

**Laura Pekkarinen**

**PÄIVÄKODIN KASVATUSHENKILÖSTÖN  
TYÖHYVINVOINTI: TYÖN VOIMAVARAT  
JA KUORMITTAVUUSTEKIJÄT**

Varhaiskasvatustieteen

pro gradu -tutkielma

Syksy 2013

Kasvatustieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto



**Tiivistelmä. Pekkarinen, Laura. 2013. PÄIVÄKODIN KASVATUSHENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI: Työn voimavarat ja kuormittavuustekijät. Varhaiskasvatustieteen pro-gradu -tutkielma. Kasvatustieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto. 82 sivua + liite.**

Työhyvinvointi puhuttaa yhteiskunnallisessa keskustelussa. Silti päivähoidon alueella tehtyjä laajoja työhyvinvointitutkimuksia on verrattain vähän. Tämän tutkimuksen tehtävänä oli kartoittaa päiväkotien kasvatushenkilöstön työhyvinvointia selvittämällä heidän kokemuksiinsa työn voimavaroista ja kuormittavuustekijöistä. Lisäksi haluttiin selvittää, kuinka päiväkotityöntekijät kehittäisivät työyhteisönsä työhyvinvointia. Tutkimuksessa eriteltiin tarkemmin työhyvinvoinnin fyysiset (F), psyykkiset (P), sosiaaliset (S) sekä organisatoriset (O) tekijät ja voimavaroja sekä kuormittavuustekijöitä tarkasteltiin tämän jaottelun suunnassa. Tutkimuksessa selvisi, että työhyvinvoinnin sosiaaliset ja psyykkiset tekijät liittyvät erityisesti voimavaroihin ja organisatoriset sekä fyysiset tekijät puolestaan työn kuormittavuuteen.

Tutkimuksen lähestymistapa oli kvantitatiivinen survey-tutkimus ja aineisto kerättiin sähköisen kyselyn avulla. Kohdejoukkona oli 15 päiväkotia kasvatushenkilökuntineen jokaisesta viidestä kunnasta; Helsingistä, Jyväskylästä, Kotkasta, Kuopiosta sekä Oulusta.

Kysely tehtiin Jyväskylän yliopiston oppimisympäristö Korpin lomakkeenteko-ohjelmaa käyttäen. Kysely analysoitiin SPSS -tietojenkäsittelyohjelmalla.

Tutkimustuloksista selviää, että eniten voimavaroja päiväkotityössä antavat työn merkityksellisyys ja mielekkyys, lapset sekä työyhteisö. Koettuja voimavaratekijöitä haluttiin turvata ja vahvistaa. Suurimmat kuormittavat tekijät työssä ovat puolestaan suuret lapsiryhmät, melu ja kiire. Myös palkkaukseen ja alan yhteiskunnalliseen arvostukseen oltiin tyytymättömiä. Nämä tutkimustulokset tukevat aiempia tutkimuksia päiväkotityön työhyvinvoinnista. Tärkeimmäksi kehittämistoimenpiteeksi vastaajat nimesivät yhteisen keskustelun lisäämisen työpaikalla. Lisäksi työyhteisön työhyvinvointia kehitettäisiin pienentämällä lapsiryhmien kokoa, lisäämällä resursseja – erityisesti järjestämällä sijaisia – sekä työyhteisön vapaa-ajan toiminnalla.

Tutkimuksen tärkein anti on päiväkotien kasvatushenkilöstön työhyvinvoinnin kuvaaminen kokonaisvaltaisesti sen eri osa-alueet huomioiden. Tutkimus osoittaa, että moni asia varhaiskasvattajien työssä on mallillaan, mutta toisaalta työ pitää sisällään paljon työntekijöitä kuluttavia epäkohtia, joihin on syytä puuttua käytännön sekä päätöstenteon tasolla. Tulokset haastavat jatkotutkimuksiin sekä ilmiön yksityiskohtaisempaan ja syvempään käsitteelyyn varhaiskasvatustyön kentällä.

**Asiasanat:** Työhyvinvointi, työn kuormittavuus, voimavara, päiväkotien kasvatushenkilöstö

**Keywords:** Occupational well-being, job demands, job resources, childcare workers



# SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	1
2 TYÖHYVINVOINTI .....	4
2.1 Työhyvinvoinnin kaksi ulottuvuutta: työn vaatimukset ja työn voimavarat .....	5
2.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet .....	7
2.3 Työhyvinvoinnin tarkastelukehikko.....	8
2.3.1 Fyysinen osa-alue .....	8
2.3.2 Psykkinen osa-alue.....	9
2.3.3 Sosiaalinen osa-alue .....	12
2.3.4 Organisatorinen osa-alue .....	14
3 TYÖHYVINVOINTI PÄIVÄKOTITYÖSSÄ .....	17
3.1 Lastentarhanopettajaliiton työhyvinvointitutkimus .....	18
3.2 Varhaiskasvatustyön hyvinvointitekijät.....	20
4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSONGELMAT .....	26
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	28
5.1 Lähestymistapa .....	28
5.2 Kyselylomakkeen rakentuminen – käsitteiden operationalisointi .....	30
5.3 Aineiston keruu ja kohdejoukko.....	31
5.4 Aineiston analysointi .....	32
6 TULOSLUKU .....	35
6.1 Taustatiedot .....	36

6.2 Varhaiskasvatustyöntekijöiden hyvinvointi työn fyysisellä, psyykkisellä, sosiaalisella ja organisatorisella osa-alueella .....	38
6.2.1 Työhyvinvointi fyysisen osa-alueen kontekstissa .....	38
6.2.2 Työhyvinvointi psyykkisen osa-alueen kontekstissa .....	41
6.2.3 Työhyvinvointi sosiaalisen osa-alueen kontekstissa .....	46
6.2.4 Työhyvinvointi organisatorisen osa-alueen kontekstissa .....	51
6.3 Päiväkotityön voimavarat ja kuormittavat tekijät .....	57
6.4 Työhyvinvoinnin kehittäminen .....	61
7 POHDINTA .....	64
7.1 Mitä tutkimustulokset kertovat .....	64
7.1.1 Työn mielekkyys vs. arvostus ja palkkaus .....	64
7.1.2 Työoloihin parannusta, lapsiryhmiin kutistusta .....	65
7.1.3 Hyvän työilmapiirin voima .....	66
7.1.4 Kiire ja ajan puute sekä resurssien niukkuus työhyvinvointia nakertavana tekijänä .....	67
7.1.5 Keskustelukulttuurien kehittäminen työhyvinvointia lisäävänä tekijänä .....	68
7.2 Luotettavuuden ja eettisyyden tarkastelua .....	70
7.2.1 Validiteetti ja reliabiliteetti .....	70
7.2.2 Eettisyys .....	73
7.3 Tutkimuksen merkitys ja jatkotutkimushaasteet .....	74
LÄHTEET .....	76
LIITE 1 .....	83

# 1 JOHDANTO

Työhyvinvointiin liittyvät tutkimukset ovat keskittyneet työelämän negatiiviseen puoleen, työuupumukseen. Työhyvinvointi on kuitenkin todistettavasti muutakin, kuin työuupumusoireiden puuttumista. Päättään onkin nostamassa tarve tarkastella ilmiötä myös myönteisestä näkökulmasta; työn teko voi olla mukavaa ja palkitsevaa! Monet tutkijat peräänkuuluttavat (mm. Hakanen 2005; Schaufeli, Bakker & Salanova 2006) positiivisen ja negatiivisen näkökulman rinnakkain tarkastelua niin, että työhyvinvointi nähtäisiin muiden elämänilmiöiden tavoin enemmänkin sekä – että -ilmiönä, joka sisältää sekä positiivisen että negatiivisen puolen. Näin työhyvinvoinnissa tulee huomioitua myös se oletettava fakta, että työntekijä voi nauttia työstään ja olla sitoutunut siihen. (Hakanen 2005, 20, 251; Työterveyslaitos 2011.)

Valtaosa työhyvinvointiin liittyvistä tutkimuksista on itse asiassa tutkimuksia työpahoinvoinnista ja keskittyvät siis työhyvinvoinnin negatiiviseen puoleen. Schaufelin ja Bakkerin (2003) mukaan työterveyspsykologian keskeisessä julkaisussa (*Journal of Occupational Health Psychology*) vain 5 prosenttia julkaistuista artikkeleista käsittelevät työhyvinvoinnin

positiivisia puolia, kuten työmotivaatiota tai työtyytyväisyyttä. Loput 95 prosenttia keskittyvätkin sitten pahoinvointiin, esimerkiksi stressiin tai sydän- ja verisuonitauteihin. (Ks. Hakanen 2005, 27.)

Hakanen on vuonna 2004 julkaissut väitöskirjansa Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Tämä laaja katsaus suomalaiseen työhyvinvointiin kiinnitti huomioni paitsi sen vuoksi, että kyseinen tutkimus tarkastelee ilmiötä seitsemästä eri näkökulmasta, myös siksi, että tutkimuksen pyrkimys oli suunnata huomio työpahoinvoinnin lisäksi aktiivisen työhyvinvointiin ja sen edistämisen mahdollisuuksiin. Tutkimuksen tavoitteena oli muun muassa kehittää uuden ja positiivisen työhyvinvointikäsitteen, työn imun, arviointimenetelmän suomenkielinen versio. Lisäksi tutkimus selvitti työn imun esiintymistä ja testasi työn vaatimusten - työn voimavarojen mallia suomalaisessa opetusalan organisaatiossa. (Hakanen 2005, 12, 20.)

Kun tarkastellaan Sosiaali- ja Terveysministeriön selvitystä (Pensola, Gould & Polvinen 2010) ammateista, joissa työntekijää todennäköisimmin uhkaa työkyvyttömyyseläke, selviää, että opetuslalla ei pitäisi olla tämän suhteen huolta: Opettajat kuuluvat kategoriassa "ammattiryhmät, joista naiset tai miehet erityisen harvoin joutuvat työkyvyttömyyseläkkeelle" sijalle neljä. Toisaalta saman selvityksen mukaan lastentarhanopettajat ovat samaisessa kategoriassa vasta sijalla 14. Perhepäivähoitajien ja lähihoitajien tilanne sen sijaan on edellä mainittuja heikompi, vaikka nämäkään ammattiryhmät eivät ole lähellä kärkisijoja sarjassa "ammattiryhmät, joissa yleisimmin joudutaan työkyvyttömyyseläkkeelle". Tässä kategoriassa perus-, lähi- ja kodinhoitajat ovat sijalla 12 ja perhepäivähoitajat sijalla 19. (Ks. Myös Havula 2011, 14.) Päivähoidon saralla työkyvyttömyyseläkkeet eivät siis STM:n selvityksen mukaan ole hälyyttävän yleisiä, mutta kuinka päivähoidon ammattiryhmissä muuten voidaan - muun muassa se kysymys ohjaa omaa tutkimustani.

Tutkimuksia työhyvinvoinnista päivähoidon kentällä on varsin vähän verrattuna esimerkiksi vastaaviin tutkimuksiin luokanopettajista. Toki opetustyöhön, nimenomaan koulumaailmassa, liitetään tyypillisesti ajatuksia työn stressaavuudesta. Yksi opettajien työuupumuksen riskitekijöistä on tärkeiden työn voimavarojen puutteet. Näihin voimavaroihin lukeutuvat työilmapiiri ja -kulttuuri sekä työtovereiden ja rehtorin tuki. (Hakanen 2005, 252–253.)



Yhteiskunnallista keskustelua opettajien hyvinvoinnista käydään aika ajoin. Esimerkiksi suomalaiset lehtiotsikot puhuvat opetustyön ongelmista erityisesti peruskoulujen puolella ja kertovat myös tavasta hahmottaa tämän päivän opettajan työn luonne (Hakanen 2005, 252). Lisäksi huolen nimenomaan ihmissuhdetyöntekijöiden jaksamisesta on esittänyt entinen opetusministeri Jukka Gustafsson juhlapuheessaan Lastentarhanopettajakoulutuksen 120-vuotispäivillä (19.10.2012). Hän viittasi siinä lastentarhanopettajatyön kuormittavuuteen ja toisaalta työyhteisön ja yhteisöllisyydestä saatavan tuen merkitykseen jaksamisen edistäjänä.

Päivähoidon puolella tutkimuksia työhyvinvoinnista on tehnyt Soili Keskinen (1985, 1988, 1990). 2000-luvulta tutkimuksia päivähoitohenkilöstön työhyvinvoinnista edustaa Lastentarhanopettajaliiton (LTOL) teettämä laaja kysely (Repo 2011, 6). Kyselyn keskeisenä tavoitteena oli selvittää nimenomaan lastentarhanopettajan työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät päiväkodissa. Tähän TNS Gallupin toteuttamaan kyselyyn vastasi yhteensä 1126 lastentarhanopettajaa, erityislastentarhanopettajaa ja päiväkodin johtajaa. Kyselyn tuloksista kerroon tarkemmin tämän tutkimuksen kirjallisuuskatsauksessa.

Tämän tutkimuksen fokus on niin ikään päiväkotityön työhyvinvoinnissa. En halunnut tutkimuksesta negatiivisävytteistä selvitystä työpahoinvoinnista päivähoidon kentällä, vaan minua kiinnostivat myös sellaiset asiat, jotka lisäsivät työhyvinvointia. Halusin keskittyä päiväkotityössä esiintyvien kuormittavien tekijöiden lisäksi myös työn voimavaroihin. To teutin tutkimukseni päiväkoteihin lähetetyn sähköisen kyselyn avulla. Vastajat koostuivat päiväkodin kasvatushenkilöstöstä. Toisin kuin LTOL:n teettämässä kyselyssä, tässä tutkimuksessa vastaajina on siis myös lastenhoitajia.

Kuinka tyytyväisiä ollaan tässä tunneperäisessä ammatissa päivähoidon kentällä tänä päivänä? Mitkä ovat päiväkotityön voimavarat ja mitkä tekijät kuormittavat työssä? Näihin kysymyksiin lähdin etsimään vastauksia tutkimuksessani päiväkotihenkilöstön työhyvinvoinnista.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

Etsiessäni määritelmää käsitteelle työhyvinvointi, törmäsin useisiin erilaisiin rinnakkaiskäsitteisiin, joita määritellään työhyvinvoinnin yhteydessä. Esimerkiksi Nakari (2003) nostaa väitöskirjassaan esille työelämän laadun, ihmisen työ- ja toimintakyvyn sekä työstressin määritellesään hyvinvointia työssä. Hakanen (2005) puolestaan tarkastelee työhyvinvointia työn imun ja työuupumuksen näkökulmista.

Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan "Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä" (Tjäder 2011). Jo tuosta määrittelytavasta voi havaita, että työhyvinvointiin sisältyy monia elementtejä, kuten työn mielekkyys ja sujuvuus, turvallisuus, terveys ja sosiaalinen tuki. Työhyvinvointia voidaan tarkastella sekä yksilön että työyhteisön näkökulmasta, kuten Työterveyslaitos esittää. Vastaavasti työhyvinvoinnin ongelmat voivat ilmetä yksilö- ja ryhmätasolla, yksilöllä ongelmat näkyvät useimmiten työssä jaksamisen pulmina ja toisaalta taas työyhteisössä, ryhmätasolla voi esiintyä konflikteja tai epäasiallista kohtelua. (Aho 2010). Tässä tutkimuksessa perehdyn työhyvinvointiin yksilön ja nimenomaan työtyytyväisyyden näkökulmasta.

Yleisen suomalaisen asiasanaston (YSA) mukaan rinnakkaistermit työhyvinvoinnille ovat työn imu, työtyytyväisyys ja työviihtyvyys. Tutkimuskysymykseni suuntautuvat yksittäiselle työntekijälle ja häntä pyydetään arvioimaan omaa työtyytyväisyyttään sekä sitä, mikä edistää hyvinvointia työssä. Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä tutkin selvittämällä työntekijän työssään kokemia voimavaroja. Vastaavasti selvittäessäni työntekijän työssään kokemia kuormittavia tekijöitä, tutkimukseni ulottuu tarkastelemaan myös tyytyväisyyttä vähentäviä vähentäviä, työssä uuvuttavia tekijöitä.

## **2.1 Työhyvinvoinnin kaksi ulottuvuutta: työn vaatimukset ja työn voimavarat**

Pohjana tutkimuksessani käytän työn vaatimukset ja työn voimavarat -mallia (job demands-resources model of burnout), jonka Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli (2001) ovat lanseeranneet liittyen työuupumukseen. Suomalaisessa työhyvinvointitutkimuksessa esimerkiksi Hakanen (2005) sekä Ahtilinna ym. (2007) ovat käyttäneet kyseistä Demeroutin ym. työn vaatimukset-työn voimavarat-mallia. Hakanen (2009a; 2009b) käyttää työn vaatimusten ja voimavarojen mallista lyhennettä tv-tv -malli. Malli nostaa esille työn positiiviset ja negatiiviset puolet, vaatimukset ja voimavarat. Juuri tästä syystä se on oivallinen myös tässä tutkimuksessa, jossa pyrin ottamaan huomioon työn negatiivisten ja kuormittavien tekijöiden lisäksi myös työn positiiviset puolet eli voimavarat. Demerouti kumppaneineen käyttää mallissaan termiä työn vaatimukset. Tässä tutkimuksessa käytän työhyvinvoinnin negatiivisesta puolesta käsitettä kuormittavat tekijät työssä.

Tv-tv -malliin liittyy oletus siitä, että riippumatta ammatista tai organisaatiosta, voidaan työstä erottaa sekä työn vaatimukset että työn voimavarat. Toki yleisten vaatimusten ja

voimavarojen lisäksi jokaisessa ammatissa on joitakin erityisiä vaatimuksia ja voimavaroja, mutta näiden yleisten luokkien avulla voidaan kuvata minkä tahansa työn ja työolojen olennaiset piirteet. (Hakanen 2005, 254.) Työn vaatimukset ja työn voimavarat -malli on kehittynyt vastaamaan tarvetta tutkia työuupumusta ammatista riippumatta, kun tutkijat (mm. Maslach 1982) kun ovat keskittyneet kuvaamaan työuupumusilmiötä juuri ihmisläheisten ammattien näkökulmasta (Demerouti ym. 2001, 499).

Työn vaatimukset viittaavat nimensä mukaisesti työn haasteellisiin, jopa stressaaviin, fyysisiin, psykologisiin, sosiaalisiin tai organisatorisiin piirteisiin. Työn voimavarat ovat sellaisia työn piirteitä, jotka voivat vähentää työssä koettuja vaatimuksia ja noihin vaatimuksiin liittyviä fysiologisia ja psykologisia kustannuksia. Ne ovat olennaisia työn tavoitteiden saavuttamisessa ja voivat myös virittää henkilökohtaista kasvua, oppimista ja työssä kehittymistä. (Hakanen 2005, 254-255.)

Työn vaatimusten ja voimavarojen mallissa otetaan huomioon sekä työhyvinvoinnin myönteinen että kielteinen kehityskulku. Mallissa myönteistä puolta edustaa motivaatiopolku ja kielteistä puolta energiapolku. Motivaatiopolun keskiössä ovat työn voimavaratekijät kun taas energiapolku keskittyy työn vaatimustekijöihin. Työn liialliset vaatimukset ja vähäiset voimavarat yhdessä voivat aiheuttaa työntekijän hyvinvoinnin alenemista. Jos siis työn voimavarat ovat rajalliset ja vastaavasti työn vaatimukset ovat korkeat, voi työntekijä sairastua työuupumukseen - ammatista riippumatta. (Bakker & Demerouti 2007, 309; Hakanen 2005, 256–258.)

## 2.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Tutkimuksessani olen jaotellut työhyvinvoinnin neljään eri osa-alueeseen. Nämä ovat työn fyysiset (F), psyykkiset (P), sosiaaliset (S) sekä organisatoriset (O) tekijät. Jo aiemmin esitetystä Työterveyslaitoksen työhyvinvointi -määritelmästä voidaan poimia työn fyysinen, psyykinen sekä sosiaalinen näkökulma. Lisäksi työhyvinvointia voidaan tarkastella organisatorisesta näkökulmasta. Nämä osa-alueet tulevat esille myös Valtionkonttorin Kaiku-työhyvinvointipalvelujen työhyvinvointimääritelmässä (Strategia ja työhyvinvointi 2009, 9). Kaiku-työhyvinvointipalvelujen määritelmässä todetaan, että yksilön työhyvinvointiin kuuluu ammatillisen osaamisen lisäksi psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen tasapaino sekä hyvät työyhteisötaidot. Työyhteisötaitoihin puolestaan kuuluvat vuorovaikutustaidot, arvostava kanssakäyminen, reiluus, luotettavuus ja epäitsekkyyys. Kaiku-palvelujen työhyvinvointimääritelmässä korostetaan myös työyhteisön toimivuutta sekä työympäristöä, oikeudenmukaista johtamista. Määritelmässä viitataan myös työhyvinvoinnin organisatoriseen puoleen, kuten organisaatorakenteisiin, toiminnan luonteeseen sekä työprosesseihin, jotka monessa työpaikassa ovat muutoksessa ja näin vaikuttavat myös hyvinvointiin. Toisin sanoen organisaatiomuutoksilla on merkitystä yksittäisen työntekijän työhyvinvointiin. (Strategia ja työhyvinvointi 2009, 10.)

Työhyvinvoinnin jako neljään eri osa-alueeseen on perusteltua myös Demeroutin ym. (2001) esittämästä näkökulmasta katsoen; kuvatessaan työn vaatimuksia ja voimavaroja he jakavat työn fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin sekä organisatorisiin piirteisiin (ks. Hakanen 2009a, 36).

## 2.3 Työhyvinvoinnin tarkastelukehikko

Edellä esitetyillä työhyvinvoinnin osa-alueilla esiintyy tietynlaisia työn vaatimuksia ja toisaalta myös voimavaroja. Nämä vaatimukset ja voimavarat esittelen seuraavaksi jaotellen ne työn fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin sekä organisatorisiin piirteisiin.

Se määrittely, mitkä työhyvinvoinnin piirteet sopivat minkäkin osa-alueen alle, voi vaihdella. Tavallaan osa-alueiden rajat ovat veteen piirretty viiva ja riippuu myös näkökulmasta, mihin kukin työn voimavara tai vaatimustekijä sijoittuu. Esimerkiksi vaikuttamismahdollisuudet työssä voisivat toisaalta sopia työhyvinvoinnin psyykkisen osa-alueen alle, toisaalta taas organisatorisen. Tässäkin on kysymys näkökulmasta: ajatellaanko vaikuttamismahdollisuuksien olevan organisaatiosta lähtöisin vai kokeeko työntekijä itse omaavansa tarpeeksi vaikuttamismahdollisuuksia työssään.

Edellä mainitusta ristiriidasta huolimatta olen pyrkinyt kokoamaan seuraavien työhyvinvoinnin osa-alueiden alle loogisen kokonaisuuden voimavaroja ja kuormittavia tekijöitä. Nämä asiat esitetään tiivistetysti myös taulukossa 1 luvun 2.3.4 lopussa.

### 2.3.1 Fyysinen osa-alue

#### *Kuormittavat tekijät*

Esimerkiksi Demerouti ym. (2001, 501) nostavat yhdeksi mahdolliseksi työuupumuksen taustalla olevaksi seikaksi epäsuotuisan fyysisen työympäristön. Myös Schaufeli & Enzmann (1998) ja suomalaisista tutkijoista Hakanen (2009a, 36) listaavat fyysiset työolosuhteet ja työympäristön ongelmat työntekijää kuormittavaksi, työuupumuksen riskitekijäksi. Teoksessa ”Työkyvyn ulottuvuudet” (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006) esitellään Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia ja tässä työkyvyn voimakkaimpia selittäjiä ni-

menomaan työn fyysisten vaatimusten näkökulmasta ovat työn ruumiillinen raskaus, voimaa vaativa käsityö, huonot työasennot, toistuvat käden liikkeet ja kantaminen (Tuomi, Seitsamo, Ilmarinen, Gould 2006, 177).

### ***Voimavarat***

Työn fyysisen puolen voimavarat on edellisten kuormittavien tekijöiden listaamisen jälkeen suhteellisen helppo määritellä. Ongelmaton fyysinen työympäristö on voimavara. Tämä selviää myös Waltonin työelämän laadun määritelmässä (ks. Nakari 2003, 63), jossa yksi käsiteluokka on turvallinen ja terveellinen työympäristö. Myös Mankan (2008, 16 – 17) mukaan fyysisellä työympäristöllä on tärkeä merkitys työhyvinvoinnin kannalta; tarvittavien apuvälineiden on oltava kunnossa, jotta työnteko sujuisi mutkattomammin.

## **2.3.2 Psyykinen osa-alue**

### ***Kuormittavat tekijät***

Etenkin epäsuotuisissa työoloissa yksilölliset tavat toimia tai suhtautua asioihin nousevat esille. Merkittävä osa yksilöllisistä tekijöistä on samoja, joita esiintyy yleisesti stressiin liittyvässä kirjallisuudessa. Kalimo, Hakanen & Toppinen-Tanner (2006) esittävät näiden tekijöiden olevan mm. elämänhallinnan tunteen(koherenssi) heikkous, kilpaileva ja kiireinen elämänasenne (A-tyyppinen persoonallisuus), työkeskeisyys, omalle työlle asetetut ylisuuret vaatimukset, heikko itsearvostus, sitkeyden puuttuminen, ahdistuneisuus, voimakas vastuuntuntoisuus, omien rajojen tunnistamisen vaikeus sekä sitoutuminen tavoitteisiin, jotka omin keinoin ovat rajallisesti saavutettavissa. (Kalimo ym. 2006, 14 – 15.) Työn hallinta, jota avaan enemmän seuraavassa luvussa psyykkisten voimavarojen yhteydessä, voi osoittautua myös kuormittavaksi tekijäksi työssä. Nimittäin huono työn hallinta yhdistettynä kuormittavaan työhön on työn riskitekijä ja altistaa työntekijän muun muassa työuupumukselle tai muille sairauksille. (Rehnbäck & Keskinen 2005, 6; Vahtera 1993, 7.)

Schaufeli & Enzmann (1998, 127) pohtivat teoksessaan ”The Burnout Companion to Study and Practice” syitä työuupumuksen syntymiselle. Yhtenä tekijänä he nostavat esille ammatin valmistuneen odotukset, jotka eivät saakaan vastakaikua tämän astuessa työelämään. Tällaista ilmiötä (”reality shock”) on tutkinut Cherniss (1980), joka silloisessa tutkimuksessaan haastatteli kentällä hiljattain aloittaneita työntekijöitä 26:lta eri ihmisläheiseltä alalta (mm. asianajajat, yliopisto-opettajat, terveydenhoitajat, mielenterveystyöntekijät ym.). Tyypilliset vasta-alkajan stressin lähteet olivat Cherniss’in (1980) mukaan epävarmuudet suhteessa omaan ammatilliseen pätevyyteen (doubts about competence), (difficult recipients), työn byrokraattisuus (bureaucracy) ja etenkin törmääminen työpaikan aikaa vieviin käytänteisiin sekä paperihommiin sekä työn itsenäisyyden puuttuminen, työn merkityksellisuuden ja tyydytyksen tunteen puuttuminen (lack of stimulation and fulfilment) sekä kollegiaalisuuden puuttumiseen työpaikalla (lack of collegiality). Edellä mainitut stressitekijät eivät toki ole pelkästään vastavalmistuneiden työntekijöiden riesana, vaan ovat tärkeässä roolissa jokapäiväisessä työssä, myös pidempään työssä olleiden kohdalla. (Schaufeli & Enzmann 1998, 127 – 131.)

Aloittavien työntekijöiden työelämään siirtyminen on ollut myös Karila & Kupilan (2010) kiinnostuksen kohteena varhaiskasvatuksen kentällä. Tutkimuksessaan he tarkastelivat muun muassa työuransa aloittavan ja työtä pidempään tehneen kohtaamista, heidän ammatillisia identiteettejä ja niiden muotoutumista sekä voimaannuttavia toimintakäytänteitä ja mentoroinnin mahdollisuuksia. Tutkimustuloksista selviää, että tuore varhaiskasvattaja kohtaa uudessa työssään monia kuormittavia asioita. Näitä ovat muun muassa epäselvyydet omasta tehtäväkuvasta sekä oman ammattiryhmän vastuista ja velvotteista. Erityisesti lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien vastuut ja osaaminen aiheuttivat epäselvyyttä. Tämän myötä on mahdollista, että varhaiskasvattajan työidentiteetti jää hauraaksi ja erityisesti työuraansa aloittelevien ammattilaisten voi olla vaikea löytää paikkaansa työyhteisössä. (Karila & Kupila 2010, 70.)



### *Voimavarat*

Työn psyykkisiin voimavaroihin liittyvät vahvasti yksilön omat henkiset voimavarat. Hakasen (2009a) mukaan eri tutkimuksissa on osoitettu yksilön psyykkisten voimavarojen yhteys työn imuun. Näistä psyykkisistä voimavaroista Hakanen nostaa esille esimerkiksi optimismin, uskon omaan pystyvyyteen, yksilön ekstroverttiyden sekä mukautuvan, myönteisen perfektionismin. (Hakaniemi 2009a, 38.)

Yksilön persoonallisuustekijöistä edelläkin mainittu ulospäin suuntautuneisuus (extraversi-on) nousee yhdessä tunnollisuuden (conscientiousness) kanssa merkittäväksi selittäjäksi työssä menestymisen kannalta. Tällaiseen tutkimustulokseen ovat päätyneet Judge, Higgins, Thoresen & Barrick (1999) tutkimuksessa, joka selvitti persoonallisuustekijöiden yhteyttä työssä menestymiseen. Kyseisessä tutkimuksessa selvitettiin Goldenbergin (1990) määrittelemän viiden persoonallisuustekijän ("The Big Five") sekä yksilön yleisen psyykkisen kyvykkyyden yhteyttä työssä menestymiseen. Jonkin verran merkitystä työssä menestymisen kannalta, joskin hieman edellisiä persoonallisuustekijöitä vähemmän, oli yksilön avoimuus kokemuksille (openness to experience) sekä sovinnollisuudella (agreeableness). Sitä vastoin persoonallisuustekijöistä neuroottisuus (neuroticism) korreloi negatiivisesti työssä menestymisen kanssa, eli neuroottinen yksilö menestyi vähemmän todennäköisesti urallaan. (Judge ym. 1999, 640.)

Työn psyykkisiin voimavaroihin liittyvät myös työn- ja elämäntyydytys. Mankan (2008, 15 – 16) määrittelemissä työhyvinvointiin vaikuttavissa tekijöissä esiintyy ihmisen kyky selviytyä haasteista, kyky käsitellä ongelmia sekä elämäntyydytys. Mankan mukaan hallinnan tunteella on yhteys muun muassa stressin kokemiseen, työn hallintaan, terveyteen, elämäntyydytykseseen sekä suoranaisiin sairauspoissaolojen määriin. Myös työntekijän oma asenne sekä kehittymisen halu vaikuttavat työhyvinvointiin ja voivat toimia työn psyykkisinä voimavaroina. (Manka 2008, 15.)

Tunnettu elämäntyydytystä käsittelevä teoria on peräisin Antonovskylta (esim. 1987), mitä Keskinen (2002) käyttää pohjana kuvattaessaan työnhallintaa: Korkean koherenssin eli elämäntyydytys tunteen omaava työntekijä kokee työn kaikkine vaatimuksineen johdonmu-

kaisena ja jäsenyneenä, hallittavana ja merkityksellisenä. Elämänhallinnassa on kyse suhtautumistavasta, luottamisesta elämän kantokykyyn ja näin ollen myös selviytymistä stressaavista elämäntilanteista muita paremmin. (Keskinen 2002, 66–67.)

Työn hallittavuuteen liittyy työntekijän ammatillinen osaaminen: Kun työntekijä osaa työnsä ja luottaa omaan osaamiseensa, lisää se hallinnan tunnetta työssä sekä kykyä sietää enakoimattomia tilanteita ja antaa valmiuksia muutoksiin ja uudistuksiin. Myös työn merkityksellisyydellä on yhteys kykyyn hallita työtä ja työstressiä. Se, että työntekijä kokee omalla työllään olevan merkitystä ja toisaalta myös työntekijän oman arvomaailman yhtenevyys työn sisältämien arvojen kanssa lisää hyvinvointia työssä. (Keskinen 2002, 66–67.)

### **2.3.3 Sosiaalinen osa-alue**

#### ***Kuormittavat tekijät***

Työssä uupumisen syyt voivat löytyä työpaikan sosiaalisista suhteista. Esimerkiksi Maslach & Leiter (1997, 10–17) esittävät yhteisöllisyyden puutteen yhdeksi tekijäksi, jolla on yhteys työuupumukseen. Demerouti ym. (2001, 501) nostavat sosiaalisen tuen puuttumisen esille työuupumuksen syistä puhuttaessa. Työuupumuksen syitä pohdittaessa esiin nousee myös palautteen puute sekä työpaikan rooliongelmat: ristiriitaiset rooli odotukset, epäselvyydet työntekijän oikeuksista, velvollisuuksista tai vastuusta (Organ & Bateman 1991, 386–387; Schaufeli & Enzmann 1998, 82 – 83.)

#### ***Voimavarat***

Yleisesti sosiaalisella tuella on havaittu olevan myönteinen yhteys ihmisen terveyteen ja hyvinvointiin (Pensola & Järvikoski 2006, 190). Sosiaalinen tuki on myös merkittävä työhyvinvoinnin lähde (mm. Kasarek & Theorell 1990; Vahtera 1993; Vahtera & Pentti 1995).

Vaikka edellisessä luvussa todettiinkin työpaikan sosiaalisten suhteiden pahimmillaan löytyvän työuupumuksen taustatekijöistä, voivat ne parhaillaan toimia työntekijän voimava-

roina. Monessa tutkimuksessa todennetaan väite työyhteisön tuen suuresta merkityksestä työhyvinvoinnille (mm. Vahtera 1993, 29–34; Vahtera & Pentti 1995, 11–12; Tuomi, Seitamo, Ilmarinen & Gould 2006, 182–183). Esimerkiksi Vahtera (1993, 29–33) toteaa useiden eri tutkimusten valossa, että sosiaalinen tuki voi itse asiassa vähentää työn koettua kuormittavuutta ja näin ollen vaikuttaisi epäsuorasti työntekijän terveyteen.

Työyhteisön tukeen kuuluu myös esimiehen tuki, joka on useassa tutkimuksessa noussut tärkeäksi työhyvinvoinnin edistäjäksi (mm. Tuomi ym. 2006, 182–183; Vahtera 1993, 29). Manka (2008, 16) tiivistää, kuinka hyvää esimiestoimintaa voi harjoittaa kahdella johtamisen alueella; ihmisten johtamisen (leadership) sekä suoritusten johtamisen (management). Hyvä esimies kuuntelee alaisia, kohtelee heitä oikeudenmukaisesti sekä rakentaa luottamusta (ihmisten johtaminen). Lisäksi taitava johtaja asettaa tavoitteita, ohjaa ja neuvoo sekä antaa palautetta (suorituksen johtaminen). Näiden kahden johtajuuden ulottuvuuden on todettu vaikuttavan voimakkaasti ihmisten suoritukseen ja hyvinvointiin, toisin sanoen nämä johtamistavat toimivat työntekijöiden voimavaroina.

Esimiehen merkitystä työhyvinvoinnissa korostavat myös Juuti & Vuorela (2002). He näkevät johtamisen työyhteisön hyvinvoinnin perustana ja esimiehen roolin ihmisten voimavarojen esille nostajana. Työyhteisön hyvinvointia tukeva johtamistyyli on keskusteleva ja vastaavasti autoritäärinen ja käskevä johtamistyyli ruokkii vihamielisyyttä ja pahoinvointia työpaikalla. (Juuti & Vuorela 2002, 19 – 21.)

Useassa eri lähteessä ”avoimuus” ja ”luottamus” nousevat keskeisiksi käsitteiksi, kun puhutaan työyhteisön hyvinvoinnista. Esimerkiksi Manka (2008, 16) nostaa teoksessaan esille myös työpaikan ryhmähengen yhtenä työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Ryhmähengen vaikuttaa Mankan mukaan vuorovaikutuksen avoimuus, missä olennaista on auttaminen, arvostaminen ja luottamus. Avoin vuorovaikutus työyhteisössä sisältää keskeisenä tekijänä myös rakentavan palautteellisuuden. (Manka 2008, 16, 145).

Myös Nakari (2003, 64) on mitannut työelämän laatua muun muassa työpaikan sosiaalisen avoimuuden perusteella. Avoimuutta työyhteisöissä peräänkuuluttavat myös Heikkilä ja Heikkilä (2001), jotka työyhteisökouluttajina painottavat dialogin merkitystä työyhteisön

voimavarana. Samoilla linjoilla on Pekka Järvinen (1998), jonka mukaan yksi toimivan työyhteisön peruspilareista on juuri avoin vuorovaikutus ja se, että vuorovaikutus työpaikalla on mahdollisimman suoraa ja rehellistä. (Järvinen 1998, 45–58; Ahlqvist ja Lääperi 2003, 4.) Avoimuuden ja luottamuksen ilmapiiriä painottavat myös Juuti & Vuorela (2002, 37–38) valottaessaan hyvinvoivan työyhteisön peruspilareita.

### **2.3.4 Organisatorinen osa-alue**

#### ***Kuormittavat tekijät***

Organisaatiomuutokset ja epävarmuus työn jatkumisesta ovat työhyvinvoinnin riskitekijöitä. Myös uralla etenemisen tai kehittymisen esteet, liian nopea tai liian korkealle eteneminen voivat olla uhka työhyvinvoinnille. (Kalimo ym. 2006, 14.)

#### ***Voimavarat***

Työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttaja organisaatio on tutkija Mankan (2008, 16) mukaan tavoitteellinen ja sillä on visiot, strategiat sekä arvot kunnossa. Työhyvinvoinnin kannalta hyvässä organisaatiossa on joustava rakenne ja se myös kehittyy jatkuvasti; työyhteisö oppii ja osaamisesta palkitaan. Myös keskustelu työn tavoitteista työyhteisössä on tärkeä asia työhyvinvoinnin kannalta (Tuomi ym. 2006, 182–183).

Lisäksi työhyvinvointiin vaikuttaa organisaation tarjoamat mahdollisuudet työntekijän kehittymiselle. Se, että työssä on mahdollisuus oppia uutta tai kehittää omia erityistaitoja, on positiivisessa yhteydessä työkykyyn. (Tuomi ym. 2006, 184–185.)

Toimivassa työyhteisössä on Järvisen (1998) mukaan mahdollista arvioida toimintaa jatkuvasti. Toiminnan arvioinnin mahdollistaa organisaatio, jossa on rakennettu omanlaisensa seuranta- ja palautejärjestelmä. Työpaikalla on hyvä olla myös erilaisia keskustelutilaisuuksia toiminnan arviointia varten. (Järvinen 1998, 45–48; Ahlqvist & Lääperi 2003, 4.)

Työn hallinta Vahteran ym. (2002) mukaan tarkoittaa myös mahdollisuuksia vaikuttaa työhön ja työn tekemiseen liittyviin olosuhteisiin sekä työn sisältöihin. Työhallintaan liittyy myös työn monipuolisuus ja mahdollisuus osallistua omaa työtä koskevaan päätöksentekoon. Vahtera (1993) alleviivaa olennaiseksi osaksi työn hallintaa työntekijän kyvyn ja taidon käyttää hyväksi edellä mainittuja työn hallintakeinoja. (Ks. Rehnback & Keskinen 2005, 6.)

Vaikuttamismahdollisuuksia työssä peräänkuuluttavat myös Terveys 2000 -tutkimuksen tulokset, joissa työn itsenäisyys nousee yhdeksi merkittäväksi tekijäksi työkyvyn ulottuvuuksia kuvattaessa. Työn itsenäisyyteen kuuluvat mahdollisuudet tehdä itsenäisiä päätöksiä työssä, omiin töihin liittyvä sananvalta, mahdollisuus säädellä oman työpäivän pituutta ja tauotusta työssä. (Tuomi ym. 2006, 181).

Lopuksi esitän vielä edelliset työhyvinvoinnin osa-alueisiin liittyvät työn vaatimukset sekä voimavarat tiivistettynä seuraavassa taulukossa 1. Taulukkoon jaotellut tekijät on merkitty jokaiseen lokeroon lyhentein, joista F = fyysiset, P = psyykkiset, S = sosiaaliset, O = organisatoriset tekijät. Puolestaan FK = fyysiset kuormittavat tekijät ja FV = fyysiset voimavarat ja niin edelleen. Näitä lyhenteitä tulen käyttämään vielä myöhemmin tässä raportissa.

TAULUKKO 1 Työn kuormittavat tekijät ja työn voimavarat eri osa-alueilla

Työhyvinvoinnin osa-alueet	Työn kuormittavat tekijät (K)	Työn voimavarat (V)
<b>Fyysinen osa-alue (F)</b>	- epäsuotuisa fyysinen työympäristö, huonot työolot (esim. ruumiillinen raskaus, huonot työasennot)  <b>FK</b>	- turvallinen ja terveellinen työympäristö - mm. tarvittavat apuvälineet kunnossa  <b>FV</b>
<b>Psyykinen osa-alue (P)</b>	- yksilölliset suhtautumis- ja toimintatavat, persoonallisuuden piirteet (mm. heikko elämäntapa, A-tyyppinen persoonallisuus) - epäluottamus omaan ammatilliseen osaamiseen - arvostiriita  <b>PK</b>	- yksilölliset suhtautumis- ja toimintatavat, persoonallisuuden piirteet (mm. hyvä elämäntapa, B-tyyppinen persoonallisuus) - luottamus omaan ammatilliseen osaamiseen - työn merkityksellisuuden kokeminen - omien arvojen yhteys työn sisältämien arvojen kanssa - työhön sitoutuminen  <b>PV</b>
<b>Sosiaalinen osa-alue (S)</b>	- työyhteisö: yhteisöllisyyden puute, sosiaalisen tuen ja palautteen puute (esimies, työkaverit), rooliepäselvyydet, huono työilmapiiri  <b>SK</b>	- työyhteisö: yhteisöllisyys, sosiaalinen tuki ja palaute (esimies, työkaverit), hyvä työilmapiiri ja ryhmähenki: avoimuus, luottamus työyhteisössä - selkeät työroolit  <b>SV</b>
<b>Organisatorinen osa-alue (O)</b>	- organisaatiomuutokset - epävarmuus työn jatkumisesta - etenemisen ja kehittymisen esteet / liian nopea yleneminen  <b>OK</b>	- etenemis- ja kehittymismahdollisuuksien tarjoaminen - joustavuus - tavoitteellisuus (visiot, strategiat, arvot), innovatiivisuus, keskustelu työn tavoitteista - osallistuminen päätöksentekoon - vaikuttamismahdollisuudet - palkka  <b>OV</b>

### **3 TYÖHYVINVOINTI PÄIVÄKOTITYÖSSÄ**

Seuraavassa tarkastelen työhyvinvointia päiväkotikontekstissa. Pohjana tälle tarkastelulle ovat työhyvinvointitutkimukset ja -kirjoitukset päivähoidon alueelta. Tällä katsauksella pyrin hahmottamaan nimenomaan varhaiskasvattajan työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä, kun taas edellisessä luvussa (2) esittelin työhyvinvoinnin elementtejä lähinnä yleisellä tasolla, ammattiryhmästä riippumatta. Ensimmäinen alaluku (3.1) esittelee parin vuoden taikaista laajamittaista tutkimusta lastentarhanopettajien työhyvinvoinnista ja jälkimmäinen alaluku (3.2) pyrkii tuomaan esille muiden julkaisujen kirjoituksia työhyvinvoinnista varhaiskasvatuksen alueella.

### 3.1 Lastentarhanopettajaliiton työhyvinvointitutkimus

Lastentarhanopettajaliiton (LTOL) vuonna 2011 jäsenilleen teettämä laaja kyselytutkimus selvitti lastentarhanopettajan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä päiväkodissa. Tutkimuksesta ei ole julkaistu virallista raporttia, mutta sain käyttööni koonnin tutkimustuloksista liiton tiedottajalta Rille Repolta. Kyselyyn vastanneita LTOL:n jäseniä oli 1126 ja vastaajat olivat lastentarhanopettajia, erityislastentarhanopettajia ja päiväkodin johtajia. Enemmistö lastentarhanopettajista (76%) oli tulosten mukaan melko tyytyväisiä työhönsä ja työpaikkaansa, hyvin tyytyväisiä vain yksi kuudesta. (Lastentarhanopettajaliiton jäsenten työhyvinvointitutkimus 2011; Repo 2011, 6.) Erittelen tutkimuksen tuloksia edellisessä luvussa esittämäni jaottelun (F, P, S, O) mukaisesti (Taulukko 1).

Työssä eniten kuormittavat tekijät olivat lähinnä organisatorisia (O) yhtä fyysistä (F) tekijää lukuun ottamatta. Nämä tyytymättömyyttä aiheuttavat asiat olivat tutkimuksen tulosten perusteella seuraavat:

- palkkaus (O)
- lapsivaikutusten arviointi (O)
- työtehtäviin varattu aika (O)
- sijais- ja varahenkilöjärjestelmän toimimattomuus (O)
- päiväkodin johtajan mahdollisuudet käyttää aikaa pedagogiseen johtamiseen (O)
- työtilojen riittämättömyys palavereihin ja suunnittelutehtäviin (F)

Edellä esitetyistä tekijöistä lapsivaikutusten arviointi on käsitteenä hankalasti ymmärrettävä, minkä vuoksi tätä on syytä avata tarkemmin. Lapsivaikutusten arviointia on kuvattu muun muassa julkaisuissa ”Lapsiin kohdistuvien vaikutusten arviointi” (Taskinen, 2006) ja ”Lapsivaikutusten arviointi kuntapäätöksissä” (Heinämäki & Kauppinen 2010). Yksinkertaisuudessaan lapsivaikutusten arvioinnilla tarkoitetaan Heinämäen & Kauppinen (2010, 4) mukaan arviointia siitä, kuinka erilaiset yhteiskunnalliset päätökset ja toimenpiteet vai-



kuttavat lapsiin ja lapsiperheisiin. Vaikutusten arvioinnissa tarkastellaan myös sitä, kuinka lapset otetaan huomioon päätöksiä tehtäessä ja toisaalta, millaista tietoa lapsista ja toimenpiteiden vaikutuksista on päätöksenteon taustalla.

Heinämäki & Kauppinen (2010) ovat koonneet erilaisiin kuntiin sovellettavan lapsivaikutusten arviointimateriaalin, jonka fokuksena ovat edellä mainitut kysymykset muutosten vaikutuksista lapsen ja lapsiperheen arkeen sekä kokemuksiin. Materiaalin tarkoituksena on toimia työvälineenä, jota esimerkiksi lasten parissa työskentelevät voivat käyttää lasten ja perheiden kuulemisen ja osallistamisen apuna. Arviointi varhaiskasvatuspalvelujen osalta keskittyy esimerkiksi palveluiden saatavuuteen, kattavuuteen ja riittävyteen sekä ryhmäkokoihin ja -rakenteisiin. Lisäksi arvioidaan päivähoitotilojen viihtyisyyttä, asiakassuhteiden pysyvyyttä sekä jatkumoa esimerkiksi päivähoidon ja esiopetuksen välillä. Lapsivaikutusten arviointiprosessi ajatellaan toteutettavaksi osana perusorganisaation työskentelyä. (Heinämäki & Kauppinen 2010, 4, 6–7, 10.) Näin ollen esimerkiksi päiväkodissa arviointiin liittyvä työ määrä voi tuntua kuormittavalta, vaikka liikkeellä ollaankin hyvän asian puolesta.

LTOL:n jäsenten työhyvinvointitutkimuksessa selvitettiin myös työssä eniten tyytyväisyyttä synnyttäviä tekijöitä. Nämä työn voimavarat löytyivät työn psyykkiseltä (P) ja organisatoriselta (O) alueelta:

- lastentarhanopettajan kyvyt ja mahdollisuudet vastata lapsiryhmän pedagogisesta toiminnasta (P)
- vaikutusmahdollisuudet oman työn suunnitteluun (O)
- mahdollisuudet kehittyä työssä (O)
- mahdollisuudet kantaa vastuu lasten turvallisuudesta (P/O)

Tutkimuksessa tarkasteltiin myös korrelaation keinoin sitä, kuinka paljon yksittäiset tekijät selittävät työtyytyväisyyttä. Tämän tarkastelun perusteella työtyytyväisyyteen eniten vaikuttivat seuraavat, sosiaaliset (S) ja organisatoriset (O), tekijät:

1. Työtä arvostetaan (S)
2. Työtä koskevat parannusehdotukset huomioidaan (S)
3. Saa esimieheltä tukea (S)
4. Työrauha toteuttaa perustehtävä (O)
5. Voi vaikuttaa oman työn suunnitteluun (O)
6. Mahdollisuus tehdä työ hyvin (O)
7. Avoin ilmapiiri (S)
8. Osaamista johdetaan suunnitelmallisesti (O)
9. Osataan rakentavasti ratkoa ristiriitoja työpaikalla (S)
10. Lastentarhanopettajan pedagogista osaamista arvostetaan (S)

Edellisten tulosten perusteella näyttää siltä, että lastentarhanopettajan työn kuormittavat tekijät ovat enimmäkseen organisatorisia ja voimavarat psyykkisiä, sosiaalisia sekä organisatorisia. Työtyytyväisyyteen eniten vaikuttivat työn sosiaaliset ja organisatoriset tekijät.

### **3.2 Varhaiskasvatustyön hyvinvointitekijät**

Edellä esittelemäni LTOL:n tutkimus valottaa hyvinvointitekijöitä tämän päivän varhaiskasvatustyössä. Tämän luvun tarkoituksena on esitellä muista julkaisuista tai tutkimuksista koottuja työhyvinvoinnin tekijöitä päivähoidon alueella.

Päivähoidon työntekijöiden stressitekijöitä sekä selviytymiskeinoja selvittäneestä yhdysvaltalaisutkimuksesta (Baumgartner, Carson, Apavaloie & Tsouloupas 2009) käy ilmi päiväkotityölle tyypilliset stressitekijät. Tutkimus oli osa laajempaa kokonaisuutta, johon alunperin osallistui 26 päivähoidon keskuksen yhteensä 199 työntekijää. Tästä joukosta satunnainen otos pääsi tutkimuksen toiseen vaiheeseen ja loppujen loppuksi tutkimuksen otos oli 10

työntekijää, joista 9 naista ja 1 mies. Tutkimuksessa selvisi 4 tekijää, jotka tutkittavat kokivat työssään stressaavina. Nämä tekijät olivat: asiakkaat, työolot, työn ulkopuoliset tekijät sekä työpäivän aikana esiintyvät stressaavat tapahtumat. Työn ulkopuolisilla tekijöillä tarkoitetaan työntekijän oman elämän tapahtumia ja työpäivän aikana esiintyvillä tapahtumilla päivittäistä ”hulinaa” työpaikalla. Asiakkaat ja työolot nousivat selkeästi stressaavimmiksi asioiksi tutkittavien keskuudessa. Nämä seikat esiintyvät myös monessa muussa lähteessä, jotka käsittelevät työhyvinvointia päivähoidon alueella.

### ***Asiakkaat***

Asiakkaat nousevat suomalaisen Päivähoidon työsuojelu- ja kehittämissoppaan (2002) mukaan yhdeksi päivähoitotyön haasteeksi: Soili Keskinen (2002, 62-70) kirjoittaa oppaassa päivähoitotyön henkisestä kuormittavuudesta ja toteaa, että työn vaativuutta lisäävät esimerkiksi päihdeongelmaiset vanhemmat, joiden kohtaamiseen ei välttämättä ammatillisessa koulutuksessa ole riittävästi saatu valmiuksia. Toisaalta myös perheiden odotukset ja vaatimukset päivähoitoa kohtaan ovat kasvaneet. Lisäksi päivähoitohenkilöstöä työllistävät maahanmuuttajaperheiden sekä erityistä tukea tarvitsevien lasten hoito yhä enenevässä määrin. (Pitkänen & Hämäläinen 2002, 7.)

### ***Työolot***

Työolot ovat tärkeässä roolissa päiväkotihenkilöstön työhyvinvoinnissa Keskinen (1985, 1990) tutkimuksissa: Päiväkotihenkilöstön työtyytyväisyyttä vähentää mm. työolosuhteiden ahtaus, rauhattomuus, meluisuus ja epätarkoituksenmukaisuus. Eniten Keskinen tutkimuksen mukaan työolosuhteista ja melusta kärsivät lastentarhanopettajat. Tyytymättömyys työoloihin johtuu Keskinen tulkin mukaan mm. pettymyksestä tiloihin, jotka eivät mahdollista lastentarhanopettajan koulutuksesta saamiensa toimintaideoiden toteuttamista. Vastavasti melun Keskinen tulkitsee olevan lto:jille helposti merkki lapsiryhmän hallinnan epäonnistumisesta tai toiminnan suunnittelun puuttellisuudesta. (Hujala ym. 1999, 112.) Meluisuuden lisäksi Keskinen väitöskirjatutkimuksessa (1990, 204) päiväkotityön rasitustekijöistä rasittavimpina työntekijät kokivat epämukavat työasennot, työn kiireellisyyden ja

vastuullisuuden, henkisen rasittavuuden sekä työn vähäisen arvostuksen (ks. myös Keskinen 2002, 64 – 65).

### ***Työyhteisö***

Työyhteisön merkitystä voimavarana esittelin jo aiemmin (luku 2.3.3) ja yhtäläillä se on tärkeä puhuttaessa päiväkotityöyhteisöstä. Työyhteisö ja yhteisöllisyydestä saatava tuki nousevat esille myös entisen opetusministerin Jukka Gustafssonin puheessa Lastentarhanopettajakoulutuksen 120-vuotisjuhlassa (2012). Menestyvän työyhteisön kulmakiviin päivähoidossa johdattaa Antman (2002), joka alleviivaa työyhteisön kehittämisen tärkeyttä. Paitsi se, että toimiva työyhteisö on työntekijän voimavara, on se tärkein voimavara palvelujen tuottamisessa sekä siinä, että palvelu, jota asiakkaat odottavat, olisi mahdollisimman hyvää (Antman 2002, 9).

### ***Ilmapiiri***

Keskinen on tehnyt tutkimusta päiväkotihenkilöstön työhyvinvoinnista laajemminkin (1985; Stenfors-Laajala & Keskinen 1988; 1990). Tutkimuksessaan Päiväkotihenkilöstön työtyytyväisyys ja psyykinen hyvinvointi (1985) Keskinen on toteaa tärkeäksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi työpaikan sisäisen ilmapiirin (1985). Keskinen kertoo päiväkodin ilmapiirin merkityksestä myös vuoden 2006 Lastentarha -lehdessä vertaillen hyvin toimivien ja huonosti toimivien päiväkotien ilmapiiriä: Avoin, avulias, luottamuksellinen ja turvallinen ilmapiiri vallitsevat hyvin toimivissa päiväkodeissa. Siellä vuorovaikutus on avointa ja rehellistä ja yksilöllisyys nähdään voimavarana. Toisaalta taas heikosti toimivissa päiväkodeissa ilmassa on epäluottamusta, epäavuliaisuutta, välinpitämättömyyttä, sulkeutuneisuutta ja liiallista kilpailua. Vuorovaikutus on sulkeutunutta, ihmissuhteet huonoja ja työntekijöiden välillä esiintyy kateutta. Lisäksi työstä saatu palaute on puutteellista. Tällainen työyhteisö ei kykene tarjoamaan työntekijöilleen tukea tai arvostusta. (Ahonen 2006, 36.) Keskinen vertailu hyvin ja huonosti toimivien päiväkotien välillä noudattaa hyvin samanlaisia piirteitä, kuin aiemmassa luvussa esittämäni vertailu yleisten työn kuormittavuus- ja voimavaratekijöiden välillä.

### ***Avoim vuorovaikutus***

Avoimen vuorovaikutuksen merkitystä korostetaan myös teoksessa *Laadunhallinta varhaiskasvatuksessa* (1999, 111): Päivähoidon henkilökunnan keskinäinen yhteistyö ja hyvinvointi ovat yksi tärkeä varhaiskasvatuksen laatutekijä ja toimiva yhteistyö sekä kommunikaatio työntekijöiden välillä rakentuu avoimuudelle. Yhtenä laatutavoitteena varhaiskasvatuksessa onkin henkilökunnan välisen kommunikaation avoimuus ja luottamuksellisuus sekä toisen kunnioittaminen (Hujala ym. 1999, 115).

### ***Arvostus***

Työn kuormittavuustekijöistä työasennot, kiire sekä melu ovat konkreettisia, työympäristöön liittyviä asioita. Vastaavasti työn arvostus ja vastuu ovat abstraktimpia asioita, joita ei voi päiväkotityössä yhtä selvästi päivittäin havaita. Työn arvostuksen mittari on ihmisten asenteet ja toisaalta myös poliittiset ratkaisut. Ammattiliitto on keskeisessä asemassa tämän tason tekijöihin vaikuttamisessa. Työn vastuun kokemiseen rasittavana ei sisälly pelkästään liialliseksi koettu vastuu vaan myös epäselvyys vastuun rajoista. Olennaista on vastuun jakautuminen päiväkodin ja kodin välillä. Keskeisenä kysymyksenä on useasti se, miten paljon vastuuta on päiväkodilla ja miten paljon kodilla. (Keskinen 1990, 205.)

### ***Ammattialan tulevaisuus***

Myös huoli oman ammatin tulevaisuudesta voi kalvaa päiväkodissa työskentelevää. Tämä johtuu muun muassa kahden hoidosta ja kasvatuksesta vastaavan ammattiryhmän, lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien työtehtävien samankaltaistumisesta. Kuitenkin lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien ammatillinen koulutus, työajat sekä palkkaus ovat erilaiset. (Keskinen 1999, 7.)

### ***Ammatillinen osaaminen, itsensä kehittäminen ja kouluttautumismahdollisuudet***

Lera, Owen & Moss (1996) toteavat henkilökunnan koulutuksen olevan keskeisen hoidon laatuun vaikuttavan tekijän (ks. Hujala ym. 1999, 116). Suomalaisen päivähoitohenkilöstön koulutustason on todettu olevan huippuluokkaa (Hujala ym. 1999, 116; Keskinen 2002, 67). Henkilöstön kouluttamisen avulla voidaan taata riittävä osaaminen kaikissa lapsiryhmissä

ja samalla ylläpitää työntekijöissä työn hallinnan tunnetta sekä luottamista yhteiseen osamiseen (Keskinen 2002, 67).

Työmotivaatiota kohottavat itsensä kehittämisen ja toteuttamisen tarpeisiin liittyvät tekijät on koettu Keskinen (1985) mukaan puutteellisina päiväkotityössä. Esimerkiksi jopa 81% päiväkotihenkilöstöstä koki urallaan etenemis- tai ylenemismahdollisuudet mitättömiksi. (ks. Hujala ym. 1999, 113.)

### ***Resurssit ja sijaistointi sekä lapsimäärien kasvu***

Vuonna 1997 ilmestyneessä Opettaja-lehdessä (12-13/97, 22 – 24) on artikkeli otsikolla ”Jaksaminen tekee tiukkaa päiväkodeissa”. Tuohon aikaan puheenaiheena olivat 90-luvun laman jälkeiset säästötoimet ja niiden vaikutukset päivähoitoon: Lapsiryhmien koot kasvoivat ja resursseja supistettiin. Sijaisia palkattiin yhä harvemmin ja myös henkilöstön koulutusvaatimuksista tingittiin. Opettaja-lehden artikkelin mukaan koulutettua henkilöstöä työskenteli monessa päiväkotiryhmässä vain asetusten minimimäärä. Artikkelissa Lastentarhanopettajaliiton silloinen puheenjohtaja Soile Oleander pohtii päivähoiton tulevaisuutta osana sosiaalitoimea ja haikailee päivähoiton siirtoa opetustoimen puolelle. (Myyrä 1997, 22 – 23.) Näin 16 vuotta myöhemmin ollaan tässä mielessä siirrytty jo eteenpäin: Vuoden 2003 elokuusta lähtien kunnat ovat itse saaneet valita päivähoiton hallinnoinnin (Haapaniemi & Ilves, 2006). Monessa kunnassa onkin tartuttu tilaisuuteen ja päivähoito on siirretty opetus- ja sivistystoimen alaisuuteen.

Myös vuoden 2006 Lastentarha-lehdessä (2006, 35) viitataan päivähoiton resurssipulaan, lapsimäärien kasvuun ja päiväkotien yhdistämiseen. Artikkelissa kasvatustieteiden professori Soili Keskinen kertoo tutkimuksesta, jossa vertailtiin vuosien 1992 ja 2000 päiväkotikokemuksia. Kyseisen tutkimuksen mukaan päiväkotityön henkinen rasittavuus sekä organisatoriset epäselvyydet ovat lisääntyneet. Lisäksi päiväkotityöntekijät kokevat saavansa vähemmän tukea kuin aiemmin ja Keskinen mukaan myös päiväkotityöntekijöiden unihäiriöt ovat lisääntyneet huomattavasti. (Ahonen 2006, 35.)

Edellä mainituista lähteistä monessa korostuvat päiväkotityön kuormittavuustekijät. Viimevuosina tehdyissä varhaiskasvatuksen pro gradu -tutkielmissa (Karhu 2010; Leinonen 2011)

on puolestaan nostettu esiin työn voimavarat. Lisäksi Ahlqvist (2011) tarkastelee gradus-  
saan tulevaisuuden työelämävalmiuksia ja niiden kehittämistä varhaiskasvatuksen alalla.  
Myös koulun puolelta on tehty gradutasoisia työhyvinvointitutkimuksia: Keijonen & Kor-  
kiamäki (2011) tarkastelevat sosiaalista ja fyysistä työympäristöä osana opettajan pedago-  
gista hyvinvointia ja Alanko (2012) puolestaan alkuopettajien stressin kokemusta.

Aiempien julkaisujen ja tutkimusten perusteella olennaisia varhaiskasvatustyön hyvinvoin-  
ti- tai pahoinvointitekijöitä löytyy erityisesti organisatoriselta (mm. alan arvostus, koulut-  
tautumismahdollisuudet, resurssit), fyysiseltä (työolot: mm. lapsiryhmän koko, melu, ergo-  
nomia) ja sosiaaliselta (mm. asiakkaat, työyhteisö ja ilmapiiri) alueelta. Toisaalta aina työ-  
hyvinvoinnista puhuttaessa on hyvä pitää mielessä työntekijän yksilöllisyys, persoona ja  
oma kokemusmaailma, työhyvinvoinnin psyykkinen osa-alue. Kokemukset niin kuormit-  
umisesta kuin voimavaroistakin ovat yksilöllisiä.

Tässä tutkimuksessa mielenkiintona on tarkastella päiväkodin työntekijöiden kokemien  
työn vaatimusten lisäksi työn sisältämiä voimavaroja. Tutkimuksessa pyrin siis selvittä-  
mään, mitkä asiat kuormittavat päiväkodin työntekijöitä ja mitkä asiat he kokevat vaativiksi  
työssään. Toisaalta pyrin selvittämään myös, mitkä tekijät päiväkotityössä lisäävät työhy-  
vinvointia, eli mitkä ovat päiväkotityön voimavarat. Jaottelu työhyvinvoinnin neljään osa-  
alueeseen kulkee vahvasti mukana tutkimuksen kirjallisuuskatsauksesta aina tulosten esitte-  
lyyn saakka.

## 4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSONGELMAT

Kun puhutaan varhaiskasvatuksen laadusta, on tärkeää nostaa esille työntekijöiden hyvinvointi ja jaksaminen työssä. Lastentarhanopettajaliitto teki vuonna 2011 jo edellä mainitsemani laajamittaisen tutkimuksen nimienomaan lastentarhanopettajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöistä. Tutkimuksesta ei kuitenkaan ole saatavilla julkista raporttia, mikä herättää ihmetystä. Pro graduja työhyvinvoinnista varhaiskasvatuksen alueelta löytyy muutamia.

Tämä tutkimus pyrkii tarkastelemaan työhyvinvointia varhaiskasvatuksen kentällä tuoden vahvasti esiin hyvinvoinnin fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen sekä organisatorisen näkökulman. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää päiväkodin kasvatustyöntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista edellä mainituilla alueilla.

Tähän mennessä tehdyt, työhyvinvointia varhaiskasvatuksessa käsittelevät gradut pyrkivät pääsääntöisesti lähestymään aihetta positiivisen näkökulman ja voimavarojen kautta. Tässä tutkimuksessa selvityksen kohteena voimavarojen lisäksi ovat myös työn vaatimukset eli kuormittavat tekijät. Näin pyrin muodostamaan kokonaisvaltaisen kuvan työhyvinvoinnista varhaiskasvatustyöntekijöiden keskuudessa.



Pro gradu –työni tarkemmat tutkimusongelmat ovat:

1. Miten päiväkotien kasvatustyöntekijöiden työtyytyväisyys ilmenee fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja organisatorisen tason alueilla?
2. Mitkä asiat nousevat työn voimavaroiksi ja mitkä vastaavasti kuormittaviksi tekijöiksi?
3. Minkälaisia kehittämistarpeita päiväkotien kasvatustyöntekijät kokevat työhyvinvoinnin kannalta?

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 5.1 Lähestymistapa

Tämä tutkimus on survey-tutkimus, mikä tarkoittaa tiedon keräämistä joukolta ihmisiä standardoidussa muodossa. Survey-tutkimukselle tyypillistä on, että tietyistä ihmisjoukosta poimitulta otokselta yksilöitä kerätään aineisto, tavallisesti kyselylomaketta tai strukturoitua haastattelua käyttäen. Kerätyn aineiston avulla kuvaillaan, vertaillaan ja selitetään ilmiötä. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 1997, 122.) Tässä tutkimuksessa aineisto on kerätty joukolta päiväkotityöntekijöitä strukturoidussa muodossa, kyselylomakkeen avulla.

Tutkimuksen lähestymistapa on kvantitatiivinen eli määrällinen. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkimusaineiston keräämiseen tarvitaan mittari ja tässä tutkimuksessa mittarina toimi kyselylomake. (Hirsjärvi ym. 1997, 124; Valli 2010, 103.) Tutkimuksessa on myös kvalitatiivisia eli laadullisia piirteitä: Kyselylomake koostuu pääasiassa strukturoiduista

kysymyksistä, mutta joukossa on myös muutama avoin kysymys. Lisäksi vastaajalla on mahdollisuus lisätä omia kommentteja kyselyn eri osioiden päätteeksi.

Kyselylomake on toiminut erityisenä aineistonkeruumenetelmänä jo 1930-luvulta lähtien ja onkin yksi perinteisimmistä tavoista kerätä tutkimusaineistoa. Kuitenkin ihmistieteissä viime vuosikymmeninä alaa on hallinnut laadullinen tutkimus ja ns. pehmeämmät menetelmät ja kyselylomakkeen suosio ei ole ollut kovin suurta. (Valli 2010, 103.) Tätä trendiä seuraten myös oman tutkimukseni lähtökohdat olisivat olleet laadullisessa tutkimuksessa, mutta päätin kuitenkin valita toisin. Kyselytutkimuksen tekoon päädyin lähinnä käytännöllisistä syistä: Tutkimuksen työstäminen oman lastentarhanopettajan työn ohella vaatii aikaa ja totesin, että itse aineiston keruu olisi kaikista mutkattominta juuri kyselytutkimuksen ansiosta. Toki pohjatyö oli tehtävä erityisen hyvin ja tutkimukseni teoreettisen tarkastelun ja aikaisempiin tutkimuksiin sekä aineistoihin perehtymisen tuli olla suhteellisen valmiilla mallilla ennen aineiston keruuta.

Juuri tuon pohjatyön merkitys ennen varsinaisen kyselylomakkeen tekoa ja aineistonkeruuta on suuri (Valli 2010, 103; Vilka 2007, 100; Vehkalahti 2008, 17). Koska lomakkeen kysymykset luovat perustan tutkimuksen onnistumiselle, täytyy niiden muotoilemisessa olla huolellinen. Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelmat on oltava täsmälliset, jotta tiedetään, mitä tietoa aineistonkeruulla pyritään löytämään. Näin toimittaessa vältetään turhilta kysymyksiltä ja toisaalta muistetaan kysyä kaikki olennainen. (Valli 2010, 103 – 104.) Pohjatyön tärkeyden mielessä pitämiseen minun piti palata yhä uudestaan, intoa kun oli jo saada aineistoa kasaan melkein heti tutkimusaiheen valinnan jälkeen. Yritin kuitenkin pitää mielessä aloittelevan tutkijan mahdollisen kompastuskiven, turhan hätäilyn aineistonkeruuseen lähtemisessä. Tämän kanssa kun ei myöskään Vallin (2010, 104) mukaan kannatanut hätiköidä. Kyselytutkimuksen teossa pätee vanha kansanviisaus ”sen minkä taakseen jättää, sen edestään löytää”, sillä etenkin tutkimuksen luotettavuuspohdinnassa palataan tutkimuksen alkumetreille ja tässä arvoon arvaamattomaan nousee juuri tutkimuksen pohjatyön merkitys, tutkimuksen huolellinen suunnittelu. Myös tutkimuksen mittausvaihe tulee toteuttaa huolella, sillä mittausvaiheessa tehtyjä virheitä on myöhemmin mahdotonta korjata millään analyysimenetelmillä. (Vehkalahti 2008, 17.)

## 5.2 Kyselylomakkeen rakentuminen – käsitteiden operationalisointi

Kyselylomakkeen laatimisessa keskeistä on käsitteiden operationalisointi, eli niiden työstäminen ymmärrettävään ja mitattavaan muotoon (Vehkalahti 2008, 18). Tämä prosessi alkaa itse asiassa jo paljon ennen varsinaisen lomakkeen muotoilua, kun tutkija hahmottaa, rajaa ja määrittelee kiinnostuksen kohteena olevan käsitteen, tutkimusaiheen. (Alkula, Pöntinen, Ylöstalo 1994, 75.) Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena oli päiväkotihenkilöstön työhyvinvointi ja tämän käsitteen hahmottamiseksi kävin läpi ensin yleisiä työhyvinvointiin liittyviä määritelmiä ja aiheesta tehtyjä tutkimuksia ja sitten vastaavia tutkimuksia nimenomaan päiväkotityön näkökulmasta.

Tämän tutkimuksen teossa juuri kyselylomakkeen laatiminen tuntui erityisen haasteelliselta: Kuinka luoda sellaiset kysymykset, joiden avulla saadaan vastaus tutkimusongelmaan? Kuinka muotoilla kokonaisuudessaan sellainen kyselylomake, jonka kysymykset olisivat selkeitä, ymmärrettäviä ja vastaajaystävällisiä?

Ongelmaan kyselylomakkeen selkeydestä, ymmärrettävyydestä ja vastaajaystävällisyydestä hain vastausta esitestaamalla lomaketta 4 henkilöllä. Koska kysely toteutettiin sähköisesti, oli myös tekninen puoli otettava huomioon: mitä helpompi kyselyyn olisi vastata, sitä todennäköisemmin vastauksiakin olisi odotettavissa enemmän. Muokkasinkin lomaketta vielä esitestauksessa saamani arvokkaan palautteen suunnassa.

Lopulta kyselylomakkeestani (Liite 1) muodostui kokonaisuus, joka alkoi taustatietojen selvittämisellä, jatkui asennetta mittaavilla kysymyksillä ja päättyi avoimeen osioon. Lisäksi jokaisen asennetta mittaavan kysymysryhmän päätteeksi vastaajan oli mahdollisuus lisätä avoin kommentti kyseiseen osioon liittyen. Tällä pyrin antamaan vastaajalle tilaisuuden selventää omia vastauksiaan, mikäli siihen oli tarvetta. Kyselyn lopussa oli vastaajalla vielä mahdollisuus kirjata aiheeseen liittyviä ajatuksia ”Sana vapaa”-osiossa. Lisäksi halukkaat

saivat liittää kyselyn mukaan yhteystietonsa ja heidän kesken arvottiin edustamalleen päiväkodille lasten liikkumiseen innostava kirja.

### **5.3 Aineiston keruu ja kohdejoukko**

Tutkimukseni kohdejoukkona oli 15 päiväkotia kasvatushenkilökuntineen jokaiselta viideltä eri paikkakunnalta; Helsingistä, Jyväskylästä, Kotkasta, Kuopiosta sekä Oulusta. Kyselyn kunnat valikoituivat satunnaisesti. Halusin tutkimukseen mukaan vastaajia pohjoisesta, keskisestä ja eteläisestä Suomesta.

Aloitin aineiston keruun huhtikuussa 2012 saatuani ensimmäiset tutkimusluvut Oulun, Kuopion sekä Jyväskylän kaupungeilta. Tällöin tiedustelin ensin osallistumishalukkuutta puhelimitse Oulun ja Kuopion yhteensä 14 päiväkodista ja myöntävän vastauksen saatuani lähetin kyselyni linkin päiväkodeille sähköpostin välityksellä. Jyväskylän osalta päätin lähestyä päiväkoteja sähköpostitse ja laitoin sitä kautta kyselyni linkin ensin seitsemään päiväkotiin. Koska mistään kolmesta kaupungista ei ollut toukokuun puoleen väliin mennessä saapunut mainittavasti vastauksia, otin postituslistalleni vielä lisää päiväkoteja kustakin kaupungista. Kaiken kaikkiaan kysely lähti 15 päiväkotiin sekä Jyväskylässä, Oulussa että Kuopiossa, yhteensä näillä alueilla siis 45 päiväkotiin.

Helsingin ja Kotkan osalta sain tutkimusluvut toukokuussa 2012. Huomatessani, että sähköposti oli yhtä tehokas väline saada vastauksia kyselyyn (Jyväskylästä oli saapunut vastauksia yhtä paljon Ouluun ja Kuopioon nähden, jonne olin myös puhelimitse yhteydessä), päätin säästää omaa aikaani puheluilta ja lähestyin myös Helsingin ja Kotkan päiväkoteja sähköpostin välityksellä. Päätin ottaa postituslistalle kummastakin kaupungista satunnaisesti 15 päiväkotia, kuten olin toiminut Jyväskylän, Kuopion ja Oulun kohdalla.

*Päiväkoteja*, joihin kyselyni lähti, oli siis *kaiken kaikkiaan yhteensä 75* ja vastauskuntia viisi. Kolme lähettämistäni sähköposteista palautui bumerangina takaisin. Kaksi näistä palautui väärän sähköpostiosoitteen takia ja kolmannen vastaanottajan sähköposti ilmoitti vastaajan olevan kesälomalla. Oletettavasti kysely siis löysi vastaanottajan 72 päiväkodista, mutta tätä ei ole mahdollista varmentaa. Jos kaikkiin lähetettyihin sähköposteihin olisi voinut liittää komennon ”ilmoita, kun vastaanottaja on lukenut viestin”, niin potentiaalisista vastaajista olisi saanut hieman tarkemman kuvan. Sähköposteja lähettäessäni en myöskään tiennyt päiväkotien tarkkaa kasvatushenkilöstömäärää. Vastaajien jakauma paikkakunnittain kuitenkin osoittaa, että kaikista päiväkodeista ei ole vastattu.

Tutkimukseeni oli vielä mahdollista vastata kesäkuussa 2012, sillä muutamasta päiväkodista saadun sähköpostiviestin perusteella totesin, että toukokuu oli turhan kiireinen kuukausi raivata aikaa kyselyyni vastaamiselle. Vastauksia kesäkuun loppuun mennessä oli kertynyt 74 kappaletta varhaiskasvatuksen eri ammattiryhmiltä, joskin lastentarhanopettajapätevyyden omaavat olivat parhaiten edustettuina (ks. Taulukko 2, luku 6.1). Tämä ei ollut paljon, ottaen huomioon, että kysely lähti yhteensä 75 päiväkotiin: Jos näiden päiväkotien kaikki työntekijät olisivat vastanneet kyselyyn, vastauksia olisi oletettavasti kertynyt moninkertaisesti tuohon verrattuna. Vaikka vastauksia oli suhteellisen vähän verrattuna siihen, kuinka moneen paikkaan kyselyn olin lähettänyt, oli se silti riittävästi analyysin aloittamiseksi.

## **5.4 Aineiston analysointi**

Aloitin aineiston tarkastelun Korpin analysointiohjelmalla heinäkuussa 2012. Kyselyä ainakin katsomassa käyneitä oli yhteensä 74 kappaletta. Näistä 8 ei vastannut kyselyn yhteenkään kysymykseen ja osa vastaajista oli jättänyt vastaamisen kesken myöhemmässä

vaiheessa. Korpin analysointiohjelmalla sain yleiskuvan aineistosta ja siirsin aineiston SPSS-ohjelmaan tarkempaa tarkastelua varten.

SPSS-ohjelmassa koodasin eli nimesin muuttujat uudelleen, jotta aineiston käsittely olisi helpompaa. Tämän jälkeen poistin aineistosta 8 täysin puuttuvaa vastausta ja lisäksi 3 vastausta, joissa vastaaminen oli jätetty pelkästään taustatietoihin. Jäljelle jäi siis kaikkiaan 63 vastausta, joten *tutkimusjoukon suuruudeksi* tuli  $N=63$ . Näistä 9 vastausta oli vielä jossain määrin puutteellisia. Jos aineistosta ei halua poistaa näitä puuttuvia havaintoja, on ne mahdollista koodata uudelleen siten, että niiden erityisluonne tulee esille (Menetelmäopetuksen tietovaranto 25.6.2013). Päätin jatkaa aineiston analysointia siten, että myös osittain puutteelliset vastaukset kulkivat mukana. Puuttuvat havainnot tulivat esille esimerkiksi frekvenssejä laskiessa.

Kyselylomakkeessa taustatiedot, kuten vastaajan kunta, koulutustausta tai työtehtävä, selvitettiin käyttämällä monivalintavalikkoa. Seuraavassa esittelen kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen aineiston käsittelytapaa tässä tutkimuksessa.

### ***Asennekysymykset ja summamuuttujat***

Taustatietojen selvittämisen jälkeen kyselylomakkeessa siirryttiin asenne-kysymyksiin. Asennetta selvitettiin 6-portaisella asteikolla, jossa toinen ääripää oli ”täysin eri mieltä” ja toinen ”täysin samaa mieltä”. Käytin 6-portaista asteikkoa usein käytetyn 5-portaisen sijaan siksi, että vastaajan olisi vastauksessaan kallistuttava jompaan kumpaan suuntaan (täysin samaa tai täysin eri mieltä), kun 5-portaisessa oli mahdollisuus valita keskimäinen vaihtoehto, joka ei kallistu kumpaankaan suuntaan ja on usein vaihtoehto ”en osaa sanoa”. Asennetta mittaavilla kysymyksillä halusin selvittää, kuinka tyytyväisiä työntekijät ovat työhönsä, mihin erityisesti ja mikä taas aiheuttaa tyytymättömyyttä.

Koska kyselylomakkeen asennetta mittaavat kysymykset oli ryhmitelty kokonaisuuksiksi, joissa useat kysymykset mittasivat samaa asiaa, muodostin näistä kysymyksistä aineiston analysointivaiheessa summamuuttujia. Summamuuttujaksi nimitetään siis muuttujaa, joka on saatu laskemalla yhteen useiden erillisten mutta samaa ilmiötä mittaavien muuttujien arvot. Valitsin muuttujat summamuuttujaan täysin sisällöllisin perustein, eli ryhmittelin

summamuuttujaksi ne muuttujat, jotka selkeästi mittasivat samaa asiaa. (Holopainen, Tenhunen & Vuorinen 2004, 127.) Summamuuttujien rakentamiseksi osa väittämistä käännettiin arvoiltaan päinvastaisiksi. Kaikkiaan summamuuttujia rakennettiin 13 kappaletta ja niistä, kuten kaikista väittämistä myös erikseen, laskettiin keskiarvot ja keskihajonnat sekä minimi- ja maksimiarvot.

Summamuuttujien tuli siis mitata samaa ominaisuutta, matemaattisesti sanottuna niiden tuli korreloida keskenään. Tätä summa-asteikon sisäistä yhtenäisyyttä eli konsistenssia mittaa **Cronbachin alfa-kerroin**. (Holopainen ym. 2004, 128.) Laskin alfa-kertoimen jokaisen summamuuttujan kohdalla ja tulokset kaikissa olivat 0,6 ja 0,925 välillä. Tämä tarkoitti sitä, että korrelaatio muuttujien välillä oli riittävä ja ne voitiin yhdistää summamuuttujiksi.

### *Avoimet osiot*

Väittämien välissä olevia avoimia kommentteja käytin täydentämään väitteistä saatua tietoa. Kyselylomakkeen lopussa olevat avoimet kysymykset analysoin laadullista sisällönanalyysia käyttäen. Laadullisessa analyysissä tärkeää on saadun aineiston tiivistäminen luokittelun helpottamiseksi. (Metsämuuronen, 2011, 256.) Tässä tutkimuksessa avoimiin kysymyksiin pystyi vastaamaan jopa vain yhdellä sanalla. Näin ollen aineistoa ei tarvinnut tiivistää, avointen vastausten luokittelu tapahtui suhteellisen näppärästi ja keskeiset luokat löytyivät helposti.



## **6 TULOSLUKU**

Seuraavassa esittelen tutkimuksen tuloksia asettamieni tutkimusongelmien suunnassa. Ensin erittelen kyselyyn vastanneiden taustatiedot (luku 6.1). Tämän jälkeen paneudun vastaajien kokemuksiin työhyvinvoinnista sen fyysisellä, psyykkisellä, sosiaalisella sekä organisatorisella alueella (luku 6.2). Sitten esittelen avointen kysymysten avulla selvitettyt työhyvinvoinnin voimavarat ja kuormittavat tekijät (luvut 6.3 ja 6.4) sekä vastaajien ehdottamat toimenpiteet työhyvinvoinnin kehittämiseksi (luku 6.5).

## 6.1 Taustatiedot

Lähetin kyselyn siis yhteensä 5 eri kuntaan. Jyväskylästä vastauksia saapui eniten (23) ja sitten Oulusta (22) ja Helsingistä (9). Muutama vastaus tuli Kuopiosta (5) ja Kotkasta (4).

Vastaajista lastentarhanopettajan työtehtävissä toimi 37 henkilöä. Lastenhoitajan työtä teki 23 vastaajaa. 2 vastaajista puolestaan hoiti päiväkodinjohtajan tehtäviä ja yksi erityislastentarhanopettajan. Vastaajista 9 ilmoitti hoitavansa työssään myös hallinnollisia tehtäviä. Vastaajien koulutukset vaihtelivat: Esimerkiksi lastentarhanopettajat olivat saaneet koulutuksensa joko opistotasoisesti, ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa ja joukossa oli myös sosiaalikasvattajia (3) sekä erityislastentarhanopettajakoulutuksen saaneita (2). Lähihoitajien (9) lisäksi vastaajissa oli yksi perhepäivähoitaja, päiväkotiapulainen ja päivähoitajia (7).

Vastaajien työkokemus alalta oli vankka: Yli puolet heistä (36) oli kerännyt työkokemusta vähintään 21 vuoden ajalta. Vastaavasti virkaiältään nuorimpia työntekijöitä oli verrattain vähän, vastaajista 7 oli työskennellyt alalla 5 vuotta tai vähemmän.

Lasten erityisen tuen tarpeeseen vastaaminen kuului monien työnkuvaan: 41 vastaajaa toimi ryhmässä, jossa oli erityistä tukea tarvitsevia lapsia. Vastaavasti 22 ilmoitti työskentelevänsä ryhmässä, jossa erityistä tukea vaativia lapsia ei ollut. Vastaajien taustatiedot ilmenevät taulukossa 2.

TAULUKKO 2 Vastaajien taustatiedot.

Muuttuja	n	%
<i>Kunta</i>		
Jyväskylä	23	36,5
Helsinki	9	14,3
Oulu	22	34,9
Kuopio	5	7,9
Kotka	4	6,3
Yhteensä	63	100,0
<i>Työkokemus alalta</i>		
alle 5v	7	11,1
6-10v	3	4,8
11-15v	11	17,5
16-20v	6	9,5
21-25v	11	17,5
26-30v	11	17,5
31-35v	10	15,9
36-40v	3	4,8
41v tai yli	1	1,6
Yhteensä	63	100,0
<i>Koulutus</i>		
ELTO	2	3,2
LTO, kk	16	25,4
LTO, opisto	6	9,5
LTO, amk	11	17,5
Sosiaalikasvattaja	3	4,8
Lastenhoitaja	6	9,5
Lähihoitaja	9	14,3
Päivähoitaja	7	11,1
Perhepäivähoitaja	1	1,6
Päiväkotiapulainen	1	1,6
Puuttuvia vastauksia	1	1,6
Yhteensä	63	100,0
<i>Työtehtävä</i>		
Erityislastentarhanopettaja	1	1,6
Lastenhoitaja	23	36,5
Lastentarhanopettaja	35	55,6
Perhepäivähoitaja	1	1,6
Päiväkodinjohtaja	2	3,2
Avoin toiminta + resurssihenkilö	1	1,6
Yhteensä	63	100,0

## 6.2 Varhaiskasvatustyöntekijöiden hyvinvointi työn fyysisellä, psyykkisellä, sosiaalisella ja organisatorisella osa-alueella

Seuraavassa tarkastelen vastaajien tyytyväisyyttä omaan työhönsä työhyvinvoinnin fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja organisatorisen alueen kontekstissa. Nämä työhyvinvoinnin osa-alueet olen esittänyt aiemmin tutkimuksen kirjallisuuskatsauksessa Työhyvinvoinnin tarkastelukehikossa (taulukko 1). Työhyvinvointiin liittyviä asenteita selvitin 6-portaisella asteikolla, josta 1 kuvasti täyttä tyytymättömyyttä ja vastaavasti 6 täyttä tyytyväisyyttä. Työhyvinvoinnin eri osa-alueiden yhteyteen olen lisännyt myös vastaajien mahdollisia kommentteja ja lisäyksiä kyseiseen osa-alueeseen.

### 6.2.1 Työhyvinvointi fyysisen osa-alueen kontekstissa

Työhyvinvoinnin fyysistä osa-aluetta kartoitettiin tutkimuksessa väittämien 1 – 14 avulla. Väittämät 1 – 4 käsittelivät (taulukko 3) tyytyväisyyttä *työtiloihin*, joista muodostettiin myös summamuuttuja. Summamuuttujan perusteella työtiloihin oltiin melko tyytyväisiä ( $k_a=4,0$ ). Tosin suurta hajontaa oli siinä, koettiin työtilojen olevan hyvät juuri päiväkotikäyttöön ( $k_h=1,5$ ) ja myös siinä, ajateltiin työtilojen olevan mahdollista jakaa työtilat siten, että ne palvelivat pienryhmätoimintaa ( $k_h=1,5$ ).

TAULUKKO 3 Tyytyväisyys työtiloihin

Väittäjä	n	ka	kh	min	maks
Työtilat ovat hyvät päiväkotikäyttöön.	59	3,92	1,5	1	6
Sisätilat ovat viihtyisät ja käyttäjäystävälliset.	59	3,85	1,37	1	6
Voin itse vaikuttaa työtilojen järjestelyyn.	59	4,2	1,48	1	6
Työtilat on mahdollista jakaa siten, että pienryhmätoiminta on mahdollista.	59	4,07	1,5	1	6
Summamuuttuja (työtilat)	59	4,01	1,17	1,25	5,75

Sen sijaan hieman vähemmän tyytyväisiä oltiin terveyteen liittyviin tekijöihin eli **ilmanlaatuun, työergonomiaan ja melutasoon** (taulukko 4). Näitä mitattiin väittämällä 5 – 10, joista muodostettiin summamuuttuja (ka=3,8). Vähiten tyytyväisiä oltiin nimenomaan ilman laatuun (ka=3,36) ja työpaikan panokseen melutason alentamiseksi (ka=3,29). Sisätilojen ilmanlaadun lisäksi (kh=1,62) suurta hajontaa vastaajien kesken oli kokemuksissa sisätilojen vetoisuudesta (kh=1,64) sekä mahdollisuudesta toimia ergonomisesti työtiloissa (kh=1,58).

TAULUKKO 4 Tyytyväisyys terveyteen liittyviin tekijöihin.

Väittämä	n	ka	kh	min	maks
Sisätilojen ilmanlaatu on hyvä.	59	3,36	1,62	1	6
Päiväkodin sisätilat ovat vetoiset. (käännetään summamuuttujaan)	58	3,21	1,64	1	6
Olen tietoinen ja huolehdin itse hyvästä työergonomiasta.	59	4,52	1,09	2	6
Työtiloissa on mahdollista toimia ergonomisesti.	59	3,75	1,58	1	6
Voin omalla toiminnallani vaikuttaa työympäristöni melutasoon.	59	4,17	1,16	2	6
Päiväkodin sisustuksessa on kiinnitetty huomiota melutason alentamiseen.	59	3,29	1,49	1	6
Summamuuttuja (ilmanlaatu, ergonomia ja melutaso)	58	3,8	,92	2,17	5,67

Tyytyväisyyttä *päiväkodin pihaan* mitattiin väittämillä 11 – 13 (taulukko 5). Yleisesti päiväkodin pihaan oltiin hieman tyytyväisiä (ka=4,01). Tyytyväisimpiä oltiin lasten valvonnan helppouteen päiväkodin pihassa (ka=4,95) ja taas vähemmän tyytyväisyyttä herätti ulkoilutilojen toimivuus ja viihtyisyys (ka=3,54) niin lasten kuin aikuisten kannalta. Vastausten kesken oli myös suurempaa hajontaa tältä osin.

TAULUKKO 5 Tyytyväisyys ulkotiloihin.

Väittämä	n	ka	kh	min	maks
Lapsia on helppo valvoa päiväkodin pihassa.	59	4,95	1,02	1	6
Päiväkodin ulkoilutilat ovat lasten kannalta toimivat ja viihtyisät.	59	3,54	1,67	1	6
Päiväkodin ulkoilutilat ovat henkilökunnan kannalta toimivat ja viihtyisät.	59	3,54	1,58	1	6
Summamuuttuja (piha)	59	4,01	1,13	1	6

Avoimissa kommentteissa askarruttaa tilojen pienuus ja toisaalta sopimattomuus päiväkotikäyttöön:

*”Tilat ovat liian pienet jättisuuren ryhmän käyttöön.”*

*”Kerrostalon alakerran tilat ovat pienet.”*

*”Päiväkoti sijaitsee vanhassa neuvolatilassa. Eli ei ole tarkoitettu päivähoitoa varten.”*

*”Kerrostalon alakerta-päiväkoti tänä vuonna, kamala, ei suunniteltu päiväkodiksi.”*

### 6.2.2 Työhyvinvointi psyykkisen osa-alueen kontekstissa

Kyselylomakkeen väittämät 62 – 83 kartoittivat työhyvinvointia psyykkisen osa-alueen näkökulmasta. Väittämät 62 – 66 mittasivat **tyytyväisyyttä ja sitoutuneisuutta työhön** (taulukko 6) ja näistä väittämistä muodostettiin summamuuttuja (ka=4,05). Keskiarvoa alentavat muuttujat koskivat väittämiä 63 ja 64, joissa kysyttiin työpaikkanäkymiä 5 vuoden päähän. Näiden väittämien keskiarvot olivat alhaisimmat (ka=3,45 ja ka=3,98) ja toisaalta myös keskihajonnat näiden väittämien kohdalla olivat suuret (kh=1,74 ja 1,70). Osasy

tähän voi olla se, että muutama vastaajista kertoi avoimissa kommenteissa jäävänsä eläkkeelle piakkoin.

TAULUKKO 6 Tyytyväisyys ja sitoutuneisuus työhön.

Väittäjä	n	ka	kh	min	maks
Koen olevani tyytyväinen tämänhetkisessä työssäni.	54	4,37	1,48	1	6
Näen itseni tässä samassa työpaikassa 5 vuoden kuluttua.	53	3,45	1,74	1	6
Näen itseni tässä samassa työtehtävässä 5 vuoden kuluttua.	54	3,98	1,70	1	6
Olen harkinnut alan vaihtoa vakavasti viimeisen 2 vuoden aikana muista kuin palkkaussyistä. (käännetään summamuuttujaa varten)	54	2,89	1,94	1	6
Koen voivani huolehtia omasta hyvinvoinnistani ja jaksamisestani työssäni.	54	4,26	1,43	1	6
Summamuuttuja (työtyytyväisyys)	53	4,05	1,28	1	6

Alan vaihtoa harkitsevat kommentoivat työhyvinvointiaan seuraavasti:

*"Oma terveydentila on huono ja tässä työssä ei ole mahdollista tehdä muuta kuin samaa kuin 30 vuotta nuoremmat, ei ole ns. senior – partner -roolia, että voisi olla enemmänkin asiantuntija suorittavan työroolin sijaan."*

*"Fyysinen rasittavuus välillä liikaa tuki- ja liikuntaelimille"*

Työn **merkityksellisyttä**, **palkitsevuutta** ja sopivaa **haasteellisuutta** mitattiin väittämillä 67 – 70 (taulukko 7), joista muodostettiin summamuuttuja (ka=5,07). Tämän osion tulokset antoivat selkeästi ymmärtää, että edellä mainitut asiat olivat merkittäviä voimavaroja työssä (kh=0,86). Omaa työtä pidettiin tärkeänä ja merkityksellisenä (ka=5,57), työn itsessään koettiin antavan voimavaroja (ka=5,05) ja työ koettiin myös henkisesti palkitsevana



(ka=4,87). Suuren osan mielestä työ oli myös sopivasti haasteellista (ka=4,56). Erityisen yksimielisiä vastaajat olivat siitä, että heidän työnsä oli merkittävää ja tärkeää (kh=0,74). Vastausten perusteella tämän voidaan ajatella olevan ehdottomasti suuri voimavara varhaiskasvatustyössä.

TAULUKKO 7 Työn merkityksellisyys, palkitsevuus ja haasteellisuus.

Väittämä	n	ka	kh	min	maks
Pidän työtäni merkittävänä ja tärkeänä.	54	5,57	0,74	3	6
Työni itsessään antaa voimavaroja.	55	5,05	1,21	1	6
Koen työni henkisesti palkitsevaksi.	55	4,87	1,22	1	6
Koen työni sopivasti haasteelliseksi.	55	4,56	1,46	1	6
Summamuuttuja (merkityksellisyys, palkitsevuus, haasteellisuus)	54	5,07	0,86	2,75	6

Tyytyväisyyttä omaan **ammattilliseen osaamiseen** selvitettiin väittämällä 71. Oman ammatillisen pätevyyden riittäväksi koki 31 vastaajaa (n=55, ka=3,82). Ammatillisen pätevyyden riittävyyttä kommentoitiin seuraavalla tavalla:

*”Ammatillisen pätevyyden koen riittäväksi, mutta se ajan riittämättömyys”*

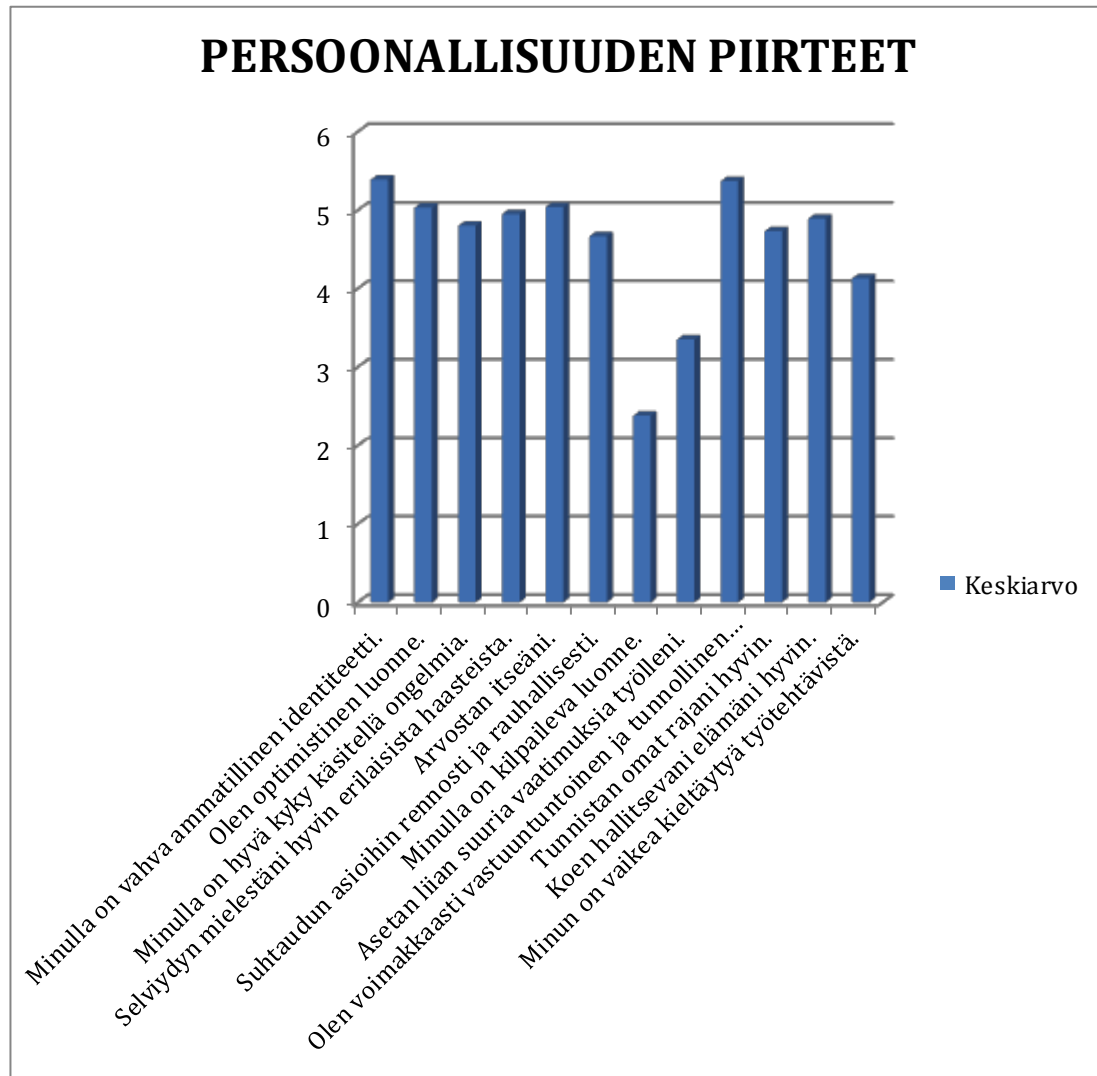
Myös kokemuksen ja koulutuksen uskottiin vaikuttavan riittämättömyyden tunteen selättämisessä:

*”Työn vaatavuudet ovat tosin moninaiset, nuorempana ja vähemmällä kokemuksella koin riittämättömyyttä, mutta vuosien mittaan olen opiskellut aina lisää, missä olen kokenut osaamattomuutta, ja nykyisin olen hyväksynyt, että ei voida olla yli-ihmisiä. Kokemus auttaa monessa tilanteessa. Ohjataan eri ammattiauttajien vaikutuksen piiriin, silloin kun oma toimintamme ja osaamisemme ei riitä.”*

Oman *arvomaailman yhtenäisyys työpaikan arvojen kanssa* on yksi psyykkinen voimavara. Sitä, miten omat arvot kohtaavat työkavereiden arvomaailman, selvitettiin väittämän 59 avulla. Suurin osa koki arvostavansa työssään samanlaisia asioita, kuin työkaverinsa (ka=4,82).

Tutkimusten mukaan, ja kuten aiemmin on todettu, *yksilölliset suhtautumis- ja toimintatavat, hyvä elämäntapa ja niin sanottu B-tyyppinen persoonallisuus* toimivat työhyvinvoinnin psyykkisenä *voimavarana*. Erilaisia toiminta- ja suhtautumistapoja sekä persoonallisuustekijöitä mitattiin kyselyssä väittämien 72 – 83 avulla. Vastaajan tuli valita, missä määrin eri väittämät kuvasivat juuri häntä.

Tähän tutkimukseen vastanneista iso osa koki omaavansa vahvan ammatillisen identiteetin (ka=5,39) ja olevansa voimakkaasti vastuuntuntoisia ja tunnollisia työtehtävissään (ka=5,37). Melko moni koki myös vaikeutta kieltäytyä työtehtävistä (ka=4,13). Vastaavasti vähiten tunnusomaista vastaajille oli kilpaileva luonne (ka=2,38). Vastausten perusteella voidaan todeta, että vastaajilla oli piirteitä (voimakas vastuuntuntoisuus, vaikeus kieltäytyä työtehtävistä), jotka esimerkiksi epäsuotuisissa työoloissa voivat toimia työhyvinvointia kuormittavina tekijöinä. Toisaalta monet piirteet kertovat selkeistä voimavaroista, joita vastaajilla on käytettävissään (esim. hyvä elämäntapa, optimistisuus, kyky käsitellä ongelmia, omien rajojen tunnistaminen, itsearvostus). Seuraavassa kuviossa 1 on esitetty väittämät, joilla selvitettiin yksilöllisiä piirteitä sekä vastausten keskiarvo, kun vastaajia oli kaiken kaikkiaan 54.



KUVIO 1 Vastaajien persoonallisuuden piirteet (N=54).

### 6.2.3 Työhyvinvointi sosiaalisen osa-alueen kontekstissa

Työhyvinvoinnin sosiaalista osa-aluetta selvitettiin tutkimuksessa väittämien 38 – 59 sekä 60 ja 61 kautta. Tyytyväisyyttä *sosiaaliseen tukeen ja palautteeseen* mitattiin 11 väittämän (38 – 48) avulla ja näistä väittämistä muodostettiin summamuuttuja (ka=4,7). Yleisesti sosiaaliseen tukeen ja palautteeseen työpaikalla oltiin melko tyytyväisiä. Erityisesti *lapsilta saatu palaute* motivoi työntekoon (ka=5,41) ja moni koki olevansa *tärkeä henkilö lapsille* (ka=5,47). Tämä kuvastaa myös psyykkistä, sisältäpäin kumpuavaa hyvinvointia työssä. Lisäksi edellä mainituissa lapsiin liittyvät väittämässä vastausten hajonta oli pientä (kh=1,01 ja 1,05), eli vastaajat olivat hyvin yksimielisiä lasten merkityksestä työhyvinvoinnissa.

Selvästi suurimmaksi voimavaraksi työssä koettiin siis lapset. Sitten tulivat työkaverit ja seuraavaksi vanhemmat. Vasta neljännelle sijalle ylsi esimies ja tämän osalta vastauksissa esiintyi myös suurinta vaihtelua (kh=1,45; 1,54 ja 1,49). Sosiaaliseen tukeen ja palautteeseen liittyvät tulokset on esitelty seuraavassa taulukossa 8.

TAULUKKO 8 Tyytyväisyys sosiaaliseen tukeen ja palautteeseen.

Väittäjä	n	ka	kh	min	maks
Saan riittävästi tukea työhöni esimieheltäni.	56	4,27	1,45	1	6
Saani riittävästi voimaannuttavaa palautetta esimieheltäni.	56	4,0	1,54	1	6
Koen, että esimieheni arvostaa työtäni.	56	4,52	1,49	1	6
Saan riittävästi tukea työhöni työkavereiltani.	56	4,82	1,18	1	6
Saan riittävästi voimaannuttavaa palautetta työstäni työkavereiltani.	57	4,63	1,32	1	6
Koen, että työkaverini arvostavat työtäni.	57	4,95	1,22	1	6
Saan riittävästi tukea työhöni lasten vanhemmilta (esim. tietoa lapsesta, tukea kasv. tehtävään).	57	4,67	1,06	1	6
Saan lasten vanhemmilta riittävästi voimaannuttavaa palautetta työstäni.	57	4,37	1,29	1	6
Koen, että lasten vanhemmat arvostavat työtäni.	57	4,65	1,26	1	6
Saan lapsilta palautetta, joka motivoi minua tekemään tätä työtä.	56	5,41	1,01	1	6
Koen, että olen tärkeä henkilö lapsille.	57	5,47	1,05	1	6
Summamuuttuja (tuki ja palaute)	55	4,7	,92	1,18	6

Lasten merkitys palautteen antajina kiteytyy hyvin eräässä kommentissa:

*”Lapsilta saa aina aidon palautteen.”*

Työkavereiden tuki ja lapset ovat eräässä kommentissa syy, miksi työtä jaksaa tehdä virkaiältään vanhakin:

*”Oikeasti työkavereiden tuki ja lasten aitous vaikuttavat siihen, että olen innostunut työstäni edelleen vaikka olen jäämässä eläkkeelle.”*

*”...sisäinen motivaationi tähän työhön on erittäin vahva..”*

Myös työpaikan **työilmapiiriin** oltiin suhteellisen tyytyväisiä (taulukko 9). Tyytyväisyyttä työilmapiiriin mitattiin väittämällä 49 – 58, joista muodostettiin summamuuttuja (ka=4,55). Työkavereiden kanssa tehtävän yhteistyön sujuvuuteen oltiin tyytyväisiä (ka=5,0) ja työhön liittyvistä tuntemuksista pystyttiin avoimesti keskustelemaan erityisesti työkavereiden (ka=4,91), mutta myös esimiehen (ka=4,65) kanssa. Työilmapiiriä saastuttavista tekijöistä eniten esiintyi kateutta: 57 vastaajasta 23 oli vähintään melko samaa mieltä, että kateutta esiintyi heidän työpaikallaan (ka=3,0). Tämän väittämän kohdalla hajonta oli myös suurta (kh=1,61).

TAULUKKO 9 Tyytyväisyys työilmapiiriin.

Väittämä	n	ka	kh	min	maks
Työpaikallani on avoin työilmapiiri.	57	4,33	1,31	1	6
Työilmapiiri on luottamuksellinen.	57	4,42	1,39	1	6
Työpaikallani esiintyy kateutta. (käännetään summamuuttujaa varten)	57	3	1,61	1	6
Työpaikallani esiintyy kilpailua. (käännetään summamuuttujaa varten)	56	2,68	1,36	1	6
Työpaikallani esiintyy kiusaamista tai muuta henkistä väkivaltaa. (käännetään summamuuttujaa varten)	57	2,19	1,43	1	6
Yhteistyö työkavereiden kanssa sujuu hyvin.	57	5	1,05	1	6
Voin puhua työhön liittyvistä tuntemuksista työkavereideni kanssa avoimesti.	57	4,91	1,15	1	6
Voin puhua työhön liittyvistä tuntemuksista esimieheni kanssa avoimesti.	57	4,65	1,37	1	6
Vuorovaikutus työyhteisössä on suoraa ja rehellistä.	57	4,25	1,27	1	6
Saan riittävästi tukea työyhteisöstä haastavien työtilanteiden kohtaamiseen (esim. haastavat lapset tai perheet).	57	4,77	1,21	1	6
Summamuuttuja (ilmapiiri)	56	4,55	1,02	1	6

Muutama avoin kommentti viittaa huonompaan ilmapiiriin työpaikalla:

*”Työpaikalla on klikkejä ja päiväkodin tilat ovat sellaiset, että jakavat talon kahteen päytyyn”*

*”Ai, sinä oot silloin lomalla – kateus kuuluu äänestä. Asioita on muuttunut parempaan suuntaan johtajan vaihduttua.”*

Esimiehen rooli suhteessa työkavereihin (alaisiin) ei aina ole helppo, mutta onneksi löytyy väylä purkaa omia ajatuksia:

*”Päiväkodissa esimiehenä en voi jakaa tuntemuksiani työkavereiden kanssa, mutta johtajien tiimipalavereissa voi jakaa tuntemukseni täysillä ja saan ja annan tukea kollegoille.”*

**Tyytyväisyyttä työrooliin** selvitettiin kahden väittämän (60 ja 61) avulla (taulukko 10), joista muodostettiin summamuuttuja (ka=5,1). Omaan työrooliin ja sen selkeyteen oltiin melko tyytyväisiä. Suuri osa työntekijöistä kokee, että työtehtävät vastaavat heidän ammatillista koulutustaan (ka=4,93). Lisäksi työntekijät tietävät, mitä heiltä odotetaan (ka=5,23).

TAULUKKO 10 Tyytyväisyys työrooliin.

Väittäjä	n	ka	kh	min	maks
Tiedän, mitä minulta odotetaan työssäni.	56	5,23	0,97	1	6
Työroolini ja -tehtäväni vastaa ammatillista koulutustani.	57	4,92	1,16	1	6
Summamuuttuja (työrooli)	56	5,1	0,93	2	6

Myös eräs johtaja tietää, mitä alaiset häneltä odottavat, vaikkei kaikkia toiveita pystykään täyttämään:

*”Tiedän odotukset, kun käyn kehityskeskustelut vuosittain. Kiitän vihjeistä, mutta en kykene kaikkea toteuttamaan.”*



## 6.2.4 Työhyvinvointi organisatorisen osa-alueen kontekstissa

Työhyvinvoinnin organisatorista puolta selvitettiin väittämien 14 – 37 avulla. Tyytyväisyyttä **työvuoroihin** (taulukko 11) mittasi kaksi väittämää (14 ja 15), joista muodostettiin summamuuttuja (ka=4,8). Lähes tyytyväisiä oltiin työvuorojen oikeudenmukaiseen jakautumiseen (ka=4,95) ja miltei yhtä tyytyväisiä mahdollisuuksiin vaikuttaa työvuoroihin (ka=4,67), vaikkakin tässä hajontaa oli selvästi enemmän.

TAULUKKO 11 Tyytyväisyys työvuoroihin.

Väittämä	n	ka	kh	min	maks
Koen, että työvuorot ovat oikeudenmukaisesti jaetut.	57	4,95	1,41	1	6
Olen tyytyväinen mahdollisuuksiini vaikuttaa työvuoroihin.	57	4,67	1,55	1	6
Summamuuttuja (työvuorot)	57	4,81	1,39	1	6

Sen sijaan vastaajista 30 (N=57) koki, ettei työtehtävien hoitamiseen ollut riittävästi aikaa. **Työajan riittävyttä** tarkasteltiin yksittäisenä muuttujana (ka=3,35). Avoimissa kommentissa esiintyi juuri työ- ja erityisesti suunnitteluajan riittämättömyyteen liittyviä seikkoja:

*”Suunnitteluaikaa lähes mahdoton toteuttaa.”*

*”Lastentarhanopettajien suunnittelu aika poistettiin päivähoitopäällikön toimesta...”*

*”Työtehtäviä on työaikaan nähden liian paljon, täytyy priorisoida.”*

*”En kerkiä hoitaa kaikkia työasioita hyvin.”*

Tyytyväisyyttä **lapsiryhmään** selvittivät väittämät 17 ja 18 (taulukko 12), joista muodostettiin summamuuttuja (ka=3,47). Ryhmän lapsimäärä herätti hieman tyytymättömyyttä (ka = 3,12), vastaajista 32 (N=57) olivat tyytymättömiä lapsiryhmän kokoon.

TAULUKKO 12 Tyytyväisyys lapsiryhmään.

Väittämä	n	ka	kh	min	maks
Lapsiryhmä, jossa työskentelen, on lapsimäärältään sopivan kokoinen.	57	3,12	1,58	1	6
Ryhmässä olevien lasten tarpeisiin vastaaminen on sopivasti haastavaa.	57	3,82	1,6	1	6
Summamuuttuja (Lapsiryhmä)	57	3,47	1,45	1	6

Myös avoimissa kommentteissa käy ilmi tyytymättömyys lapsiryhmän suuruuteen.

*”Liian suuri ryhmäkoko aiheuttaa ajan puutteen, ei voi tehdä työtään niin hyvin kuin haluaisi/pystyisi.”*

*”Ryhmä on suuri, 28 lasta, vaikka toimimme pienryhmissä.”*

*”Lapsia on ehdottomasti liikaa ryhmässä, jotta voisi kohdata lapset paremmin.”*

*”Lapsia on 26 ja usein koen riittämättömyyden tunteen.”*

Tyytyväisyyttä **organisaation tavoitteellisuutta, kehittämispyrkimyksiä sekä tiedonkulkua** kohtaan tarkasteltiin väittämillä 19 – 23 (taulukko 13). Näistä muodostettiin myös summamuuttuja (ka=4,28). Lähes tyytyväisiä oltiin työpaikan kasvatustavoitteiden selkeyteen (ka=4,82). Puolestaan tiedonkulussa työpaikalla olisi tulosten mukaan hieman parantamisen varaa (ka=3,89). Lisäksi tyytyväisyys työpaikalla käytävien kehityskeskustelujen riittävyys-teen vaihteli melko paljon (kh=1,6).

TAULUKKO 13 Tyytyväisyys organisaation kehittämissyrkimyksiä ja tiedonkulkua kohtaan.

Väittäjä	n	ka	kh	min	maks
Työpaikallani on selkeät kasvatustavoitteet.	57	4,82	1,18	2	6
Kokoonnumme aika ajoin yhdessä keskustelemaan työmme tavoitteista työpaikalla.	57	4,35	1,48	1	6
Käytämme sopivassa määrin asiakkailta hankittua palautetta (esim. laadunarviointikysely) toiminnan kehittämisessä.	57	4,26	1,32	1	6
Työssäni käydään riittävästi kehityskeskusteluja.	57	4,03	1,6	1	6
Tiedonkulku toimii työpaikallani.	56	3,89	1,3	1	6
<b>Summamuuttuja (tavoitteellisuus, kehittäminen ja tiedonkulku)</b>	<b>56</b>	<b>4,28</b>	<b>1,67</b>	<b>1,2</b>	<b>6</b>

Erään vastaajan kommentti kiteyttäne ajatukset tiedonkulusta ja tiedonvaihdoista:

*”Tiedonkulussa on aina parantamisen varaa, syvällisempään keskusteluun on joskus vaikeaa löytää tarpeeksi aikaa.”*

**Vaikuttamismahdollisuudet** työssä koettiin melko hyväksi. Näitä selvittivät väittämät 24 – 26 (taulukko 14), joista muodostettiin summamuuttuja (ka=4,43). Eniten tyytyväisiä oltiin riittävään mahdollisuuteen osallistua työn suunnitteluun (ka=4,77) ja vähemmän tyytyväisyyttä herätti mahdollisuus vaikuttaa työolosuhteisiin (ka=3,95).

TAULUKKO 14 Tyytyväisyys vaikuttamismahdollisuuksiin.

Väittäjä	n	ka	kh	min	maks
Saan vaikuttaa työolosuhteisiini riittävästi.	57	3,95	1,34	1	6
Saan osallistua työni suunnitteluun riittävästi.	57	4,77	1,1	1	6
Minulla on riittävästi vapautta tehdä päätöksiä työssäni.	57	4,56	1,17	1	6
Summamuuttuja (Vaikuttamismahdollisuudet)	57	4,43	1,07	1,33	6

Avoimissa kommentteissa kritisoitiin mahdollisuutta vaikuttaa lapsiryhmän kokoon:

*”Eihän siihen voi vaikuttaa, montako lasta ryhmään laitetaan. Ei lapsi ole lukumäärä vaan persoona. Sitä ei tilastot ja lukujen tutkijat ymmärrä.”*

*”Ryhmäkokoon ei juuri voi vaikuttaa, muuhun suunnitteluun kyllä.”*

Tyytyväisyyttä **työn kehittävyteen** ja **kouluttautumismahdollisuuksiin** mittasivat väittämät 27 – 32 (taulukko 15). Näistä muodostettiin summamuuttuja (ka=4,28). Tätä keskiarvoa laski selvästi ylenemismahdollisuuden vähäisyys työpaikalla (ka=2,74). Hajontaa tässä oli melko paljon (kh=1,53). Erittäin tyytyväisiä oltiin puolestaan riittävään vastuun saamiseen omassa työssä (ka=5,18). Tämän voi tulkita myös niin, että omassa työssä on jo riittävästi vastuuta, eikä vastuullisempaa työtä (uralla etenemistä) edes haluta.

TAULUKKO 15 Tyytyväisyys työn kehittävyteen ja kouluttautumismahdollisuuksiin.

Väittämä	n	ka	kh	min	maks
Minulla on mahdollisuus käyttää kykyjäni ja taitojani riittävästi työssäni.	57	4,84	1,13	2	6
Työssäni minulla on mahdollisuus oppia uutta ja kehittää itseäni.	57	4,84	1,1	2	6
Työpaikkani tarjoaa riittävästi kouluttautumismahdollisuuksia.	57	4,12	1,36	1	6
Saan riittävästi vastuuta työssäni.	57	5,18	1,14	1	6
Työpaikkani tarjoaa minulle mahdollisuuden edetä/yletä ammattiurallani.	57	2,74	1,53	1	6
Pedagogista osaamistamme johdetaan työyksikössämme riittävästi.	57	3,98	1,53	1	6
Summamuuttuja (Kehittävyys ja kouluttautumismahdollisuudet)	57	4,28	,97	2,17	5,83

Jonkin verran tyytyväisiä ollaan yksikön *pedagogiseen johtamiseen* (ka=3,98), hajonta tässä oli melko suurta (kh=1,53). Toisaalta pedagogisen johtamisen vähyydestä kertovat myös avoimet kommentit:

*”Johtajilla on nykyään johdettavanaan useampia työpisteitä, joten varsinaisesta pedagogisesta johtamisesta ei voida enää puhua.”*

*”Johtajat ehtivät hirvittävältä työ- ja henkilöstömäärältään pitää lähinnä 1x vuosi suunnittelupäivän, jossa käsitellään pedagogisia kysymyksiä riittävästi, ei ole mitään”*

Koska *palkkausta* koskevista kahdesta väittämästä (34 ja 35) ei voitu muodostaa summamuuttujaa alhaisen alfa-kertoimen takia (,395), tarkasteltiin väittämiä erillisinä muuttujina.

Palkan suuruus suhteessa työn vaatimukseen aiheutti selvästi tyytymättömyyttä (ka=1,89). Kuitenkaan palkkaus ei ollut riittävä syy harkita työpaikan vaihtoa (ka=4,32). Tämä näkyi myös vastaajien avoimissa kommentteissa:

*”Päivähoidon työntekijöiden palkat on kautta linja liian alhaiset vastuuseen nähden.”*

*”En ole aikonut vaihtaa työtä, vaikka palkkaus ei vastaa mielestäni työn vaativuutta erityisesti vastuun osalta. Olemme niin tärkeässä vastuussa lapsen turvallisuudesta, kasvusta, kehityksestä, erityisen tuen toteutumisesta ja kasvatuskumppanuuden toimivuudesta.”*

*”Palkka ei parane tällä koulutuksella paikkaa vaihtamalla.”*

Toisaalta palkkataso ei välttämättä ole se merkitsevin asia päivähoitotyössä:

*”Teen ns. kutsumustyötä, en siis ole valinnut alaani palkkauksen perusteella.”*

***Ammattialan yhteiskunnallista arvostusta*** mitattiin väittämän 36 avulla. Ammattialan yhteiskunnalliseen arvostukseen oltiin melko tyytymättömiä (ka=2,65). Monen avoimen kommentin perusteella arvostus näkyy suoraan palkkauksessa:

*”Vastuu lapsen kehityksestä ja kasvatuksesta kuuluu lastentarhanopettajan työtehtäviin. Kasvatamme yhteiskuntakelpoisia yksilöitä, mutta valitettavasti yhteiskunta ei arvosta meidän työpanosta riittävästi, mikä näkyy palkkauksessa.”*

*”Arvostus näkyy palkkauksen pienuudessa, töitä kyllä riittää.”*

*”Tätä työtä saisi arvostaa enemmän, koska sillä on niin suuret vaikutuksen yhteiskunnan tulevaisuuteen. Palkkaus on yksi tekijä, mikä suuntaa arvostusta. Kohentamisen tarvetta on.”*

*”Työtäni arvostetaan kaikin muin tavoin, ei vaan palkkauksessa.”*

Toisaalta myös päätöksentekoa kritisoidaan:

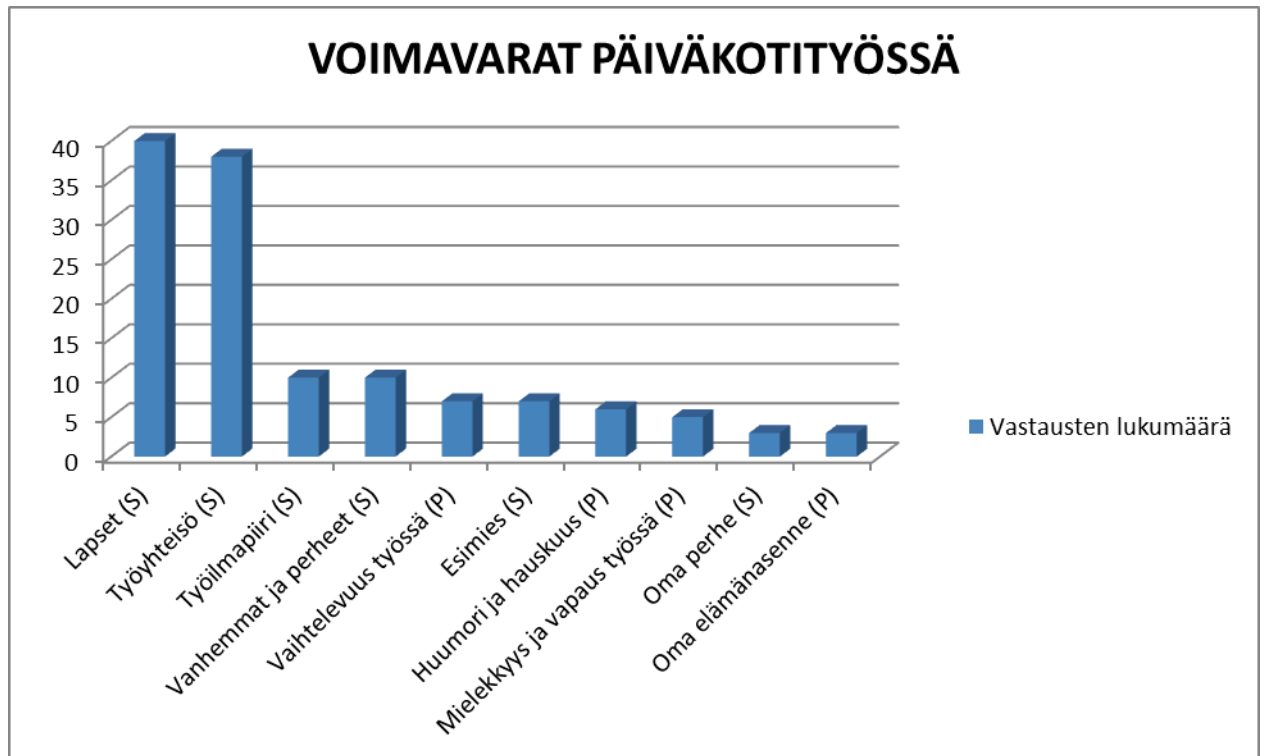
*”Viime vuosina poliitikot ovat tehneet todella huonoja päätöksiä päivähoitossa. Pahin epäkohta on, kun ns. alle 3-vuotiaiden ryhmään lisätään lapsia pitkin vuotta 2.vuotiaiden täyttäessä 3 vuotta.”*

*”Asiakkaat arvostavat suuresti työtämme, tosin he eivät aina tiedä asioiden oikeaa tolaa. Sen sijaan nykypäivän poliittiset kaupunkitason ratkaisut eivät anna mitään painoarvoa sisällöllisille kysymyksille.”*

### 6.3 Päiväkotityön voimavarat ja kuormittavat tekijät

Kyselylomakkeen kaksi avointa kysymystä selvittivät suoraan päiväkotityön voimavaroja ja kuormittavia tekijöitä. Vastaajia pyydettiin listaamaan järjestyksessä kolme työn voimavaraa ja vastaavasti kolme kuormittavaa tekijää. Seuraavassa esittelen voimavarat ja kuormittavat tekijät sekä sen, mihin työhyvinvoinnin osa-alueeseen kukin tekijä kuuluu (fyysinen = F, psyykinen = P, sosiaalinen = S, organisatorinen = O). Edellä mainitut tekijät löytyvät graafisessa muodossa kuvioista 2 (voimavarat) sekä kuvioista 3 (kuormittavat tekijät). Luvun loppuun on koottu yhteenveto voimavaroista ja kuormittavista tekijöistä taulukoon 16.

**Tärkeimmäksi voimavaraksi** työssä nousi ennen muuta **lapset** (S). 31 vastaajaa (N=52) mainitsi jossain muodossa lapset ensisijaiseksi voimavarakseen. Hyvänä kakkosena tuli **työyhteisö** (S). Käsite työyhteisö sisältää myös vastaukset, joissa puhutaan pelkästään työkavereista. Osalla vastaajista (9) työyhteisö oli ensisijainen työn voimavara, usealla se tuli kakkosena (15) ja monet nimesivät sen kolmanneksi voimavarakseen työssä (14). Kaiken kaikkiaan työn voimavaroissa lapset keräsivät 40 mainintaa ja työyhteisö 38 mainintaa. Jos työyhteisö-kategoriaan otetaan mukaan maininnat esimiehestä (yht. 7), nousee se eniten mainintoja saaneeksi voimavaraksi. Yhteensä 10 mainintaa puolestaan sai **työilmapiiriin** (S) liittyvät tekijät sekä myös **vanhemmat ja perheet** (S). Nämä siis tulevat rinnakkain voimavarojen kolmannella sijalla, kun lasketaan yhteen kaikki maininnat. Seuraava kuvio havainnollistaa avoimissa vastauksissa esiintyneet työn voimavarat riippumatta siitä, oliko voimavara vastaajan mielestä 1., 2. vai 3. voimaannuttavin. Kuviossa 2 maininnat esimiehestä ovat erillisenä kategorianaan.



KUVIO 2 Päiväkotityön voimavarat avoimissa vastauksissa.

**Eniten kuormittava** tekijä työssä oli **suuret lapsiryhmät** (F). 20 vastaajaa (N=52) mainitsi ensisijaiseksi kuormittavaksi tekijäksi lasten määrän, suuret lapsiryhmät. Kaiken kaikkiaan lapsiryhmien suuri koko keräsi 26 mainintaa. Toiseksi suurin kuormittava tekijä oli **melu** (F), joka mainittiin kaikista kuormittavimpana tekijänä 8 kertaa ja kaikkiaan 19 kertaa. Kolmantena kuormittavana tekijänä oli **resurssien (erit. sijaiset) niukkuus** (O). Eniten kuormittavaksi tämän listasi 6 vastaajaa ja kaikkiaan resurssien niukkuus sai 14 mainintaa. Yhteensä 17 mainintaa sai kuormittavana tekijänä **kiire ja ajan puute** (O), joka ensisijaisena kuormittajana mainittiin 5 kertaa. Seuraava kuvio havainnollistaa vastaajien listaamat työn kuormittavat tekijät riippumatta siitä, oliko kuormittava tekijä vastaajan mielestä 1., 2. vai 3. kuormittavin. Vastauksissa haastavilla asiakkailla tarkoitettiin lapsia ja perheitä ja lisääntynyt työmäärä puolestaan viittasi erityisesti lisääntyneeseen paperityöhön.





KUVIO 3 Päiväkotityön kuormittavat tekijät avoimissa vastauksissa.

Johtopäätöksenä avointen vastausten tuloksista voidaan esittää, että varhaiskasvatustyön voimavarat löytyvät selkeästi psyykkiseltä ja sosiaaliselta osa-alueelta. Yhtä selvästi työssä kuormittavia tekijöitä oli puolestaan fyysisellä sekä organisatorisella alueella.

Myös edellisestä luvusta (6.2) nousee esille samankaltainen jako: Voimia työhön saa psyykkiseltä ja sosiaaliselta alueelta ja kuluttavaksi työn tekevät fyysisen ja organisatorisen alueen tekijät.

Tämän tutkimuksen tuloksissa on erotettavissa eniten tyytyväisyyttä ja tyytymättömyyttä aiheuttavat tekijät päiväkotityössä. Samalla voidaan nähdä, mitkä asiat työssä kuormittavat eniten ja mitkä puolestaan toimivat voimavaroina. Seuraavassa yhteenvedossa (taulukko 16) olen nostanut esille kuusi tärkeintä voimavaraa ja kuusi kuormittavinta tekijää erotellen väittämien ja avointen kysymysten perusteella saadut tulokset. Väittämille annettuja arvoja on tarkasteltu suuruusjärjestyksessä siten, että 6 ylimmän arvon saanutta luokiteltiin voimavaraksi ja vastaavasti 6 alimman arvon saanutta kuormittaviksi tekijöiksi. Väittämien

keskiarvoja ja -hajontoja on tarkasteltu tarkemmin luvussa 6.2. ja avoimia kysymyksiä luvussa 6.3 sekä 6.4.

TAULUKKO 16 Päiväkotityön voimavarat ja kuormittavat tekijät.

<b>TYÖN VOIMAVARAT (eniten tyytyväisyyttä aiheuttavat tekijät työssä)</b>	
<b>VÄITTÄMÄT</b>	<b>AVOIMET</b>
1. Työn merkityksellisyys (P)	1. Lapset (S)
2. Lapset (palaute ja kokemus tärkeydestä) (S)	2. Työyhteisö (S)
3. Työroolin selkeys (S)	3. Työilmapiiri (S)
4. Riittävä vastuu työssä (P/O)	4. Vanhemmat ja perheet (S)
5. Työ itsessään (P)	5. Vaihtelevuus työssä (P)
6. Yhteistyö työkavereiden kanssa (S)	6. Esimies (S)

<b>TYÖN KUORMITTAVAT TEKIJÄT (eniten tyytymättömyyttä aiheuttavat tekijät työssä)</b>	
<b>VÄITTÄMÄT</b>	<b>AVOIMET</b>
1. Palkan suuruus vs. työn vaativuus (O)	1. Suuret lapsiryhmät (O)
2. Työn yhteiskunnallinen arvostus (O)	2. Melu (F)
3. Lapsiryhmän suuruus (O)	3. Kiire ja ajan puute (O/P)
4. Melu (huomiointi sisustuksessa; akustiikkalevyt) (F)	4. Resurssien niukkuus (erit. sijaiset) (O)
5. Työajan rittämättömyys (O)	5. Haastavat asiakkaat (lapset, perheet) (S)
6. Sisätilojen ilmanlaatu (F)	6. Lisääntynyt työmäärä (esim. paperityöt) (O)

Myös tämä yhteenveto osoittaa, että varhaiskasvatustyön voimavarat löytyvät työhyvinvoinnin sosiaaliselta sekä psyykkiseltä alueelta. Työn kuormittavat tekijät sitä vastoin ovat joko fyysisiä tai organisatorisia.

## 6.4 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Kolmantena avoimena kysymyksenä kyselyssäni oli, millä toimenpiteillä kehittäisit työyhteisösi työhyvinvointia. Kehittämistoimenpiteitä koskevat vastaukset saivat laajoja kommentteja, joista osan nostan esille seuraavien kehittämisehdotusten yhteydessä. Toimenpiteet työyhteisön kehittämiseksi on esitetty tiivistettynä kuviossa 4.

12 vastaajaa mainitsi kehittämistoimenpiteenä yhteisen **kommunikaation** (S), keskustelun, lisäämisen työyhteisössä. Työhön liittyvän yhteistyön lisäksi 7 vastaajaa oli kiinnostunut lisäämään myös **vapaa-ajan yhteistyötä** (S) ja virkistystoimintaa. 4 vastaajaa nosti esille myös **koulutukset** (O) yhtenä työhyvinvointia lisäävänä toimenpiteenä. Yhteisen keskustelun tarvetta työyhteisössä kuvattiin seuraavasti:

*”Riittävästi aikaa keskusteluun yhteisten pelisääntöjen luomiseksi, toisen työn / persoonan tutuksi tuleminen.”*

*”Paljon pedagogista keskustelua ja pohdintaa, sekä selkeät yhteiset pelisäännöt toiminnallemme.”*

*”Keskustelemalla rakentavasti ja avoimesti kuormittavista tekijöistä sekä yksilön että työyhteisön kannalta.”*

Jossakin työyhteisössä kommunikaatio pelaa jo hyvin:

*”Keskustelut ovat hyviä ja sopimukset kuinka työtä tehdään paremmin. Tämä työyhteisö puhuu ja kehittää työtään aktiivisesti.”*

Eräs työyhteisö on puolestaan kunnostautunut virkistystoiminnan saralla:

*”Olemme kehittäneet tyhy-toimintaa mukavasti. esim. oma salivuoro koululla, risteily ym.”*

Vastaajien kehittämisehdotuksissa kiinnitetään myös huomiota **lapsiryhmän kokoon** ja **resursseihin** (O): 10 vastaajaa pienentäisi lapsiryhmiä ja vastaajista 9 kiinnittäisi huomiota

resursseihin, kuten sijaisten tai avustavan henkilökunnan palkkaamiseen. Myös **johtajuus** (O) saa kehittämisehdotuksia: 7 vastaajaa kiinnittäisi jollakin tavalla huomiota johtajan tai johtajuuden kehittämiseen työyhteisössään. Johtajuuden kehittämisessä nousi esille **pedagoginen johtajuus** (O):

*”Johtaminen pitäisi järjestää niin, että sihteerin työt hoitaa sihteeri ja johtaja voisi keskittyä pedagogiseen ja henkilöstöjohtamiseen.”*

*”Kiinnittämällä huomio enemmän pedagogiseen johtamiseen, sen eri ulottuvuuksiin ja mahdollisuuksiin.”*

Myös ryhmän **toimintatiloja** (F) haluttiin kehittää 3 vastaajan toimesta. Ainoastaan kaksi vastaajaa kiinnitti huomiota akustiikan parantamiseen, mikä on verrattain vähän, kun melu mainittiin kuormittavaksi tekijäksi peräti 19 kertaa.

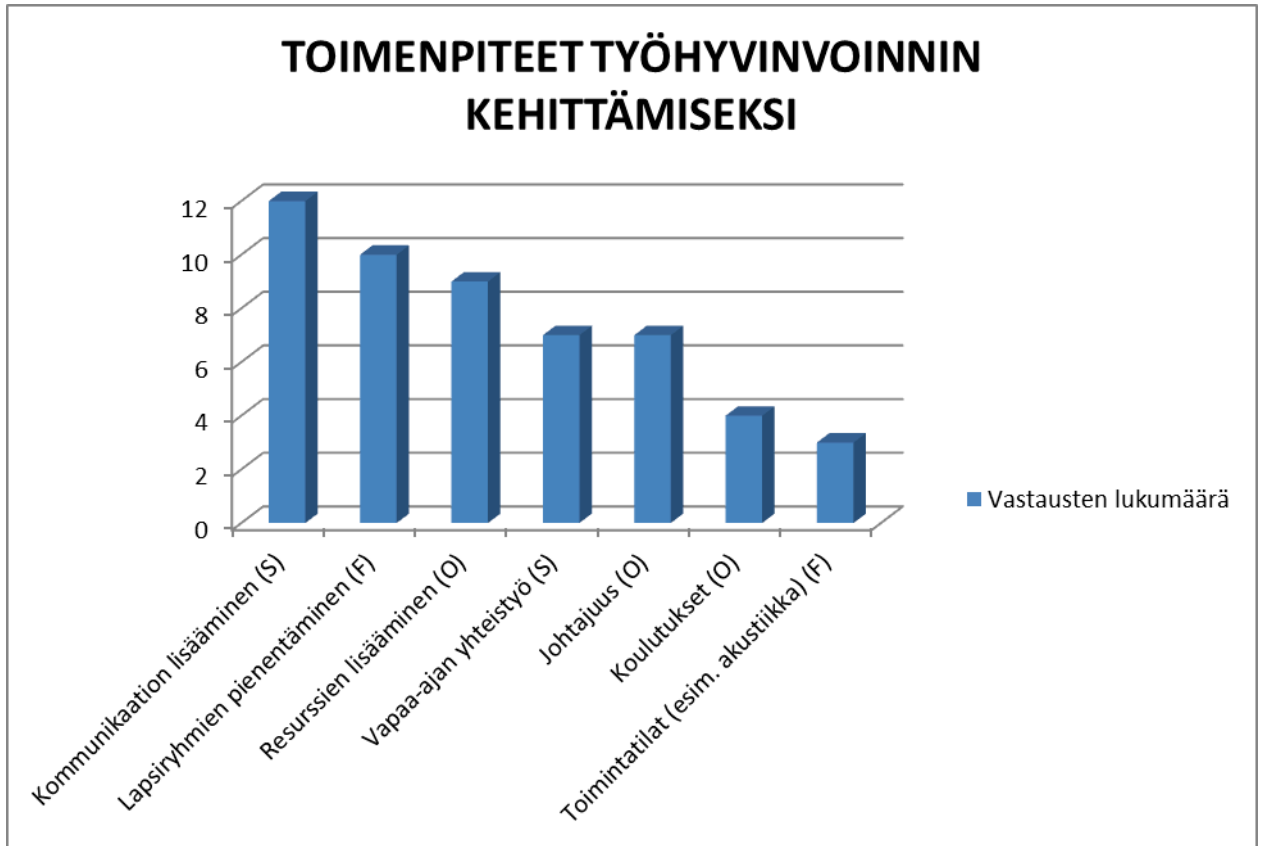
Avoimissa vastauksissa oli lisäksi runsaasti yksittäisiä kehittämistoimenpiteitä monella muulla eri alueella, mutta tässä olen nostanut esiin vain ne, jotka saivat useampia mainintoja. Eräissä vastauksessa tuli kuitenkin esille kehittämistoimenpide, jossa keskeisenä ajatuksena on työnkierto:

*”Lähetäisin tässä samassa työpaikassa hyvin kauan olleet työntekijät edes muutamaksi kuukaudeksi työkiertoon katsomaan millaista päivähoito on jossain toisessa päiväkodissa.”*

Työhyvinvoinnin kehittämisen kohteeksi nousi siis kyselyn perusteella työhyvinvoinnin sosiaalinen sekä organisatorinen osa-alue: **Yhteisten keskustelujen** (S) sekä **yhteisen vapaa-ajan toiminnan lisääminen** (S) viittasi selkeästi työhyvinvoinnin sosiaalisen osa-alueen kehittämiseen. Työhyvinvoinnin organisatorisen puolen kehittämiseen liittyivät puolestaan ajatukset **lapsiryhmän koon pienentämisestä** (F), **resurssien lisäämisestä** (O) ja **johtajuudesta** (O).

Vaikka työn organisatorinen puoli saikin kehittämisehdotuksia, ihmetyttää tuloksissa selkeästi suurimmaksi kehittämistoimenpiteeksi mainittu **kommunikaation lisääminen** (S). Kuinka tämä, tai mainintoja saanut **vapaa-ajan yhteistyön lisääminen** (S), tukisi edellä esitettyjä (esim. luku 6.3 ja 6.4) fyysisen tai organisatorisen tason ongelmia? Onko siinä,

että kehittämistoimenpiteiksi ehdotetaan juuri sosiaalisen osa-alueen tekijöitä, kysymys jo olemassa olevien voimavarojen turvaamisesta ja edelleen vahvistamisesta?



KUVIO 4 Toimenpiteet työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämiseen avoimissa vastauksissa.

## **7 POHDINTA**

### **7.1 Mitä tutkimustulokset kertovat**

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa päiväkotityöntekijöiden hyvinvointia työssä sekä päiväkotityön voimavaroja ja kuormittavia tekijöitä. Seuraaviin lukuihin olen koonnut tärkeimpiä ja kiinnostavimpia tutkimustuloksia, joita tarkastelen aikaisempien päivähoitoon liittyvien tutkimusten tai kirjallisuuden valossa.

#### **7.1.1 Työn mielekkyys vs. arvostus ja palkkaus**

”Ensin oli jumala, sitten tuli opettaja ja opettajan sana oli laki” (Löyttyniemi 2013). Kansakoulun opettajien arvostus oli vankkaa ja osin pelonsekaistakin. Opettaja oli kansankynttilä, jota kunnioitettiin. Vaikka opettajan arvostus ja ajatus opettajasta ehdottomana auktoriteet-

tina on ajan myötä muuttunut eikä palkkauskaan päättä huimaa, koee moni kasvatusalan ammattilainen olevansa ”kutsumusammattissaan”.

Näin ajatteli myös osa tähän tutkimukseen vastanneista päiväkotityöntekijöistä. Erään vastaajan sanoin ”*Teen ns. kutsumustyötä, en siis ole valinnut alaani palkkauksen perusteella*”. Toisaalta päivähoitoalan yhteiskunnallinen arvostus ja myös palkkataso saivat kovaa kritiikkiä vastaajilta. Tyytymättömyys palkkaukseen ei sinänsä ole yllättävä tutkimustulos, sillä näin on todettu jo monesti aiemmin (esim. LTOL:n työhyvinvointitutkimus 2011) ja tullaan varmasti vielä monesti toteamaan.

Silti monikaan tämän tutkimuksen vastaajista ei ole ajatellut työpaikan vaihtoa paremman palkan toiveessa. Toki samalla koulutuksella voisi olla hankalaa saada yhtään parempaa palkkaa, oli työpaikka mikä tahansa. Kuitenkin on herkullista ajatella, että päivähoitotyöntekijät kokevat työnsä niin merkitykselliseksi ja mielekkääksi, että työssä on hyvä olla, eikä rahalla parempaa saa. Monissa avoimissa vastauksissa voimavarana esiintyykin juuri työn mielekkyys ja vaihtelevuus, huumori ja työn tekemisen ilo.

Työn mielekkyyttä kuvaa myös se, että avoimissa vastauksissa ylivoimaiseksi voimavaraksi nimettiin itse työn kohde eli lapset. Se aitous, mikä lapsissa on, koskettaa monia ja antaa potkua tehdä tätä työtä vuodesta toiseen.

### **7.1.2 Työoloihin parannusta, lapsiryhmiin kutistusta**

Tämän tutkimuksen kirjallisuuskatsauksessa esitin Soili Keskisen (1985, 1990) tutkimustuloksia päiväkotityöntekijöiden työhyvinvoinnista. Hujalan ym. (1999, 112) mukaan Keskinen nostaa työhyvinvoinnin kannalta tärkeään rooliin työolot, joista työtyytyväisyyttä vähentävät esimerkiksi työolosuhteiden ahtaus, rauhattomuus, meluisuus ja epätarkoituksenmukaisuus. Yhtälaililla myös epämukavat työasennot koettiin Keskisen (1990, 204) mukaan rasittaviksi päiväkotityössä.

Myös tässä tutkimuksessa selvisi, että työolot aiheuttavat tyytymättömyyttä. Erityisesti melu sai kuormittavana tekijänä pisteet monelta vastaajalta. Väittämistä saadun tiedon perusteella myös sisätilojen ilmanlaadussa olisi parantamisen varaa. Muutamasta avoimesta kommentista kävi lisäksi ilmi, että päiväkodin tilat olivat epätarkoituksenmukaiset päiväkotikäyttöön ja juuri tilojen ahtaus askarrutti vastaajia erityisesti.

Lapsiryhmät ja erityisesti niiden suuruus, jolla on yhteyttä myös meluun, oli tässä tutkimuksessa avoimien vastausten perusteella kuormittavin tekijä päiväkotityössä. Myös väittämien avulla saatu tieto tuki tätä havaintoa.

Päiväkotien ryhmäkoot puhuttavat laajalti lasten edun nimissä toimivia. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan ammattijärjestö Tehy Ry (Siitonen, 2011) on julkaissut selvityksen päiväkotiryhmän koon sekä aikuisten ja lasten välisen suhdeluvun merkityksestä niin lapsille kuin päivähoiton työntekijöille. Valmisteilla olevalta uudelta varhaiskasvatustalailta odotetaan paljon. Tehy edellyttää, että lakiin kirjataan ryhmäkokosäädös sekä matalampi suhdelukäädös (Siitonen 2011, 4). Tällä hetkellä tavoitteena on, että uusi varhaiskasvatustalail tulisi voimaan 1.1.2015 (Lastentarhanopettajaliiton internet-sivusto 24.6.2013).

### 7.1.3 Hyvän työilmapiirin voima

Merkittäviä voimavaroja päiväkotityössä tämän tutkimuksen tulosten perusteella oli työyhteisö ja yhteistyö työkavereiden kanssa sekä työilmapiiri. Lastentarhanopettajakoulutuksen viettäessä 120-vuotisjuhlaa syksyllä 2012, nosti silloinen opetusministeri Jukka Gustafsson juhlapuheessaan esiin juuri työyhteisön merkityksen työssä jaksamisen kannalta:

*”Työolojen tutkimusten perusteella tiedämme, että työuupumuksen vaara on erilaisissa ihmissuhdeammateissa suuri. Miten kuormitukseen ja työuupumukseen voidaan vaikuttaa?”*

*Yksi tärkeä tekijä on työyhteisö ja yhteisöllisyydestä saatava tuki. Aikuisten yhteisölliset tavat ratkaista arjen ongelmia heijastuvat myönteisinä esimerkkeinä myös lasten maailmaan. On tärkeätä, että lastentarhanopettajakoulutus antaa opiskelijoille yhtei-*



*söllisesti toimivan organisaation mallin. Näin luodaan edellytyksiä myös työssä jaksamiselle.”*

Myös Kiesiläinen (1994, 11) puhuu kasvatusyhteisön hyvän ilmapiirin puolesta. Hän toteaa, että useimmat pitkään työssä olleet kasvattajat voivat omia kokemuksiaan hyväksikäyttäen tunnistaa sen, mitä on mennä työpaikalle, jossa ilmapiiriasiat eivät ole kunnossa. Näkymä on hartiat kasassa työtä tekeviä työntekijöitä, jopa fyysisiä oireiluja ja mahdollisia sairauspoissaoloja. Olennainen kysymys lienee se, jos aikuinen reagoi huonoon ilmapiiriin näin, niin entäpä sitten lapset? Lapset, jotka Kiesiläisen sanoin ”hengittävät ilmapiiriä”. Hän alleviivaa, että aikuisten on huolehdittava ilmapiirin suotuisuudesta ja varmistettava, että lapsi saa käyttää energiansa siihen, minkä asian kanssa hän kulloisessakin kehitysvaiheessa askaroi.

Millainen sitten on hyvä työilmapiiri, joka on suotuisa myös lapselle? Ilmapiiri, jossa on ”puhtaita tunteita”, vastaa Kiesiläinen (1994, 11 – 12). Kaikista tuhoisinta hänen mukaansa on se, että vaikeaksi koetut tunteet kielletään ja ne saavat ikään kuin elää omaa elämänsä pinnan alla. Lapsi joutuu yhteisön epäselvän tunneilmapiirin uhriksi ja ei pysty sellaista yksin selvittämään. Toki hyvään työilmapiiriin vaikuttaa tunteiden lisäksi moni muukin asia, mutta juuri tällä alueella erityisesti lapsi on kaikista herkimmillään – miksei myös aikuinen. (Kiesiläinen 1994, 12.)

#### **7.1.4 Kiire ja ajan puute sekä resurssien niukkuus työhyvinvointia nakertavana tekijänä**

Kuormittavana tekijänä päiväkotityössä mainittiin avoimissa vastauksissa kiire ja ajanpuute. Moni oli myös sitä mieltä, että työmäärä on vuosien varrella lisääntynyt ja kokee, ettei enätä tehdä kaikkia työtehtäviä työajan puitteissa. Useamman tilanteen päällekkäisyys voi olla yksi tekijöistä, jotka aiheuttavat jatkuvan kiireen tuntua päiväkotityössä (Nummenmaa & Karila 2011, 15).

Eräs syy tällaiselle päällekkäisyydelle ja katkelmalliselle työskentelylle puolestaan on aiempaa moninaisemmat odotukset, jotka kohdistuvat varhaiskasvatuksen ammattilaisiin. Työntekijän oletetaan olevan varsinainen monitaituri: Hän toimii lasten kanssa tietoisesti ja tavoitteellisesti ohjaten samalla heidän kasvuaan ja oppimistaan, harjoittaa aktiivista kasvatuskumppanuutta vanhempien kanssa, toimii moniammatillisesti, mikä puolestaan edellyttää erilaisia neuvotteluja ja sopimisia. Nämä kaikki odotukset ovat sinänsä aivan oikeutettuja ja kuvastavat tämän päivän päiväkotityön luonnetta. Silti nämä kaikki edellyttävät aikaa ja koska näihin odotuksiin ei ole suunnattu henkilöstöresursseja, aikaa on löydetty tällä päällekkäisten tilanteiden työskentelymallilla. Näin syntyy helposti kehä, jossa asioiden päällekkäisyys ruokkii kiireen tuntua. (Nummenmaa & Karila 2011, 15.)

Tätä kehää entisestään pyörittämään pääsee pula henkilöstöstä. Tässäkin tutkimuksessa yhtenä kuormittavana tekijänä nousi esiin resurssien niukkuus (vrt. LTOL:n työhyvinvointitutkimus 2011). Se on myös yksi tekijä, mikä aiheuttaa työn kiireisyyttä (Keskinen 2002, 65).

Mikä olisi se taikakeino, jolla jatkuvan kiireen tunnun saisi taltutettua? Työnohjaus ja lisäresurssit sekä suunnitelmallinen varautuminen esimerkiksi työntekijävaihdoksiin saavat kannatusta Soili Keskiseltä (2002, 65 – 66). Kiire ilmiönä on tutkimuksen arvoinen ja tutkimustuloksista päivähoitoalalla saatettaisiin olla enemmän kuin kiinnostuneita.

### **7.1.5 Keskustelukulttuurien kehittäminen työhyvinvointia lisäävänä tekijänä**

Kehittämistoimenpiteenä työyhteisön työhyvinvoinnin lisäämiseksi listattiin erityisesti kommunikaation, yhteisen keskustelun lisääminen työyhteisössä. Tämä on sikäli mielenkiintoinen tulos, sillä päiväkotipäivä työntekijän näkökulmasta sisältää runsaasti erilaisia keskustelutilanteita eri osapuolten välillä, mukaan lukien erilaiset kohtaamiset sekä keskustelut oman tiimin ja päiväkodin muun henkilökunnan kanssa. Tosin havaintojen mukaan

keskusteluja joudutaan useimmiten käymään arjen keskellä melko epäsuotuisissa oloissa ja tässä olennainen selittävä tekijä on monesti kiire. (Nummenmaa & Karila 2011, 11 – 13.)

Koska tutkimustuloksissa peräänkuulutettiin erityisesti avoimen keskustelun ja vuorovaikutuksen lisäämistä työyhteisössä, voisi vastauksista tulkita, että näissä työyhteisöissä keskustelut arjessa jäävät melko pintapuolisiksi, eikä itse asian ytimeen päästä pureutumaan kunolla. Tämä keskustelujen pintapuolisuus tai katkelmallisuus ei kuvasta pelkästään tämän tutkimuksen vastaajien kokemuksia, vaan kertoo myös laajemmin päiväkotityön luonteesta, jota leimaa jo edellisessä luvussa mainitsemani seikka, useamman tilanteen samanaikaisuus ja asioiden päällekkäisyys. Nummenmaa & Karila (2011, 14 – 15) toteavatkin arjen tilanteiden keskustelujen katkelmallisuudella ja rauhattomuudella olevan suuren merkityksen nimenomaan varhaiskasvatuksen laadun kannalta. Tämä siksi, että muun muassa aikuisten keskusteluihin ei arjen tilanteissa ole mahdollista paneutua tarpeeksi intensiivisesti. Tällainen ”puolihuolimaton” keskustelu taas lisää riskiä siihen, että esimerkiksi työtoverin tai vanhemman viesti ymmärretään väärin tai lapset eivät tule huomatuiksi ja kuulluiksi tilanteissa, joissa aikuiset samanaikaisesti neuvottelevat keskenään. (Nummenmaa & Karila 2001, 14 – 15.)

Tarve keskustelun lisäämisestä ei siis liene tuulesta temmattu. Myös Nummenmaa & Karila (2011, 111) peräänkuuluttavat aidosti merkityksellisiä ammatillisia keskusteluja erilaisissa kohtaamisissa ja kasvatusvuorovaikutussuhteissa. Jotta tämä olisi mahdollista, keskusteluille tarvitaan paitsi aikaa, myös laadukkaan toteutumisen mahdollistavia rakenteita. Moni tähän tutkimukseen vastanneista kaivannee niin kutsuttua vuoropuhelun kulttuuria, jossa tavoitteena on keskustelun kautta saada aikaan yhteistä uudenlaista tiedonmuodostusta. Nummenmaa & Karilan (2011, 113) mukaan suomalaisissa päiväkodeissa esiintyy verrattain usein kohteliaan keskustelun kulttuuria, jossa pyritään harmoniaan, mutta eriäviä mielipiteitä ei tuoda julki, kuin ehkä jälkikäteen. Keskustelukulttuurin kehittämistä vuorovai-  
kutteisempaan suuntaan voidaan pitää tärkeänä kehittämistoimenpiteenä matkalla kohti laadukkaampaa työtä. Tällä on myös suuri merkitys jo aiemmin puhutulle työilmapiirille ja mikä parasta, se ”näky ja tuntuu voimakkaasti jokaisen työntekijän oman työn mielekkyydessä”. (Nummenmaa & Karila 2011, 116; Kiesiläinen 1994, 12.)

## 7.2 Luotettavuuden ja eettisyyden tarkastelua

### 7.2.1 Validiteetti ja reliabiliteetti

Tutkimuksen luotettavuutta tarkasteltaessa on syytä palata vielä tutkimuksen teon alkujuurille, nimittäin tutkimuksen suunnitteluun. Tutkimuseettisestä näkökulmasta tutkimuksen tekemisessä korostuu juuri huolellinen tutkimuksen suunnittelu. Siltikin, vaikka tutkimus olisi suunniteltu kuinka huolellisesti tahansa, voi määrällisessä tutkimuksessa tapahtua virheitä. Jos virheitä on laajalti, voidaan tutkimuksen tuottama tieto katsoa yleisesti eettiseksi ongelmaksi. (Vilka 2007, 100.)

Tarkasteltaessa tutkimuksen validiteettia, erotetaan usein toisistaan sekä sisäinen että ulkoinen validiteetti. Sisäinen validiteetti tarkoittaa tutkimuksen omaa luotettavuutta, esimerkiksi sitä, käytetäänkö tutkimuksessa oikeita käsitteitä, onko mittari oikein muodostettu ja mitataanko sillä sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Ulkoinen validiteetti puolestaan mittaa tutkimuksen yleistettävyyttä: Onko tutkimus yleistettävissä ja mihin ryhmiin? (Metsämuuronen 2011, 65.)

#### *Sisäinen validiteetti*

Määrällisen tutkimuksen virheet voivat kohdistua esimerkiksi tutkimusongelmaan, tutkimuskohteeseen, saadun tiedon määrään tai huolellisuuteen tutkimuksen tekemisessä. Tutkimusongelma ja tutkimuksen tavoite ovat mahdollisesti jääneet epäselväksi tutkijalle: Tutkimusongelma on liian laaja ja alakysymyksiä on useita, mikä johtaa siihen, että tutkimustieto ei välttämättä vastaa tutkimusongelmaan tai vastaa vain pieneen osaan siitä. Tutkimuskohteeseen liittyvät virheet johtuvat usein siitä, että tutkija ei tunne tutkimuskohdettaan tarpeeksi hyvin: Epäsuhta näkyy perusjoukon määrittelyn, otantamenetelmän valinnan sekä aineiston keräämisen tavan välillä. Esimerkiksi kyselylomakkeen kysymysten operationalisointi on epäonnistunut. Juuri kysymysten operationalisointi sekä kysymysten ja vastaus-

vaihtoehtojen muotoilu, tietojen käsittely mitattavaan muotoon, mittaukset ja tulosten esittäminen ja raportointi vaativat huolellisuutta. Se, että tutkija ei tunne tutkimuskohdettaan tarpeeksi hyvin voi johtaa myös tutkimuksesta saadun tiedon niukkuuteen. Siihen, että tietoa ei ole saatu riittävästi, voi vaikuttaa myös käytetyn mittarin heikkous: Kysymykset ovat saattaneet olla vaikeasti vastattavia. Toisaalta myös saatekirje on saattanut olla puutteellinen ja aiheuttanut sen, että vastaaja ei uskalla osallistua tutkimukseen. (Vilkkä 2007, 100-101.)

Hakanen (2005, 169) kritisoi pelkän kyselylomakkeen käytön näköalattomuutta: Hänen mukaansa sekä kyselylomakkeen varassa toimiva tutkija että lomakkeeseen vastaava henkilö ovat ikään kuin lomakkeen ”vankeja”. Tutkijan on vaikea enää muuttaa kyselyssä mitään tai tarkentaa mahdollisia epäselvyyksiä. Toisaalta kyselyyn vastaaja ei voi tuoda esiin omaa ääntään. Edellä mainittuja seikkoja pyrin minimoimaan omassa kyselyssäni tuomalla jokaisen osion perään mahdollisuuden kommentoida tai tarkentaa osioon liittyviä vastauksia (avoin osio).

Mittarin heikkoutta pyrin minimoimaan suunnittelemalla kyselylomaketta huolellisesti, muokkaamalla sitä esitestauksessa saamani palautteen suunnassa. Myös Hakasen (2005, 169) esittämään kritiikkiin kyselylomakkeen näköalattomuudesta pyrin vastaamaan tuomalla kyselyyni jokaisen osion perään mahdollisuuden kommentoida tai tarkentaa osioon liittyviä vastauksia (avoin osio). Kyselyni loppuun lisäsin ”Sana on vapaa”-osion, johon vastaajalla oli vielä mahdollisuus lisätä mietteitä/kommentteja kyselyyn liittyen. Nämä avoimet kommentti-osuudet osoittautuivat hyväksi ratkaisuksi: Ne mahdollistivat tutkijan pääsyn lähemmäksi vastaajien ajatusmaailmaan ja lisäksi tutkimustuloksiin tuli enemmän syvyyttä. Avoimet kommentit tukivat määrällistä tutkimustulosta ja antoivat hyvän lisän tulosten tulkintaan.

Tätä edellä mainittua määrällisen ja laadullisen menetelmän yhdistämistä tutkimuksessa voidaan kutsua *triangulaatioksi*. Metsämuurosen (2011, 266) mukaan triangulaatio eli useamman tutkimusmenetelmän käyttäminen lisää tutkimustiedon varmuutta. Kun samaa ilmiötä tarkastellaan useasta eri suunnasta, saatu tieto on luotettavampaa. (Metsämuuronen 2011, 266.)

Tässä tutkimuksessa pyrin tutustumaan aiheeseen sekä sen teoreettiseen viitekehykseen mahdollisimman hyvin jo ennen kyselylomakkeen muodostamista. Pyrin rajaamaan aiheeni tarkasti ja muodostamaan tutkimusongelmat, jotka säilyisivät mahdollisimman muuttumattomina alusta loppuun. Se helpotti kyselylomakkeen laatimisessa. Toisaalta näin jälkempäin ajateltuna kyselylomakkeen pituus saattoi syödä kyselyn vastaajamäärää: Vaikka olisi kyse kuinka tärkeästä asiasta tahansa, yli 80 väittämään sekä avoimiin kysymyksiin vastaaminen vaatii vastaajalta jonkin verran sitkeyttä. Kyselyn pituudesta kertonee se, että kyselyä ainakin katsomassa oli käynyt 74 henkilöä, varsinaisia vastaajia kyselyn alussa oli 63 ja loppua kohden määrä hupeni 52:een. Nyt jälkiviisaana kyselylomaketta olisi voinut muokata vielä kompaktimmaksi, mikä olisi saattanut houkutella enemmän vastaajia.

Jos tekisin kyselyn nyt uudestaan, muokkaisin mittaria (kyselylomaketta) vielä lisää poistamalla joitakin väittämöosioita. Esimerkiksi persoonallisuuden piirteitä selvittäviä väittämiä en todennäköisesti liittäisi lomakkeeseen ollenkaan ottaen huomioon sen, kuinka vähän sillä tiedolla loppujen lopuksi oli tekemistä asettamieni tutkimusongelmien kanssa.

Toisaalta saattaisin myös harkita syvällisemmän tiedon hankkimista yhdistäen tutkimuksessa selkeästi sekä laadullisen että määrällisen lähestymistavan siten, että kvantitatiivisella survey-tutkimuksella kartoitettaisiin työhyvinvoinnin pääpiirteet ja tätä tietoa syvennettäisiin esimerkiksi kvalitatiivisen haastattelun keinoin.

### ***Ulkoinen validiteetti***

Tutkimuksen ulkoinen validiteetti kertoo pääasiassa sen, kuinka yleistettävä tutkimus on (Metsämuuronen 2011, 74). Tässä tutkimuksessa ulkoinen validiteetti on heikko siinä mielessä, että tutkimustulokset eivät ole yleistettävissä esimerkiksi kaikkiin Suomen päiväkotityöntekijöihin. Siihen nähden otos on aivan liian pieni, eikä edusta koko populaatiota. Toisaalta tämän kokoisessa tutkimuksessa se ei liene olennaistakaan. Tämän tutkimuksen tutkimustulokset ovat kuitenkin samansuuntaisia aiempien tutkimusten kanssa, joten tulokset tukevat jo aiemmin tehtyjen tutkimusten tuloksia.

### ***Reliabiliteetti***

Tutkimuksen reliabiliteettia eli mittauksen toistettavuutta mitataan reliabiliteettikertoimella (Metsämuuronen 2011, 75). Tässä tutkimuksessa reliabiliteetti on laskettu mittaamalla mittarin sisäistä konsistenssia eli yhtenäisyyttä. Konsistenssi on mitattu summamuuttujien muodostamisen yhteydessä Cronbachin alfa-kertoimen avulla. Yleisesti on sanottu, että alle 0,60 jääviä alfa-kertoimen arvoja ei pitäisi hyväksyä, mutta tästä säännöstä ollaan hieman luopumassa. Vaikka alfan laskutapa onkin yleisesti käytössä, on sitä myös kritisoitu kovin ottein. (Metsämuuronen 2011,78.)

### **7.2.2 Eettisyys**

Hirsjärvi ym. (1997, 26 – 28) esittävät kolme tutkimustoiminnan vaihetta, joissa tutkijan on hyvä pohtia ja tehdä tietoisia sekä eettisesti perusteltuja ratkaisuja:

**1. Tutkimusaiheen valinta.** Tämän tutkimuksen teossa lähdin aiheesta, joka nousee aika ajoin esiin yleisessä yhteiskunnallisessa keskustelussa. Se, että työhyvinvointitutkimuksista päivähoiton alueella ei ole runsaudenpulaa, teki aiheesta mielestäni yhteiskunnallisesti merkittävän.

**2. Tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden kohtelu.** Tässä tutkimuksessa linkki kyselylomakkeen vastaussivulle lähti sähköpostina eri päiväkoteihin. Mukana meni myös saatekirje, jossa kerrottiin tutkimuksen tarkoitus sekä tutkimuksen kulku. Saatekirjeessä painotettiin kyselyyn vastaajien anonymiteetin säilymistä ja oman päiväkodin yhteystietojen lisääminen tutkimuksen loppuun oli täysin vapaaehtoista. Yhteystietoja kysyttiin sen takia, että sitä kautta oli mahdollista osallistua kirjapalkinnon arvontaan. Myös tutkimuksesta saatua tietoa olen käsitellyt täysin luottamuksellisesti ja aineisto on asianmukaisesti tallennettu sekä salasanan vaativalle muistitikulle että opintotietojärjestelmään, jossa tutkimusaineistoon on pääsy ainoastaan tutkijalla.

**3. Rehellisyys tutkimustyön kaikissa vaiheissa.** Olen pyrkinyt viittaamaan toisten kirjoitamiin teksteihin asianmukaisella lähdeviittaustekniikalla. Lisäksi olen pyrkinyt olemaan kriittinen tutkimustani kohtaan ja tarkastelemaan tuloksia totuudenmukaisesti.

### 7.3 Tutkimuksen merkitys ja jatkotutkimushaasteet

Työhyvinvointi on käsite, johon ei voi olla törmäämättä tämän päivän yhteiskunnallisessa keskustelussa. Voiko enää olla puhetta työelämästä ilman työhyvinvointia? Aiheen ympärille on perustettu verkkosivuja (esim. Helsingin Sanomien Työhyvinvointi –sivusto 2013) ja onpa sillä myös oma Facebook -sivustonsa (Työhyvinvointi 2013). Työhyvinvoinnin käsiteviidakko rinnakkaistermeineen tuntuu loputtomalta ja lähteiden puutteesta ei voi tätä ilmiötä syyttää.

Tästä syystä koen, että valitsin aiheen, jolla on merkitystä. Tämä tutkimus antaa mielestäni kuvan työhyvinvoinnin moniulotteisuudesta: Olen pyrkinyt tarkastelemaan työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti huomioiden psyykkisen, fyysisen, sosiaalisen sekä organisatorisen puolen. Tutkimus osoittaa, että varhaiskasvatushenkilöstön työssä voimavarat liittyvät juuri psyykkiseen ja sosiaaliseen puoleen ja kuormittavat tekijät muodostuvat fyysisistä sekä organisatorisista seikoista. Tähän tulkintaan on kuitenkin suhtauduttava varauksella, sillä aineisto ei ole tarpeeksi laaja kattamaan esimerkiksi koko Suomen varhaiskasvatushenkilöstöä. Yleistystä varten olisi tehtävä lisätutkimuksia. Juuri päivähoiton alueella muutamasta kattavasta tutkimuksesta huolimatta työnsarkaa aiheen laajemmalle käsittelylle olisi.

Joka tapauksessa tämän tutkimuksen tutkimustulosten perusteella näyttäisi siltä, että moni asia varhaiskasvatustyössä on hyvin, mutta kehitettävää päiväkotien kasvatushenkilöstön työolosuhteissa on. Lapsiryhmäkokoontuminen on tehtävä organisatorisella tasolla,



kuten myös henkilöstöressurssikysymyksen ratkaiseminen. Moni kehitettävä asia ei ole riippuvainen yhden työntekijän tai kokonaisen päiväkodin työntekijöiden panoksesta, vaan vaatii esimerkiksi lakisäätteistä tarkennusta. Toki on myös muistettava se, että kaikkea ei ratkaista ylhäältä käsin, vaan työntekijän itsekkin on toimittava oman sekä työyhteisönsä hyvinvoinnin puolesta.

Tämä tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää päiväkotityöntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia työhyvinvoinnista, työn voimavaroista sekä kuormittavista tekijöistä. Näen tutkimuksen kartoittavana tutkimuksena, josta voi johtaa monia jatkotutkimusaiheita. Tutkimusaineistosta nousseita voimavaroja tai kuormittavia tekijöitä voisi lähteä tutkimaan syvällisemmin ja etsimään toimivia ratkaisuja kuormittaville tekijöille kaikilla työhyvinvoinnin osa-alueilla (fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja organisatorinen osa-alue).

Kuten jo aiemmin totesin, esimerkiksi kiire ilmiönä päiväkotiympäristössä on kiinnostava aihe. Toisaalta myös päiväkotityöyhteisöjen keskustelukulttuurit ja niiden merkitys työhyvinvoinnissa voisi olla yksi mahdollinen jatkotutkimushaaste. Lisäksi jäin pohtimaan alamme arvostusta työyhteisön ja asiakaskunnan ulkopuolella, jonka puute nousi tässä tutkimuksessa esille useista vastauksista. Moni lastentarhanopettaja mainitsi alamme alhaisen palkkatason suhteessa koulutukseen ja työn vaativuuteen. Mitä tarvitaan siihen, että me työntekijät kokisimme työtämme arvostettavan yhteiskunnallisella tasolla? Toisaalta merkittävä kysymys on myös varhaiskasvatusalan vetovoima: Kuinka varmistamme sen, että työ varhaiskasvattajana houkuttelee myös tulevaisuudessa ja tätä kautta sen, että lapsia luotsaavat yhtä lailla pätevät ja koulutetut sekä työssään hyvinvoivat kasvattajat?

## LÄHTEET

- Ahlqvist, T. 2011. Tulevaisuuden työelämävalmiudet ja niiden kehittäminen varhaiskasvatuksen alalla. Pro gradu. Jyväskylän yliopisto.
- Ahlqvist, T. & Lääperi, T. 2003. Kohtaamiset työelämän voimavarana: Pupuhuhdan toimintakeskuksen ja Varikon päiväkodin ammatillisen kasvun yhteistyöhanke 2002 – 2003. Jyväskylä: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.
- Aho, O. 2010. Työhyvinvoinnin ongelmat. Työterveyslaitoksen internet-sivut. Päivitetty 3.11. 2010. Viitattu 9.5.2011. Saatavilla html-muodossa <URL:<http://www.ttl.fi/fi/tyoohyvinvointi/ongelmat/sivut/default.aspx>>.
- Ahonen, T-M. 2006. Työn stressi ja kehittämishaasteet syytä kohdata rakentavasti yhdessä. Lastentarha 3/2006, 35 – 37.
- Ahtilinna, C., Feldt, T., Kinnunen, U., Mäkikangas, A. 2007. Työn vaatimusten ja voimavarojen yhteys työn imuun suomalaisilla johtajilla: pystyvyysusko yhteyttä muuntavana ja välittävänä tekijänä. Työ ja ihminen, 21(3). 230 – 249.
- Alanko, E. 2012. Alkuopettajien yksilöllinen stressin kokemus. Pro gradu. Jyväskylän yliopisto.
- Alkula, T., Pöntinen, S., Ylöstalo, P. 1994. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. WSOY.
- Antman, A. 2002. Työyhteisön kehittäminen. Teoksessa Timo Suurnäkki ja Raimo Kajanne (toim.) Päivähoidon työsuojelu- ja kehittämisopas. Työturvallisuuskeskus. 9 – 19.
- Antonovsky, A. 1987. Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well. Josey-Bass Inc. San Francisco.

- Bakker, A.B. & Demerouti, E. 2007. The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22, 3, 309 – 328.
- Baumgartner, J.J., Carson, R.L., Apavaloaie, L., Tsouloupas, C. 2009. Uncovering Common Stressfull Factors and Coping Strategies Among Childcare Providers. Louisiana State University. *Child Youth Care Forum* (2009), 38 (5): 239 – 251.
- Cherniss, C. 1980. *Professional Burnout in the Human Services*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. 2001. The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499 – 512.
- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J., Koskinen, S. (toim.) 2006. *Työkyvyn ulottuvuudet: Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia*. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Gustafsson, J. 2012. Lastentarhanopettajakoulutus 120 vuotta -päätjuhla. 19.10.2012. Viitattu 19.6.2013. Saatavilla html-muodossa <URL: [http://www.jukkagustafsson.net/index.php?option=com\\_content&view=article&id=343:lastentarhanopettajakoulutus-120-vuotta-paeajuhla&catid=40:puheet&Itemid=7](http://www.jukkagustafsson.net/index.php?option=com_content&view=article&id=343:lastentarhanopettajakoulutus-120-vuotta-paeajuhla&catid=40:puheet&Itemid=7)>
- Haapaniemi & Ilves. 2006. *Selvitys päivähoidon hallinnonalan muutoksesta*. Opetusalan ammattijärjestö OAJ /Lastentarhanopettajaliitto LTOL.
- Hakanen, J. 2004. *Hammaslääkäreiden työhyvinvointi Suomessa*. Suomen hammaslääkäri-liitto.
- Hakanen, J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. *Työ ja ihminen*, 27. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. 2009a. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? Kohti laadukasta työelämää. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. 2009b. Työn imun arviointimenetelmä. Työterveyslaitos.
- Havula, J. 2011. Ontuva Suomi. *KSML/Sunnuntaisuomalainen*. 4.9.2011, 14.
- Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2001. *Dialogi: avain innovatiivisuuteen*. Helsinki: WSOY.

- Helsingin Sanomien Työhyvinvointi -sivusto 2013. Viitattu 25.6.2013. Saatavilla html-muodossa <URL: <http://www.hs.fi/tyoelama/aihe/tyohyvinvointi/>>
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 1997. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Hobfoll, S.E. & Freedy, J. 1993. Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. Teoksessa W.B. Schaufeli, C. Maslach and T. Marek (toim.) Professional Burnout: Recent developments in Theory and Research. Washington D.C.: Taylor & Francis.
- Holopainen, M., Tenhunen, L., Vuorinen, P. 2004. Tutkimusaineiston analysointi ja SPSS. Yrityssanoma OY.
- Hujala, E., Parrila, S., Lindberg, P., Nivala, V., Tauriainen, L. & Vartiainen, P. 1999. Laadunhallinta varhaiskasvatuksessa. Oulun yliopisto, Varhaiskasvatuskeskus.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The Big Five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52. 621 – 652.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Järvinen, P. 1998. Esimiestyö ongelmatilanteissa: konfliktien luomat haasteet työyhteisössä. WSOY.
- Kalimo, R., Hakanen, J., Toppinen-Tanner, S. 2006. Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä MBI-GS. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Karhu, R. 2010. Työnilo: lastentarhanopettajien huippukokemukset työhyvinvointia rakentamassa. Pro gradu. Jyväskylän yliopisto.
- Karila, K. & Kupila, P. 2010. Varhaiskasvatuksen työidentiteettien muotoutuminen eri ammattilaissukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisissa. Työsuojelurahaston hanke 108267. Loppuraportti. Tampereen yliopisto.
- Kasarek, R. & Theorell, T. 1990. Healthy work: steer, productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books.

- Keijonen, A. & Korkiamäki, E. 2011. Sosiaalinen ja fyysinen työympäristö osana opettajan pedagogista hyvinvointia. Pro gradu. Jyväskylän yliopisto.
- Keskinen, S. 1985. Päiväkotihenkilöstön työtyytyväisyys ja psyykinen hyvinvointi. Turun yliopisto.
- Keskinen, S. 1990. Päiväkotihenkilöstön sisäisten mallien yhteys työviihtyvyyteen, työn rasittavuuteen ja ammatti-identiteettiin. Turun yliopisto.
- Keskinen, S. 1999. Päiväkoti ja työyhteisön toimivuus. Teoksessa Soili Keskinen & Nana Virtanen (toim.) Päiväkoti työyhteisönä. Helsingin yliopisto.
- Keskinen, S. 2002. Henkinen kuormittavuus. Teoksessa Timo Suurnäkki ja Raimo Kajanne (toim.) Päivähoidon työsuojelu- ja kehittämisopas. Työturvallisuuskeskus. 62 – 70.
- Keskinen, S. 2005. Alaistaito: Luottamus, sitoutuminen ja sopimus. Helsinki: Kunnallisan alan kehittämissäätiö.
- Lastentarhanopettajaliiton internet-sivusto. Etusivu: ”Työryhmä aloittaa varhaiskasvatustilain valmistelun.” Viitattu 24.6.2013. Saatavilla html-muodossa <URL: <http://www.lastentarha.fi>>
- Lastentarhanopettajaliiton jäsenten työhyvinvointitutkimus. 2011. TNS-Gallup.
- Leinonen, E. 2011. Voimavarat työssäjaksamisen edistäjänä: positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin varhaiskasvatustyössä. Pro Gradu. Jyväskylän yliopisto.
- Löyttyniemi, R. 2013. Opettaja – nuhteeton kansankynttilä? Yleisradion internet-sivut. Viitattu 19.6.2013. Saatavilla html-muodossa <URL:<http://opettajatv.yle.fi/kansankynttila>>.
- Manka, M-L. 2008. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.
- Maslach, C. 1982. Burnout. The Cost of Caring. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Maslach, C. & Leiter, M.P. 1997. *The Truth About Burnout*. San Francisco (Calif.). Jossey-Bass.
- Menetelmäopetuksen tietovaranto 2013. Tampereen yliopisto. Viitattu 25.6.2013. Saatavilla html-muodossa  
<URL:<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/puuttuvat/puuttuvat.html>>
- Metsämuuronen, J. 2011. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä: e-kirja opiskelijalaitos / Jari Metsämuuronen. Helsinki: International Methelp, Booky.fi.
- Myyrä, H. 1997. Jaksaminen tekee tiukkaa päiväkodeissa. Opettaja 12-13/97. 22-24.
- Nakari, M-L. 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylän yliopisto.
- Nummenmaa, A. R. & Karila, K. 2011. Ammatilliset keskustelut varhaiskasvatuksessa. WSOYpro OY.
- Organ, D. & Bateman, T. 1991. *Organizational behavior*. Homewood, IL: IRWIN.
- Pensola, T., Gould, R., Polvinen, A. 2010. Ammatit ja työkyvyttömyyseläkkeet. Masennukseen, muihin mielenterveyden häiriöihin sekä tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin perustuvat eläkkeet. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:16.
- Pitkänen, M. & Hämäläinen, J. 2002. Päivähoito muutoksessa. Teoksessa Timo Suurnäkki ja Raimo Kajanne (toim.) Päivähoidon työsuojelu- ja kehittämisopas. Työturvallisuuskeskus. 7 – 8.
- Rehnbäck, K. & Keskinen, S. 2005. Työhyvinvointia alaistaidoilla ja esimiestyön hallinnalla. Kuntien eläkevakuutus, KEVA.
- Repo, R. 2011. Lastentarhanopettajaliiton huolena alle kouluikäisten kasvatus ja opetus. Lastentarha 5/2011. 6.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., Salanova, M. 2006. The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701 – 716.

- Schaufeli, W. & Enzmann, D. 1998. The burnout companion to study and practice: a critical analysis. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W., Maslach, C., Marek, T. 1993. Professional Burnout. Wilmar B. Schaufeli, Christina Maslach, Tadeusz Marek (toim.). Washington (D.C.): Taylor & Francis.
- Siitonen, E. 2011. ”Olisi oikeasti aika ajatella lasta” Ihmeiden tekijät: Päivähoidon ryhmäkokoselvitys. Tehyn julkaisusarja B: 1/2011.
- Stenfors-Laajala, T. & Keskinen, S. 1988. Päiväkotihenkilöstön burnout. Turun yliopisto.
- Strategia ja työhyvinvointi. Työhyvinvoinnin kestävä kehittäminen. 2009. Valtionkonttori Kaiku-palvelut.
- Tjäder, J. 2011. Työhyvinvointi. Työterveyslaitoksen internet-sivut. Päivitetty 12.8.2011. Viitattu 9.5. 2011. Saatavilla html-muodossa <URL: <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>>.
- Työhyvinvointi. 2013. Työturvallisuuskeskus TTK. Facebook. Viitattu 25.6.2013. Saatavilla html-muodossa <URL: <https://fi-fi.facebook.com/tyohyvinvointi>>
- Tuomi, K., Seitsamo, J., Ilmarinen, J. & Gould, R. 2006. Työ ja työympäristö. Teoksessa Raija Gould, Juhani Ilmarinen, Jorma Järvisalo & Seppo Koskinen (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Hakapaino Oy, Helsinki. 176 – 189.
- Työterveyslaitos 2011. Työn imu. Työhyvinvoinnin internet-sivusto. Päivitetty 29.8. 2011. Viitattu 9.5. 2011. Saatavilla html-muodossa <URL: [http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon\\_imu/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/Sivut/default.aspx)>.
- Vahtera, J. 1993. Työn hallinta, sosiaalinen tuki ja terveys. Työ ja ihminen. Lisänumero 1/93. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Vahtera, J. & Pentti, J. 1995. Voimavarat, terveys ja työelämän murros. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 7. Helsinki: Työterveyslaitos.

- Valli, R. 2010. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Juhani Aaltola & Raija Valli (toim.) *Ik-kunoita tutkimusmetodeihin 1*. PS-kustannus Jyväskylä.
- Vehkalahti, K. 2008. *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Helsinki: Tammi.
- Vilka, H. *Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet*. Helsinki: Tammi.
- Waris, K. 2001. *Näköaloja työelämään. Kuormittuminen voimavaraksi*. Helsinki: Työterveyslaitos.



## LIITE 1

### Voimavarat varhaiskasvatustyössä - sähköisen kyselyn runko

Tervetuloa täyttämään kyselyä "Voimavarat varhaiskasvatustyössä".  
Mahtavaa, että vastaat tähän kyselyyn! Liittämällä kyselyn loppuun  
päiväkotisi yhteystiedot, olette mukana arvonnassa. Mukavia  
vastaushetkiä!

#### Taustatiedot

\*Kunta, jossa päiväkotini sijaitsee on

- Jyväskylä
- Helsinki
- Kotka
- Oulu
- Kuopio
- Joku muu, mikä?

\*Työkokemuksesi kasvatusalalla vuosina

\*Koulutuksesi

- Lähihoitaja
- Lastentarhanopettaja, kk
- Lastentarhanopettaja, amk
- Erityislastentarhaopettaja
- Joku muu, mikä?

\*Työtehtäväsi

- Lastentarhanopettaja
- Lastenhoitaja
- Päiväkodin johtaja
- Erityislastentarhanopettaja
- Joku muu, mikä?

\*Toimitko halinnollisissa tehtävissä (johtaja, varajohtaja tms.)?

- Kyllä
- Ei

\*Onko ryhmässäsi erityistä tukea tarvitsevia lapsia?

- Kyllä
- Ei

Kommentteja

## VÄITTÄMÄT

Vastaaminen väittämiin seuraavan asteikon mukaisesti.

Täysin eri mieltä					Täysin samaa mieltä
1	2	3	4	5	6

Jokaisen osion lopussa mahdollisuus avoimiin kommentteihin.

### Fyysinen työympäristö

#### *Päiväkodin sisätilat*

- \*1.Työtilat ovat hyvät päiväkotikäyttöön.
- \*2.Sisätilat ovat viihtyisät ja käyttäjäystävälliset.
- \*3.Voin itse vaikuttaa työtilojen järjestelyyn.
- \*4.Työtilat on mahdollista jakaa siten, että pienryhmätoiminta on mahdollista.

Kommentteja

#### *Ilmanlaatu, työergonomia, melu*

- \*1.Sisätilojen ilmanlaatu on hyvä.
- \*2.Päiväkodin sisätilat ovat vetoiset.
- \*3.Olen tietoinen ja huolehdin itse hyvästä työergonomiasta (esim. työasennot).
- \*4.Työtiloissa on mahdollista toimia ergonomisesti (esim. huonekalujen mitoitus).
- \*5.Voin omalla toiminnallani vaikuttaa työympäristöni melutasoon.
- \*6.Päiväkodin sisustuksessa on kiinnitetty huomiota melutason alentamiseen (esim. sisustusmateriaalit, akustiikkalevyt).

Kommentteja

*Päiväkodin piha*

- \*1.Lapsia on helppo valvoa päiväkodin pihassa.
- \*2.Päiväkodin ulkoilutilat ovat lasten kannalta toimivat ja viihtyisät.
- \*3.Päiväkodin ulkoilutilat ovat henkilökunnan kannalta toimivat ja viihtyisät.

Kommentteja

**Organisatoriset voimavarat***Työaika*

- \*1.Koen, että työvuorot ovat oikeudenmukaisesti jaetut.
- \*2.Olen tyytyväinen mahdollisuuksiini vaikuttaa työvuoroihin.
- \*3.Minulla on riittävästi aikaa hoitaa työhöni kuuluvat työtehtävät.

Kommentteja

*Lapsiryhmä*

- \*1.Lapsiryhmä, jossa työskentelen, on lapsimäärältään sopivan kokoinen.
- \*2.Ryhmässä olevien lasten tarpeisiin vastaaminen on sopivasti haastavaa.

Kommentteja

*Organisaation tavoitteet, kehittäminen ja tiedonkulku*

- \*1.Työpaikallani on selkeät kasvatustavoitteet.
- \*2.Kokoonnumme aika ajoin yhdessä keskustelemaan työmme tavoitteista työpaikalla.
- \*3.Käytämme sopivassa määrin asiakkailta hankittua palautetta (esim. laadunarviointikysely) toiminnan kehittämisessä.
- \*4.Työssäni käydään riittävästi kehityskeskusteluja.
- \*5.Tiedonkulku toimii työpaikallani.

Kommentteja

*Vaikuttamismahdollisuudet*

- \*1.Saan vaikuttaa työolosuhteisiini riittävästi.
- \*2.Saan osallistua työni suunnitteluun riittävästi.
- \*3.Minulla on riittävästi vapautta tehdä päätöksiä työssäni.

Kommentteja

*Työn kehittävyys, kouluttautumismahdollisuudet*

- \*1.Minulla on mahdollisuus käyttää kykyjäni ja taitojani riittävästi työssäni.
- \*2.Työssäni minulla on mahdollisuus oppia uutta ja kehittää itseäni.
- \*3.Työpaikkani tarjoaa riittävästi kouluttautumismahdollisuuksia.
- \*4.Saan riittävästi vastuuta työssäni.
- \*5.Työpaikkani tarjoaa minulle mahdollisuuden edetä/ylätä ammattuurallani.
- \*6. Pedagogista osaamistamme johdetaan työyksikössämme riittävästi.

Kommentteja

*Työsuhde, palkkaus, resurssit*

- \*1.Olen epävarma työsuhteeni jatkuvuudesta.
- \*2.Palkkani suuruus vastaa työtehtäväni vaativuutta.
- \*3.Olen harkinnut vaihtavani työpaikkaa palkkaukseni parantamiseksi.

Kommentteja

*Ammattialan tulevaisuus, yhteiskunnallinen arvostus*

- \*1.Ammattiani arvostetaan yhteiskunnallisella tasolla riittävästi.
- \*2.Olen epävarma ammattialani tulevaisuudesta.

Kommentteja

## **Sosiaalinen työympäristö**

### *Sosiaalinen tuki ja palaute työstä*

- \*1.Saan riittävästi tukea työhöni esimieheltäni.
- \*2.Saani riittävästi voimaannuttavaa palautetta esimieheltäni.
- \*3.Koen, että esimieheni arvostaa työtäni.
- \*4.Saan riittävästi tukea työhöni työkavereiltani.
- \*5.Saan riittävästi voimaannuttavaa palautetta työstäni työkavereiltani.
- \*6.Koen, että työkaverini arvostavat työtäni.
- \*7.Saan riittävästi tukea työhöni lasten vanhemmilta (esim. tietoa lapsesta, tukea kasv. tehtävään).
- \*8.Saan lasten vanhemmilta riittävästi voimaannuttavaa palautetta työstäni.
- \*9.Koen, että lasten vanhemmat arvostavat työtäni.
- \*10.Saan lapsilta palautetta, joka motivoi minua tekemään tätä työtä.
- \*11.Koen, että olen tärkeä henkilö lapsille.

### Kommentteja

### *Työilmapiiri*

- \*1.Työpaikallani on avoin työilmapiiri.
- \*2.Työilmapiiri on luottamuksellinen.
- \*3.Työpaikallani esiintyy kateutta.
- \*4.Työpaikallani esiintyy kilpailua.
- \*5.Työpaikallani esiintyy kiusaamista tai muuta henkistä väkivaltaa.
- \*6.Yhteistyö työkavereiden kanssa sujuu hyvin.
- \*7.Voin puhua työhön liittyvistä tuntemuksista työkavereideni kanssa avoimesti.
- \*8.Voin puhua työhön liittyvistä tuntemuksista esimieheni kanssa avoimesti.
- \*9.Vuorovaikutus työyhteisössä on suoraa ja rehellistä.

\*10.Saan riittävästi tukea työyhteisöstä haastavien työtilanteiden kohtaamiseen (esim. haastavat lapset tai perheet).

Kommentteja

*Arvot, rooli odotukset, työrooli*

\*1.Koen, että arvostan työssäni samanlaisia asioita kuin useimmat työtovereistani.

\*2.Tiedän, mitä minulta odotetaan työssäni.

\*3.Työroolini ja -tehtäväni vastaa ammatillista koulutustani.

Kommentteja

### **Psyykkiset voimavarat**

*Tyytyväisyys työhön, hyvinvointi*

\*1.Koen olevani tyytyväinen tämänhetkisessä työssäni.

\*2.Näen itseni tässä samassa työpaikassa 5 vuoden kuluttua.

\*3.Näen itseni tässä samassa työtehtävässä 5 vuoden kuluttua.

\*4.Olen harkinnut alan vaihtoa vakavasti viimeisen 2 vuoden aikana muista kuin palkkaussyistä.

\*5.Koen voivani huolehtia omasta hyvinvoinnistani ja jaksamisestani työssäni.

Kommentteja

*Työn merkityksellisyys, kokemus ammatillisesta pätevyydestä*

\*1.Pidän työtäni merkittävänä ja tärkeänä.

\*2.Työni itsessään antaa voimavaroja.

\*3.Koen työni henkisesti palkitsevaksi.

\*4.Koen työni sopivasti haasteelliseksi.

\*5.Koen usein ammatillisen pätevyyteni riittämättömäksi työssäni.

Kommentteja

*Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat juuri sinua?*

Kuvaa minua huonosti					Kuvaa minua hyvin
1	2	3	4	5	6

\*1.Minulla on vahva ammatillinen identiteetti.

\*2.Olen optimistinen luonne.

\*3.Minulla on hyvä kyky käsitellä ongelmia.

\*4.Selviydyn mielestäni hyvin erilaisista haasteista.

\*5.Arvestan itseäni.

\*6.Suhtaudun asioihin rennosti ja rauhallisesti.

\*7.Minulla on kilpaileva luonne.

\*8.Asetan liian suuria vaatimuksia työlleni.

\*9.Olen voimakkaasti vastuuntuntoinen ja tunnollinen tehtävissäni.

\*10.Tunnistan omat rajani hyvin.

\*11.Koen hallitsevani elämäni hyvin.

\*12.Minun on vaikea kieltäytyä työtehtävistä.

Kommentteja

## **AVOIMET KYSYMYKSET**

### **Työn voimavarat, työn kuormittavat tekijät ja kehittämisehdotukset**

Mainitse 3 tärkeintä asiaa, jotka koet voimavaroina työssäsi

\*1. ---

\*2. ---

\*3. ---

Mainitse 3 tärkeintä asiaa, jotka koet kuormittavina työssäsi

\*1. ---

\*2. ---

\*3. ---

Millä toimenpiteillä kehittäisit työyhteisösi työhyvinvointia?

\* ---

### **Sana on vapaa**

Mitä muuta haluaisit sanoa aiheesta tai kokemuksistasi? Sana on vapaa.

### **Osallistu arvontaan**

Liitä tähän päiväkotisi yhteystiedot ja vastauksellasi päiväkotisi on mukana arvonnassa. Mitä enemmän vastaajia on päiväkodistanne, sitä suurempi todennäköisyys voittaa! (Huom! Vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti, joten yhteystiedot pysyvät ainoastaan tutkijan hallussa.)

### **Kiitossivu**

Kiitokset vastauksestanne ja aurinkoista kesän odotusta!



