraavan aamun mielialaan. Onnistunut illalla tapahtunut työstä irrottautuminen vaikuttaa positiivisesti muun muassa unenlaatuun ja tarkokkuuden kokemiseen seuraavana aamuna. Myös merkityksellisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunne lisää palautumista. Merkityksellisyys viittaa vapaa-ajan toimintoihin, joiden avulla yksilö saa sisältöä elämäänsä. Yhteenkuuluvuus yhdistyy sosiaalisiin vapaa-ajan toimintoihin, jolloin yksilö kokee yhteenkuuluvuuden tunnetta muiden kanssa. Palautumista tukevat lisäksi psykologinen, eli henkinen irrottautuminen työstä ja työasioiden sulkeminen mielestä vapaa-ajalla. (Kinnunen, 2017, s. 134–136.)

3 TYÖPAHOINVOINTI

Työhyvinvoinnin vastakohtana on yksilön kokema työpahoinvointi, joka ilmenee usein henkisenä pahoinvointina, esimerkiksi uupumuksena, stressinä, väsymyksenä tai masennuksena. Työpahoinvointi vaikuttaa myös yksilön fyysiseen ja sosiaaliseen terveyteen. (Suonsivu, 2014, s. 13.) Varhaiskasvatuksen henkilöstö altistuu päivittäin kaoottiselle ja stressaavalle työympäristölle, josta saattaa puuttua riittävän tuen saaminen oman hyvinvoinnin tukemiseen. Varhaiskasvatuksen tilanteesta on viime aikoina keskusteltu paljon: alan työntekijät ovat stressaantuneita, joka saattaa pitkällä aikavälillä aiheuttaa masennusta ja työuupumusta, mitkä uhkaavat varhaiskasvatuksen laadun toteutumista. (Jennings ym., 2020.)

3.1 Työstressi

Yksi työpahoinvointiin vaikuttavista tekijöistä on stressi. Yleensä stressillä viitataan stressitekijöihin tai -reaktioon, joka näkyy niin psykologisella kuin fysiologisellakin tasolla, sekä myös yksilön ja ympäristön välisen vuorovaikutuksen epätasapainossa (Virtanen, 2021, s. 23). Garmezy ja Rutterin (1983; ks. Suonsivu, 2014, s. 23) mukaan stressi on sekä hyödyllistä että haitallista. Positiivista kuormittuneisuutta tapahtuu, kun työn vaatimukset, yksilön toimintakyky ja odotukset ovat yhteneväiset (Suonsivu, 2014, s. 23). Tällöin yksilön on helpompaa pyrkiä tavoitettaan kohti ja saavuttamaan sen. Lyhytkestoinen stressi auttaa sopivassa määrin pysymään keskittyneenä, energisenä ja suorituskykyisenä. (Virtanen, 2021, s. 25.) Stressimäärän kuitenkin kasvaessa liian suureksi, se lamaannuttaa yksilön ja aiheuttaa kuormitusta (Suonsivu, 2014, s. 23).

Stressin kehittymiseen vaikuttavat pitkittyneet ja lisääntyneet paineet, odotukset, haasteet ja vaatimukset, joiden käsittelyyn yksilöllä itsellään ei ole riittävästi selviytymisstrategioita (Elomaa ym., 2020; Työterveyslaitos). Psykologisella tasolla tämä aiheuttaa yksilön hyvinvoinnin kuormittumisen, sillä hän kokee omien voimavarojensa olevan epätasapainossa esitettyihin vaatimuksiin nähden

(Virtanen, 2021, s. 23). Kuormittumisen lisäksi yksilön hyvinvointi vaarantuu, kun hän ei kykene vastaamaan ympäristön asettamiin vaatimuksiin (Lerikkanen ym., 2020 s. 9).

Työstressillä tarkoitetaan työhön liittyvien tekijöiden muodostamaa stressiä, jossa työvaatimukset heikentävät työntekijän voimavaroja ja aiheuttavat kuormitusta. Työstressi voi lyhytkestoisena parantaa työntekijän suorituskykyä, mutta pitkittyessään se aiheuttaa vakavia stressireaktioita, jotka johtavat lopulta työuupumukseen. (Lerikkanen ym., 2020, s. 9.) Lisäksi pitkäkestoisena työstressi voi altistaa sydän- ja verisuonisairauksille ja psyykkiselle pahoinvoinnille, tai jopa stressiperäisen sairauden aiheuttamalle työkyvyttömyyseläkkeelle. (Lerikkanen ym., 2020, s. 9.) Suomalaisista työntekijöistä 17 % kokee melko paljon tai paljon stressiä sekä siihen liittyviä oireita (Työterveyslaitos, ei pvm.).

OAJ:n (2017) tekemän työolobarometrin mukaan opetuslalla koetaan työn aiheuttamaa stressiä keskimääräistä enemmän. Noin 43% opettajista kertoo kokevansa stressiä melko tai erittäin usein. Varhaiskasvatuksen opettajien stressiä lisäävät muun muassa raskaat työmäärät, henkilöstön tiheä vaihtuvuus, lasten haasteellinen käytös, alhainen palkkataso, sekä vanhempien ja johtajien puutteellinen tuki (Buettner ym., 2016; Lerikkanen ym., 2020, s. 8). Opettajien kokema stressi lisää masennusoireiden kokemusta sekä ammatinvaihtoa (Lerikkanen ym., 2020, s. 8). Opettajien kokema stressi vaikuttaa lasten käyttäytymiseen, oppimismotivaation laskuun ja varhaiskasvatuksen laadun heikkenemiseen. Tästä syystä on tärkeää tunnistaa ja pyrkiä vaikuttamaan työvoiman ylläpitämiseen ja työntekijöiden hyvinvointiin. (Thorpe ym., 2020, s. 13–14.)

3.2 Työuupumus

Työuupumuksella tarkoitetaan pitkään jatkunutta työstressiä, joka heikentää yksilön voimavaroja ja työhyvinvoinnin kokemista. Työuupumus muodostuu hen-

kisestä etäännyttämisestä työhön eli kyynistymisestä, uupumusasteisesta väsymyksestä, ammatillisen itsetunnon heikentymisestä, ja kognitiivisen sekä tunteiden hallinnan vaikeudesta. (Työterveyslaitos; Lerkkanen ym., 2020, s. 9.)

Työuupumus kehittyy eri tavoin yksilöstä ja tilanteesta riippuen. Yleisesti uupumusasteista väsymystä pidetään työuupumuksen ensimmäisenä merkittävimpänä oireena, minkä aiheuttaa työn liialliset vaatimukset ja kuormittavuus. Työyhteisössä vaikutusmahdollisuuksien heikentyminen ja yhteisöltä saadun tuen puuttuminen aiheuttavat kyynistymistä sekä ammatillisen itsetunnon heikentymistä. (Lerkkanen ym., 2020, s. 9.) Työuupumusoireita lisää, jos odotukset työlle ja työltä saadut asiat eroavat toisistaan. Työuupumusoireiden lisäksi myös yksilön kokemus työnimellä heikkenee. (Konsti & Rantanen, 2022, s. 3.) Yksilön on haastavaa kokea työtään mielekkääksi, sillä uupumus näkyy energiatasojen heikentymisenä, mikä vaikuttaa negatiivisesti työtehokkuuteen, sekä kyynisenä osallistumisena (Bakker ym., 2008, s. 188). Buettnerin ym. (2016) mukaan varhaiskasvatuksen opettajan työssä psyykinen kuormitus heikentää yksilön kiinnostusta ja motivaatiota, mikä vaikuttaa ammatilliseen sitoutumiseen ja työskentelyyn lasten kanssa. Tutkimusten mukaan opettajat, jotka ovat psyykkisesti kuormittuneita, ovat vähemmän sitoutuneita työhönsä, kokevat heikompaan työtyytyväisyyttä, eivätkä ole läsnä lasten kanssa (Hamre & Pianta, 2004; Ferguson, Frost & Hall, 2012; Buettner ym., 2016).

Työuupumuksella on kielteisiä vaikutuksia työntekijän elämään, koska se vaikuttaa terveydentilaan, työturvallisuuteen, elämänlaatuun ja työssä suoriutumiseen (Työterveyslaitos, ei pvm.). Etenkin terveyden kannalta työuupumus on haitallista, sillä se lisää yksilön riskiä sairastua sydän- ja verenkiertoelimistön sairauksiin. Yhteiskunnallisella tasolla työstressi ja työuupumus näkyvät muun muassa sairauspoissaoloina ja kohonneina terveydenhuollon kustannuksina. (Lerkkanen ym., 2020, s. 9.)

3.3 Muut työhyvinvointia heikentävät tekijät

Alhainen palkkaus. Varhaiskasvatusalan alhainen palkkaus on koettu pitkään ongelmallisena suhteutettuna työn vaativuuteen ja kuormittavuuteen. Suomessa varhaiskasvatuksen opettajan keskimääräinen kuukausipalkka on 2620 euroa (OVTES, 2023). Varhaiskasvatuksen palkat ovat matalat ympäri maailmaa, mutta OECD:n (2023, s. 337) laatiman raportin mukaan Suomessa varhaiskasvatuksen opettajien palkkataso jää keskiarvon alapuolelle. Matalien palkkojen ja huonojen työolosuhteiden on yhdessä todettu vaikuttavan varhaiskasvatuksen opettajien vaihtumiseen, työtyytyväisyyteen (Hall-Kenyon ym., 2013, s. 155), työuupumukseen, lasten sensitiiviseen kohtaamiseen sekä laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutukseen. Varhaiskasvatuksen opettajat kokevat stressin tunnetta omasta taloudellisesta hyvinvoinnistaan ja peruskulujen maksamisesta, mikä heijastuu heidän käytökseensä omassa työssään. (King ym., 2015; McKinlay ym., 2018, s. 32.) Tutkimusten (esim. Hall-Kenyon ym., 2013, s. 155; King ym., 2015) mukaan alhaiset palkat vaikuttavat negatiivisesti varhaiskasvatuksen opettajien alalla pyysymiseen.

Johtajuuden puute. Johtajan tehtäviin kuuluu edistää varhaiskasvatusyksikön yhteisöllisyyttä ja tiimien toimivuutta, sekä tarjota työnohjausta, joka lähtee työntekijöiden tarpeista. Mikäli työntekijät kokevat, että he eivät saa johtajalta riittävästi tarvitsemaansa tukea haastavissa tilanteissa, se aiheuttaa henkilöstölle riittämättömyyden ja yksinäisyyden tunteita. (Ranta, 2023.) Henkilöstön riittämättömyyden ja yksinäisyyden tunteet saattavat heijastua lapsiryhmissä kiireen tuntuna, ryhmähallinnan menettämisenä ja työntekijöiden kokemana stressinä ja uupumuksena.

Tiimityön haasteet. Varhaiskasvatuksessa työskennellään usein moniammatillisissa tiimeissä, jotka muodostuvat yleensä opettajista ja lastenhoitajista. Moniammatillisia tiimejä pidetään suomalaisen varhaiskasvatusjärjestelmän vahvuutena, sillä eri ammattiryhmät tuovat tiimiin erilaista koulutuksen ja kokemuksen tuomaa osaamista (Kangas ym., 2022, s. 76). Moniammatillinen tiimi voi toimia voimavarana, mutta tiimeissä voi tulla esiin myös jännitteitä, jotka vaikuttavat sekä työn laatuun että työntekijöiden hyvinvointiin (Ranta ym., 2022, s.

23). Myös Ahosen (2023) tutkimuksen mukaan toimimaton tiimi heikentää varhaiskasvatuksessa työskentelevien työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemusta. Esimerkiksi erilaiset kasvatuskäsitteet ja sitoutumattomuus yhteisiin sopimuksiin haastavat tiimin vuorovaikutussuhteita.

Työntekijän kokemaan sosiaaliseen ja emotionaaliseen hyvinvointiin vaikuttaa työpaikan ilmapiiri. Negatiivinen ilmapiiri heikentää yksilön sisäistä motivaatiota, tiimityöhön sitoutumista ja luottamusta oman tiimin jäseniä kohtaan. Yksilön antama työpanos heikkenee stressin ja ahdistuksen myötä, koska yksilö ei välttämättä koe riittävää suorituskykyä työtään kohtaan. (Collie ym., 2012; ks. Ranta, 2023, s. 182, 209.) Tiimissä jokainen tekee työtään omalla persoonallaan, mikä tuo väistämättä mukanaan ristiriitatilanteita ja jännittynyttä ilmapiiriä. Koska varhaiskasvatuksessa tiimityöskentely on suuressa roolissa, olisi tärkeää panostaa tiimin sisäisten ihmissuhteiden laatuun ja vuorovaikutukseen. (Ahonen, 2023.)

Jonesin ym. (2020) mukaan ihmissuhteet ja kollegoiden puutteellinen tuki johtavat helpommin työpaikkastressiin. Tätä väitettä tukee McKinlayn ym. (2018) tutkimus, jonka mukaan stressiä aiheuttaa työkollegat, joilta ei saa tukea omaan työhönsä, sekä heidän kanssaan olevat ristiriitatilanteet. Ratkaisemattomat erimielisyydet ja ristiriidat tekevät tiimityöskentelystä haasteellisempaa. Tiimin jäsenten asenteet toisiaan kohtaan voivat hetkellisesti heikentyä ristiriitojen seurauksena, ja toiminnasta tulee sekä epäjohdonmukaisempaa että epävarmempaa. (Ranta, 2023, s. 149.) Ristiriidat eivät yksistään vaikuta aikuisten väliseen ilmapiiriin, vaan ne saattavat heijastua koko lapsiryhmään ja lasten käyttäytymiseen (Ahonen, 2023).

Tiimin ja lapsiryhmän ilmapiiriin vaikuttavat yksilön kokema työhyvinvointi, mielialat ja tunteet. Yksilön työhyvinvointia voi heikentää suuri työtaakka, kiireellisyys, turhautuminen ja epätoivon tunteet. Näitä erilaisia tunteita voivat aiheuttaa auktoriteettiasemat, erilaiset roolit, näkemyserot ja henkilöstövuorovaikutukseen liittyvät haasteet. (Ranta ym., 2022, s. 23.) Negatiiviset tunteet vaikuttavat muun muassa tiimityöskentelyn laatuun, mikä näkyy jännitteinä työntekijöiden välillä sekä epäjohdonmukaisina ratkaisuina.

Uusien tiimien aloittaessa toimintaansa tarvitaan aikaa, pysyvyyttä ja sitoutumista yhteisiin toimintatapoihin, jotta tiimi pystyy kehittymään. Välillä jäsenen toimintatapoihin tutustumiseen voi mennä jopa kokonainen toimintakausi. Lisäksi tiimin kehittymistä hidastaa jäsenten poissaolot ja siitä aiheutuvat vaihtumiset henkilöstön välillä. (Ranta, 2023, s. 139.) Tiheään vaihtuvalla henkilöstöllä on vaikutusta siihen, että ryhmän rutiineja ja struktuureja on haastavaa kehittää johdonmukaisesti. Selkeät rutiinit ja struktuurit luovat lapsiryhmälle pysyvyyden ja turvallisuuden tunnetta, vaikka henkilöstö vaihtuisikin poissaolojen vuoksi. (Ranta, 2023, s. 139.) Yhteisten rutiinien ja struktuurien puuttuminen vaikuttaa tiimin ja lapsiryhmän johdonmukaisen toiminnan lisäksi siihen, että sijaisen perehdyttäminen on haastavampaa.

4 VARHAISKASVATUS TYÖYMPÄRISTÖNÄ

Varhaiskasvatus kuuluu osaksi suomalaista opetus-, kasvatus- ja koulutusala, jonka tarkoituksena on yhteiskunnallisella tasolla edistää tasa-arvoista koulutusta. Varhaiskasvatuksen tavoitteiksi on määritelty lapsen kokonaisvaltaisen kasvun, kehityksen, terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen ja tukeminen inkluusiivisten periaatteiden mukaisesti. Inklusiiviset periaatteet koskevat jokaisen lapsen varhaiskasvatuksen järjestämistä, jossa jokaisen lapsen kohdalla toteutuu tasa-arvoisuus, yhtäläiset oikeudet, yhdenvertaisuus, moninaisuuden arvostaminen, syrjimättömyys, sekä sosiaalinen osallisuus ja yhteisöllisyys. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2022, s. 9.)

4.1 Varhaiskasvatuslaki ohjaa varhaiskasvatusta

Varhaiskasvatuksen järjestämistä ohjaavat velvoitteet perustuvat Suomen perustuslakiin, varhaiskasvatuslakiin, varhaiskasvatuksesta annettuun valtioneuvoston asetukseen sekä Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin. Varhaiskasvatukseen sovelletaan myös hallintolakia ja lakia viranomaisen toiminnan julkisuudesta. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2022, s. 19.)

Varhaiskasvatuslaki takaa lapsen oikeuden varhaiskasvatukseen sekä huolehtii varhaiskasvatuksen järjestämisestä, tuottamisesta ja tietovarannosta. Varhaiskasvatuksen toimintamuotoja ovat päiväkotitoiminta, perhepäivähoito sekä avoin varhaiskasvatustoiminta. Varhaiskasvatus on suunnitelmallinen ja tavoitteellinen kasvun, oppimisen ja hoidon muodostama kokonaisuus, jonka keskiössä toimii pedagogiikka. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on muun muassa edistää lapsen kokonaisvaltaista kasvua ja kehitystä, varmistaa kehittävä ja turvallinen varhaiskasvatusympäristö, sekä tunnistaa lapsen yksilöllinen tuen tarve ja järjestää tarkoituksenmukaista tukea lapselle. (Varhaiskasvatuslaki, 540/2018, 1-3 §;

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2022, s. 16.) Laadukkaalla varhaiskasvatuksella luodaan yhdenvertaisesti osaamista ja hyvinvointia jokaiselle lapselle (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2024, s. 23).

Vuoden 2018 varhaiskasvatuslaissa (540/2018) tehdyt muutokset koskevat varhaiskasvatuksen henkilöstöä ja tietotuotannon kehittämistä. Uuden varhaiskasvatuslain tarkoituksena on nostaa henkilöstön koulutustasoa sekä selkeyttää tehtävänimikkeitä. Tulevaisuudessa varhaiskasvatuksen parissa työskentelee moniammatillisesti niin varhaiskasvatuksen opettajia, sosionomeja kuin lastenhoitajia. Vuodesta 2030 alkaen varhaiskasvatuksen henkilökunnalla tulee olla vähintään kahdella kolmasosalla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, josta vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. (Opetus- ja kulttuuriministeriö; Ukkonen-Mikkola ym., 2020, s. 324.)

4.2 Varhaiskasvatuksen opettajan työnkuva

Varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuusvaatimukseen kuuluu vähintään kasvatustieteiden kandidaatintutkinto ja siihen kuuluvat ammatillisia valmiuksia antavat opinnot (Varhaiskasvatuslaki, 540/2018, 26 §). Varhaiskasvatuksen opettajalta edellytetään korkeatasoista teoreettista osaamista ja tietämystä muun muassa lapsuudesta ja lapsen kehityksestä ja oppimisestä. Opettajalta tulee myös löytyä menetelmällisiä taitoja ja osaamista ilmaisu-, liikunta ja taidekasvatuksesta. Lisäksi opettajan tulee olla sitoutunut ja osata toimia eri-ikäisten lasten kanssa tukien heidän osallisuuttaan ja leikin kehitystä. (OAJ, 2023.)

Varhaiskasvatuksen opettaja vastaa pedagogiikasta ja sen toteuttamisesta lapsiryhmässä ja työyhteisössä. Lisäksi opettaja vastaa lapsiryhmän pedagogisesta suunnittelusta, kehittämisestä ja sen arvioinnista. Myös lapsen kehitykseen ja oppimiseen liittyvä moniammatillinen yhteistyö ja vanhempien osallisuus varhaiskasvatuksen kehittämisessä ovat osa opettajan vastuualueita. (Ukkonen-

Mikkola ym., 2020, s. 325.) Vanhempien kanssa tehtävässä yhteistyössä korostuvat erityisesti hyvät vuorovaikutustaidot, sekä kulttuurinen osaaminen (OAJ, 2023).

4.3 Varhaiskasvatuksen johtaja työhyvinvoinnin tukijana

Tällä hetkellä varhaiskasvatuksen johtajana on voinut toimia henkilö, jolla on joko varhaiskasvatustieteiden kandidaatin tai sosionomin tutkinto. Vuodesta 2030 alkaen varhaiskasvatuksen johtajan kelpoisuusvaatimukset tulevat uudistumaan. (Kunta- ja hyvinvointityönantajat, 2022.) Uudistusten myötä varhaiskasvatuksen johtajalla tulee olla kelpoisuus varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin tehtävään, kasvatustieteen maisterin tutkinto sekä riittävä johtamistaito. Uuden lain myötä varhaiskasvatuksen johtajalta edellytetään pedagogiikan ja työntekijöiden pedagogista johtamista. (Kunta- ja hyvinvointityönantajat, 2022.)

Varhaiskasvatuksen johtajuus on johtamistyötä, joka rakentuu tietoisuudelle organisaation kokonaisuudesta ja omasta roolista johtajana. Johtamistyö pitää sisällään myös varhaiskasvatuksen tehtävän jäsentämisen, yhteistyön henkilöstön kanssa, strategiatyön ja siihen liittyvän arvioinnin. Johtamisen perustehtävä sisältää lisäksi päivittäisosaamisen ja hallinnoinnin. Päivittäisosaaminen ja hallinnointi pitävät sisällään johtajuuteen kuuluvat arjen käytännön tilanteet. Arkisten tilanteiden lisäksi johtajuuden tulee arvioida nykyistä tilaa ja visioida tulevaisuutta. (Hujala, Heikka & Halttunen, 2017, s. 291)

Henkilöstön työhyvinvointi tulee integroida osaksi johtamista (Manka & Manka, 2023, s. 122). Organisaatiossa tulee valita yhteinen ymmärrys siitä, mitä työhyvinvointityö pitää sisällään, mitkä sen tavoitteet ovat ja kuinka niihin voidaan vaikuttaa. Lisäksi työhyvinvointityötä tulee seurata ja arvioida säännöllisesti. Työhyvinvointia tukevat tavoitteet tukevat myös organisaation tavoitteita. (Suutarinen, 2010b, s. 21.)

Työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavat osittain esihenkilötaidot. Esihenkilötaitoihin kuuluu hyvät vuorovaikutustaidot alaisten kanssa: yhteisenä

tavoitteena on toteuttaa yhteistä kasvatustehtävää parhaalla mahdollisella tavalla. (Vesterinen, 2010, s. 111.) Esihenkilön tulee kohdella kaikkia työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti sekä mahdollistaa työntekijöille ammatillinen kehittyminen. Lisäksi esihenkilön tulee antaa työntekijöille mahdollisuus vaikuttaa omaan työympäristöön ja sen muutoksiin. (Vesterinen, 2010, s. 111.)

Työhyvinvoinnin johtaminen on keskeinen osa esihenkilötyötä ja täten johtamisessa korostuu esihenkilön asenne ja johtamistyyli työhyvinvointia kohtaan. Työhyvinvoinnin johtamisessa esihenkilön tulee nähdä työhyvinvointi kokonaisvaltaisena ilmiönä, panostaa työhyvinvoinnin johtamiseen, nivota työhyvinvointi osaksi organisaation arvomaailmaa ja panostaa työhyvinvointiin ja sen mittaamiseen. Lisäksi on tärkeää, että työhyvinvointia suunnitellaan ja analysoidaan sekä kehitetään kokonaisvaltaisesti. (Virolainen, 2012, s. 105.)

Varhaiskasvatuksessa koetaan yllättäviä sekä suunniteltuja muutoksia. Muutosten lisäksi organisaatiot kehittyvät jatkuvasti yhteiskunnan muutosten mukana, mikä osaltaan haastaa johtajia ja johtajuuden toteutumista. Varhaiskasvatuksessa jatkuva muutos ja uudistaminen vaativat johtajilta tasapainoilua erilaisten jännitteiden kanssa. Varhaiskasvatuksen johtajien kokemuksiin jännitteisiin kuuluvat johtajien kokemukset omasta asemastaan päätöksentekijöinä, sekä työn hallintaan liittyvät odotukset. Muutokset haastavat niin henkilöstön kuin johtajienkin hyvinvointia. Suurimpia stressin aiheuttajia varhaiskasvatuksen johtajille ovat työmäärä, henkilöstön väliset konfliktit, resurssipula ja sisäiset paineet. Tästä syystä on tärkeää ottaa huomioon, että johtajien hyvinvointi on vahvasti sidoksissa myös työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin. (Heikonen, ym., 2023, s. 18–19.)

4.4 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksen työympäristössä

Varhaiskasvatuksessa tehtävä työ on asiantuntijatyötä, jonka tavoitteet on kirjattu varhaiskasvatukseen lakiin. Osaaminen varhaiskasvatuksessa muodostuu toi-

mintaympäristön, perustehtävän ja varhaiskasvatuksen osaamisesta, sekä yhteistyö-, vuorovaikutus- ja kehittämisosaamisesta. (Ukkonen-Mikkola ym., 2020, s. 324–325.) Työhyvinvointiin vaikuttavat työpaikan ominaisuudet, jotka voidaan jakaa työn vaatimuksiksi ja työn resursseiksi. Työn vaatimuksiin lukeutuu muun muassa työn fyysiset, sosiaaliset tai organisaatiolliset näkökulmat, jotka vaativat työntekijältä jatkuvaa fyysistä tai psyykkistä ponnistelua. (Manka & Manka, 2023, s. 102.) Lisäksi työn vaatimuksiin kuuluvat työtaakka, riittämättömät aika-resurssit, monimutkaiset tehtävät sekä konfliktit (Elomaa, 2023, s. 16). Työn resurssit ovat osa-alueita, jotka vähentävät työn vaatimuksia ja mahdollistavat työntekijän henkilökohtaista kasvua ja oppimista. Liialliset työn vaatimukset ja puuttuvat resurssit lisäävät stressiä, joka kuluttaa työntekijöitä. Puolestaan korkeat työresurssit tuovat positiivisia työtuloksia, sekä motivoivat työntekijöitä. (Hu ym., 2011, s. 182.)

Varhaiskasvatuksen opettajan työ on kokenut viime vuosina muutoksen. Työtä tulisi tehdä tehokkaammin, vaikka vaativuus on lisääntynyt ja resurssit ovat pysyneet ennallaan. Työn vaativuuteen ovat vaikuttaneet esimerkiksi lisääntynyt digitalisaatio, dokumentointi ja kirjaukset, sekä moninaisuuden vaatimukset. Varhaiskasvatuksen työssä näkyy sille asetetut laatuvaatimukset. Laatuvaatimuksia on lisätty, mutta resursointi tai palkkaus eivät ole kasvaneet. Tämä tarkoittaa, että työntekijöiltä odotetaan vaativammissa olosuhteissa laadukkaampaa työtä samalla palkalla, kuin mitä se on aikaisemminkin ollut. (Kangas ym., 2022, s. 75.)

Varhaiskasvatuksessa työn intensifikaatio, eli työtahdin kiihtyminen ja vaatimusten hallinta, muodostuvat lisääntyneistä haasteista ja työolosuhteista. Työolosuhteisiin vaikuttavat muun muassa kiireellisyys, katkonainen työ, sekä tuen ja vaikutusmahdollisuuksien puute. (Ukkonen-Mikkola ym., 2020, s. 324.) Ukkonen-Mikkolan ym. (2020, s. 323-324) tutkimuksessa todettiin, että työolosuhteiden lisäksi ongelmaksi koettiin alan alhainen arvostus, heikko palkkaus ja suuret lapsiryhmät. Myös perheiden erilaiset elämäntilanteet vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajan työhön ja moniammatilliseen asiantuntijuuteen.

Hakasen (2004) tutkimuskatsauksen mukaan opetustyön emotionaaliset vaatimukset ovat osoittautuneet merkittäviksi opettajien stressin ja työuupumuksen taustatekijöiksi. Muita riskitekijöitä ovat muun muassa työn määrä ja kiire sekä fyysisen työympäristön ongelmat. Myös työn voimavarojen puutteet, kuten huono työilmapiiri ja -kulttuuri sekä työtovereitten ja johtajan tuen vähäisyys, puutteellinen tiedonkulku ja heikot vaikutusmahdollisuudet työssä ovat tunnettuja työuupumuksen riskitekijöitä opettajilla (Hakanen, 2004, s. 252–253).

Grantin, Jeonin ja Buettnerin (2019) tutkimuksen mukaan opettajien päättäessä jatkaa nykyisessä työssään, opettajat puntaroivat erityisesti nykyisiä työoloja. Varhaiskasvatuksen työolojen matala palkka, edut ja ylennysmahdollisuudet luovat turhautuneisuutta, jotka saattavat olla syy opettajien alanvaihtoon. Myös suhteet kollegoihin ja hallintoon vaikuttavat opettajien sitoutumiseen. (Grant, Jeon & Buettner, 2019.) Kasvaneet haasteet varhaiskasvatuksessa ovat herättäneet huolen ammatin pitovoimasta niin Suomessa kuin kansainvälisesti. Kankaan ym. (2022, s. 76) mukaan jopa 62 % varhaiskasvatuksen opettajista ovat harkinneet tai harkitsevat ammatin vaihtoa.

5 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän tutkimuksen tavoitteena on kuvailla ja ymmärtää, mitä työhyvinvointi tarkoittaa varhaiskasvatuksen opettajille heidän itsensä kokemana. Tämän lisäksi tarkastelemme varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksiä siitä, millaiset tekijät tukevat tai heikentävät työhyvinvointia ja millaiseksi he kokevat varhaiskasvatuksen johtajan roolin työhyvinvoinnin tukemisessa.

Pääkysymyksemme on:

Mitä työhyvinvointi tarkoittaa varhaiskasvatuksen opettajille heidän itsensä kokemana?

Tarkentavat kysymyksemme ovat:

1. Millaiset tekijät tukevat varhaiskasvatuksen opettajan kokemaa työhyvinvointia?
2. Millaiset tekijät heikentävät varhaiskasvatuksen opettajan kokemaa työhyvinvointia?
3. Miten varhaiskasvatuksen johtaja pystyy tukemaan varhaiskasvatuksen opettajan kokemaa työhyvinvointia?

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksen lähestymistapana on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa tutkittavasta ilmiöstä rikasta ja yksityiskohtaista tietoa. Ihmisten subjektiiviset kokemukset ja näkemykset ovat tutkimusta tehtäessä tarkastelun keskiössä (Juuti & Puusa, 2020), mikä tarkoittaa tässä tutkimuksessa sitä, että tarkastelun kohteena on varhaiskasvatuksen opettajien kokemukset työhyvinvoinnista.

6.1 Tutkimuskonteksti

Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on kuvata ja tulkita ilmiötä, syventää ymmärrystä, saada uutta tietoa, kyseenalaistaa tehtyjä tulkintoja sekä tehdä uusia teoreettisia tulkintoja (Puusa & Juuti, 2020, s. 77). Laadullisessa tutkimuksessa tarkastellaan tutkimusilmiötä tai -tapahtumia tutkittavien näkökulmasta: tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita heidän ajatuksistaan, kokemuksista, tunteista ja merkityksistä, joita he antavat tutkimuskohteena olevalle asialle (Juuti & Puusa, 2020, s. 9). Laadullisen tutkimuksen ominaispiirre on tarkastella yksittäisiä tapauksia niille ominaisissa olosuhteissa, sekä korostaa todellisuutta ja siitä saadun tiedon subjektiivista luonnetta. Tutkittavien kokemukset ovat tutkimuksen keskiössä, joille pyritään antamaan teoreettisesti mielekäs tulkinta. (Puusa & Juuti, 2020, s. 76). Laadullisen tutkimuksen piirteiden mukaisesti, tässä tutkimuksessa aineisto koostuu vastaajien omasta henkilökohtaisesta pohdinnasta varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin liittyen.

Tässä tutkimuksessa on havaittavissa fenomenologisia piirteitä. Fenomenologialla tarkoitetaan filosofista tietensuuntausta, jossa tutkimuksen keskipisteenä on ihmisen kokemukset ja hänen antamat merkitykset niille (Virtanen, 2006, s. 152, 165; Puusa & Juuti, 2020). Filosofin Edmund Husserlinin mukaan todellista maailmaa tulee tutkia kokemusten kautta, sillä kaikki tieto pohjautuu niihin (Virtanen, 2006, s. 154). Fenomenologisen tutkimuksen tavoitteena on päästä

tutkimukseen osallistuvien maailmaan ja ymmärtää tutkittavaa ilmiötä sellaisena, kuin se ilmenee tutkittavien elämässä (Huhtinen & Tuominen, 2020).

Fenomenologisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita elävästä kokemuksesta sellaisena, kuin ihminen on sen kokenut omassa elämässään. (Tökkäri, 2018, s. 67). Tässä tutkimuksessa olemme kiinnostuneita ”kuvatusta kokemuksesta”, eli kun kokija käsittelee elämystään, tunnettaan ja olotilaansa, siitä muodostuu hänelle itselle ymmärrettävä ja toisille jaettava kokemus. Näiden kuvattujen kokemusten avulla on mahdollista luoda muun muassa asenteita ja käsitteitä. (Tökkäri, 2018, s. 67.) Tässä tutkimuksessa kuvatut kokemukset ovat varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työhyvinvoinnista. Tutkimuskyselyssä varhaiskasvatuksen opettajat toivat näitä kuvattuja kokemuksia esille vastamalla kyselylomakkeen avoimiin kysymyksiin. Avointen kysymysten kautta pyrimme saamaan tutkittavien omaa ääntä esille työhyvinvointiin liittyvissä kokemuksissa ja merkityksissä.

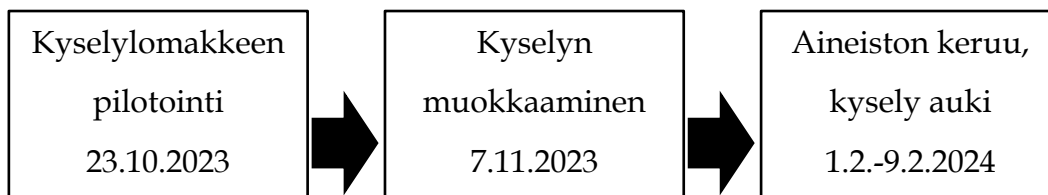
Varhaiskasvatuksen opettajien uupuminen ja alanvaihtoaiheet ovat olleet viime vuosien aikana julkisissa keskusteluissa (esim. OAJ, 2021; Korhonen, 2022; Michelsson, 2024). Tästä syystä oli tarpeellista tehdä nykytilanteen kartoitusta, mitkä tekijät heikentävät ja edistävät varhaiskasvatuksen opettajien kokemaa työhyvinvointia sekä millä tavoin niitä voidaan kehittää, jotta jatkossakin alalla työskentelisi päteviä varhaiskasvatuksen opettajia, jotka takaavat lapsille laadukkaan varhaiskasvatuksen.

6.2 Aineistonkeruu ja tutkimukseen osallistujat

Tutkimuksen aineiston keräämistä varten luotiin Webropol 3.0 -kyselyohjelmistolla sähköinen kyselylomake (ks. liite 1), joka jaettiin sähköisesti suljettuun Facebook-ryhmään.

Kuvio 1 havainnollistaa aineistonkeruun etenemistä. Kyselylomaketta pilotoi muutama vapaaehtoinen varhaiskasvatuksen opettaja. Heidän antamiensa

palautteiden jälkeen kyselyyn tehtiin viimeiset korjaukset, joiden jälkeen kysely julkaistiin.



KUVIO 1. Aineistonkeruun eteneminen.

“Varhaiskasvatuksen opettajat” -Facebook-ryhmä valikoitui aineiston keruu alustaksi, sillä tutkittavina olivat varhaiskasvatuksen opettajat. Kysely jaettiin sosiaalisessa mediassa, jolloin tutkijoilla oli läpi tutkimuksen etäinen rooli vastaajiin, eivätkä tutkijat pystyneet tunnistamaan vastaajia. Vastaajat puolestaan pystyivät tunnistamaan tutkijoiden Facebook-profiilin kautta. Fenomenologisen tutkimusaineiston keräämisessä on tärkeää, että tutkija vaikuttaa mahdollisimman vähän tutkittavan esiin tuomiin kokemuksiin. Tutkimustilanteen ilmapiirin tulee olla avoin, jossa tutkittavat uskaltavat kertoa omia arkielämänsä kokemuksia. (Virtanen, 2006, s. 170.)

Tässä tutkimuksessa kysely oli rajattu, johon pystyi vastaamaan nopeasti ja helposti oman aikataulun puitteissa älylaitteella tai tietokoneella. Vastausaika muodostui avoimiin kysymyksiin käytetyn ajan mukaisesti. Tutkimuslomakkeen pituuden miettiminen on tärkeää, sillä vastaaja saattaa luovuttaa vastaamisen suhteen, jos kokee lomakkeen liian pitkäksi. Vastaajan kokiessa lomakkeen pitkäksi viimeisiin kysymyksiin ei välttämättä enää jaksaa vastata perusteellisesti, mikä voi heikentää tutkimuksen luotettavuutta. (Valli, 2018, s. 95.)

Kyselyn alussa tutkittaville kerrottiin tietosuojailmoituksesta, joka heidän tuli vahvistaa ennen tutkimukseen osallistumista. Kyselylomakkeen alussa kerättiin vastaajien taustatietoja. Taustatietoihin vastaamisesta huolimatta tutkittavien anonymiteetti turvattiin, sillä heiltä ei kerätty mitään henkilökohtaisia tie-

toja (Kuula-Luumi, 2018), esimerkiksi nimiä, syntymäaikoja eikä asuinpaikkakuntaa. Taustatietokysymysten jälkeen olivat varsinaiset tutkimuskysymykset, jotka olivat avoimia kysymyksiä (ks. Liite 1).

Kyselylomake (ks. Liite 1) koostui taustatietokysymyksistä sekä avoimista kysymyksistä tutkimusilmiöön liittyen. Kyselylomakkeen taustatietokysymyksissä selvitettiin muun muassa vastaajien sukupuoli, ikäjakauma, koulutustausta, työkokemuksen määrä vuosina sekä työorganisaation henkilökunnan lukumäärä.

Taustakysymysten jälkeen vastaajat pääsivät vastaamaan avoimiin kysymyksiin työhyvinvointiin liittyen. Fenomenologisen aineiston keräämisessä tutkimuskysymysten tulee olla mahdollisimman avoimia, jotta tutkittavilla on mahdollisuus tuoda esiin aiheeseen liittyviä heidän omia kokemuksia, mielikuvia ja ajatuksia (Virtanen, 2006, s. 170). Avoimet kysymykset mahdollistivat vastaamaan omin sanoin ja kuvailemaan käsiteltävää asiaa haluamallaan tavalla, mikä parhaimmillaan mahdollistaa tutkijoille monipuoliset ja kattavat vastaukset.

Halusimme kerätä tutkimusaineistomme kyselytutkimusta hyödyntäen, jotta jokaisella aiheesta kiinnostuneella olisi mahdollisuus vastata tutkimukseen ja saisimme mahdollisimman laajan vastaajajoukon. Yinin (2016, s. 159) mukaan tutkimusaineistoa kerätessä tulee ottaa huomioon, että tutkimuksen tekeminen vie aikaa sekä tutkittavilta henkilöiltä että tutkijoilta. Tutkimukseen osallistuvilla on myös omat prioriteettinsa ja tarpeensa, jotka voivat vaikuttaa halukkuuteen vastata kyselyihin. Kyselylomakkeeseen on nopeaa vastata, mutta vastauksiin saa halutessaan käyttää niin paljon aikaa kuin itse kokee tarpeelliseksi. (Yin, 2016, s. 159.) Koimme, että sähköisellä kyselylomakkeella pystymme keräämään monipuolisen ja kattavan tutkimusaineiston.

Tutkittavat vastasivat kyselylomakkeessa (ks. liite 1) kahdeksaan avoimeen kysymykseen, joissa muun muassa pyydettiin kuvailemaan ja pohtimaan, mitä työhyvinvointi heidän omasta mielestään tarkoittaa, millaiset tekijät tukevat tai heikentävät tämänhetkistä työhyvinvointia ja millainen merkitys varhaiskasvatuksen johtajalta saadulla palautteella on omaan työhyvinvointiin. Lisäksi he saivat kuvailla, millaiseksi kokevat heidän tämänhetkisen työhyvinvointinsa, millä

tavoin työpaikalla panostetaan työhyvinvointiin, millä tavoin varhaiskasvatuksen johtajan toimesta olisi mahdollista tukea työhyvinvointia ja millä tavoin varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia voitaisiin tukea tulevaisuudessa. Kyselylomakkeen lopuksi vastaajien oli mahdollista jättää vapaa sana aiheeseen tai tutkimukseen liittyen.

Tutkimuskysely oli auki yhdeksän päivän ajan, jonka aikana kyselyyn vastasi yhteensä 44 varhaiskasvatuksen opettajaa, josta muodostui tutkimuksen lopullinen otoskoko. Tarvittaessa kyselyä olisi ollut mahdollista pitää auki pidempään, mutta tavoiteltu vastaajamäärä saavutettiin yhdeksän päivän aikana, mistä syystä päätimme sulkea kyselyn. Clarkeburnin ja Mustajoen (2007, s. 70) mukaan tutkimuksen teossa ihmiset antavat mielipiteensä, ja keskeiseksi eettiseksi kysymykseksi nousee henkilöiden lukumäärä, eli otoskoko ja sen määrittely. Hyvässä tutkimuksessa otos edustaa perusjoukkoa riittävällä tarkkuudella. Tutkimuksemme lopullinen otoskoko oli laadulliselle tutkimukselle riittävän suuri, mikä osaltaan kertoo, että tutkittavat kokivat aiheen tärkeäksi.

Suurin osa tutkittavista vastasi olevansa 20-49-vuotiaita ja vastaajista 95 % (N = 42) kertoi olevansa naisia. Vastaajista 22 kertoi koulutustaustakseen yliopiston, jossa olivat valmistuneet kasvatustieteiden kandidaatiksi tai maisteriksi. 14 vastaajaa oli valmistunut ammattikorkeakoulusta sosionomiksi. Puolestaan 8 vastaajaa oli valmistunut joko lastentarhaopettajaopistosta tai toimi epäpätevänä varhaiskasvatuksen opettajana, esimerkiksi lähihoitajan tai lastenohjaajan koulutuksen käyneenä. Tutkittavat vastasivat työkokemuksensa määrän olevan 0-35 vuoden väliltä. Eniten vastauksia tuli henkilöiltä, joiden työkokemus oli alle 5 vuotta (N = 19).

6.3 Aineiston analyysi

Tutkimuksen aineiston on laadullista, jota analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysin avulla on mahdollista analysoida dokument-

teja, eli kirjallisessa muodossa olevia aineistoja, systemaattisesti, sekä objektiivisesti. Sisällönanalyysin avulla pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 117.) Koska tässä tutkimuksessa on kaksi tutkijaa, teimme aineiston analyysin yhdessä.

Aluksi aineistoa tarkasteltiin Webropol 3.0 -ohjelmistossa ja kävimme aineiston kokonaisuudessaan läpi. Aineisto oli valmiiksi tekstimuodossa, joten seuraavaksi muutimme aineiston PDF-tiedostoksi tulostettavaan muotoon. Koska aineisto oli valmiiksi tekstimuodossa, aineistoa ei tarvinnut erikseen litteroida. Tämä myös lisäsi tutkimuksen luotettavuutta, sillä litterointivaiheessa tehdyt lyöntivirheet jäivät täten kokonaan pois. (Valli & Perkkilä, 2015, s. 110.)

Aineiston analyysi aloitettiin lukemalla kyselylomakkeen vastaukset huolellisesti läpi. Tämän jälkeen aineistoa lähdettiin analysoimaan tutkimuskysymys kerrallaan ja samalla aineistosta pelkistettiin tutkimukselle epäolennaiset vastaukset pois. Pelkistämällä pyritään etsimään aineistosta ilmaisuja, jotka vastaavat tutkimuskysymyksiin (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 123). Tässä tutkimuksessa samankaltaiset ilmaisut värikoodattiin, jonka jälkeen pelkistetyt ilmaukset ryhmiteltiin. Ryhmittelyn tarkoituksena on käydä koodattuja ilmauksia tarkemmin läpi, joista etsitään samankaltaisia käsitteitä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 124). Ryhmittelyn pohjalta ilmauksista muodostettiin alaluokkia, joita yhdistelemällä saatiin yläluokkia ja pääluokkia, eli aineisto abstrahoitettiin. Abstrahoinnilla tarkoitetaan käsitteellistämistä, eli luokkia yhdistetään niin kauan kuin se on aineiston sisällön kannalta mahdollista. Aineiston pohjalta muodostetut luokat nimetään luokkaa kuvaavalla käsitteellä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 124-125.)

Analyysirunkoon muodostui eri tutkimuskysymysten kohdalle samannimisiä pääluokkia. Vaikka pääluokat olivat samannimisiä, niiden sisällöt erosivat sen suhteen, edistivätkö vai heikensivätkö ne työhyvinvointia. Esimerkiksi "organisoinnin" pääluokka muodostui kahdessa tutkimuskysymyksessä, mutta niiden pelkistetyt ilmaukset erosivat toisistaan. Pelkistettyjen ilmausten pohjalta "organisoinnin" -pääluokat nimettiin "organisoinniksi" ja "organisoinnin puutteellisuudeksi". Kun analysoidaan laadullista aineistoa, tutkijan tulee osata lukea

aineistoa rivien välistä, sillä kaikkea ei välttämättä saada suoraan selville (Yin, 2016, s. 158–159).

Taulukko 1. Esimerkki analyysirungosta

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Vaikeista asioista puhuminen	1 Luottamuksellisuus	1 Tiimityöskentely	1 Vuorovaikutus
Luottamus työkavereihin			
Työkavereiden tukeminen			
Yhteenkuuluvuudentunne työyhteisössä	2 Yhteisöllisyys		
Tiimin sisäiset henkilökemiat			
Avoin keskusteluilmapiiri	3 Myönteinen ilmapiiri	2 Sosiaalinen tuki	
Turvallinen ja innostava ilmapiiri			
Vastaanottavainen työyhteisö	4 Rohkaiseva työyhteisö		
Mahdollisuus tehdä työtään haluamallaan tavalla			

6.4 Eettiset ratkaisut

Tutkimuksen toteuttamisessa pyrimme noudattamaan eettisiä periaatteita. Aineistonkeruuta tehdessä huomioitiin vastaajien tarpeellinen informointi, esimerkiksi yksityisyyden suojasta ja vapaaehtoisuuden toteutumisesta, jonka huolehtiminen kuuluu osaksi tutkijan velvollisuuksia. (Clarkeburn & Mustajoki, 2007, s. 81.)

Tietosuojailmoituksessa informoimme tutkittavia tutkimuksen sisällöstä, henkilötietojen käsittelystä, sekä ettei tutkimukseen osallistumisessa ole minikäänlaisia haittoja tutkittaville. Tutkittavien kanssa tulee käydä ennen tutkimukseen osallistumista avoimesti läpi, mistä tutkimuksessa on kyse (Virtanen, 2006,

s. 172) Lisäksi kerroimme, että tässä tutkimuksessa ei kerätä tutkittavilta min-käänlaisia tunnistettavia henkilötietoja, joten tutkittavat saivat vastata täysin anonymisti, eikä heitä ollut mahdollista tunnistaa vastauksista. Tutkittavien taustatiedot tulee kerätä ja esittää siten, että tutkittava ei ole niistä tunnistettavissa. Hyviin tutkimuskäytänteisiin kuuluu tutkittavien anonymiteetin kunnioittaminen kaikissa tutkimusvaiheissa. (Virtanen, 2006, s. 172; Korhonen, Kuula-Luumi & Spoof, 2019, s. 14.)

Tutkimuskyselylomakkeesta löytyi saatekirje, jossa tutkimukseen osallistuvalla kerrottiin totuudenmukaisesti tutkimuksen tarkoituksesta, aineistonkeruun toteutustavasta, aineiston käytöstä, osallistujien vapaaehtoisuudesta ja tietojen suojaamisesta. Saatekirjeen lopusta löytyi vielä tutkijoiden yhteystiedot. Ennen varsinaisiin tutkimuskyselylomakkeen kysymyksiin siirtymistä, tutkittavilta varmistettiin, että he ymmärtävät osallistuvansa tutkimukseen ja antavat luvan vastauksien käyttöön tutkimustarkoituksessa

Ihmiseen kohdistuvassa tutkimuksessa peruslähtökohtana on tutkittavien luottamus tutkijoihin ja tieteeseen. Jotta luottamus säilyy, tutkijoiden tulee kunnioittaa tutkimukseen osallistuvien henkilöiden ihmisarvoa ja oikeuksia. (Korhonen, Kuula-Luumi & Spoof, 2019, s. 8.) Tutkimukseen osallistuminen oli tutkittavalle vapaaehtoista ja tutkimus oli mahdollista keskeyttää milloin tahansa.

7 TUTKIMUSTULOKSET

Tarkastelemme tuloksia varhaiskasvatuksen opettajien kokeman työhyvinvoinnin kautta. Lisäksi tarkastelemme työhyvinvointia edistäviä ja heikentäviä tekijöitä, sekä varhaiskasvatuksen johtajuuteen liitettyjä merkityksiä. Tulosten ymmärtämisen tueksi raportoinnissa olemme käyttäneet tutkittavien vastauksista ilmenneitä lainauksia, jotka lisäävät analyysin läpinäkyvyyttä (Elo, 2014; Granheim ym., 2004).

7.1 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksen opettajien määrittelemänä

Tutkimuksen pääkysymyksenä halusimme selvittää, mitä työhyvinvointi tarkoittaa varhaiskasvatuksen opettajille heidän itsensä kokemana. Pääkysymyksen tarkoituksena oli tuoda esille varhaiskasvatuksen opettajien ajatuksia siitä, millaisista tekijöistä heidän mielestään työhyvinvointi kokonaisuudessaan muodostuu. Varhaiskasvatuksen opettajien kokivat, että työhyvinvointi muodostuu vuorovaikutuksesta, johtajuuden näkymisestä työorganisaatiossa sekä kontekstuaalisista tekijöistä.

7.1.1 Vuorovaikutus työhyvinvoinnin edistäjänä

Tutkimustuloksemme mukaan työhyvinvointiin kuuluu olennaiseksi osaksi henkilöstön välinen vuorovaikutus, koska varhaiskasvatusta toteutetaan tiimityöskentelynä ja osana moniammatillista yhteistyötä. Vastausten mukaan vuorovaikutuksen taustalla on sosiaalinen tuki ja tiimityöskentelytaidot, jotka ovat keskeisessä roolissa (ks. taulukko 2).

Taulukko 2. "Henkilöstön välinen vuorovaikutus"

Vuorovaikutus	Tiimityöskentely	Luottamuksellisuus; luottamus työkavereihin Vaikeista asioista voidaan keskustella Työkavereiden tukeminen Yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuuden tunne Tiimin sisäiset henkilökemiat
	Sosiaalinen tuki	Avoin ja myönteinen keskusteluilmapiiri Turvallinen ja innostava ilmapiiri Vastaanottavainen ja rohkaiseva työyhteisö Mahdollisuus tehdä työtään haluamallaan tavalla

Hyvä tiimityöskentely rakentuu henkilöstön välisestä luottamuksellisuudesta ja yhteisöllisyydestä. Kun tiimin jäsenten välille on keskinäinen luottamuksellinen suhde, vaikeistakin asioista kyetään keskustelemaan. Varhaiskasvatuksen opettajat määrittivät luottamuksellisuuden näkyvän siten, että työkavereiden kanssa tullaan toimeen ja tuetaan toisia. Yhteisöllisyyden ajateltiin näkyvän henkilöstön sisäisenä yhteenkuuluvuuden tunteena, sekä tiimin sisäisinä henkilökeinoina, kuten seuraavasta sitaatista käy ilmi.

"Kun tiimi on toimiva, töissä on hyvä olla. Koen itselleni tärkeimmäksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi asiaksi juurikin oman tiimin sisäiset henkilökemiat."

Myönteinen ilmapiiri ja rohkaiseva työyhteisö rakensivat henkilöstöltä saadun sosiaalisen tuen. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat, että myönteinen ilmapiiri tarkoittaa myönteistä, turvallista ja innostavaa yhteishenkeä, missä on mahdollista käydä avointa keskustelua. Rohkaisevaa työyhteisöä kuvailtiin vastaanottavaiseksi, jossa jokaisella on mahdollisuus toteuttaa työtään haluamallaan tavalla.

7.1.2 Johtajuuden näkyminen työorganisaatiossa

Varhaiskasvatuksen opettajien vastauksista kävi ilmi, että johtajuuden näkyminen työorganisaatiossa koettiin vaikuttavan heidän kokemaansa työhyvinvointiin. Johtajuuteen nähtiin kuuluvan olennaiseksi osaksi johtajan sosiaaliset taidot, johtajan ja henkilöstön välinen yhteistyö sekä työntekijöiden ammatillinen kehittäminen (ks. taulukko 3).

Taulukko 3. ”Johtajuuden näkyminen työorganisaatiossa”

Johtajuuden näkyminen työorganisaatiossa	Johtajan sosiaaliset taidot	Johtajan tapa olla vuorovaikutuksessa työntekijöitä kanssa Johtajalta saatu tasapuolinen kohtelu Johtajan puuttuminen negatiivisiin asioihin Johtajan tapa tukea ja kannustaa työntekijöitä
	Johtajan ja henkilöstön välinen yhteistyö	Johtajan oman työn hallinta Pedagoginen johtaminen Avun saaminen sitä pyydetessä Töiden tekeminen ilman kiireen tuntua
	Työntekijöiden ammatillisuuden kehittäminen	Työssä oppiminen Palautteen saaminen Työtä saatu arvostus Perehdyttäminen Työtehtävän selkeys

Vastauksissa mainittiin johtajan sosiaalisiksi taidoiksi johtajan vuorovaikutustavat työntekijöiden kanssa, tasapuolinen kohtelu jokaista työntekijää kohtaan, työntekijöiden kannustaminen sekä puuttuminen negatiivisiin asioihin. Tutkimuksen mukaan johtajalta edellytettiin yhteistyötä henkilöstön välillä. Johtajan ja henkilöstön välisen yhteistyön koettiin edellyttävän johtajalta hänen oman työnsä hallintaa. Kun johtaja hallitsi omaa työtään, se heijastui henkilöstölle aikana pedagogiselle johtamisena, avun antamiselle henkilöstön sitä tarvittaessa, sekä rauhalliselle työajan antamiselle ilman kiireen tuntua. Vaikka tässä tutkimuksessa johtajuus määrittyi sekä johtajan sosiaalisiksi taidoiksi että johtajan ja henkilöstön väliseksi yhteistyöksi, ne kuitenkin limittyvät yhteen ja tukevat toinen toisiaan:

”Johtaja paneutuu klikkien poistamiseen ja kohtelee kaikkia tasapuolisesti. Johtaja on kiinnostunut pedagogisista asioista, ja tukee niiden toteutumisessa arjessa. Johtaja kysyy, mitä ryhmälle kuuluu ja kuinka tiimi toimii.”

Johtajuus näkyi työorganisaatiossa myös haluna kehittää työntekijöiden ammatillisuutta. Työntekijöiden ammatillisuuden kehittämisen koettiin edellyttävän johtajalta perehdyttämistä ja sen myötä työtehtävän selkeyttämistä, palautetta ja työn arvostusta. Perehdyttäminen, palaute ja työn arvostus mahdollistivat työntekijälle työssä oppimisen.

Tutkimuksemme mukaan varhaiskasvatuksen johtajan tuen ja palautteen koettiin edistävän työhyvinvoinnin kokemusta. Oma työtään on helpompaa toteuttaa, kun oma työnkuva on selkeä ja johtajalta on saanut työhön perusteellisen perehdytyksen. Vastausten perusteella johtajan näkyminen organisaatiossa nähtiin edistävän varhaiskasvatuksen työntekijöiden ammatillista kehittymistä.

7.1.3 Kontekstuaaliset tekijät

Kontekstuaaliset tekijät muodostuvat yksilö- ja ympäristötekijöistä, jotka liittyvät koettuun työhyvinvointiin (ks. taulukko 4). Varhaiskasvatuksen opettajat mainitsivat ympäristötekijöihin turvallisuuden, hyvät ja terveelliset työolosuhteet, työssä viihtyvyyden, työn mielekkyyden, työnimun, mahdollisuuden vaikuttaa työyhteisöön sekä riittävän henkilökuntamäärän. Varhaiskasvatuksen opettajat toivat esiin omia ajatuksiaan työympäristöstä: he kokivat, että työhyvinvointiin vaikuttaa olennaisesti työssä viihtyminen ja henkilöstö- ja ympäristöressurssien riittävyys:

” - - Työhyvinvointiin vaikuttaa myös työn rakenteelliset tekijät, esimerkiksi riittävä henkilöstö ja työtehtävien jakautuminen. Myös työympäristöllä on vaikutusta työhyvinvointiin.”

Osa varhaiskasvatuksen opettajista mainitsivat työhyvinvointiin vaikuttavan vapaa-ajalla palautumisen. Vastauksista kävi ilmi, että varhaiskasvatuksen opettajat pitivät tärkeänä sitä, kuinka paljon työpäivän jälkeen riittää energiaa vapaa-

ajalle ja perhe-elämälle. Lisäksi varhaiskasvatuksen opettajat kokivat säännöllisen työajan, loman ja palkan vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa.

” - - Jaksan työn lisäksi tehdä itselle mieluisia asioita ja nauttia esimerkiksi perhe-elämästä työn ulkopuolella. Työstä kuuluu saada myös lomaa ja työn tulisi myös tarvittaessa joustaa työntekijän elämäntilanteissa. - - ”

Suurin osa varhaiskasvatuksen opettajista, jotka mainitsivat vastauksissaan henkisestä hyvinvoinnista huolehtimisen tärkeyden, pitivät merkityksellisenä töistä palautumista. Kuten eräässä vastauksessa mainittiin, työstä palautuminen mahdollistaa vapaa-ajalla rentoutumisen. Täten myös kotiaskareet tuntuvat vähemmän kuormittavilta ja itselleen mieluisat asiat, kuten harrastukset, tuottavat enemmän nautintoa.

Taulukko 4. ”Kontekstuaaliset tekijät”

Kontekstuaaliset tekijät	Työympäristö	Turvallisuus Hyvät työskentelyolosuhteet Työssä viihtyminen Työn mielekkyys Työnimu Mahdollisuus vaikuttaa työyhteisössä Riittävä määrä henkilökuntaa
	Yksilön henkisestä hyvinvoinnista huolehtiminen	Vapaa-ajalla palautuminen Kotiaskareiden hoitaminen Perhe-elämästä nauttiminen vapaalla Työehtosopimus Säännöllinen työaika Palkka Loma

Varhaiskasvatuksen opettajien samansisältöiset vastaukset korostuivat liittyen kontekstuaalisiin tekijöihin. Useat vastaajat mainitsivat: kun vapaa-ajalla pystyy palautumaan työn tuomasta kuormituksesta, tehdystä työstä on mahdollista kokea enemmän mielekkyyttä ja viihtyvyyttä. Työn mielekkyys ja viihtyvyys lisäävät yksilön mahdollisuuksia kokea omassa työssään työnimua.

7.2 Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia edistävät ja heikentävät tekijät

Tarkastelemme tässä luvussa tekijöitä, jotka edistävät ja heikentävät varhaiskasvatuksen opettajien kokemaa työhyvinvointia. Vastausten mukaan työhyvinvointia edistivät yhteisöllisyys työpaikalla, yksilöstä riippuvat tekijät, organisointi, työn merkityksellisyyden kokeminen sekä johtajuuden toteutuminen.

Varhaiskasvatuksen opettajien mukaan työhyvinvointia heikensivät organisoinnin puutteellisuus, riittämättömyyden tunne, puutteellinen henkilöstöjohtaminen, työyhteisön haasteet, eettinen kuormitus, kontekstuaaliset tekijät ja yksilöstä riippumattomat haasteet.

7.2.1 Yhteisöllisyys työpaikalla ja työyhteisön haasteet

Työhyvinvointia edistävänä tekijänä mainittiin yhteisöllisyys, johon vaikuttivat oleellisesti työkaverit sekä tiimityöskentelyn toimivuus (ks. taulukko 5). Varhaiskasvatuksessa työskennellään tiimeittäin, joten yhteisöllisyyden merkitys korostui päivittäisessä arjessa. Varhaiskasvatuksen opettajien vastauksissa mainittiin useita kertoja ”toimiva työtiimi” ja ”innostavat työkaverit”. Eräässä vastauksessa kerrottiin, että ”yksi mukava työkaveri” edistää omaa koettua työhyvinvointia. Työyhteisöltä saatu sosiaalinen tuki ja yhteisöllisyyden tunteen merkitys korostui varhaiskasvatuksen työympäristössä. Sosiaalisesti tueksi mainittiin yhteiset keskustelut työkavereiden kanssa, heiltä saatu tuki ja kannustaminen, sekä hyvän yhteishengen näkyminen työympäristössä, niin kuin seuraavasta esimerkistä käy ilmi.

”Esihenkilön tuki, tiimijäsenten vertaistuki ja hyvä yhteishenki: jokainen on tärkeä osa tiimiä ja aktiivisesti tuo omia vahvuuksiaan yhteiseksi hyväksi, - - .”

Osallistuvan työyhteisön ja työyhteisön ilmapiirin esitettiin muodostavan tiimityöskentelyn toimivuuden. Osallistuvassa työyhteisössä tiimikaverit koettiin tärkeänä ja toinen toisiaan tukevinä. Lisäksi ammattitaitoinen ja työhön sitoutunut

tiimi ilmenivät tärkeäksi työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi, mikä mahdollistaa sen, että varhaiskasvatuksessa vallitsee osallistavan työyhteisön ilmapiiri, jossa jokainen työyhteisön jäsen tulee kuulluksi. Eräässä vastauksessa tuotiin esiin, että ”teemme kivoja aktiviteetteja kollegoiden kanssa ja minulla on superhyvä lähikollega”. Osallistavaa työyhteisön ilmapiiriä pystyttiin siis edistämään työyhteisön yhteisillä virkistyshetkillä sekä aktiviteeteilla.

Vaikka varhaiskasvatuksen opettajat mainitsivat työpaikan yhteisöllisyyden tunteen edistävän heidän kokemaansa työhyvinvointia, osa heistä myös koki työyhteisöstä nousevien haasteiden heikentävän koettua työhyvinvointia. Varhaiskasvatuksen opettajien vastauksista kävi ilmi, että työkavereiden kanssa koettu eriävä arvopohja ja ammatillisen vuorovaikutuksen haasteet heikensivät työhyvinvointia (ks. taulukko 2). Varhaiskasvatuksen opettajat ajattelivat eriävän arvopohjan tarkoittavan näkemyseroja toimintatavoissa, jotka näkyivät käytännössä erilaisina kasvatuskäsitteinä. Kun kasvatuskäsitteet ja jaetut arvopohjat eroavat toisistaan, työyhteisön haasteeksi muodostuu yhteneväinen toimintatapa yhteisesti asetettujen tavoitteiden mukaisesti, kuten seuraavasta esimerkistä on huomattavissa:

” - - Lisäksi tiimissä on henkilöstön välillä erimielisyyksiä ja vaikeuksia toimia sovitusti yhteisten tavoitteiden mukaan. - - ”

Varhaiskasvatuksen opettajien mukaan ammatillista vuorovaikutusta haastoivat tulkintaerot, tiimin sisäiset konfliktit, ristiriitatilanteet sekä negatiivinen ilmapiiri. Vastauksissa mainituista esimerkeistä kävi ilmi, että tulkintaeroja aiheuttivat haasteellinen ja puutteellinen kommunikointi, sekä yhteisen puhekielen puuttuminen työyhteisössä.

” - - Haasteet yhden työkaverin kanssa, johtuen hänen kielitaidostaan sekä erilaisista kasvatuskäsitteistä. - - ”

Lähes puolet varhaiskasvatuksen opettajista, jotka mainitsivat vastauksissaan ammatillisen vuorovaikutuksen haasteita, nostivat esiin tiimin välisiä erimielisyyksiä ja toimimattoman työtiimin, jotka lisäävät tiimin sisäisiä konflikteja. Työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi ilmeni ristiriitatilanteet, jotka muodostuvat työntekijöiden välisistä riidoista ja kiusaamisesta. Negatiivista ilmapiiriä lisäsivät työyhteisössä tapahtuva jatkuva moittiminen sekä negatiivisen palautteen saaminen.

Taulukko 5. Yhteisöllisyys työpaikalla työhyvinvointia edistävänä tekijänä ja työyhteisön haasteet työhyvinvointia heikentävänä tekijänä.

Työhyvinvointia edistävät tekijät: yhteisöllisyys työpaikalla	Työhyvinvointia heikentävät tekijät: työyhteisön haasteet
Työkaveritaidot	Näkemyserot toimintatavoissa
Osallistuva työyhteisö	Tulkintaerot
Tiimityöskentelyn toimivuus	Negatiivinen ilmapiiri
Työyhteisön ilmapiirin edistäminen	Tiimin sisäiset konfliktit
Sosiaalinen tuki ja työkaverit	Ristiriitatilanteet
	Eriävä arvopohja
	Ammatillisen vuorovaikutuksen haasteet

Tutkittavien mukaan yksikin mukava työkaveri voi tukea työhyvinvoinnin kokemista, vaikka työyhteisössä ilmenisi työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä, kuten ristiriitatilanteita tai negatiivista ilmapiiriä. Työpaikalla koettuun yhteisöllisyyteen vaikuttivat työyhteisön ilmapiirin edistäminen. Puolestaan työyhteisön haasteiksi mainittiin ristiriitatilanteet ja negatiivinen ilmapiiri. Tästä syystä yhteisöllisyyden vahvistamiseen tulisikin kiinnittää erityistä huomiota, jotta ristiriitatilanteet ja negatiivinen ilmapiiri eivät pääse vaikuttamaan koettuun työhyvinvointiin.

7.2.2 Johtajuuden toteutuminen työorganisaatiossa ja puutteellinen henkilöstöjohtaminen

Yksittäiset varhaiskasvatuksen opettajat kokivat, että heidän työhyvinvointiaan edistää johtajuuden toteutuminen työorganisaatiossa. Johtajuuden toteutuminen

työorganisaatiossa vaatii esihenkilötaitoja, jonka koettiin muodostuvan esihenkilön moninaisesta vastuusta sekä tunnetaidoista, ja toimintakulttuurin edistämistä (ks. taulukko 6). Eräässä vastauksessa tuotiin ilmi, että ”johtajan vahva kannanotto-kyky ja vastuunkanto” edistää koettua työhyvinvointia. Muutama varhaiskasvatuksen opettaja korosti, että esihenkilön antama tuki edistää yksilön työkykyä ja auttaa jaksamaan työssä.

Taulukko 6. Johtajuuden toteutuminen työorganisaatiossa työhyvinvointia tukevana tekijänä ja puutteellinen johtaminen työhyvinvointia heikentävänä tekijänä.

Työhyvinvointia edistävät tekijät: johtajuuden toteutuminen työorganisaatiossa	Työhyvinvointia heikentävät tekijät: puutteellinen henkilöstöjohtaminen
Esihenkilötaidot	Luottamuksen puute esihenkilöä kohtaan
Esihenkilön moninainen vastuu	Esihenkilön inhimillisyyden puute
Esihenkilön tunnetaidot	Läsnä olevan johtajuuden puuttuminen
Toimintakulttuurin edistäminen	Esihenkilön oman työhallinnan puute

Keskeiseksi varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi ilmeni puutteellinen henkilöstöjohtaminen, joka koostui luottamuksen puutteesta esihenkilöä kohtaan ja esihenkilön oman työnhallinnan puutteesta (ks. taulukko 6). Varhaiskasvatuksen opettajien mukaan luottamusta esihenkilöä kohtaan on vaikeaa rakentaa, jos esihenkilöä ei koeta inhimilliseksi. Inhimillisyyden puuttumiseksi koettiin esihenkilön kuuntelemattomuus ja tuen vähäisyys työntekijöitä kohtaan, sekä negatiivinen suhtautuminen sairaspöissaoloihin:

” - - Kaikkein isoin haaste työssä ja työhyvinvointia haittaava tekijä on varhaiskasvatusyksikön johtaja, jolta saatu tuki on vähäistä. Esihenkilö omalla toiminnallaan kuormittaa työntekijöitä, esimerkiksi valittaa omasta työmäärästään. Hän ei kuuntele huolia, tai vähättelee niitä.”

Tutkittavien mukaan luottamuksen puutetta esihenkilöä kohtaan heikensi myös läsnä olevan johtajuuden puuttuminen:

”Etäjohtaminen. Johtajat eivät ole läsnä. Eivät tiedä, mitä varhaiskasvatusyksiköissä tapahtuu. Eivät tunne lapsia, eikä heidän tarpeita. He eivät myöskään aja meidän asioita.”

Kuten edellä mainitussa esimerkissä kerrotaan, varhaiskasvatuksen opettajat kokivat etäjohtamisen haasteelliseksi työhyvinvoinnin tukemisen kannalta. Lisäksi esihenkilön tietämättömyys työorganisaation tapahtumista koettiin heikentävän työhyvinvointia ja luottamuksen syntymistä esihenkilöä kohtaan.

Puutteelliseen henkilöstöjohtamiseen koettiin vaikuttavan työhyvinvointiin, jos esihenkilöllä itsellään on haasteita johtaa omaa työtään. Esihenkilön työnhallinnan puutteena ajateltiin olevan esihenkilön ymmärtämättömyys omista työtehtävistään, ajanpuutteesta henkilöstöjohtamiselle sekä perehdytyksen puutteella. Tässä tutkimuksessa näyttäytyi, että esihenkilön työhallinta voi olla haasteellista, jos esihenkilö on kuormittunut omista työtehtävistään. Kuormittuneen esihenkilön johtaminen näyttäytyi työntekijöille vaillinaisena henkilöstöjohtamisena. Eräs varhaiskasvatuksen opettaja mainitsi vastauksessaan, että esihenkilöllä ei jää tarpeeksi aikaa henkilöstöjohtamiselle silloin, kun ”johtajan työtaakka on liian suuri”.

Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat esihenkilön toiminnan sekä tukevan että heikentävän heidän kokemaansa työhyvinvointia. Esihenkilön toiminta koettiin työhyvinvointia edistäväksi silloin, kun johtajuus toteutuu työorganisaatiossa. Puolestaan silloin, kun esihenkilö ei ollut konkreettisesti läsnä työorganisaatiossa tai esihenkilöä kohtaan koettiin luottamuksenpuutetta, henkilöstöjohtaminen koettiin puutteellisena ja työhyvinvointia heikentävänä. Varhaiskasvatyksikössä paikalla olevan esihenkilön ajateltiin olevan helposti lähestyttävämpi kuin esihenkilö, joka toteuttaa etäjohtamista eikä välttämättä konkreettisesti tiedä, mitä työorganisaatiossa tapahtuu.

7.2.3 Organisointi ja organisoinnin puutteellisuus

Tutkimuksen mukaan työhyvinvoinnin kokemusta lisäsi työorganisaation organisointi, joka miellettiin työntekijöiden resursoinniksi, työntekijän oman työn johtamiseksi sekä arjen toimivuudeksi (ks. taulukko 7). Varhaiskasvatuksen opettajat kertoivat lasten omien henkilökohtaisten avustajien ja tuttujen työnte-

kijöiden muodostavan pysyvän, vakituisen henkilöstön. Parhaimmillaan vakituinen henkilöstö lisää työntekijöiden välistä yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunnetta, mikä myös edistää työhyvinvoinnin kokemusta.

Taulukko 7. Organisointi työhyvinvointia edistävänä tekijänä ja organisoinnin puutteellisuus työhyvinvointia heikentävänä tekijänä

Työhyvinvointia edistävät tekijät: organisointi	Työhyvinvointia heikentävät tekijät: organisoinnin puutteellisuus
Vakituinen henkilöstö	Henkilöstövajaus
Työntekijöiden resursointi	Henkilöstövaihdokset
Lapsi-aikuinen-suhdeluvut	Opetuskelpoisuuden puuttuminen
Työntekijän oman työn johtaminen: - Itsensä kehittäminen - Työssä toteutettava luovuus - Suunnitelmallinen ajankäyttö - Mikrotauot työpäivän aikana	
Arjen rakenteet ja niiden toimivuus	
Työvuorosuunnittelu	
Työaikamääräysten soveltaminen	

Työntekijöiden resursointi mahdollistui helpommin vakituisen henkilöstön avulla, mikä myös helpottaa päivittäisten lapsi-aikuinen-suhdelukujen tarkastelua. Osa varhaiskasvatuksen opettajista toikin vastauksissaan ilmi, että suhdelukujen takaamiseksi tarvitaan riittävä määrä työntekijöitä ja vakituisen henkilöstön poissaoloja tulee turvata sijaisjärjestelyillä.

Työntekijän oman työn johtaminen koostui itsensä kehittämisestä, työssä toteutettavasta luovuudesta, suunnitelmallisesta ajankäytöstä ja mikrotauoista. Varhaiskasvatuksen opettajien vastausten mukaan itsensä kehittäminen muodostui kouluttautumisesta, työssä kehittymisestä ja opiskelusta. Erään vastauksen mukaan ”kouluttautuminen ja uusien ideoiden etsiminen työhön piristää”. Työssä toteutettava luovuus koostui vastausten perusteella uusien ideoiden etsimisestä ja mahdollisuudesta itsensä toteuttamiseen. Työssä toteutettavan luovuuden koettiin tukevan ammatti-identiteetin kehittymistä, mikä puolestaan mahdollistaa työntekijälle autonomian tunteen.

Työhyvinvointia edisti töiden tekeminen pelkästään työajalla, lyhennetty työaika ja työrauha. Näiden toteutuminen edellytti suunnitelmallista ajankäyttöä

työpäivän aikana. Parissa varhaiskasvatuksen opettajan vastauksessa korostui, että he olivat päättäneet tehdä töitä ainoastaan työpaikalla, jotta vapaa-ajalla pystyisi paremmin palautumaan työn tuomasta kuormituksesta. Työn tuomasta kuormituksesta haluttiin vastausten perusteella irtaantua myös työpäivän aikana mikrotaukojen avulla. Yksittäisissä vastauksissa ilmeni taukojen merkitys; lyhyitäkin taukoja pyrittiin pitämään työpäivän aikana, mitkä mahdollistivat työstä irtaantumisen.

Varhaiskasvatuksen arjen toimivuus koettiin tärkeäksi tukemaan koettua työhyvinvointia. Arjen toimivuuden kannalta tärkeiksi osiksi nähtiin tiimipalaverien toteutuminen sekä tiimissä selkeiden vastuun- ja työtehtävien jakaminen. Toimivassa arjessa varhaiskasvatuksen opettajat pystyvät toteuttamaan suunnittelu-, arviointi- ja kehittämisaikaansa, joka kuuluu osaksi ammattinimikkeen työtehtäviin. Toimiva arki vähentää kuormitusta, kun toimintaa suunnitellaan ja toteutetaan johdonmukaisesti, niin kuin seuraavassa esimerkissä on huomattavissa.

“- - Lisäksi ehkä tärkeimpänä, aremme on hyvin organisoitua, eikä siksi kuormita liikaa.”

Varhaiskasvatuksen opettajien mukaan puutteellinen organisointi koettiin työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi. Organisointia haastaa koulutetun henkilöstön puutteellisuus ja henkilöstövaihdokset, mitkä heijastuvat pedagogisen laadun heikentymiseen (ks. taulukko 7). Kun varhaiskasvatusyksikköön ei saada rekrytoitua koulutettua henkilöstöä, ne joudutaan korvaamaan sijaisilla, joilta ei löydy varhaiskasvatusalan edellyttämää koulutusta. Lisäksi riittämätön määrä henkilöstöä haastoi varhaiskasvatuksen arkea, koska silloin henkilöstö ei pysty huomioimaan jokaisen lapsen yksilöllisiä tarpeita tai ennakoimaan tilanteita. Tämä on huomattavissa myös alla olevista esimerkeistä.

”Henkilöstön riittämättömyys poissaolojen vuoksi, jos sijaisia ei ole. Säästösyistä niiden käyttöä mietitään tarkkaan.”

” - Aika ja resurssit eivät kohtaa niin, että jokainen lapsi tulisi huomioiduksi lapsen tarpeen mukaan. Arjen ennakoimattomat tilanteet ja henkilöstövaje myös haastavat arjessa työhyvinvointia.”

Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat myös henkilöstövaihdokset kuormittavina työhyvinvoinnin kannalta. Henkilöstövaihdokset määriteltiin henkilökunnan siirtämisellä ryhmien välillä sekä tiimikollegan osa-aikaisella työajalla. Henkilöstövaihdosten myötä lapset eivät välttämättä koe lapsiryhmän aikuisia turvalliseksi, jos aikuiset eivät ole pysyviä. Eräs varhaiskasvatuksen opettaja kertoi vastauksessaan, että ”ryhmäavustaja tekee 50 % työaika ja hänelle ei saada toista työntekijää, joka pystyisi pysyvästi tekemään puuttuvaa työaika”.

Organisointi koettiin sekä työhyvinvointia tukevaksi että heikentäväksi tekijäksi. Organisointi, joka edisti työhyvinvointia, ilmeni työntekijöiden resursointina, työntekijöiden oman työn johtamisena sekä arjen toimivuutena. Organisoinnin puutteellisuus kävi puolestaan ilmi henkilöstöresursseissa, mikä näkyi varhaiskasvatuksen arjessa henkilöstövajauksena, koulutetun henkilöstön puutteellisuutena ja henkilöstövaihdoksina ryhmien välillä. Jotta organisointi olisi työhyvinvointia tukevaa, tulisi esihenkilön panostaa ja edistää varhaiskasvatusarjen toimivuutta.

7.2.4 Työn merkityksellisyyden kokeminen työhyvinvointia edistävänä tekijänä ja eettinen kuormitus heikentävänä tekijänä

Yksi työhyvinvoinnin tärkeimpiä tukevia tekijöitä oli työn merkityksellisyyden kokeminen. Työn merkityksellisyyden kokemiseen sisältyi varhaiskasvatuksen ja perheen välinen kasvatuskumppanuus lapsen kasvun edistämiseksi, lapsiryhmärakenteet, ammatillisen osaamisen arvostus, toiminnan arviointi ja palaute ja lasten osallisuus. (ks. taulukko 8). Varhaiskasvatuksen opettajien vastauksissa kasvatuskumppanuus näyttäytyi vanhempien kanssa tehtävässä yhteistyössä yhteisenä näkemyksenä, jossa yhteisen tavoitteen päämääränä on lapsen kasvun ja tuen edistäminen. Kasvatuskumppanuutta tuki kodin ja päiväkodin välinen avoin ilmapiiri. Avointa ilmapiiriä lisäsi molemminpuolinen positiivinen palaute

varhaiskasvatuksen henkilöstön ja perheiden välillä. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat ammatillisen osaamisen arvostuksen ilmenevän toiminnan arvioinnin ja palautteen kautta, joka näyttäytyy perheiden suunnalta tulevien kiitosten ja ansaitun luottamuksen myötä. Eräs varhaiskasvatuksen opettaja mainitsi tärkeäksi työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi sen, että ”osoitetaan luottamusta omaa ammatillista osaamista kohtaan”.

Taulukko 8. Työn merkityksellisyyden kokeminen työhyvinvointia edistävänä tekijänä ja eettinen kuormitus työhyvinvointia heikentävänä tekijänä.

Työhyvinvointia edistävät tekijät: työn merkityksellisyyden kokeminen	Työhyvinvointia heikentävät tekijät: eettinen kuormitus
Lasten osallisuus	Eriävät kasvatuskäytännöt
Lapsiryhmärakenteet	Lapsen yksilöllisten tarpeiden huomiotta jättäminen
Kasvatuskumppanuus: varhaiskasvatuksen ja perheen välinen yhteistyö lapsen kasvun edistämiseksi	Ammattitaidon vähättely
Ammatillisen osaamisen arvostus	Haastavasti käyttäytyvän lapsen kohtaaminen
Toiminnan arviointi ja palaute	Suuret ryhmäkoot

Varhaiskasvatuksen opettajat toivat ilmi, että lapsiryhmärakenteet tukevat työhyvinvointia silloin, kun ryhmä on rakennettu varhaiskasvatukseen määrittämien suhdelukujen mukaisesti. Eräs varhaiskasvatuksen opettaja kuvaili: ”toimivassa lapsiryhmärakenteessa huomioidaan lasten yksilölliset tarpeet siten, että ryhmässä on tarpeeksi työntekijöitä. Ryhmässä 14 samanikäistä lasta ja erityisen tuen lapsella on henkilökohtainen avustaja”. Lapsiryhmä, jossa jokaisen lapsen yksilölliset tarpeet pystytään huomioimaan, mahdollisti varhaiskasvatuksen opettajien kokemusten mukaan lasten osallisuuden huomioimisen ja sen toteutumisen. Lasten osallisuuden koettiin näkyvän lasten ilona ja inspiroivana luovuutena, sekä yhteisessä tekemisessä.

Varhaiskasvatuksen opettajien vastauksissa työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi muodostui eettinen kuormitus, jolla tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä joutuu lapsen tai oman edun oikeellisuuden kannalta pohtimaan eri toimintatapoja. Eettinen kuormitus koostui moniammatillisen yhteistyön vähäisyydestä ja ammatillisuuden ristiriidoista. Moniammatillisen yhteistyön vähäisyys ilmeni saatujen vastausten perusteella eriävinä kasvatuskäytännöinä ja lapsen

yksilöllisten tarpeiden huomiotta jättämisenä. Eriävät kasvatuskäsitteet ja erimielisyydet lasten tuen tarpeista voivat luoda tilanteita, joissa varhaiskasvatuksen henkilöstö ei tiedä, miten tilanteissa tulisi eettisesti toimia oikein lapsen edun mukaisesti. Tällaista tilanne kuvaili eräs varhaiskasvatuksen opettaja omassa vastauksessaan:

”- Ryhmässä on lapsi, jonka tarpeisiin meillä ei ole ratkaisua. Meidän tietotaito ja resurssit ovat riittämättömät. Tämä heijastuu koko ryhmään; tuentarpeiden lasten tuen toteutuminen vaarantuu, työntekijät väsyvät ja kokevat turhautumista, ahdistusta, riittämättömyyttä ja epätoivoa.”

Varhaiskasvatuksen opettajia kuormitti vastausten perusteella tilanteet, joissa he eivät osaa tukea lasta yksilöllisesti. Lapsen yksilöllisten tarpeiden huomiotta jättämisen kuvailtiin johtuvan varhaiskasvatuksen erityisopettajan riittämättömien tukitoimien suunnittelun puutteesta. Yksilöllisten tukitoimien konkreettinen toteutuminen koettiin haastavaksi, jos lapsille ei pystytä antamaan tarvitsemaansa apua ja tukea riittävän varhaisessa vaiheessa.

Ammatillisuuden ristiriitaa aiheutti ammattitaidon vähättely, haastavan lapsen kohtaaminen ja lapsiryhmien täyttöluvut. Lapsiryhmien täyttöluvilla tarkoitetaan, kuinka monta lasta ryhmään mahtuu yhtä työntekijää kohtaan. Ammattitaidon vähättely ilmeni varhaiskasvatuksen opettajien vastauksissa oman tietotaidon riittämättömyytenä, suurena vastuuna ja haasteena tukea lasta tarvitsemallaan tavalla. Yksi varhaiskasvatuksen opettaja kuvaili, että lapsia on haasteellista tukea heidän yksilöllisten fyysisten ja henkisten tarpeiden vuoksi. Samainen varhaiskasvatuksen opettaja myös totesi vastauksessaan, että ”mistään ei saa apua”.

Lapset koettiin haasteelliseksi kohdata silloin, kun tilanteessa on väkivallan uhka, lapset oireilevat heidän yksityiselämän kriisejä tai lapsiryhmä on tuentarpeiltaan haasteellinen. Useissa varhaiskasvatusten opettajien vastauksissa ilmeni maininnat haastavasta lapsiryhmästä, joissa korostuu tukea tarvitsevien lasten määrä. Haasteellisuutta lisäsi lapsiryhmien täyttöluvut. Varhaiskasvatuksen opettajat kuvailivat, että lapsiryhmäkoot ovat suurentuneet, eivätkä ympäristöresurssit vastaa käyttötarpeita. Eräs varhaiskasvatuksen opettaja kertoi tällaisen

näkyvän kiireenä, työvoimapulana, niukkoina resursseina sekä sopimattomina tiloina.

Eettinen kuormitus on läsnä varhaiskasvatuksen opettajan jokaisessa työpäivässä, niin kuin esimerkiksi tulee ilmi.

”Opettajille pitäisi tarjota konkreettisia neuvoja ja toimintamalleja haastaviin kasvatustilanteisiin, ja ne pitäisi aina ratkaista yhdessä johtajan ja muiden työntekijöiden kanssa. Opettajaa ei saa jättää yksin selviytymään. Virheitä pitäisi sallia ja olla myönteinen erilaisten kokeilujen tekemiselle toiminnassa parhaan toimintatavan löytämiseksi. Samalla puolella ja yhteisellä asialla lasten hyväksi oleminen olisi tärkeää asenneilmapiirissä. Työn suorittamiseen liittyvä ohjaus ja esimerkiksi taukoliikunnan tai toisaalta työn paremman tauottamisen mahdollistaminen.”

Työhyvinvointia edisti työn merkityksellisyyden kokeminen. Työn merkityksellisyyden kokemiseen vaikutti lasten vanhempien kanssa toteutettava kasvatuskumppanuus. Lisäksi työn ammatillinen arvostus koettiin tärkeänä työhyvinvoinnin edistämisen kannalta. Puolestaan työhyvinvointia heikensi moniammatillisen yhteistyön vähäisyys. Varhaiskasvatuksen opettaja joutuu pohtimaan toimintatapojen toimivuutta lapsen edun mukaisesti, mikäli moniammatillisen yhteistyön toteutuvuus ei ole riittävää ja kokemus omasta ammatillisuudesta on ristiriidassa asetettujen vaatimusten suhteen. Myös työorganisaation eriävät kasvatusnäkökymykset haastoivat työhyvinvointia. Jotta kasvatusnäkökymykset tukisivat koko työorganisaation työhyvinvointia, tulisi kasvatusnäkökymyksiä rakentaa arvojen kautta, joiden takana jokainen työntekijä pystyisi seisomaan.

7.2.5 Muut heikentävät tekijät

Työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi ilmeni riittämättömyyden tunne, kontekstuaaliset tekijät sekä yksilöstä riippumattomat haasteet.

Riittämättömyyden tunne. Riittämättömyyden tunnetta aiheutti lisääntyneet työn vaatimukset, jotka varhaiskasvatuksen opettajien mukaan ilmenivät kasautuvina työtehtävinä ja ryhmän ulkopuolelta tulevina vaatimuksina. Kasau-

tuvia työtehtäviä aiheutti ajanpuute ja suuri työmäärä suhteutettuna käytettävissä olevaan aikaan, mikä vastausten perusteella johtaa asioiden hoitamattomuuteen. Varhaiskasvatuksen opettajat toivat esiin, että lisääntyneet työn vaatimukset ilmenevät arjessa myös ryhmän ulkopuolelta tulevina vaatimuksina. Ulkopuolisilla vaatimuksilla tarkoitettiin lisäkouluttautumista, webinaareja ja kehittämishankkeita, joiden koettiin kuormittavan arkea entisestään. Erään varhaiskasvatuksen opettajan mukaan ”ryhmän ulkopuolelta tulevat vaatimukset eivät aina kosketa omaa tiimiä tai lapsiryhmää, mutta siitä huolimatta jokaisen on osallistuttava erilaisiin hankkeisiin ja projekteihin”.

Riittämättömyyden tunnetta lisäsi haasteellisuus hoitaa omia työtehtäviä. Erityiseksi haasteeksi ilmeni suunnittelu-, arviointi- ja kehittämisajan, eli SAK-ajan puutteellisuus, mikä koettiin työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. Useat varhaiskasvatuksen opettajat toivat vastauksissaan esiin, että he eivät pysty toteuttamaan työtään siten kuin haluaisivat, koska SAK-aika ei välttämättä toteudu lainkaan.

Riittämättömyyden tunnetta aiheutti lisääntyneet työn vaatimukset ja kasautuvat työtehtävät, jotka johtuvat vähäisestä SAK-ajasta. Varhaiskasvatuksen opettajat toivat esiin, että tulevaisuudessa tulisikin panostaa työn hallittavuuteen ja resursseihin, mitkä mahdollistaisivat paremmin SAK-aikojen toteutumisen. Työn hallittavuutta edistäisi työnkuvien selkeyttäminen ja työtehtävien tasapuolinen jakaminen. Varhaiskasvatuksen opettajien vastauksista riittämättömyyden tunnetta voitaisiin ennaltaehkäistä opettajien vertaistuellalla ja mahdollisuutena vaikuttaa omaan työhön enemmän, esimerkiksi päätösmahdollisuutena, haluaako toteuttaa SAK-aikaa kotona vai töissä ollessa.

Kontekstuaaliset tekijät. Kontekstuaalisilla tekijöillä tarkoitetaan ympäristö- ja yksilötekijöitä, joita ovat tässä tutkimuksessa työympäristön kuormittavuus sekä yksilön kokema henkinen kuormitustila. Työympäristöä kuormitti fyysinen ympäristö, joka määriteltiin pieniksi ja sopimattomiksi ryhmätiloiksi, arjen meluksi ja äänimaailmaksi. Kuormittavuutta lisäsi mikrotaukojen puute, joka johtui varhaiskasvatusarjen kiireellisyydestä ja siitä aiheutuvista taukojen puutteellisuudesta. Altistaviksi haittatekijöiksi varhaiskasvatuksen opettajat

mainitsivat erilaiset infektioaudit, jotka aiheuttavat sairauslomia. Yksi varhaiskasvatuksen opettaja kertoi vastauksessaan: ”koen, että sairauslomasta koee helposti huonoa omatuntoa. Tähän vaikuttaa johtajan suhtautuminen sairastumisiin”.

Yksilön kokemaan henkiseen kuormitustilaan vaikutti puutteellinen vapaaajalla tapahtunut palautuminen ja ylikuormittuneisuus. Vapaa-ajalla palautumista vaikeutti työn tuleminen kotiin, esimerkiksi sosiaalisen median kautta. Vaikka ryhmistä koettiin saavan inspiraatiota työhön, ne kuitenkin toivat vapaaajalla mieleen tekemättömät työt. Palautumista vaikeutti lisäksi haastavat tilanteet, jotka jäivät työpäivän jälkeen pyörimään ajatuksiin. Tilanteiden pohtiminen vaikutti nukkutuun unimäärään, jonka koettiin vastausten perusteella jäävän liian lyhyeksi. Vähäisen unimäärän koettiin heikentävän töistä palautumista. Puutteellinen vapaa-ajalla palautuminen lisäsi ylikuormittuneisuutta, joka näkyi varhaiskasvatuksen arjessa erityisesti opettajien kuormittuneisuutena ja uupuneina työkavereina.

Yksilöstä riippumattomat haasteet. Yksilöstä riippumattomiksi haasteiksi mainittiin varhaiskasvatusarjen muutokset, työajan seuranta sekä muut yksilöön vaikuttavat tekijät, joihin ei pysty itse vaikuttamaan. Arjen muutoksissa kuormitti ennakoimattomat tilanteet, riittämättömyys ja jatkuva joustaminen, kuten seuraavasta esimerkistä tulee ilmi.

”Työtä kuormittaa jatkuva väkivallan uhka lasten suunnalta. Myös riittämättömyyden tunne on vahvasti läsnä arjessa. Aika ja resurssit eivät kohtaa niin, että jokainen lapsi tulisi huomioiduksi lapsen tarpeen mukaan. Arjen ennakoimattomat tilanteet ja henkilöstövaje haastavat arjessa työhyvinvointia.”

Työajan seurannan koettiin kuormittavan työvuoromuutosten ja ylityökiellon vuoksi. Työvuoromuutokset limittyivät yhteen arjen muutosten kanssa, koska erilaiset muutokset edellyttivät varhaiskasvatusten opettajilta jatkuvaa joustavuutta. Yksilöstä riippumattomiksi haasteiksi mainittiin matala palkkaus ja haasteet päästä työpaikalle, esimerkiksi joukkoliikenteen lakkoilut. Yksilöllä ei ole

mahdollisuuksia vaikuttaa omaan kuukausittaiseen peruspalkkaansa, vaan se määrittyy ammattiliittojen laatimien työehtosopimuksien mukaisesti.

Yhteenvetona voidaan todeta, että varhaiskasvatuksen opettajien kokemaa työhyvinvointia heikensi riittämättömyyden tunne, kontekstuaaliset tekijät ja yksilöstä riippumattomat haasteet. Tutkittavien mukaan tulevaisuudessa varhaiskasvatusalan työhyvinvointiin tulisi panostaa monen eri osa-alueen kautta, jotta alan työntekijöiden kokemaa työuupumusta voitaisiin ennaltaehkäistä. Useat varhaiskasvatuksen opettajat korostivat vastauksissaan, että työstä tulisi saada enemmän palkkaa, jotta se vastaisi realistisesti työmäärää ja työ tuntuisi siten merkityksellisemmältä. Lisäksi työhyvinvoinnin edistämistä tukisi mentorointitapaamisten lisääminen ja mahdollisuus työnohjaukseen. Varhaiskasvatuksen opettajien ammatillista kasvua ja kehitystä tukisi laajemmin työorganisaation ulkopuolelta tuleva apu.

7.3 Varhaiskasvatuksen johtaja varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvoinnin tukijana

Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat varhaiskasvatuksen johtajan roolin tärkeänä työhyvinvoinnin tukijana. Varhaiskasvatuksen johtajan roolista tarkasteltuna hän pystyy tukemaan henkilöstön työhyvinvointia työyhteisön organisoinnilla, ihmislähtöisellä johtajuudella, toimintakulttuurin kehittämällä, pedagogisella johtamisella sekä hyvinvoinnin johtamisella, joita tarkastelemme tässä luvussa.

7.3.1 Työyhteisön organisointi

Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat, että varhaiskasvatuksen johtaja pystyy tukemaan työhyvinvointia työyhteisön organisoinnilla. Työyhteisön organisoimisessa tärkeäksi muodostui resurssien oikea-aikainen kohdentaminen ja ajanhallinta. Resurssien oikea-aikaisen kohdentamisen miellettiin tarkoittavan resurs-

sien lisäämistä sekä tilannetajua. Varhaiskasvatuksen johtajan toivottiin palkkaavan sijaisia, jotka voisivat tulla paikkaamaan sairauspoissaoloja. Vastauksissa tuotiin myös esiin, että varhaiskasvatuksen johtajilla tulisi olla tilannetajua. Tilannetajun konkreettisuus näkyi erään varhaiskasvatuksen opettajan mukaan niin, että ”johtaja kuuntelee, välittää ja pyrkii tekemään muutoksia, että asiat pystytään hoitamaan”. Kun johtajan koettiin kuuntelevan työntekijöitä, se näkyi oikea-aikaisena ymmärryksenä lapsiryhmän avuntarpeesta sekä työrauhan antamisena. Johtajan tilannetaju ilmeni siten, että hän osasi resursoida varahenkilön ryhmään joksikin aikaa, jotta henkilöstö pystyi hoitamaan ajankohtaiset työtehtävät.

Lisäksi varhaiskasvatuksen johtajien tilannetajun koettiin ilmenevän ymmärryksenä resursoida varahenkilöitä lapsiryhmiin, jotta varhaiskasvatuksen opettajille mahdollistuisi suunnittelu-, arviointi- ja kehittämisajan, eli SAK-ajan toimivuus:

”Varhaiskasvatuksen johtaja voi luoda puitteet, joissa on hyvä työskennellä esimerkiksi rauhallisten työskentelytilojen mahdollistaminen, henkilökunnan kuuleminen ja SAK-ajan mahdollistaminen.”

Varhaiskasvatuksen opettajien vastauksista oli havaittavissa, että he pitivät varhaiskasvatuksen johtajan ajanhallintaa tärkeänä osana heidän työhyvinvoinnin tukemisessa. Hyvä ja suunnitelmallinen ajanhallinta miellettiin mahdollistavan aikaa työyhteisössä käydyille yhteisille keskusteluille sekä asioiden hoitamiselle ajoissa. Hyvällä työyhteisön organisoinnilla varhaiskasvatuksen johtaja pystyy mahdollistamaan aikaa sekä työntekijöille ja heidän tarpeiden tukemiselle, että hänen omienkin työtehtävien hoitamiselle.

7.3.2 Ihmislähtöinen johtajuus

Varhaiskasvatuksen johtajan koettiin tukevan varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia ihmislähtöisellä johtajuudella. Ihmislähtöisen johtajuuden aja-

teltiin pitävän sisällään esihenkilön inhimillisyyden, yhteisöllisyyden edistämisen ja tietoisuuden yksilön toimintatavoista. Esihenkilön inhimillisyyttä näkyi työntekijän luottamuksena esihenkilöä kohtaan. Luottamuksen koettiin näkyvän varhaiskasvatuksen arjessa siten, että esihenkilö on läsnä oleva, joka osaa antaa apua sitä pyydettyä. Luottamusta lisäsi, jos varhaiskasvatusyksikössä oli oma varhaiskasvatuksen johtaja. Varhaiskasvatuksen johtaja koettiin helposti lähestyttäväksi, jos hänellä oli johdettavanaan ainoastaan yksi päiväkotikoti, jossa hänen tiedettiin olevan päivittäin paikalla. Läsnä olevan johtajan koettiin edistävän työhyvinvointia erityisesti silloin, kun henkilöstö koki tarvitsevansa akuutisti apua:

”Johtajan tulee tietää mitä ryhmissä tapahtuu, kun johtaja on ajan tasalla ryhmän toiminnasta ja työntekijöiden tavasta tehdä työtä, pystyy hän tukemaan yksittäistä työntekijää paremmin.”

Esihenkilön inhimillisyyteen kuului osaksi esihenkilön vuorovaikutustaidot. Useat varhaiskasvatuksen opettajat pitivät tärkeänä, että esihenkilö on kuunteleva ja välittää työntekijöistään. Esihenkilöltä toivottiin kiinnostusta työntekijöiden kuulumisista ja siitä, miten he voivat. Välittävältä esihenkilöltä löytyi ymmärrystä sairauspoissaoloihin ja halua tukea työntekijän jaksamista. Ihmislähtöisen, välittävän esihenkilön ajateltiin kohtelevan jokaista työntekijää tasapuolisesti.

Varhaiskasvatuksen opettajien vastausten perusteella ihmislähtöinen johtaja haluaa edistää organisaation yhteisöllisyyden tunnetta. Yhteisöllisyyttä edisti esihenkilön kiinnostus työntekijöiden viihtyvyydestä, kuten seuraavasta esimerkistä käy ilmi.

” - - Johtaja myös kyselee ajoittain viihtymisestä ja miltä työ tuntuu yleisellä tasolla, sekin on tärkeää. Johtajan ilmeet, olemus ja halukkuus keskusteluun ovat tärkeässä roolissa.”

Varhaiskasvatuksen johtajalta toivottiin yhteisöllisyyden edistämiseksi henkilökunnan kuuntelua päätösten teossa. Epäkohtien ja puutteiden tullessa ilmi varhaiskasvatuksen johtajan haluttiin kykenevän tekemään muutoksia, jotta asioita pystytään kehittämään. Kun esihenkilö tarttuu asioihin ja pyrkii työntekijöiden

kanssa yhteisesti kehittämään epäkohtia, varhaiskasvatuksen opettajat kokivat sen lisäävän yhteisöllisyyden tunnetta.

Ihmislähtöisen johtajan tulee olla tietoinen yksikön toimintatavoista, mikä ilmeni johtajan realistisena ymmärryksenä lapsiryhmän arjesta ja kiinnostuksena yksikön arvioinnista. Varhaiskasvatuksen johtajalta toivottiin säännöllistä läsnäoloa lapsiryhmän arjessa, jonka koettiin lisäävän johtajan realistista ymmärrystä ryhmän tilanteeseen ja mahdollisiin haasteisiin.

”Hän voisi tulla useammin ryhmään kuuntelemaan, miten meillä sujuu. Katsomaan, mitä kuuluu. Hengata hetken, vaikka ulkoiluaikaan tai olla leikkihetkillä mukana, sekä vaihtaa muutama sana kunkin kanssa.”

Varhaiskasvatuksen johtajan realistinen ymmärrys lapsiryhmän arjesta koettiin mahdollistavan yksikön monipuolisemman arvioinnin. Eräs varhaiskasvatuksen opettaja koki, että lapsiryhmän toimintatapojen seuraus mahdollistaa varhaiskasvatuksen johtajalle osallistavamman otteen yksikön kehittämiseen.

Ihmislähtöisessä johtajuudessa korostui esihenkilön läsnäolo, työntekijöiden kokonaisvaltainen kuunteleminen ja työorganisaation kehittäminen. Ihmislähtöisellä johtajuudella koettiin olevan suuri merkitys työhyvinvoinnin tukemisessa. Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia edisti esihenkilön kiinnostus heidän kuulumisista ja hyvinvoinnista, niin kuin seuraavassa esimerkissä on huomattavissa.

”- - Koen omat esihenkilöni inhimillisinä ja sellaisina, että he kuuntelevat aidosti. Lämmin kohtaaminen ja kysyminen ”mitä kuuluu?” tekee jo sellaisen tunteen, ettei ole vain numero ja työntekijä järjestelmässä.”

Varhaiskasvatuksen opettajien vastausten perusteella varhaiskasvatuksen johtajan toivottiin olevan helposti lähestyttävä, joka on myös työntekijöiden saatavilla olevissa silloin, kun apua konkreettisesti tarvitaan. Varhaiskasvatuksen johtajan koettiin edistävän työhyvinvointia niissäkin varhaiskasvatusarjen hetkissä, kun johtaja tuli auttamaan pukemistilanteissa siirtymien yhteydessä. Arjessa läsnä

oleva johtaja lisäsi työntekijöiden kokemaa luottamusta, mikä puolestaan vaikutti siihen, että esihenkilö koettiin inhimillisenä ja ihmislähtöisenä johtajana.

7.3.3 Toimintakulttuurin kehittäminen

Varhaiskasvatuksen johtajan halu kehittää toimintakulttuurin tuki varhaiskasvatuksen opettajien kokemaa työhyvinvointia. Toimintakulttuurin kehittäminen näkyi esihenkilön ja varhaiskasvatushenkilöstön välisenä viestintänä sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisenä. Esihenkilön ja henkilöstön välisessä viestinnässä korostui se, millä tavoin esihenkilö vaikutti henkilöstön välisiin vuorovaikutussuhteisiin. Esihenkilöltä toivottiin puuttumista negatiiviseen ilmapiiriin ja epäkohtiin, jotka saattoivat näkyä tiimien sisäisinä ristiriitoina. Tarvittaessa esihenkilöllä tulee olla kykyä muokata tiimejä, jos tiimit koettiin toimimattomiksi.

”Johtajan tulisi puuttua herkästi tiimien sisäisiin ristiriitoihin ja olla enemmän mukana ryhmien arjessa. Lisäksi olisi tärkeää kysellä työntekijöiden vointia ja kuulumisia, sekä luoda avointa ja hyväksyvää ilmapiiriä. Tärkeää olisi arvostaa kaikkien ideoita ja aidosti kuunnella niitä.”

Kuten edellä mainitusta esimerkistä käy ilmi, esihenkilöltä toivottiin rohkeutta puuttua negatiiviseen ilmapiiriin. Tärkeäksi myös koettiin, että esihenkilöllä on halua kehittää hänen ja työntekijöiden välistä yhteistyötä. Yhteistyön kehittämisen koettiin konkreettisesti näkyvän esihenkilön kiinnostuksena yhteisiin keskusteluihin, joissa on avoin ilmapiiri. Yhteistyön kehittämistä edisti osallistava johtaminen, joka ilmeni varhaiskasvatuksen johtajan säännöllisenä osallistumisena ryhmien tiimipalavereihin ja palavereiden pitämisenä varhaiskasvatuksen opettajien kanssa.

Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat, että varhaiskasvatuksen johtajan työtehtäviin kuului osaksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen osana toimintakulttuurin kehittämistä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen mahdollistaa työorganisaatioon luottamuksellisen ilmapiiriin, mikä myös tukee

työntekijöiden yksilöllistä työidentiteettiä. Luottamuksellista ilmapiiriä edisti organisaation avoin ja hyväksyvä ilmapiiri, joka lisää työntekijöiden välistä tasa-arvoa. Varhaiskasvatuksen opettajat lisäsivät, että avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri helpotti positiivisen palautteen antamista. Varhaiskasvatuksen johtajalta saatu positiivinen palaute tuki työntekijöiden yksilöllistä työidentiteettiä. Positiivinen palaute vaikutti myös siihen, että varhaiskasvatuksen opettajat kokivat saaneensa tekemästään työstään arvostusta. Suurin osa (N = 35) varhaiskasvatuksen opettajista mainitsikin, että he kokevat varhaiskasvatuksen johtajalta saadun palautteen merkittäväksi oman työhyvinvoinnin kannalta.

Toimintakulttuurin kehittäminen koettiin yhtenä työhyvinvointia tukevana tekijänä. Varhaiskasvatuksen johtajan omilla toimintatavoilla ajateltiin olevan vaikutusta henkilöstön kokemaan viestintään johtajan kanssa ja siihen, millaisena organisaatiossa vallitseva tasa-arvo ja yhdenvertaisuus näyttäytyy. Jos toimintakulttuurin kehittäminen sekä esihenkilön ja henkilöstön välinen viestintä koetaan puutteelliseksi, ne voivat heikentää merkittävästi varhaiskasvatuksen opettajan kokemaa työhyvinvointia, kuten seuraavassa esimerkissä tulee ilmi:

”Olen vastavalmistunut ja työskennellyt varhaiskasvatuksessa alle vuoden, joten toivoisin johtajalta tukea ja neuvoa. Yli puolen vuoden työsuhteessani johtaja on kerran hiljattain kysynyt minulta, kuinka ryhmässä menee. Kertaakaan hän ei ole kysynyt oman työni sujumisesta. Työterveysneuvottelussa hän sanoi, että teen hyvää työtä, mutta se on ainoa palaute, jonka olen häneltä koskaan saanut. Palautteen ja tuen puuttuminen aiheuttaa huonommuuden tunnetta, ja kokemuksen yksinäjämisestä. Olen kohdannut työurani alussa haastavia kasvatustilanteita, joista kysyttäessä en ole saanut tiimini kanssa johtajalta minkäänlaista apua. Myös tiimin sisäisiä haasteita hän on ollut haluton selvittämään.”

Sen sijaan varhaiskasvatuksen johtaja, joka aktiivisesti omalla toiminnallaan kehittää toimintakulttuuria ja luo avointa keskusteluilmapiiriä, tukee varhaiskasvatuksen opettajien kokemaa työhyvinvointia. Työntekijöille osataan antaa rakentavaa palautetta siten, että se tukee palautteensaajan työidentiteetin kehittymistä, niin kuin seuraavassa esimerkissä mainitaan.

"Esihenkilöni on osannut kannustaa ja kehua minua tosi kivasti, ja rakentavaakin palautetta hän on aina sanonut kunnioittavasti ja siten, että olemme yhdessä löytäneet tavan ratkaista mahdollisia ongelmia työssä. Esihenkilö vierailee aktiivisesti ryhmissä ja haluaa olla jatkuvasti selvillä aremme sujuvuudesta."

Varhaiskasvatuksen johtajan toiminta- ja keskustelutavat vaikuttavat siihen, millä tavoin varhaiskasvatuksen henkilöstö kokee hänet. Varhaiskasvatuksen henkilöstön on vaikeaa kokea arvostusta tekemästään työstä, jos he eivät koe saavansa omalta esihenkilöltään tukea tai kannustavaa palautetta. Positiivisella palautteella ja avoimella keskusteluilmapiiirillä on vastausten perusteella vaikutusta varhaiskasvatuksen opettajien kokemaan työhyvinvointiin, minkä myös koetaan auttavan jaksamaan työssä.

7.3.4 Pedagoginen johtaminen

Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat, että varhaiskasvatuksen johtaja pystyy tukemaan koettua työhyvinvointia pedagogisen johtamisen avulla. Pedagoginen johtaminen määriteltiin työorganisaation työnkuvien selkeyttämisellä, mentoiminnalla ja varhaiskasvatuksen henkilöstön jatkuvan ammatillisuuden kehittämisellä. Varhaiskasvatuksen johtajan työnkuvaan koettiin kuuluvan uusien työntekijöiden perehdyttäminen sekä säännöllinen kehityskeskusteluiden pitäminen työntekijöille. Työhön perehdyttäminen ja kehityskeskusteluiden koettiin selkiinnyttävän omaa työnkuvaa, mikä helpotti työnkuvaan kuuluvien asioiden toteuttamista. Lisäksi vastauksissa tuotiin esiin, että varhaiskasvatuksen johtajan tehtävänä on luoda yhteneväiset ohjeistukset toimintakulttuurin käytänteisiin.

Vastauksissa mainittiin, että mentoiminnalla pystytään tukemaan erityisesti uusia opettajia ja mahdollistamalla vertaistuen saaminen matalalla kynnyksellä. Jatkuvaan ammatillisuuden kehittämiseen mainittiin osaksi konkreettisten neuvosten antaminen, ohjaaminen oikeanlaisen avun piiriin ja mahdollisuus työnohjaukseen, niin kuin seuraavassa esimerkissä eräs varhaiskasvatuksen opettaja toi ilmi.

”Koen, että johtajuus on suurin vaikuttava tekijä työhyvinvointia ajatellen. Pehdytys uuteen työhön on myös tärkeää. Asioihin puuttuminen ja ennaltaehkäisy. Työntekijöiden kuuntelu asioista, joita kentällä tapahtuu.”

Tutkittavat ilmaisivat, että työhyvinvointia voitaisiin tukea lisäämällä mento-
rointia ja pedagogisia keskusteluja, jotka vahvistaisivat ammatillisuuden kehitymistä, kuten seuraavassa esimerkissä tulee esille.

” - - Koen, että opettajien keskinäistä vertaistukea ja pedagogista keskustelua tulisi olla enemmän. Lisäksi tulisi mahdollistaa lisäkouluttautuminen. Esihenkilöltä kaipaisin enemmän pedagogista johtamista.”

Vastauksissa korostui pedagogisten ja konkreettisten tukitoimien saaminen. Tutkittavien mukaan pedagogista johtamista voitaisiin parantaa enemmän selkeyttämällä työnkuvia. Lisäksi huolellinen pehdytys työuran alussa ja mentorointi koettiin tärkeäksi työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi.

7.3.5 Hyvinvoinnin johtaminen

Tutkimuksemme mukaan hyvinvoinnin johtaminen tukee varhaiskasvatuksen opettajien kokemaa työhyvinvointia. Hyvinvoinnin johtaminen muodostui työviihtyvyyden lisäämisestä ja työkyvyn edistämisestä. Työviihtyvyyttä lisäsi työhyvinvointia edistävä toiminta ja työntekijän työkuormituksen ennaltaehkäiseminen. Tutkittavat kokivat varhaiskasvatuksen johtajan myönteisen suhtautumisen sekä erilaisen hyvinvointitoiminnan edistävän heidän työhyvinvointiaan. Eräs varhaiskasvatuksen opettaja toi esiin, että ”päiväkodin koko toimintavuoden isoksi tavoitteeksi on asetettu työyhteisön työhyvinvoinnin vahvistaminen, mikä käytännössä tarkoittaa, että työhyvinvoinnin osa-alueita halutaan tietoisesti vahvistaa”. Juhlapyhien näkyminen ja muistaminen varhaiskasvatuksen arjessa oli myös työhyvinvointia vahvistavaa. Vastauksissa juhlapyhien muistamisen koettiin konkreettisesti näkyvän satunnaisina teemapäivinä ja kahvihuoneen

herkkutarjoiluina. Työntekijän työkuormituksen ennaltaehkäisyn kannalta tärkeiksi asioiksi muodostui taukojen mahdollistaminen työpäivän aikana ja panostaminen henkilökuntatilojen viihtyvyyteen.

”Johtaja voi luoda puitteet, joissa on hyvä työskennellä, esimerkiksi rauhallisten työtilojen mahdollistaminen. Johtajan tulisi olla mukana rakentamassa toimintakulttuuria, jossa taukojen pitäminen on mahdollista. Lisäksi työntekijöiden tasapuolinen kohtelu lisäisi työhyvinvointia.”

Hyvinvoinnin johtamiseen kuului osaksi työkyvyn edistäminen. Työkykyä vahvasti varhaiskasvatuksen johtajan ymmärrys työntekijän sairauspoissaoloihin, halu tukea työntekijän jaksamista sekä toimiva vuosilomasuunnittelu. Varhaiskasvatuksen opettajien mukaan toimiva vuosilomasuunnittelu koostui työntekijöiden yksilöllisten lomatoiveiden huomioinnista ja niiden toteutumisen mahdollistamisesta. Lomakausien ulkopuolella tutkittavien työhyvinvointia koettiin edistävän satunnaiset arkivapaat. Varhaiskasvatuksen johtajan mainittiin pystyvän tukemaan työntekijöidensä työhyvinvointia myös siten, että esitetyt lomatoiveet vahvistetaan riittävän ajoissa ja tuodaan ne työntekijöiden tietoisuuteen. Tutkittavat toivat ilmi, että lomien lisääminen perusopetuksen tasolle edistäisi työhyvinvointia ja työstä palautumista. Eräs varhaiskasvatuksen opettaja toivoi varhaiskasvatuksen johtajalta myönteisempää suhtautumista lomien toteutumiseen, sillä ”tällä hetkellä lomien toteutumisesta joutuu vääntämään”.

Tutkimuksemme mukaan varhaiskasvatuksen johtajan työnkuvaan kuuluu hyvinvoinnin johtaminen, joka kuuluu osaksi työntekijöiden yksilöllisen työhyvinvoinnin tukemista. Varhaiskasvatuksen opettajat toivat esiin pieniä työviihtyvyyttä lisääviä asioita, esimerkiksi kahvihuoneen herkkutarjoilut ja naamiaispäivät, joilla kuitenkin koettiin olevan suurempi merkitys työhyvinvoinnin edistämisen kannalta. Puolestaan tutkittavien työkykyä edisti varhaiskasvatuksen johtajan ymmärrys mahdollisiin sairauspoissaoloihin ja toimiva vuosilomasuunnittelu sekä arkivapaiden mahdollistaminen.

8 POHDINTA

Tutkimuksemme tarkoituksena oli kuvailla varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työhyvinvoinnista sekä työhyvinvointia edistäviä ja heikentäviä tekijöitä. Lisäksi tutkimuksessa tarkasteltiin varhaiskasvatuksen opettajien merkityksiä varhaiskasvatuksen johtajalta saatuun tukeen ja palautteeseen liittyviä merkityksiä. Työhyvinvointi on moninainen ilmiö, joka koostuu sosiaalisesta, fyysisestä ja psyykkisestä osa-alueesta. Tässä tutkimuksessa olemme kiinnostuneita työhyvinvoinnin ilmiön kokonaiskuvasta varhaiskasvatuksen opettajien yksilöllisten kokemusten kautta.

8.1 Johtopäätökset ja konkreettiset toimintatavat

Tutkimuksemme mukaan varhaiskasvatuksen opettajat määrittelivät työhyvinvoinnin koostuvan vuorovaikutuksesta, johtajuuden näkymisestä työorganisaatiossa ja kontekstuaalisista tekijöistä. Työhyvinvointi on monialainen käsite ja siihen kuuluvia tekijöitä ovat muun muassa työn hallinta, hyvä työyhteisö ja johtaminen. Myös työntekijän omat kokemukset ja tulkinnat vaikuttavat siihen, millaiseksi työhyvinvointi koetaan. (Manka & Manka, 2023, s. 77–78.)

Työhyvinvointi koettiin merkittävänä tekijänä työssä jaksamisen kannalta. Varhaiskasvatuksen opettajat toivoivat, että tulevaisuudessa työhyvinvointiin panostettaisiin enemmän. Konkreettisiksi keinoiksi mainittiin työtehtävien rajaaminen, tuen saaminen haastaviin kasvatustilanteisiin, riittävät resurssit, pienemmät lapsiryhmäkoot sekä lomien lisääminen. Lisäksi työhyvinvointia tukisi työltä saadun arvostuksen konkreettinen näkyminen, esimerkiksi varhaiskasvatustalan palkoissa. Tätä tutkimustulosta tukee Kantosen ym. (2020) tutkimus, jonka mukaan ulkoiset motivaattorit, esimerkiksi palkka, lisäävät ammattiin sitoutumista. Tasapainoisen kokonaisuuden takaamiseksi tulisi palkan nostamisen lisäksi panostaa myös työrauhaan ja -olosuhteisiin (Manner, 2022). Myös ai-dot ja läsnä olevat kohtaamiset lisäävät arvostuksen tunnetta (Ahonen, 2023).

Tutkimukseen osallistui varhaiskasvatuksen opettajia, joiden ikäjakauma oli 20-59 vuoden väliltä. Suurin osa vastaajista oli iältään 20-49-vuotias. Osa vastaajista myös mainitsi, että heillä on oma perhe. Yleisissä keskusteluissa kuitenkin puhutaan ”ruuhkavuosista”, joiden koetaan olevan noin 25 ikävuodesta 40-45 ikävuoteen saakka. Ei voida yksiselitteisesti todeta, millä tavoin ikä tai perhetilanne heijastuu työhyvinvoinnin kokemukseen. Sen sijaan työhyvinvoinnin voidaan todeta vaikuttavan heikentävästi vapaa-ajalla palautumiseen, mikä puolestaan vaikuttaa jaksamiseen perhe-elämässä.

Organisointi ja organisoinnin puutteellisuus osana työhyvinvointia. Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia edisti tutkimuksen mukaan vuorovaikutus, yhteisöllisyys työpaikalla ja varhaiskasvatustyöyksikön arjen organisointi. Vuorovaikutukseen ja yhteisöllisyyteen kuului osaksi sosiaalinen tuki, työkaverit, heidän kanssaan käydyt keskustelut ja toimiva tiimityöskentely. Toimiva tiimityö mahdollistaa laadukkaan varhaiskasvatuksen, mikä tukee myös henkilöstön sekä lasten hyvinvointia (Ahonen, 2023). Tämän pro gradu -tutkielman mukaan varhaiskasvatuksen opettajat mielsivät arjen organisoinnin muun muassa työntekijöiden resurssoinniksi sekä arjen toimivuudeksi. Toimiva arki sekä riittävä henkilöstö lisäävät varhaiskasvatuksen opettajien mukaan työhyvinvoinnin kokemusta. Vaikka johtajan töiden painottuminen hallinnollisiin tehtäviin voi olla haasteellista, toimivien arjen rakenteiden puolesta se on kuitenkin merkityksellistä. Johtaja vastaa puitteista, kuten palaverikäytännöistä sekä koulutuksista, jotka kuuluvat osaksi koko työyhteisön pedagogiikan johtamista. Lisäksi johtajalla on tärkeä rooli opettajien SAK-ajan mahdollistamisessa, sillä epävarmuus suunnittelu-, arviointi- ja kehittämisajan toteutumisesta voi horjuttaa myös koko tiimin ilmapiiriä. (Ahonen, 2023.)

Vaikka organisointi koettiin varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi, organisoinnin puutteellisuus puolestaan heikensi koettua työhyvinvointia. Organisoinnin puutteellisuus näkyi vastausten mukaan jatkuvana resurssien puutteena, esimerkiksi henkilökuntapulana ja epäpätevinä työntekijöinä, joilta puuttui pätevänä varhaiskasvatuksen opettajana toimimiseen tarvittava opetuskelpoisuus. Varhaiskasvatusala on kärsinyt pitkään jatkuneesta

työvoimapulasta, mikä näkyy erityisesti Suomen suurimmissa kaupungeissa. Esimerkiksi vuonna 2021 Helsingin kaupungilla työskenteli vakituisesti 1 619 varhaiskasvatuksen opettajaa, mutta työvoimapulan korjaamiseksi kaupungin olisi pitänyt saada palkattua vielä 750 varhaiskasvatuksen opettajaa lisää. Nämä puuttuneet opettajapaikat oli täytetty lastenhoitajilla, jotka oli palkattu opettajien sijaisiksi. (Kymäläinen, 2021.) Pätevien varhaiskasvatuksen opettajien puute haastaa varhaiskasvatuksen johtajien työtä: rekrytointeja jatketaan pitkin vuotta siinä toivossa, että haussa olevat paikat saadaan täytettyä (Korkeakivi, 2024a). Samanaikaisesti varhaiskasvatuksen arkea pyritään toteuttamaan henkilöstömäärällä, joka on paikalla. Toisinaan varhaiskasvatusta joudutaan pyörittämään vajaalla henkilöstömäärällä, jos sairauspoissaoloja ei saada korvattua sijaisilla.

Johtajuuden toteutuminen varhaiskasvatuksen työorganisaatiossa. Ihmislähtöinen johtajuus ja hyvinvoinnin johtaminen koettiin tärkeinä johtajuuden ominaisuuksina työhyvinvoinnin tukemisessa. Varhaiskasvatuksen opettajat pystyvät toteuttamaan työtään laadukkaammin, kun he pystyvät tukeutumaan johtajaan ja kokevat saavansa tarpeeksi tukea oman ammatillisuuden toteuttamiseen ja kehittämiseen. Johtajan ja varhaiskasvatuksen henkilöstön välisen vuorovaikutussuhteen tulee olla molemmin puolin kunnioittavaa, jossa arvostetaan kummankin osapuolen ammatillista erityisosaamista (Ahonen, 2023). Hyvinvoinnin johtamisessa tärkeäksi muodostui varhaiskasvatuksen johtajan halu edistää varhaiskasvatuksen henkilöstön työviihtyvyyttä. Työviihtyvyyttä edistettiin hyvinvointia tukevalla toiminnalla, esimerkiksi yhteisellä tekemisellä tai merkkipäivien muistamisella.

Tulokset osoittivat, että varhaiskasvatuksen opettajat pitivät varhaiskasvatuksen johtajalta saatua palautetta merkittävänä työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Palaute lisäsi työmotivaatiota ja sen koettiin tukevan oman työn toteuttamista. Kantonen ym. (2020) ovat todenneet, että muilta saatu positiivinen palaute vahvistaa työmotivaatiota, minäpystyvyyttä sekä ammattiin sitoutumista. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat tekemänsä työn arvostetuksi ja tulleen nähdyiksi palautteen myötä. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella palaute voidaan mieltää osaksi toimintakulttuurin kehittämistä, sillä se parhaimmillaan

edistää esihenkilön ja henkilöstön välisiä vuorovaikutussuhteita ja viestintää, minkä koetaan vaikuttavan myös yhteistyön kehittämiseen. Myös Ahonen (2023) toteaa, että hyvän johtajan ominaisuuksiin kuuluu erinomaiset vuorovaikutustaidot. Kuuntelemisen taito, myötätuntoisuus sekä rohkaisevan palautteen antaminen työntekijöille on erityisen tärkeää.

Puutteellinen henkilöstöjohtaminen. Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi mainittiin puutteellinen henkilöstöjohtaminen. Puutteelliseksi henkilöstöjohtamiseksi miellettiin luottamuksen puute esihenkilöä kohtaan sekä esihenkilön oman työnhallinnan puute. Luottamuksen puutetta lisäsi, jos varhaiskasvatuksen opettaja ei kokenut saavansa tukea omalta esihenkilöltään. Varhaiskasvatuksen opettajan on haasteellista ohjata oman tiiminsä ja lapsiryhmänsä toimintaa, jos hän ei saa johtajalta riittävästi tukea. Toimiva työyhteisö tarvitsee tuekseen johtajan, joka osaa kantaa vastuuta työyhteisön toiminnasta. (Ahonen, 2023.) Esihenkilön oman työnhallinnan puute näkyi vastausten perusteella perehdytyksen puutteellisuutena ja henkilöstöjohtamisen ajanpuutteena. Perehdytyksen puutteellisuus, huono johtaminen ja epäselvien työnkuvien aiheuttama kuormitus heijastuu työntekijöiden lisääntyneinä terveysongelmina, kuten stressinä ja työuupumuksena. Erityisesti nuoret työntekijät kokevat paineita työelämässä, mikä puolestaan lisää uupumuksen ja työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskiä. (Suutarinen, 2010, s. 11–12.)

Tässä tutkimuksessa ilmeni, että esihenkilötyöllä on merkittävä rooli työhyvinvoinnin kokemuksessa: laadukkaalla ja suunnitelmallisella johtamisella esihenkilö pystyy tukemaan varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia. Johtamisella ja esihenkilötyöllä on selkeästi vaikutusta työhyvinvoinnin kokemiseen, sillä niillä on yhteys muun muassa työntekijän työstressiin ja väsymiseen. OAJ:n tekemän vuoden 2021 työolobarometrin mukaan varhaiskasvatuksen johtaminen ja esihenkilötoiminta koettiin keskimääräistä heikommaksi. Varhaiskasvatuksen puolella koettiin, että työntekijöiden mielipiteitä otetaan heikosti huomioon ja työntekijät kokivat saavansa selkeää ja rakentavaa palautetta vähemmän kuin muissa ammateissa. (Golnick & Ilves 2021, s. 28, 30.)

Eettinen kuormitus ja riittämättömyyden tunne osana koettua työhyvinvointia. Tämän tutkielman mukaan varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia heikensi myös työssä koettu eettinen kuormitus. Eettistä kuormitusta aiheutti varhaiskasvatuksen henkilöstön ja perheen väliset eriävät kasvatuskäsitteet, haastavasti käyttäytyvän lapsen kohtaaminen sekä lapsen yksilöllisten tarpeiden huomiotta jättäminen. Lisäksi eettiseen kuormituksen kokemiseen vaikutti moniammatillisen yhteistyön vähäisyys. Jos henkilöstön välillä on eriävät näkemykset lapsen kasvun ja kehityksen tukemisesta tai moniammatillista yhteistyötä koetaan olevan tarpeeseen nähden liian vähän, ne aiheuttavat varhaiskasvatuksen henkilöstölle haastavia tilanteita, joissa joutuvat pohtimaan päätöksiä sen pohjalta, mikä on kyseisellä hetkellä lapsen edun mukaista. Fonsénin & Parrilan (2016) mukaan hyvällä johtajalla on vahva integriteetti: johtaja on rehellinen, seisoo sanojensa takana, puheet ja teot ovat yhteneväisessä linjassa, sekä hänen arvopohjansa näkyy teoissa, valinnoissa ja päätöksenteossa. Päätöksenteossa tarvitaan integriteettiä ja eettistä herkkyyttä, jotta lapsen edun kannalta oikeita ratkaisuja osataan pohtia kriittisesti eettisten periaatteiden kautta.

Riittämättömyyden tunne heikensi varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia. Omia työtehtäviä koettiin haasteelliseksi hoitaa, koska varhaiskasvatuksen arjessa niille ei ollut riittävästi aikaa, mikä vaikutti työtehtävien kasautumiseen. Lisäksi työn vaatimusten koettiin kasvavan yhä enenevässä määrin, mikä edellytti varhaiskasvatuksen opettajilta jatkuvaa lisäkoulutautumista ja paperitöiden kasvamista. Lisäkoulutusten käyminen ja muut vaatimukset veivät aikaa varhaiskasvatuksen opettajan perustyön toteuttamisesta.

Työhyvinvoinnin merkitys. Työhyvinvointiin panostettiin vaihtelevasti saatujen vastausten perusteella. Osa varhaiskasvatuksen opettajista toi vastauksissaan esiin, että heidän työpaikoillaan työhyvinvointiin ei panostettu mitenkään, mikä oli huolestuttavaa. Lisäksi tutkittavien vastauksissa oli havaittavissa pettymystä koetusta työhyvinvoinnista. Vastauksissa tuotiin ilmi uupumisen kokemus sekä resurssien riittämättömyys, mitkä vaikeuttavat varhaiskasvatuksen opettajien työn toteuttamista laadukas pedagogiikka edellä. Kun työtä ei pystytä

toteuttamaan ammattitaidolla, arjen pedagogiikan laatu heikkenee. Lapsiryhmän laadukkaan pedagogiikan toteutumisen pystyy takaamaan pätevä varhaiskasvatuksen opettaja (Manner, 2022).

Tähän tutkimukseen vastasi 19 varhaiskasvatuksen opettajaa, joilla oli alan työkokemusta alle 5 vuotta, jota kutsutaan työelämän induktiovaiheeksi. Koulutuksesta valmistumisen jälkeen työelämän induktiovaiheen määritellään kestävä työuran ensimmäiset viisi vuotta, jotka ovat kriittisiä vuosia sen suhteen, päättääkö varhaiskasvatuksen opettaja jäädä alalle. (Kantonen, ym. 2020, s. 269–270.) Varhaiskasvatuksen opettajilta odotetaan heti valmistumisen jälkeen moninaista osaamista. Vastavalmistuneet opettajat joutuvat kohtaamaan astuessaan työelämäänsä runsaasti erilaisia haasteita, joiden ratkaisemiseksi heillä ei välttämättä ole ehtinyt karttua riittävä määrä työkaluja, mikä lisää tilanteen vaativuutta. Ensimmäisten työvuosien kuvataan olevan ”hengissä säilymisen ja itsensä löytämisen vuosia”, jotka vaikuttavat merkittävästi ammatti-identiteetin muovautumiseen ja siihen, millaiseksi suhde työhön muodostuu. (Tahkokallio, 2020.) Työuran alkuvaiheessa olevalle varhaiskasvatuksen opettajalle voi tulla yllätyksenä työtehtävien määrä sekä työn vaatimukset, mitkä voivat haastaa varhaiskasvatuksen opettajan kokema työhyvinvointia ja työstä palautumista. Myös lapsiryhmässä esiintyvät haasteet voidaan kokea kuormittaviksi, koska niiden ratkaisemiseksi ei välttämättä ole tietoa tai tilanteen edellyttämää osaamista. Nämä tilanteet voivat lisätä varhaiskasvatuksen opettajan kokema riittämättömyyden tunnetta.

Vaikka ensimmäisiä viittä vuotta pidetään kriittisinä vuosina alalla pysymisen suhteen, useiden vuosien mittainen työkokemuskaan ei suoja työuupumukselta: merkittävin tekijä, joka aiheuttaa työuupumusta, on työolosuhteet. Alanvaihtoharkinnat ovat tulleet osaksi kasvatus- ja opetusala, ja valitettavasti pitkään alanvaihtoa harkitsevat työntekijät ovat kärsineet pitkään työuupumuksesta ilman, että ovat tiedostaneet sitä. (Michelsson, 2024.) Henkilöstön terveydentila heijastuu työorganisaatioihin voimistuvana negatiivisena kierteenä, joka näkyy muun muassa lisääntyneinä sairauslomina, yleisenä työtyytymättömyytenä, heikkenevänä ilmapiirinä ja henkilöstön vaihtuvuutena (Suonsivu, 2014, s.

13–14). Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia olisi tärkeää ymmärtää ja tukea laajemmin, jotta työpahoinvoinnista johtuvia vaikutuksia voitaisiin ennaltaehkäistä paremmin sekä vähentää alan henkilöstön tiuhaa vaihtuvuutta (Jones ym., 2020, 323).

Suomessa sairauspoissaolot ovat lisääntyneet merkittävästi vuodesta 1997 alkaen. Kevan (2023) tekemän tutkimuksen mukaan vuonna 2022 varhaiskasvatusalalla kertyi eniten sairauspoissaoloja: alalla työskentelevä oli keskimäärin 21 vuorokautta sairauslomalla. Myös keskipitkien ja yli 30 vuorokauden poissaolot kasvoivat reilusti: varhaiskasvatuksen työntekijöistä 45 % oli sairauden takia 8–29 vuorokautta sairauslomalla ja yli 30 vuorokauden mittaisia sairauspoissaoloja kertyi 20 % työntekijöistä. (Keva, 2023.)

8.2 Luotettavuus ja jatkotutkimukset

Tutkimuksemme vahvuutena on ajankohtaisuus. Varhaiskasvatuksen henkilöstön kokema työhyvinvointi on puhututtanut viime vuosien aikana, mikä on vaikuttanut myös alan vetovoiman heikkenemiseen. Tästä syystä oli tärkeää ymmärtää varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä.

Tutkimuksen luotettavuutta vahvistaa tutkijatriangulaatio, eli tätä tutkimusta on tehnyt kaksi tutkijaa. Tutkijatriangulaatiossa useampi tutkija osallistuu aineistonkeruuseen, aineiston ja tulosten analysointiin sekä tulkintaan (Aaltio & Puusa, 2020, s. 185). Tutkimusprosessin aikana olemme keskustelleet ja pohtinut yhdessä tutkimusaiheesta herääviä ajatuksia. Pitkin tutkimusta olemme huomioineet toistemme mielipiteet ja näkemykset tutkimuksen etenemisvaiheista.

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa tarkastelun kohteeksi nousevat validius ja reliabiliteetti. Tässä tutkimuksessa tutkimuksen reliabiliteetti varmistettiin sähköisellä kyselylomakkeella. Sähköisen kyselylomakkeen avulla tutkimus on toistettavissa tarpeen mukaan esimerkiksi toiselle tutkimusjoukolle. (Aaltio & Puusa, 2020, s. 179.) Fenomenologisessa tutkimuksessa luotettavuutta

tarkasteltaessa tutkijan vastuullisuus korostuu: vaikka tutkimusraportti olisi kirjoitettu yksityiskohtaisesti auki, muut tutkijat eivät pysty toistamaan tutkimuksen kulkua täysin samankaltaisesti. Tutkijan vastuulla on tutkimuksen selkeä toteuttaminen ja sen vastuullisuuden arviointi. (Virtanen, 2006, s. 204.) Tässä tutkimuksessa validius varmistettiin kyselylomakkeessa kysymällä samoja asioista eri näkökulmista. Täten varmistettiin, että tutkimuksessa tutkitaan juuri sitä ilmiötä, mitä on tarkoitus tutkia (Aaltio & Puusa, 2020, s. 179). Tutkimuksen luotettavuutta lisäsi pyrkimys yhteiseen, selkeään raportointiin tutkimuksen toteuttamisesta ja aineiston analyysin muotoutumisesta (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006).

Tutkijoiden mahdolliset ennakkotiedot ja -käsitykset tutkimusaiheesta tulee huomioida, kun tarkastellaan tutkimuksen luotettavuutta. Tutkittavan ilmiön ja tutkimusongelman valikoitumiseen saattaa osittain vaikuttaa tutkijan oma sisäinen motivaatio ja mielenkiinto sekä henkilökohtaiset näkemykset. (Aaltio & Puusa, 2020, s. 181.) Olemme itse varhaiskasvatuksen maisteriopiskelijoita sekä olemme tämän tutkimusprosessin aikana työskennelleet myös varhaiskasvatuksen opettajina, joten meillä on aiheeseen liittyviä ennakkokäsityksiä ja -näkemyksiä. Tutkimusta toteuttaessamme pyrimme kuitenkin olemaan huomioimatta niitä sekä ennakko-oletuksia, jotka pohjautuvat tutkimusaiheeseen.

Tutkimuksen rajoituksena voidaan pitää tutkimuksen yleistettävyyttä. Tähän tutkimukseen osallistui 44 varhaiskasvatuksen opettajaa. Jotta tutkimustuloksia voitaisiin pitää yleistettävänä, vastaajia olisi pitänyt olla enemmän. Yleistettävyyttä myös heikentää vastaajien kertyneiden työvuosien määrä. Suurin osa vastaajista oli työskennellyt varhaiskasvatuksen opettajana alle 5 vuotta, joten tutkimuksessa jäi selvittämättä, millaiseksi työhyvinvointi koetaan, jos työkokemusta on kertynyt useiden vuosien ajalta.

Tutkimusaineisto kerättiin sähköisen kyselylomakkeen avulla, jota voidaan pitää sekä luotettavuutta vahvistavana että rajoittavana tekijänä. Sähköinen kyselylomake mahdollistaa laajemman joukon tavoitettavuuden ja vastauksia on mahdollista saada ympäri Suomen. Ihmiset voivat kuitenkin vierastaa sähköiseen kyselylomakkeeseen vastaamista, jos näkevät laajan määrän kysymyksiä.

Lisäksi sähköistä kyselylomaketta voidaan tutkimuksen kannalta pitää rajoittavana tekijänä vastaajien iän puolesta. Nuoret ihmiset suhtautuvat myönteisemmin sähköisten kyselylomakkeiden vastaamiseen kuin iäkkäämmät ihmiset, sillä nuoret käyttävät enemmän älylaitteita ja sosiaalista mediaa (Valli, 2018, s. 102). Kyselylomakkeessa oli avoimia kysymyksiä, joihin ei ollut pakollista vastata. Tätä voidaan myös pitää luotettavuuden kannalta rajoittavana tekijänä, sillä tutkijoina meidän ei ollut mahdollista saada selville, kuka tutkittavista oli vastannut mihinkin kysymykseen. Tästä syystä tutkimustuloksissa hyödynnettyihin sitaateihin oli haasteellista yhdistää vastaajakoodeja.

Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia olisi tärkeää tutkia lisää, koska opettajat kokivat sen olevan merkittävässä osassa heidän työtään. Työhyvinvointiin panostaminen näkyy sekä varhaiskasvatuksen opettajien että lasten hyvinvoinnissa: hyvinvoiva opettaja pystyy tukemaan monipuolisemmin lasten hyvinvointia, sekä kasvua ja kehitystä. Tulevaisuudessa työhyvinvointia olisi mielenkiintoista tutkia alueellisesti, olisiko vastauksissa eroa eri puolella Suomea tai millä tavoin päiväkotien koko vaikuttaa työhyvinvointiin. Olisi myös hyvä tutkia kunnallisten ja yksityisten päiväkotien eroja siitä, kuinka työntekijöiden työhyvinvointiin panostetaan.

Tutkimuksessa kerättiin työhyvinvoinnin kokemuksia ainoastaan varhaiskasvatuksen opettajilta. Riittävän yleiskuvan saamiseksi tulevaisuudessa olisi hyvä tutkia työhyvinvointia kaikilta varhaiskasvatuksen parissa työskenteleviltä ammattilaisilta, esimerkiksi varhaiskasvatuksen lastenhoitajilta, joiden työnkuva eroaa opettajien työnkuvasta. Työhyvinvointia olisi tärkeää tutkia myös varhaiskasvatuksen johtajien näkökulmasta ja kartoittaa, millaisia merkityksiä varhaiskasvatuksen johtajat antavat työhyvinvoinnille ja kuinka he kokevat sen toteutuvan omien työntekijöiden kautta.

Opetusalan ammattijärjestö OAJ selvitti (2021) työolobarometrillä kasvatus- ja koulutusalan työntekijöiden työoloja ja työhyvinvoinnin kokemuksia. Tämän tutkimuksen tulokset olivat samansuuntaisia OAJ:n selvittämän opetusalan työolobarometrin (2021) kanssa, mitkä yhdessä vahvistavat tarvetta panostaa ene-

nevissä määrin varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin. Vaikka työhyvinvoinnin edistämiseen pyritään jo nyt panostamaan, tulisi varhaiskasvatuksen opettajien kokemusten mukaan työhyvinvointia edistää vielä enemmän tulevaisuudessa.

Varhaiskasvatusala kuuluu osaksi suomalaista koulutusjärjestelmää. Varhaiskasvatuksessa rakennetaan pohja lapsen elinikäiselle oppimiselle. Ukkonen-Mikkola ym. (2020) myös toteavat varhaiskasvatuksen opettajien mahdollistavan moniammatillisen yhteistyön avulla lapselle laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutumisen, jonka päätavoitteena on tukea lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista. Tässäkin tutkimuksessa suurin osa tutkittavista mainitsi, etteivät he koe omaa työhyvinvointiaan hyvänä. Tietoisuus kasvaneesta varhaiskasvatuksen opettajien kokemasta työuupumuksen määrästä on vaikuttanut alan heikkenevään vetovoimaan (Laine, 2023; Pakanen, 2022; Vanas, 2021; Siitonen, 2020).

Vetovoiman puuttuminen näkyy pätevien varhaiskasvatuksen opettajien puutteellisuutena, joita pyritään korvaamaan työntekijöillä, joilla ei ole alan edellyttämää opettajakelpoisuutta (Ekman, 2021). Lisäksi työelämän vaatimukset ovat epärealistisia suhteutettuna stressinhallintaan ja työtehokkuuteen. Pitkään jatkuneet stressin oireet ja uupuminen ovat terveitä normaalin ihmisen reaktioita, mitkä pyrkivät viestittämään kohtuuttomasta kuormituksesta. (Kauppala, 2024.) Koulutettu ja osaava henkilöstö on keskeisessä roolissa varhaiskasvatuksen laadun takaamisessa, sillä kouluttautuminen takaa osaamisen varhaiskasvatuksen työtehtäviin (Vlasov, Sarkkinen & Harkoma, 2024). Pedagogisesti taitavalla opettajalla on osaamista, joka on syntynyt koulutuksesta, mikä puolestaan takaa opettajakelpoisuuden. Osaaminen näkyy oppimisen eri vaiheiden ymmärryksenä ja niiden keskeisten tavoitteiden sisäistämisestä. (Korkeakivi, 2024b.)

Julkisissa keskusteluissa on mainittu koko varhaiskasvatuksen olevan kriisitilanteessa. Tulevaisuudessa olisikin tärkeää panostaa varhaiskasvatusalan työolosuhteisiin sekä varhaiskasvatuksen opettajien kokemaan työhyvinvointiin, jotta jatkossakin varhaiskasvatuksessa työskentelee hyvinvoivia ja ammattitaitoisia varhaiskasvatuksen opettajia. Eräs varhaiskasvatuksen opettaja kiteytti työhyvinvoinnin tärkeyden: ”Työhyvinvointiin pitää panostaa, jotta osaavat ja

sydämellään työtä tekevät opettajat eivät uuvu ja koe loppuun palamista, eivätkä vaihda alaa. Työhyvinvointiin pitää panostaa tietoisesti niin yksilö- kuin yhteisötasolla”.

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.
- Ahonen, L. (2023). *Tiimin voima varhaiskasvatuksessa*. PS-kustannus. E-kirja.
- Alila, K., & Eskelinen, M. (2021). Varhaiskasvatuksen toimintaympäristön muutokset asiantuntijuuden kehittämisen kehyksenä. Teoksessa E. Fonsén, M. Koivula, R. Korhonen, & T. Ukkonen-Mikkola. (toim.) *Varhaiskasvatuksen asiantuntijat: Yhteistyössä eteenpäin*. (s. 229-236). Suomen varhaiskasvatus ry.
- Buettner, C. K., Jeon, L., Hur, E. & Garcia, R. E. (2016). Teachers' social-emotional capacity: Factors associated with teachers' responsiveness and professional commitment. *Early Education and Development*, 27(7).
- Clarkeburn, H. & Mustajoki, A. (2007). *Tutkijan arkipäivän etiikka*. Vastapaino.
- Ekman, M. (23.4.2021) *Kun päteviä varhaiskasvatuksen opettajia ei ole, on kelpoisuusvaatimuksissa joustettava – tilanne haastaa kunnat ja työpaikat, perheisiin se ei toivottavasti näy*. Yle.
<https://yle.fi/a/3-11894037>
- Elomaa, M. (2023). *Educational Leaders' Occupational Well-Being "With cool head and warm heart"*. University of Jyväskylä.
- Ferguson, K., Frost, L., & Hall, D. (2012). Predicting teacher anxiety, depression, and job satisfaction. *Journal of Teaching and Learning*, Vol. 8(1).
- Fonsén, E. & Parrila, S. (2016). *Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus*. PS-kustannus. E-kirja.
- Golnick, T. & Ilves, V. (2021). *Opetusalan työolobarometri 2021*.
https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/oaj_opetusalan_tyoolobarometri_2021.pdf
- Grant, A. A., Jeon, L., & Buettner, C. K. (2019). Relating early childhood teachers' working conditions and well-being to their turnover intentions.

Educational psychology (Dorchester-on-Thames), 39(3), 294–312.

<https://doi.org/10.1080/01443410.2018.1543856>

Hall-Kenyon, K.M., Bullough, R.V., MacKay, K.L., & Marshall, E.E. (2013).

Preschool Teacher Well-being: A Review of the Literature. *Early Childhood Education Journal*, 42(3), 153-162.

Hamre, B. K., & Pianta, R. C. (2004). Self-reported depression in nonfamilial caregivers: Prevalence and associations with caregiver behavior in child-care settings. *Early Childhood Research Quarterly*, 19(2), 297–318.

<https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2004.04.006>

Heikonen, L., Ahtiainen, R., Fonsén, E., Heikkinen, K-M., Lahtero, T. &

Kallioniemi, A. (2023). Kohti kehittyvää johtajuutta. *Varhaiskasvatuksen sekä esi- ja perusopetuksen johtajuushankkeen (VEPO 2035) loppuraportti*. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Helsinki.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-760-4>

Holmgrén, E. (2023). *Tyytyväisyys – vastavoima jatkuvaa venymistä vaativalle työlle*. Tuuma.

Hu, Q., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2011). The Job Demands–Resources model: An analysis of additive and joint effects of demands and resources. *Journal of vocational behavior*, 79(1), 181-190.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.009>

Huhtinen, A-M. & Tuominen, J. (2020). Fenomenologia. Ihmisten kokemukset tutkimuksen kohteena. Teoksessa P. Juuti & A. Puusa (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus. E-kirja.

Hujala, E., Heikka, J. & Halttunen, L. (2017). Johtajuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa E. Hujala & L. Turja (toim.) *Varhaiskasvatuksen käsikirja*. PS-Kustannus. (s. 288–300).

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.ezproxy.jyu.fi/10.1177/1836939120966086>

Juuti, P. & Vuorela, A. (2015). Työn sisältö. Teoksessa P. Juuti & A. Vuorela (toim.) *Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi*. PS-kustannus. E-kirja.

Jyväskylä. (31.8.2023). *Sivistyslautakunnassa 6.9.2023 kasvun ja oppimisen palvelujen vuoden 2024 talousarvioesitys*.

https://www.jyvaskyla.fi/uutinen/2023-08-31_sivistyslautakunnassa-692023-kasvun-ja-oppimisen-palvelujen-vuoden-2024

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*. *Kasvatus & Aika (Verkkolehti)*, 16(2).

<https://doi.org/10.33350/ka.109089>

Kantonen, E., Onnismaa, E. L., Reunamo, J. & Tahkokallio, L. (2020).

Sitoutuneet, epävarmat ja poistujat – varhaiskasvatuksen opettajaksi opiskelevien sitoutuneisuus työelämään opintojen loppuvaiheessa. *Journal of Early Childhood Education Research*, Volume 9, Issue 2, 264-289.

Kauppala, K-M. (6.5.2024). Työterveyspsykologi kertoo 2 merkkiä, jotka kielivät liiasta stressistä – moni vastaanotolle päätyvä ihmettelee erästä asiaa. *Iltasanomat*.

Keva. (15.6.2023). *Sairauspoissaolot lisääntyivät kunta-alalla – poissaolot pitkittyneet*.

<https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/sairauspoissaolot-lisaantyvivat-kunta-alalla--poissaolot-pitkittyneet/>

King, E. K., Johnson, A. V., Cassidy, D. J. Wang, Y. C., Lower, J. K. &

KintnerDuffy, V. L. 2015. Preschool Teachers' Financial Well-Being and Work Time Supports: As sociations with Children's Emotional Expressions and Behaviors in Classrooms. *Early Childhood Education Journal*; New York Vol. 44, Iss. 6, (Nov 2016), 545-553.

<https://www.proquest.com/scholarly-journals/preschool-teachers-financial-well-being-work-time/docview/1822609167/se-2?accountid=11774>

- Kinnunen, U. (2017). Työstä palautuminen. Teoksessa S. Mäkikangas, S. Mauno, & T. Feldt. (toim.) *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet.* (s. 127-148). PS-Kustannus.
- Kohonen, I., Kuula-Luumi, A., & Spoof, S. (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019.* Tutkimuseettinen neuvottelukunta.
- Konsti, S., & Rantanen, J. (2022). *Mistä syntyy kasvatust- ja opetusalan ammattilaisten työn merkityksellisyys?* Ruusupuiston kärkiuutiset, (2).
<https://peda.net/jyu/ruusupuisto/uutisarkisto/2-2022/3>
- Konsti, S., Tossavainen, A., Rantanen, J., Mauno, S. & Kinnunen, S. (2023). Työn merkityksellisyuden johtaminen: Työn merkitysten ja täyttymysten kyselyn mahdollisuudet ja haasteet. *Hallinnon tutkimus*, 42(3), 360-375.
<https://doi.org/10.37450/ht.116636>
- Korhonen, J. (2.12.2022). Nyt puhuvat päiväkotien uupuneet työntekijät: "Ei kukaan tätä kohta enää jaksa". *Ilta-lehti*.
- Korkeakivi, R. (10.5.2019). *Työhyvinvointi on avain varhaiskasvatukseen nousuun – satsaus maksaa itsensä takaisin.* OAJ.
- Korkeakivi, R. (22.1.2024a). Päiväkodinjohtaja puskee muutoksia opettajapulan alla. *Opettaja*.
- Korkeakivi, R. (15.4.2024b). Kelpoinen takaa laadun. *Opettaja*.
- Kumpulainen, K., Sajaniemi, N., Suhonen, E., & Pitkäniemi, H. (2023). Occupational well-being and teamwork in Finnish early childhood education. *Journal of Early Childhood Education Research*, 12(2), 71-97.
<https://doi.org/10.58955/jecer.v12i2.119784>

Kunta-alan opetushenkilöstön virka – ja työehtosopimus OVTES (2023).

Kasvatusalan palkat.

<https://www.oaj.fi/contentassets/8e19822fc55b479c992bab141c4c638a/ovtes-palkat-ja-palkkiot-1.6.2023-lukien.pdf>

Kunta- ja hyvinvointityöntekijät. (2022.)

<https://www.kt.fi/ohjeet/kvtes/varhaiskasvatuslaki-kelpoisuudet-henkilostorakenne>

Kuula-Luumi, A. (15.3.2018). *Turvaa tutkittavan anonymiteetti! Vastuullinen tiede.*

<https://vastuullinentiede.fi/fi/jatkokaytto/turvaa-tutkittavan-anonymiteetti>

Kwon, K., Ford, T. G., Salvatore, A. L., Randall, K., Jeon, L., Malek-Lasater, A., Ellis, N., Kile, M. S., Horm, D. M., Kim, S. G., Han, M. (2022). Neglected Elements of a High-Quality Early Childhood Workforce: Whole Teacher Well-Being and Working Conditions. *Early childhood education journal*, 50(1), 157-168.

<https://doi.org/10.1007/s10643-020-01124-7>

Kymäläinen, S. (12.10.2021) *Varhaiskasvatuksen työvoimapula syvenee – opettaja:*

”Kuka tätä työtä tekisi, jos minä kävelen ulos päiväkodista?”. Yle.

Laine, L. (5.9.2023). Päiväkodin opettajista on pula, mutta opiskelupaikkoja ei saatu täyteen – ”Tätä vähän aavistelimme”. *HS Turku*.

Laine, P. (2013). *Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa*. Turun yliopisto.

Lavonen, L. (2.12.2023). *Turku tarkensi talousarviotaan yli 20 miljoonan euron leikkauksilla – katso säästölista*.

<https://www.ts.fi/uutiset/6186690>

Lerkkanen, 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*.

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/71977/978-951-39-8324-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Manka, M-L., & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi* (3., uudistettu painos.). Alma Talent.
- Manner, M. (2022). Päivittäinen alivoimapeli – varhaiskasvatuksen henkilöstövaje on selätettävä, maksoi mitä maksoi. *Opettaja*.
- Manner, E. & Nuotio, J. (1.12.2022) *Eriarvoisuuden kokemukset hiertävät varhaiskasvatuksessa – luottamushenkilön mielestä julkisuudessa unohtuu, että kaikkia ammattilaisia tarvitaan.* Yle.
- McKinlay S., Irvine S., Farrell A. (2018). What keeps early childhood teachers working in long day care? Tackling the crisis for Australia’s reform agenda in early childhood education and care. *Australasian Journal of Early Childhood*, 43(2), 32–42.
<https://doi.org/10.23965/AJEC.43.2.04>
- Michelsson, J. (15.4.2024). “Näinkö haluan elämäni menevän? – opettajien alanvaihdon takana on usein työuupumusta. *Opettaja*.
- Mäkikangas, A. & Hakanen, J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa S. Mäkikangas, S. Mauno, & T. Feldt (toim.) *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet.* PS-Kustannus. (s. 103–126).
- OECD. (2023). Education at a Glance 2023: OECD Indicators. *OECD Publishing, Paris.*
<https://doi.org/10.1787/e13bef63-en>
- Opetusalan ammattijärjestö OAJ. (28.9.2021).
<https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2021/alanvaihtokysely-09-21/>
- Opetusalan ammattijärjestö OAJ. (2023).
<https://www.oaj.fi/arjessa/mita-opettajan-tyo-on/opettajana-varhaiskasvatuksessa-ja-esiopetuksessa/>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö.
<https://okm.fi/uusivarhaiskasvatustilanne>
- Pakanen, A. (27.1.2022). Anitta Pakanen: Pitovoimaa paremmilla palkoilla ja työoloilla. *Opettaja*.

- Puusa, A. (2020). Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. (s. 145-156). Gaudeamus.
- Pyöriä, P. (2012). Johdanto: Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Teoksessa P. Pyöriä (toim.). *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. (s. 7-22). Helsinki. Gaudeamus.
- Ranta, S. (2023). *Näin johdat varhaiskasvatuksen tiimiä*. PS-kustannus.
- Robertson, I., & Cooper, C. (2011). *Well-being: Productivity and happiness at work*. Palgrave Macmillan.
- Ryynänen, J., Simonen, A. & Karkkola, P. (2020). Psykologiset perustarpeet työelämässä – autonomian edistämällä kohti työn imua. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 18 (3) – 2020.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). *KvaliMOTV- Menetelmäopetuksen tietovaranto*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.
https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_3.html
- Siitonen, E. (4.9.2020). Kuntien säästökuurit ruoskivat varhaiskasvatuksen laatua ja vetovoimaa. *Tehy*.
<https://www.tehy.fi/fi/blogi/kuntien-saastokuurit-ruoskivat-varhaiskasvatuksen-laatua-ja-vetovoimaa>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (ei pvm.) *Työhyvinvointi*.
<https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Suonsivu, K. (2014). *Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista*. UNIPress. 2. painos.
- Suutarinen, M. (2010a). Työhyvinvoinnin normatiivinen perusta. Teoksessa M. Suutarinen & P-L. Vesterinen (toim.) *Työhyvinvoinnin johtaminen*. (s. 16-18). Helsingin Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Suutarinen, M. (2010b). Työhyvinvoinnin johtaminen. Teoksessa M. Suutarinen & P-L. Vesterinen (toim.) *Työhyvinvoinnin johtaminen*. (s. 19-21). Helsingin Kustannusosakeyhtiö Otava.

- Suutarinen, M. (2010c). Työhyvinvointityön malleja. Teoksessa M. Suutarinen & P-L. Vesterinen (toim.) *Työhyvinvoinnin johtaminen*. (s. 24-31). Helsingin Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Tahkokallio, L. (4.9.2020). Tarvitaan luottamusta omiin kykyihin ja uskoa ammatin tulevaisuuteen – miten voimme auttaa vastavalmistuneita opettajia! *VOL*.
- Thorpe, K., Jansen, E., Sullivan, V., Irvine, S. & McDoland, P. (2020). Identifying predictors of retention and professional wellbeing of the early childhood education workforce in a time of change. *Journal of Educational Change* (2020) 21:623–647.
<https://doi.org/10.1007/s10833-020-09382-3>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos.). Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työterveyslaitos. Stressi ja työuupumus.
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>
- Tökkäri, V. (2018). Fenomenologisen, hermeneuttis-fenomenologisen ja narratiivisen kokemuksen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksesta J. Toikkanen & I. A. Virtanen (toim.) *Kokemuksen tutkimus VI. Kokemuksen käsite ja käyttö*. (s. 64-84). Lapland University Press.
- Ukkonen-Mikkola, T., Yliniemi, R., Wallin, O., laitos, K., & Education, D. o. (2020). *Varhaiskasvatuksen työ muuttuu: Muuttuuko asiantuntijuus?* Tampereen yliopisto.
- Vaasa. (12.4.2024). *Esitys: varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen säästöt noin 8,2 miljoonaa euroa*.
<https://www.vaasa.fi/ajankohtaista/esitys-varhaiskasvatuksen-ja-perusopetuksen-saastot-noin-8-2-miljoonaa-euroa/>
- Valli, R. (2018). Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksesta R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1*. PS-kustannus. E-kirja.
- Valli, R. & Perkkilä, P. (2015). Nettikyselyt ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Teoksesta R. Valli & J. Aaltola (toim.) *Ikkunoita*

tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. (s. 109-120). PS-kustannus.

Valtioneuvosto. (28.12.2012). *Varhaiskasvatusasiat siirtyvät opetus- ja kulttuuriministeriöön vuoden vaihteessa.*

<https://valtioneuvosto.fi/-/1410845/varhaiskasvatusasiat-siirtyvat-opetus-ja-kulttuuriministerioon-vuoden-vaihtuessa>

Vanas, A. (8.4.2021). Tutkittu juttu: Opiskelijamäärien lisääminen ei auta ilman alan pito- ja vetovoimaa. *Opettaja.*

Varhaiskasvatuslaki (540/2018).

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

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2022). Opetushallitus.

https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_2.pdf

Veijalainen, J. (2023). Työn merkityksellisyys löytyy vapaudesta palvelulla.

Teoksessa S. Ranta (toim.) *Näin johdat varhaiskasvatuksen tiimiä.* PS-kustannus. E-kirja.

Vesterinen, P-L. (2010). Hyvät työyhteisötaidot luovat hyvinvointia. Teoksessa

M. Suutarinen & P-L. Vesterinen (toim.) *Työhyvinvoinnin johtaminen.* (s. 111-112). Helsingin Kustannusosakeyhtiö Otava.

Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi.* Books on Demand.

Virtanen, J. (2006). Fenomenologia laadullisen tutkimuksen lähtökohtana.

Teoksessa J. Metsämuuronen (toim.) *Laadullisen tutkimuksen käsikirja.* (s. 149-214). International Methelp Ky.

Virtanen, A. (2021). *Psykologinen palautuminen.* Tuuma-kustannus.

Vlasov, J., Sarkkinen, T. & Harkoma, S. (2024). *Laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttaminen vaatii kestäviä poliittisia päätöksiä.* Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi).

Vänskä, M. (2022). *Työhyvinvointi ja sen kehittäminen julkisessa organisaatiossa.* Vaasan yliopisto.

Yin, R. K. 2016. *Qualitative research from start to finish*. New York. Guilford Press.

E-kirja.

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/jyvaskylaebooks/detail.action?docID=2008479>.

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

Kiitos mielenkiinnostasi varhaiskasvatustieteen pro gradu -tutkielmaamme kohtaan!

Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointi ja sen edistäminen on ajankohtainen ilmiö suomalaisessa varhaiskasvatuksessa, mikä on myös herättänyt paljon keskustelua mediassa. Tämän pro gradu -tutkielman tavoitteena on selvittää varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemuksia varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnista. Kokemukset opettajien työhyvinvoinnista varhaiskasvatuksessa voivat olla moninaisia, sekä tunteita herättäviä. Tässä tutkimuksessa keskitymme kuulemaan näitä kentältä nousevia omakohtaisia kokemuksia, joiden pohjalta rakennamme käsityksiä keskeisistä ilmiöistä.

Tutkimukseen vastaaminen tapahtuu anonymisti, joten vastaajien henkilötiedot eivät tule tutkijoiden tietoisuuteen. Voit halutessasi keskeyttää tutkimukseen vastaamisen milloin tahansa.

Jokainen vastaus on tärkeä, kerroitpa kokemuksistasi lyhyen tai pitkän tekstin muodossa. Olennaista on saada tietoa juuri Sinun kokemuksistasi varhaiskasvatuksen työntekijänä.

1. Olen tutustunut tietosuojalomakkeeseen ja annan suostumukseni tietojeni käyttöön. *

Kyllä

Ei

2. Sukupuolesi? *

Nainen

Mies

Muu

3. Ikäsi? *

20-29-vuotias

30-39-vuotias

40-49-vuotias

50-59-vuotias

Yli 60-vuotias

4. Kerro, ketä sinun perheeseen kuuluu. Jos sinulla on lapsia, kerro, minkä ikäisiä he ovat.

5. Koulutustaustasi? *

Yliopisto, kasvatustieteiden kandidaatti tai maisteri

AMK, sosionomi

Muu, mikä?

6. Työkokemuksesi määrä vuosina varhaiskasvatuksen opettajana? Halutessasi voit kertoa vuosien määrästä tarkemmin. *

Alle 5 vuotta

5-10 vuotta

Yli 10 vuotta

7. Arvioi työyhteisösi henkilöstön kokonaismäärä, eli kuinka paljon yksikössä työskentelee yhteensä opettajia, lastenhoitajia, erityisavustajia, johtajat yms.

Seuraavat kysymykset käsittelevät yksilön kokemaa työhyvinvointia: mitä työhyvinvointi tarkoittaa sinulle itsellesi, millaiseksi koet oman työhyvinvointisi tällä hetkellä, sekä mitkä asiat tukevat tai eivät tue sitä.

8. Kuvaile ja pohdi, mitä sinun mielestäsi työhyvinvointi tarkoittaa.

9. Kuvaile ja pohdi, millaiseksi koet oman työhyvinvointisi tällä hetkellä. *

10. Kuvaile ja pohdi, millaiset tekijät tukevat tämänhetkistä työhyvinvointiasi. *

11. Kuvaile ja pohdi, millaiset tekijät EIVÄT tue tämänhetkistä työhyvinvointiasi. *

12. Kerro, millä tavoin työpaikallasi panostetaan työhyvinvointiin.

Seuraavaksi kysymme näkemyksiäsi päiväkodin johtajan merkityksestä sinun omaan työhyvinvointiisi. Mikäli työorganisaatiossasi ei ole tällä hetkellä vaki-
tuista päiväkodin johtajaa, voit kirjoittaa, kuka hänen rooliaan tällä hetkellä hoi-
taa (esim. pedagoginen johtaja, apulais- tai varajohtaja tms).

13. Millainen merkitys päiväkodin johtajalta saadulta palautteella on omaan työhyvinvointiisi? *

14. Millä tavoin työhyvinvointiasi voitaisiin tukea päiväkodin johtajan toi-
mesta? *

15. Kuvaile ja pohdi, millä tavoin varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoin-
tia voitaisiin tukea tulevaisuudessa.

16. Mitä muuta haluat kertoa varhaiskasvatuksen opettajan tai -alan työhyvinvointiin liittyen?

17. Vapaa sana tutkielman aiheeseen liittyen tai muille kommenteille.

Liite 2. Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia edistävät ja heikentävät tekijät

Työhyvinvointia edistävät tekijät: yhteisöllisyys työpaikalla	Työhyvinvointia heikentävät tekijät: työyhteisön haasteet
Työkaveritaidot	Näkemyserot toimintatavoissa
Osallistuva työyhteisö	Tulkintaerot
Työyhteisön ilmapiirin edistäminen	Tiimin sisäiset konfliktit
Sosiaalinen tuki	Ristiriitatilanteet
	Negatiivinen ilmapiiri

Työhyvinvointia edistävät tekijät: johtajuuden toteutuminen työorganisaatiossa	Työhyvinvointia heikentävät tekijät: puutteellinen henkilöstöjohtaminen
Esihenkilötaidot	Luottamuksen puute esihenkilöä kohtaan
Esihenkilön moninainen vastuu	Esihenkilön inhimillisyyden puute
Esihenkilön tunnetaidot	Läsnä olevan johtajuuden puuttuminen
Toimintakulttuurin edistäminen	Esihenkilön oman työhallinnan puute

Työhyvinvointia edistävät tekijät: organisointi	Työhyvinvointia heikentävät tekijät: organisoinnin puutteellisuus
Vakituinen henkilöstö	Henkilöstövajaus
Suhdeluvut	Opetuskelpoisuuden puuttuminen
Itsensä kehittäminen	Henkilöstövaihdokset
Työssä toteutettava luovuus	
Suunnitelmallinen ajankäyttö	
Mikrotauot	
Arjen rakenteet	
Työvuorosunnittelu	
Työaikamääräysten soveltaminen	

Työhyvinvointia edistävät tekijät: työn merkityksellisuuden kokeminen	Työhyvinvointia heikentävät tekijät: eettinen kuormitus
Lasten osallisuus	Eriävät kasvatuskäsitteet
Lapsiryhmäkoko	Lapsen yksilöllisten tarpeiden huomiotta jättäminen
Kasvatuskumppanuus	Ammattitaidon vähättely
Ammatillisen osaamisen arvostus	Haastavan lapsen kohtaaminen
Toiminnan arviointi ja palaute	Lapsiryhmän täyttöluvut