

**TAMPEREEN YLIOPISTO**

**Kasvattajatiimin rooli lastentarhanopettajan  
työhyvinvoinnissa**

Kasvatustieteiden yksikkö  
Kasvatustieteiden pro gradu -tutkielma  
**INKA UUSITALO**  
Toukokuu 2018

Tampereen yliopisto

Kasvatustieteiden yksikkö

INKA UUSITALO: Kasvattajatiimin rooli lastentarhanopettajan työhyvinvoinnissa

Kasvatustieteiden pro gradu -tutkielma, 84 sivua, 9 liitesivua

Toukokuu 2018

---

Tässä laadullisessa tutkimuksessa tarkasteltiin kasvattajatiimin roolia lastentarhanopettajan työhyvinvoinnissa selvittämällä kasvattajatiimiin liitettyjä työn voimavaroja vahvistavia ja heikentäviä elementtejä. Lisäksi tutkittiin lastentarhanopettajien kasvattajatiimiin liittämiä funktioita tilanteissa, joissa kasvattajatiimi nähtiin työn voimavaroja vahvistavana tai heikentävänä. Tässä tutkimuksessa kasvattajatiimillä tarkoitettiin työkavereita; niin yksittäisiä työntekijöitä, samassa lapsiryhmässä toimivia työntekijöitä kuin koko päiväkodin kasvattajien työyhteisöä. Tutkimuksessa työhyvinvointi käsitteellistettiin Työn vaatimusten ja työn voimavarojen – teorian avulla.

Tutkimukseen osallistui seitsemän lastentarhanopettajaa, jotka työskentelivät saman Pirkanmaalaisen kunnan palveluksessa. Tutkimusaineisto kerättiin monimenetelmällisesti kahta aineistonkeruumenetelmää, päiväkirjaa ja yksilöhaastattelua hyödyntäen. Aineistonkeruu tapahtui kahdessa osassa. Ensin tutkimukseen osallistuneet lastentarhanopettajat täyttivät päiväkirjaa yhden työviikon ajan. Päiväkirjaa täyttäessään lastentarhanopettajat tuottivat aineistoa kirjaamalla tilanteita, jotka vaikuttivat heidän työnsä voimavaroihin joko vahvistavasti tai heikentävästi. Tämän jälkeen toteutettiin yksilöhaastattelut, jotka pohjautuivat lastentarhanopettajien päiväkirjaan kuvaamiin tilanteisiin. Tutkimusaineisto analysoitiin teorialähtöisen sisällönanalyysin avulla. Analyysissa hyödynnettiin Työn vaatimusten ja työn voimavarojen – teoriaa.

Tutkimuksen tulosten mukaan kasvattajatiimi voi toiminnallaan vaikuttaa siihen, kuinka lastentarhanopettajalle tilanteessa tarjoutuu työn voimavaroja ja kuinka lastentarhanopettaja kokee työn vaatimuksia päiväkodin arjessa. Tutkimukseen osallistuneiden lastentarhanopettajien kuvausten perusteella kasvattajien välisen yhteistyön toimiessa kasvattajatiimi koettiin työn voimavaroja vahvistavana. Toisaalta tilanteissa, jossa kasvattajien välinen yhteistyö ei jostain syystä toiminut, kasvattajatiimi nähtiin työn voimavaroja heikentävänä.

Tutkimuksessa kasvattajatiimin toiminnan ohella myös lastentarhanopettajalla itsellään havaittiin olevan vaikutus siihen, miten tilanteessa tarjoutuu työn voimavaroja. Lastentarhanopettaja pystyy esimerkiksi apua pyytämällä, asioita ehdottamalla ja havaittuun epäkohtaan puuttumalla vaikuttamaan tilanteessa esiintyviin työn voimavaroihin ja vaatimuksiin. Tutkimuksessa kuitenkin selvisi, että kasvattajatiimiä tarkasteltaessa oman toiminnan vaikutuksen mahdollisuus työssä ilmeneviin työn voimavaroihin ja vaatimuksiin linkittyy vahvasti siihen, miten toinen osapuoli avunpyyntöön, ehdotukseen tai havaittuun epäkohtaan suhtautuu. Työkaverin suhtautuessa asiaan myönteisesti työn voimavarojen on mahdollisuus lisääntyä ja työn vaatimusten heikentyä. Tästä syystä tässä tutkimuksessa lastentarhanopettajan työhyvinvointi nähtiin rakentuvan vuorovaikutteisesti. Näin ollen sekä kasvattajatiimillä että lastentarhanopettajalla itsellään nähtiin lastentarhanopettajan työhyvinvoinnin kannalta olevan tärkeä rooli.

Tutkimuksen avulla voidaan herättää päiväkodin johtajia kiinnittämään huomiota päiväkotinsa lapsiryhmäkohtaisten tiimien ja työyhteisön toimivuuteen. Lisäksi tutkimustulokset voivat kannustaa päiväkodin työntekijöitä refleктоimaan omaa, tiiminsä ja työyhteisönsä toimintaa.

Avainsanat: Kasvattajatiimi, lastentarhanopettaja, työhyvinvointi, työn voimavarat, päiväkirja, haastattelu

# SISÄLLYS

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1 JOHDANTO</b> .....  | <b>5</b>  |
| <b>2 TYÖHYVINVOINTI TV-TV – TEORIAN MUKAAN</b> .....                             | <b>8</b>  |
| 2.1 TYÖN VAATIMUKSET KASVATUSTYÖSSÄ .....  | 9         |
| 2.2 TYÖN VOIMAVARAT KASVATUSTYÖSSÄ.....  | 9         |
| 2.3 TYÖNTEKIJÄN ROOLI TYÖN VAATIMUSTEN JA VOIMAVAROJEN HAVAITSEMISESSA.....      | 10        |
| <b>3 KASVATTAJATIIMI PÄIVÄKODISSA</b> .....                                      | <b>12</b> |
| 3.1 PÄIVÄKODIN MONINAISET KASVATTAJATIIMIT .....                                 | 12        |
| 3.2 TIIMITYÖ KASVATTAJATIIMISSÄ .....  | 14        |
| <b>4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ</b> .....   | <b>16</b> |
| <b>5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS</b> .....  | <b>17</b> |
| 5.1 AINEISTONHANKINTA .....  | 18        |
| 5.2 PÄIVÄKIRJA .....   | 19        |
| 5.3 HAASTATTELU.....   | 20        |
| 5.4 AINEISTON ANALYYSI.....  | 22        |
| <b>6 TOIMIVA YHTEISTYÖ TYÖN VOIMAVAROJA VAHVISTAVANA ELEMENTTINÄ</b> .....       | <b>28</b> |
| 6.1 SENSITIIVINEN VUOROVAIKUTUS .....  | 28        |
| 6.2 KESKINÄINEN LUOTTAMUS.....   | 29        |
| 6.3 MYÖNTEINEN SUHTAUTUMINEN TOISEEN JA TOISEN EHDOTUKSEEN.....                  | 31        |
| 6.4 TOISEN AUTTAMINEN.....   | 32        |
| 6.5 YHDESSÄ TEKEMINEN LASTEN KANSSA TOIMIESSA.....                               | 36        |
| 6.6 ANTOISAT KESKUSTELUT KASVATTAJIEN VÄLILLÄ.....                               | 38        |
| <b>7 TOIMIMATON YHTEISTYÖ TYÖN VOIMAVAROJA HEIKENTÄVÄNÄ ELEMENTTINÄ</b> .....    | <b>40</b> |
| 7.1 NEGATIIVINEN SUHTAUTUMINEN TOISEEN JA TOISEN ASIAAN.....                     | 40        |
| 7.2 SOVITUISTA ASIOISTA LUISTAMINEN .....  | 42        |
| 7.3 TILANNETAJUN PUUTTUMINEN .....   | 43        |
| <b>8 KASVATTAJATIIMIIN LIITETYT FUNKTIOT</b> .....                               | <b>46</b> |
| 8.1 KASVATTAJATIIMI KORKEAAN TYÖHÖN SITOUTUMISEEN JOHTAJANA .....                | 46        |
| 8.1.1 <i>Kasvattajatiimi auttaa saavuttamaan työn tavoitteita</i> .....          | 46        |
| 8.1.2 <i>Kasvattajatiimi vähentää työn aiheuttamia vaatimuksia</i> .....         | 49        |
| 8.1.3 <i>Kasvattajatiimi ennaltaehkäisee työstä aiheutuvaa kuormitusta</i> ..... | 50        |
| 8.1.4 <i>Kasvattajatiimi stimuloi henkilökohtaista kasvua</i> .....              | 51        |
| 8.2 KASVATTAJATIIMI TYÖN KUORMITTAVUUDEN LISÄÄJÄNÄ .....                         | 53        |
| 8.2.1 <i>Kasvattajatiimi heikentää työmotivaatiota</i> .....                     | 54        |
| 8.2.2 <i>Kasvattajatiimi estää työn tavoitteiden saavuttamista</i> .....         | 55        |
| <b>9 KASVATTAJATIIMIN ROOLI LASTENTARHANOPETTAJAN TYÖHYVINVOINNISSA</b> .....    | <b>57</b> |
| 9.1 REFLEKTOIVA KESKUSTELU HENKILÖKOHTAISEN KASVUN STIMULOIJANA.....             | 58        |
| 9.2 AUTTAMINEN TYÖN AIHEUTTAMIEN VAATIMUSTEN VÄHENTÄJÄNÄ .....                   | 58        |
| 9.3 YHDESSÄ TEKEMINEN TYÖN TAVOITTEIDEN SAAVUTTAMISEN AUTTAJANA.....             | 59        |
| 9.4 JOUSTAMINEN TYÖSTÄ AIHEUTUVAN KUORMITUKSEN ENNALTAEHKÄISIJÄNÄ .....          | 60        |
| 9.5 EPÄASIAALLINEN VUOROVAIKUTUS TYÖMOTIVAATION HEIKENTÄJÄNÄ .....               | 61        |
| 9.6 JATKUVAT SAIRASTELUT TYÖN TAVOITTEIDEN SAAVUTTAMISEN ESTÄJÄNÄ .....          | 62        |
| 9.7 TILANNETAJUN PUUTTUMINEN TYÖN KUORMITTAVUUDEN LISÄÄJÄNÄ .....                | 62        |
| <b>10 POHDINTA</b> .....   | <b>64</b> |
| 10.1 TULOSTEN TARKASTELU JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....                                 | 64        |
| 10.2 JATKOTUTKIMUSAIHEITA.....   | 68        |
| 10.3 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS .....  | 70        |
| 10.4 TUTKIMUKSEN EETTISYYS .....   | 71        |
| <b>LÄHTEET</b> .....   | <b>75</b> |



# 1 JOHDANTO

Varhaiskasvatuksen kentällä on tapahtunut paljon viime vuosina. Uusi Varhaiskasvatustalaki astui voimaan 1.8.2015, Varhaiskasvatustsuunnitelman perusteet muuttuivat ohjaavasta asiakirjasta varhaiskasvatusta järjestäviä tahoja oikeudellisesti velvoittavaksi määräykseksi ja paikalliset varhaiskasvatustsuunnitelmat otettiin käyttöön 1.8.2017. Pedagogiikan merkitys ja lastentarhanopettajan pedagoginen vastuu korostuvat sekä Varhaiskasvatustalassa (1 § 580/2015 & 7 a § 580/2015) että Varhaiskasvatustsuunnitelman perusteissa (2016, 20–36), luoden uusia vaatimuksia kasvattajien, erityisesti lastentarhanopettajien työhön.

Vaatimusten lisääntyessä, riittävät resurssit näyttävät työhöyvinvoinnin kannalta oleellisina. Kuitenkin syksyllä 2016 astui voimaan varhaiskasvatusta koskeva asetustudistus, joka mahdollistaa muutoksen päiväkodin henkilöstömitoitukseen tarjoamalla kunnille mahdollisuuden nostaa yli 3-vuotiaiden lasten ja kasvattajien välistä suhdelukua 1/7:stä 1/8:aan (Asetus lasten päivähoitosta 6 §). Lisäksi kunnilla on mahdollisuus rajata lasten subjektiivista päivähoito-oikeutta 20 tuntiin viikossa (L 108/2016 11 a §). Vaatimusten ja resurssien ollessa epätasapainossa, työhöyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin tulisi kiinnittää entistä enemmän huomiota.

Päiväkodit ovat jatkuvan muutoksen kohteena, jolloin työntekijöiltä vaaditaan muuttuviin olosuhteisiin sopeutumista. Tämä voi ilmetä muun muassa koettuna kiireen tunteena. Lisäksi kasvattajat näkevät, että työn tekemiselle jää liian vähän aikaa ja resursseja. Tämä johtaa kokemukseen, ettei työtä pystytä tekemään haluamallaan tavalla. (Hjelt & Karila 2017, 243–245; Karila & Kupila 2010, 66–67.) Uutisissa kerrotaankin päivähoiton työntekijöiden hätähuodoista, kuormituksesta ja ryhmäkokojen paisumisesta (mm. Aamulehti 2017, Yle uutiset 2017). Paikoittain tilanne on niin hälyttävä, että edunvalvonnan on täytynyt tehdä kannanotto koskien päivähoiton henkilöstön työssäjaksamista (mm. OAJ Pääkaupunkiseutu 2017).

Työn ominaisuuksilla voi olla työntekijän hyvinvoinnin kannalta suuri merkitys (Bakker & Demerouti 2007). Ei olekaan samantekevää, mitä ominaisuuksia työ tekijälleen tarjoaa. Tarkastelen tässä tutkimuksessa kasvattajatiimin roolia lastentarhanopettajan työhöyvinvoinnissa selvittämällä kasvattajatiimiin liitettyjä sekä työn voimavaroja vahvistavia että heikentäviä elementtejä. Lisäksi selvitan millaisia funktioita lastentarhanopettajat kasvattajatiimille antava kuvatessaan työn voimavaroja vahvistavia tai heikentäviä tilanteita. Hyödynnän tarkastelussa Työn vaatimusten ja

työn voimavarojen – teoriaa, joka käsittelee kahta erilaista työhön liittyvää tilaa; työn vaatimuksia ja työn voimavaroja. Teorian mukaan työtilat vaikuttavat työntekijän hyvinvointiin, työn vaatimukset erityisesti työntekijän uupumukseen ja työn voimavarat työhön sitoutumiseen. (Bakker & Demerouti 2007; Bakker & Demerouti 2017; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli 2001.)

Päiväkotikontekstissa toimivan kasvattajatiimin roolia lastentarhanopettajan työhyvinvoinnissa on oivallista tutkia, sillä kasvattajien työpäivästä suuri osa kuluu tiimissä työskennellessä (Karila & Kupila 2010, 25). Lisäksi tarkastelu lastentarhanopettajien näkökulmasta näyttää kiinnostavana, koska työn lisääntyneet pedagogiset vaatimukset koskevat erityisesti lastentarhanopettajia.

Tiimin voimavaroilla on todettu olevan positiivinen yhteys tiimin suoritukseen ja sitä kautta tiimin työhön sitoutumiseen (Costa, Passos & Bakker 2015, 218–219; Torrente, Salanova, Llorens & Schaufeli 2012, 109–110). Tiimitasolla ilmenevien työn vaatimusten ja voimavarojen on myös havaittu vaikuttavan yksilön hyvinvointiin (Bakker, Van Emmerik & Euwema 2006). Näin ollen kasvattajatiimi vaikuttaa tiimin hyvinvoinnin ohella myös yksilön työhyvinvointiin. Lisäksi kasvattajien hyvinvoinnin on osoitettu olevan yhteydessä päiväkodissa olevien lasten hyvinvointiin (Roffey 2012). Tästä johtuen keskittyminen kasvattajatiimin rooliin työhyvinvoinnissa ei näyttäydä tärkeänä ainoastaan kasvattajien näkökulmasta, vaan se hyödyttää päiväkotiympäristöä kokonaisuudessaan.

### *Aiempi työn vaatimusten ja voimavarojen tutkimus*

Tutkimuskohteena vaatimukset ja voimavarat ovat olleet viime vuosina suosittuja, sillä työntekijän hyvinvointiin kiinnitetään enenevässä määrin huomiota. Työn vaatimusten ja voimavarojen yhteyksiä muihin ilmiöihin - kuten työuupumukseen ja työhön sitoutumiseen - on tutkittu määrällisin menetelmin (mm. Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel 2014; Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou 2007; Hakanen, Bakker, Schaufeli 2006). Koska työhyvinvointitutkimus keskittyy usein tutkimaan työn vaatimusten ja voimavarojen suhdetta sekä vaikutusta johonkin asiaan (esimerkiksi pedagogisen työn laatuun, kts. Nislin 2016), tutkimussuunta on ollut usein määrällinen (mm Bermejo, Hernández-Franco & Prieto-Ursúa 2013; Kinnunen, Feldt, Siltaloppi & Sonnentag 2011; Nislin 2016). Määrällisin menetelmin tehdyt tutkimukset ovat tuottaneet aiheesta tilastollisia yleistyksiä, jolloin työn vaatimusten ja voimavarojen teoreettinen tulkinta on jäänyt vähemmälle. Koska laadullisin menetelmin tehty tutkimus tarjoaa tilastollisten yleistyksien sijaan laajempaa ymmärrystä tarkastelun kohteena olevasta ilmiöstä (ks. Ritchie 2003; Tuomi & Sarajärvi 2009), toteutan tutkimuksen laadullisena.

Työn vaatimusten ja voimavarojen vaikutuksia työhyvinvointiin on tutkittu sekä yleisesti kasvatusalalla että varhaiskasvatukseen keskittyen. Tutkimustulokset osoittavat, että kasvatuksellisessa kontekstissa työssä esiintyvät voimavarat näyttäytyvät hyvinvointia edistävinä tekijöinä. (mm. Bermejo ym. 2013; Bermejo-Toro, Prieto-Ursúa & Hernández 2016; Nislin 2016.) Erityisesti sosiaaliset voimavarat nähdään merkityksellisinä. Muun muassa esimieheltä ja kollegoilta saatu tuki koetaan keskeisinä voimavaratekijöinä. (Bermejo ym. 2013; Nislin 2016; Nislin, Sajaniemi, Suhonen, Sims, Hotulainen, Hyttinen & Hirvonen 2015.) Lisäksi on havaittu, että kollegiaalinen tuki näyttäytyy kasvattajan työssä jaksamista edistävänä voimavarana (Hjelt & Karila 2017, 243). Kollegoilla ja kollegiaalisella tuella on todettu olevan tärkeä rooli muun muassa kasvattajien asiantuntijuuden kehittämisessä (Happo, Määttä & Uusiautti 2012, 496–498; Wagner & French 2010, 165–166).

Työn vaatimusten ja voimavarojen tutkimuksessa on kiinnitetty huomiota kasvattajatiimiin ja sen rooliin työntekijän työhyvinvoinnissa. Suomalaisten varhaiskasvattajien stressinsäätelyn, työhön sitoutumisen ja pedagogisen työn laadun välistä suhdetta tutkimalla on havaittu, että tiimit, joissa työtehtävät ja työroolit ovat selkeästi määritelty ja joiden kasvattajat jakoivat yhteisen kasvatusfilosofian, kasvattajien stressinsäätelysystemit olivat todennäköisemmin tasapainossa (Nislin, Sajaniemi, Sims, Suhonen, Maldonado Montero, Hirvonen & Hyttinen 2016, 10–12). Lisäksi kasvattajatiimin tiimityön laadulla on osoitettu olevan vaikutus kasvattajien kokemaan emotionaaliseen paineeseen, sillä tiimityön laadun ollessa heikkoa, emotionaalisen paineen kokemukset kasvavat. Tiimityön toimiessa ja toiminnan ollessa organisoitua, kasvattajat kokevat enemmän työssään itsenäisyyttä. (Nislin ym. 2015, 56.) Täten kasvattajatiimien tiimityön toimiessa kasvattajatiimi voidaan nähdä tiimin jäsenten hyvinvointia vahvistavana tekijänä.

Kasvattajatiimi voi näyttäytyä myös työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. Tiimissä ilmaantuvat ristiriita- ja konfliktitilanteet nähdään työn vaatimuksina. Erityisesti tiimin jäsenten välinen sosiaalinen ristiriita vaikuttaa tiimiin heikentämällä tiimin voimavarojen ja työhön sitoutumisen välistä suhdetta. (Costa ym. 2015, 212–219.)

Tässä tutkimuksessa tarkastelen kasvattajatiimin roolia lastentarhanopettajan työhyvinvoinnissa monimenetelmällisen tutkimuksen keinoin (ks. Ahmed & Sil 2012; Chamberlain, Cain, Sheridan & Dupuis 2011) selvittämällä lastentarhanopettajien päiväkirjaan kuvaamien tilanteiden ja niiden pohjalta tehtyjen haastattelujen avulla kasvattajatiimiin liitettyjä työn voimavaroja vahvistavia ja heikentäviä elementtejä sekä funktioita.

## 2 TYÖHYVINVOINTI TV-TV – TEORIAN MUKAAN

Tässä tutkimuksessa työhyvinvointi käsitteellistetään Job Demands-Resources -mallin (Bakker & Demerouti 2007; Demerouti ym. 2001), nykyisin Job Demands-Resources -teorian (Bakker & Demerouti 2017) avulla. Suomeksi mallista käytetään nimitystä Työn vaatimusten ja työn voimavarojen - malli (TV-TV -malli) (mm. Hakanen 2009; Hakanen, Harju, Seppälä, Laaksonen & Pahkin 2012). Tässä tutkimuksessa käytetään käsitettä Työn vaatimusten ja työn voimavarojen - teoria (TV-TV -teoria), hyödyntäen sen suomennosta sekä huomioimalla mallin kehittyminen.

TV-TV -teoria on heuristinen ja joustava malli, joka käsittelee kahta erilaista työhön liittyvää tilaa; työn vaatimuksia ja työn voimavaroja (Bakker & Demerouti 2007; Bakker & Demerouti 2017; Demerouti ym. 2001). Sen mukaan työtilat vaikuttavat työntekijän hyvinvointiin, työn vaatimukset erityisesti työntekijän uupumukseen ja työn voimavarat työhön sitoutumiseen (Demerouti ym. 2001, 499). Näin ollen TV-TV -teoria ei keskity ainoastaan työtä kuormittaviin tekijöihin, vaan ottaa huomioon myös tekijät, jotka mahdollistavat työntekijän työssä kukoistuksen (Bakker & Demerouti 2017).

Mallin taustalla on kaksi erilaista psykologista prosessia, jotka vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin. Työn voimavaroilla nähdään olevan mahdollisuus johtaa korkeaan työhön sitoutumiseen, alhaiseen kyynistymiseen ja hyvään työsuoritukseen. Tästä tapahtumasta käytetään nimitystä motivaatioprosessi. Työn vaatimukset kertyessään kuormittavat työntekijää aikaansaaden yksilön energiatasojen heikentymisen ja mahdollisesti terveysongelmien ilmenemisen. Tätä tapahtumaa kutsutaan energiaa kuluttavaksi prosessiksi. (Bakker & Demerouti 2007, 313.)

Vaikka eri ammattien kesken on havaittavissa yhteisiä, keskeisiä työn vaatimuksia kuten työn kuormittavuus sekä voimavaroja kuten itsenäisyys, TV-TV -teoria olettaa, että jokaisesta ammatista löytyy myös ammatille ominaisia riski- sekä vahvuus tekijöitä, toisin sanoen työn vaatimuksia ja työn voimavaroja (Bakker & Demerouti 2007, 312; Bakker ym. 2014, 399). Näin ollen eri aloilla on mahdollista havaita toisistaan poikkeavia työn vaatimuksia ja voimavaroja. Tässä tutkimuksessa kasvattajatiimi nähdään päiväkotityölle spesifinä ominaisuutena, sillä päiväkodeissa työ organisoidaan käyttämällä tiimityöskentelyä. Lisäksi kasvattajan työajasta suuri osa kuluu tiimin



kontekstissa kasvattajatiimin jäsenten tehdessä tiivistä yhteistyötä keskenään. (Karila & Kupila 2010, 25, 45; Nummenmaa & Karila 2011, 81.) Tästä johtuen päiväkodissa voi ilmetä muista ammateista poikkeavia työn vaatimuksia ja voimavaroja, mikä saattaa vaikuttaa siihen, millaisia työtä vahvistavia ja heikentäviä tekijöitä lastentarhanopettajat kasvattajatiimiin liittävät.

## 2.1 *Työn vaatimukset kasvatustyössä*

Työn vaatimuksina nähdään ne fyysiset, sosiaaliset ja organisatoriset työn ominaisuudet, jotka vaativat työntekijältä jatkuvaa fyysistä sekä henkistä ponnistelua. Näitä ovat muun muassa fyysisen ja emotionaalinen kuormitus, kiire, liiallinen työmäärä sekä roolikonfliktit. (Bakker & Demerouti 2007, 312; Demerouti ym. 2001, 501–502; Schaufeli & Taris 2014, 64.) Kasvatusalalla liialliset työn vaatimukset uhkaavat opettajien hyvinvointia kokonaisvaltaisesti (Hakanen 2004, 252–253). Opettajien työssä merkittävänä työn vaatimuksena nähdään emotionaalinen paine, joka voidaan nähdä työn psyykkisenä vaatimustekijänä. Sitä aiheuttaa muun muassa oppilaiden huonosti käyttäytyminen ja liiallinen työmäärä. Näillä työtä kuormittavilla ominaisuuksilla on havaittu olevan yhteys työuupumukseen ja pahoinvointiin. (Hakanen ym. 2006, 495–504.) Suuret luokkakoot näyttävät puolestaan yhtenä organisatorisena vaatimustekijänä opettajan työssä (Chang 2009, 199). Päiväkotikontekstissa työn vaatimustekijänä on jatkuva muutos, joka vaatii työntekijöiltä muuttuviin olosuhteisiin sopeutumista. Lisäksi kiire, liiallinen työmäärä sekä liian vähäiset resurssit koetaan kuormittavina. (Hjelt & Karila 2017, 243–245; Karila & Kupila 2010, 66–67.)

## 2.2 *Työn voimavarat kasvatustyössä*

Työn voimavarat viittaavat niihin fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin työn näkökulmiin, jotka voivat joko auttaa työn päämäärien saavuttamisessa, henkilökohtaisessa kasvussa ja kehityksessä tai vähentää työn aiheuttamia vaatimuksia. Näin ollen työn voimavarojen merkitys työhyvinvoinnille ei rajaudu ainoastaan työn vaatimusten ja kuormituksen poistamiseen vaan ne ovat tärkeitä myös itsessään. Muun muassa tiimityö, yhteistyö, palaute, palkkiot, mahdollisuus kontrolloida työtä, osallistuminen, turvallisuus, tiimi-ilmapiiiri sekä tuki kollegoilta ja esimieheltä nähdään työn voimavaroina. (Bakker & Demerouti 2007, 312–313; Demerouti ym. 2001, 501–502.)

Työn voimavarat saattavat olla potentiaalisia motivaattoreita, jotka tarjoavat joko välineellistä apua tai yksityiskohtaista tietoa päämäärien saavuttamisessa. Toimiessaan sisäisinä motivaattoreina

niillä on mahdollisuus edistää yksilön oppimista ja henkilökohtaista kasvua. (Tims & Bakker 2010, 3; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli 2009, 236.) Työn voimavaroilla on osoitettu olevan suojaava vaikutus työn vaatimuksia vastaan. Suomalaisia opettajia tutkimalla niillä on havaittu olevan suurin merkitys työhön sitoutumiseen silloin, kun oppilaiden käyttäytyminen oli huonoa. Täten työn voimavaroilla on erityisen tärkeä rooli tilanteissa, joissa koetaan suurta kuormitusta. (Bakker ym. 2007, 279–282.) Eri sektoreilla toimivia suomalaisia työntekijöitä tutkimalla on osoitettu, että työn voimavaroilla on mahdollisuus estää työuupumuksen kokemuksia. Lisäksi ne näyttävät hyödyllisinä työstä palautumisen näkökulmasta. (Kinnunen ym. 2011, 19–20; Kinnunen & Mauno 2009, 145.) Myös Bakker, Demerouti & Euwema (2005, 177) ovat havainneet työn voimavarojen saattavan vähentää työn vaatimusten vaikutusta muun muassa työuupumuksen kehittymisessä.

Kasvatusalalla työn voimavaroina pidetään muun muassa työn vaihtelua, itsenäisyyttä työssä, kollegoilta ja esimieheltä saatua sosiaalista tukea sekä palautetta. Päiväkotikontekstissa erityisesti sosiaaliset työn voimavarat, kuten sosiaalinen tuki nähdään avaintekijänä yksilön työhyvinvoinnissa. (Bermejo ym. 2013; Nislin 2016; Nislin, ym. 2015.) Tästä johtuen tässä tutkimuksessa kasvattajatiimi nähdään vahvasti sosiaalisena työn näkökulmana, jolloin kasvattajatiimiä tarkasteltaessa siihen liitetään aina sosiaalinen ulottuvuus.

### *2.3 Työntekijän rooli työn vaatimusten ja voimavarojen havaitsemisessa*

TV-TV – teoriassa työntekijä nähdään aktiivisena toimijana, jolla on mahdollisuus muuttaa ennakoivasti työtehtäviään ja tehdä sitä kautta työstään merkityksellisempi. Näin ollen työntekijät voivat kasvattaa omia voimavarojaan ja haastaa työn vaatimuksia sekä laskea työn vaatimusten haittoja. Työntekijällä on mahdollisuus siis tuunata työtään. (Bakker & Demerouti 2017, 276.) Työtä tuunaamalla työntekijä alkaa muovata työnsä vaatimuksia ja voimavaroja itselle suotuisammaksi. Työn tuunaaminen nähdäänkin työntekijän kannalta arvokkaana, sillä sen avulla yksilö voi muokata työtään omien tietojen, taitojen, kykyjen ja toisaalta mieltymysten sekä tarpeiden mukaiseksi. (Tims & Bakker 2010, 1-7.) Lisäksi työn tuunaaminen on osoitettu tehokkaaksi tavaksi kasvattaa työn voimavaroja ajan kuluessa (Tims, Bakker & Derks 2013, 236). Työntekijällä on siis mahdollisuus omalla aktiivisella toiminnallaan vaikuttaa joihinkin työn ominaisuuksiin.

Työn tuunaamisen lisäksi työntekijän henkilökohtaisilla voimavaroilla on vaikutus siihen, kuinka paljon työn voimavaroja työntekijä voi työssään havaita. Xanthopoulou ym. (2009) tutkivat työn voimavarojen, henkilökohtaisten voimavarojen ja työhön sitoutumisen suhdetta. Tutkimustuloksissa on havaittavissa työn voimavarojen ennustavan henkilökohtaisia voimavaroja

sekä työhön sitoutumista. Lisäksi tulokset osoittavat todisteita käänteisestä syy-seuraus suhteesta, sillä henkilökohtaiset voimavarat ja työhön sitoutuminen ennustivat työn voimavaroja. Työn voimavarat ja henkilökohtaiset voimavarat nähdäänkin vaikuttavan toisiinsa molemminpuolisesti. Näin ollen yksilön henkilökohtaisilla voimavaroilla on vaikutus siihen, kuinka henkilö pystyy löytämään sekä hyödyntämään tarjolla olevia työn voimavaroja.

# 3 KASVATTAJATIIMI PÄIVÄKODISSA

Päiväkoti kuuluu osaksi suomalaista julkista hyvinvointijärjestelmää ja siellä toteutetaan varhaiskasvatusta, joka nähdään lapsen kouluikää edeltävänä, yksilöllisenä ja vuorovaikutuksellisenä toimintana. Sosiaaliset, poliittiset ja taloudelliset yhteiskunnan tekijät säätelevät päiväkotin toimintaa. Näin ollen ympäröivä yhteiskunta asettaa kasvatustyölle vaatimukset ja tarjoaa resurssit. Varhaiskasvatukseen kohdistuvat odotukset ja vaatimukset vaihtelevat yhteiskunnan tilanteesta riippuen, jolloin päiväkotitoiminnassa painottuu eri aikakausina eri asiat. (Hjelt & Karila 2017, 235; Karila & Nummenmaa 2001, 10–15, 27.)

Päiväkodeissa työ organisoidaan käyttämällä tiimityöskentelyä. Työ toteutetaan useimmiten moniammatillisissa kasvattajatiimeissä, jolloin samassa tiimissä toimivat kasvattajat vastaavat yhden lapsiryhmän varhaiskasvatuksesta. Kasvattajan työajasta suuri osa kuluu tiimin kontekstissa, tekemässä työtä yhdessä toisten kasvattajien kanssa. (Karila & Kupila 2010, 25; Nummenmaa & Karila 2011, 81.) Kasvattajatiimin jäsenet ovatkin voimakkaasti sidoksissa toisiinsa (Venninen 2007, 26). Tässä tutkimuksessa kasvattajatiimillä tarkoitetaan työkavereita; niin yksittäisiä työntekijöitä, samassa lapsiryhmässä toimivia työntekijöitä kuin koko päiväkodin kasvattajien työyhteisöä.

## 3.1 *Päiväkodin moninaiset kasvattajatiimit*

Päiväkodeissa työskentelee lastentarhanopettajia, erityislastentarhanopettajia, lastenhoitajia ja avustajia. Eri ammattitaustojen vuoksi työntekijöiden koulutus on jakautunut eri tasoille (toinen aste ja korkeakoulu). Koulutusohjelmien sisällöt painottuvat joko kasvatukseen ja opetukseen tai hoitoon. (Kinos 1997, 133–135.) Kasvattajien vaihtelevien koulutus- ja ammattitaustojen ansiosta kasvattajatiimit näyttävät moniammatillisina (mm. Hoppo ym. 2012, 487; Heinämäki 2008, 7; Karila & Nummenmaa 2001, 40–41). Täten kasvattajatiimeissä on havaittavissa suuri määrä erilaista ammattitaitoa ja asiantuntijuutta (Kupila 2011, 305).

Asiantuntijuudessa ja ammattitaidossa yksilön tiedoista ja taidoista koostuvalla osaamisella on keskeinen rooli. Jokaisessa ammatissa on havaittavissa tietty tehtäväalue, jota varten ammatti on olemassa. Tätä kutsutaan ydinosaamiseksi. Tämän lisäksi ammateissa on havaittavissa

erityisosaamista. Varhaiskasvatuksessa kasvattajien kasvatuksellinen osaaminen koostuu sekä ydinettä erityisosaamisesta. Ydinosaimisen alue yhdistää kaikkia kasvattajia, sillä jokaisen on kyettävä toimimaan siinä. Varhaiskasvatuksen ydinosaimiseen kuuluu muun muassa kasvatus-, yhteistyö-, sekä vuorovaikutusosaaminen. Erityisosaaminen vaihtelee ammattiryhmien välillä. Lastentarhanopettajan erityisosaamisena nähdään pedagoginen osaaminen, kun puolestaan lastenhoitajien erityisosaamisena näyttäytyy hoito-osaaminen. (Karila & Nummenmaa 2001, 24–34.)

Moniammatillisuudella tarkoitetaan eri ammattiryhmiin kuuluvien asiantuntijoiden välistä yhteistyötä, jossa tieto ja valta jaetaan. Tällaisessa yhteistyössä pyritään jaettuun asiantuntijuuteen, jolloin useat henkilöt jakavat osaamistaan niin, että on mahdollista saavuttaa jotain sellaista, mihin yksittäinen kasvattaja ei pysty. (Karila & Nummenmaa 2001, 75).

Puhuttaessa moniammatillisuudesta, jokaisen kasvattajan ammatillisen peruskoulutuksen myötä syntynyt osaaminen tulisi nähdä merkityksellisenä. Näin ollen kasvattajien erityisosaamista ei tulisi mitätöidä. Parhaimmillaan moniammatillisuus ottaa huomioon eri ammattiryhmien erityisosaamisen ja sitä hyödyntämällä tarjoaa päiväkotityön kehittämiseen mahdollisuuden. (Karila & Nummenmaa 2001, 34.) Myös Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2016, 17) tuodaan esille toimivan moniammatillisuuden merkitys: “Päiväkotien henkilöstön moniammatillisuus on laadukkaan varhaiskasvatuksen voimavara, kun kaikkien osaaminen on käytössä sekä vastuut, tehtävät ja ammattiroolit toteutuvat tarkoituksenmukaisella tavalla”.

Moniammatillisuus ei kuitenkaan näyttäytyä täysin ongelmattomana. Sen tarjoamia mahdollisuuksia ei aina pystytä hyödyntämään, jolloin se voi aiheuttaa eri ammattiryhmien välille ristiriitoja. Pahimmillaan moniammatillisuus voi johtaa työssä viihtymättömyyteen sekä kokemuksiin työn kuormittavuudesta. (Karila & Nummenmaa 2001, 41.) Vaikka moniammatillisuutta pidetään suomalaisen varhaiskasvatuksen yhtenä vahvuutena, on viime vuosina päiväkodeissa ollut havaittavissa “kaikki tekee kaikkea” -työkulttuuri. Tällöin sitä on tulkittu niin, että ammatillinen asiantuntijuus jää helposti huomioimatta ja moniammatillisuuden edut hyödyntämättä. (Karila & Kupila 2010, 25; Onnismaa & Kalliala 2010, 273.)

Koulutus- ja ammattitaustan lisäksi kasvattajatiimin jäsenet eroavat toisistaan muun muassa työkokemuksen ja erityistaitojen osalta (Kupila 2011, 305–306). Näin ollen jokainen kasvattajatiimi on yksilöllinen ja muista poikkeava. Moninaisuudesta huolimatta kasvattajat työskentelevät yhdessä yhteisen päämäärän eteen kuten Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2016, 14) todetaan: “Varhaiskasvatuksen tehtävä on edistää lasten kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä ja oppimista yhteistyössä huoltajien kanssa.” Jotta varhaiskasvatuksen tehtävä pystytään toteuttamaan, kasvattajien tulee olla läheisessä vuorovaikutussuhteessa niin lasten, moniammatillisen työyhteisön

kuin huoltajien kanssa. Näin ollen heiltä vaaditaan hyvää vuorovaikutuksellista osaamista, sekä ymmärrystä yhteistyön ja kommunikaation merkityksestä (Happo & Määttä 2011, 94; Nummenmaa & Karila 2011, 30).

### 3.2 *Tiimityö kasvattajatiimissä*

Päiväkodeissa toimitaan tiimeissä. Tiimityöllä organisoidaan päiväkodin arkea niin, että yhdellä tiimillä on vastuullaan yhden lapsiryhmän varhaiskasvatuksen toteuttaminen. (Karila & Kupila 2010, 25; Nummenmaa & Karila 2011, 81.) Tiimityön on mahdollista kukoistaa ja toimia paremmin tiimeissä, jotka tietoisesti rakentavat vuorovaikutteista kommunikaatiota, kehittävät yhteistä jaettua kasvatustilaa sekä tutustuvat toistensa työn ulkopuolisiin asioihin. Jotta kasvattajat oppivat työskentelemään antoisasti toistensa kanssa luottamus, kunnioitus, avoin kommunikaatio sekä selkeä organisointi näyttäytyvät avaintekijöinä. (Fitzgerald & Theilheimer 2013, 103–105.)

Tiimityöskentelyyn kuuluu konfliktit ja erimielisyydet. Kasvattajatiimin työntekijöiden käsitykset saattavat erota toisistaan heidän tarkasteltaessa työtilanteita omista näkökulmistaan. Tällöin tiimin sisällä tietyt asiat voivat saada monenlaisia tulkintoja (Nummenmaa & Karila 2011, 81). Tiimin kannalta konfliktit näyttäytyvät kuormittavina silloin, kun niitä ei osata käsitellä (Rodd 2006, 104–106). Erityisesti tiimin jäsenten välinen sosiaalinen ristiriita vaikuttaa tiimiin heikentämällä tiimin voimavarojen ja työhön sitoutumisen välistä suhdetta (Costa ym. 2015, 218–219). Toimivassa tiimissä kasvattajat kykenevät kehittämään strategioita, joiden avulla konflikteista on mahdollista selvitä. Esimerkiksi kuuntelemisen taito nähdään tärkeänä osana erimielisyyksien selvittämisessä. Asioista saa olla eri mieltä ja toiminnan kehittymisen kannalta erimielisyydet tulee ottaa esille. (Kupila 2011, 306.) Oikein käsiteltynä ristiriidat voivat tarjota uusia ideoita ja muutosta työskentelyyn (Rodd 2006, 105).

Toimiva tiimityö vaatii lisäksi ryhmän yhteisen osaamisen rakentamista, sekä yhdensuuntaisia näkemyksiä kasvatustoiminnasta. Oman toiminnan ja käsitysten reflektointi auttavat kasvattajia ymmärtämään käyttäytymistään. Reflektoinnin avulla kasvattaja pystyy tiedostamaan toimintaansa sekä ajatteluaan, jolloin hänen on mahdollista kehittää osaamistaan ja kehittyä ammattilaisena. Tämä edesauttaa myös yhteisen osaamisen rakentumista. (Happo ym. 2012, 498–500; Karila & Nummenmaa 2001, 52–53.)

Kasvattajatiimin yhteisen osaamisen rakentamiseen ja samansuuntaisen ajattelun syntymiseen tarvitaan tiimin jäsenten välisiä säännöllisiä keskusteluja kasvatustyön merkityksestä ja sen taustalla ilmenevistä arvoista. Muun muassa tiimipalaverissa kasvattajatiimin jäsenillä on mahdollisuus keskustella säännöllisesti kasvatustyöhön liittyvistä asioista. (Nummenmaa & Karila 2011, 86.)

Vaikka tiimipalaverit tarjoavat kasvattajatiimin jäsenten väliselle keskustelulle paikan, on päiväkodin arjessa havaittavissa tekijöitä, jotka hankaloittavat kasvattajien päivittäistä keskinäistä vuorovaikutusta ja sitä kautta tiimityötä. Jatkuva vastuu lapsista aiheuttaa tilanteita, joissa kasvattajatiimin jäsenille ei löydy hetkeä, jolloin he pystyisivät keskustelemaan ilman lasten läsnäoloa. Lisäksi kasvattajatiimin jäsenten jakautuminen eri tiloihin, erilaiset työvuorot ja jatkuvat keskeytykset luovat haasteita kasvattajatiimin keskinäiselle vuorovaikutukselle. (Rodd 2006, 107–109.) Toimiva ja tehokas tiimityö varhaiskasvatuksessa ei olekaan itsestäänselvyys, sillä niin rakenteelliset, henkilökohtaiset kuin ihmisten väliset suhteet tuovat työskentelyyn omat haasteensa (Bullough 2015, 411).

# 4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan päiväkodissa työskentelevän kasvattajatiimin roolia lastentarhanopettajan työhyvinvoinnissa. Kasvattajatiimin roolia lastentarhanopettajan työhyvinvoinnissa tarkastellaan yhden tutkimuskysymyksen avulla, johon sisältyy kolme alatutkimuskysymystä. Ensimmäisen alatutkimuskysymyksen avulla tuotetaan tietoa lastentarhanopettajien kasvattajatiimiin liittämistä työn voimavaroja vahvistavista elementeistä. Toisessa alatutkimuskysymyksessä tarkastellaan puolestaan lastentarhanopettajien kasvattajatiimiin liittämiä heikentäviä elementtejä. Kolmannen alatutkimuskysymyksen avulla selvitetään millaisia funktioita lastentarhanopettajat kasvattajatiimille antavat. Tässä tutkimuksessa funktiot määritellään TV-TV -teorian pohjalta työn ominaisuuksiksi, jotka voivat auttaa saavuttamaan työn tavoitteita, stimuloida henkilökohtaista kasvua, vähentää työn aiheuttamia vaatimuksia, johtaa korkeaan työhön sitoutumiseen sekä lisätä työn kuormittavuutta (Bakker & Demerouti 2007, 312–313; Demerouti ym. 2001, 501–502).

1. Millaisena kasvattajatiimin rooli näyttäytyy, kun lastentarhanopettajat kuvaavat työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä?
  - a. Minkälaisia työn voimavaroja vahvistavia elementtejä lastentarhanopettajat kuvaavat kasvattajatiimiin liittyvän?
  - b. Minkälaisia työn voimavaroja heikentäviä elementtejä lastentarhanopettajat kuvaavat kasvattajatiimiin liittyvän?
  - c. Minkälaisia funktioita lastentarhanopettajat antavat kuvauksissaan kasvattajatiimille?



# 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämä tutkimus on laadullinen tutkimus. Laadullinen tutkimus nähdään kattokäsitteenä, joka peittää alleen useita lähestymistapoja ja metodeja. Tästä syystä ei ole olemassa yhtä oikeaa tapaa tehdä laadullista tutkimusta. (Snape & Spencer 2003, 2; Tuomi & Sarajärvi 2009, 165.) Laadullinen tutkimus lähestyy maailmaa tulkinnan ja ymmärtämisen avulla. Näin ollen todellisuus ei kuvaudu sellaisenaan, vaan se välittyy aina tulkintojen kautta. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena onkin tilastollisten yleistysten sijaan ymmärtää tarkastelun kohteena olevaa ilmiötä ja antaa sille teoreettinen tulkinta. (Kiviniemi 2001, 77–80; Ritchie 2003, 27; Tuomi & Sarajärvi 2009, 85.) Prosessinomaisuus ja jatkuva muutos kuvaavat laadullista tutkimusta, sillä sen elementit kehittyvät ja täsmentyvät koko tutkimuksen ajan (Kiviniemi 2001, 74–75).

Laadullisen tutkimuksen periaatteita mukaillen keräsin tietoa kasvattajatiimin roolista lastentarhanopettajien työhyvinvoinnissa tarkastelemalla päiväkodissa toimivaan kasvattajatiimiin liitettyjä työn voimavaroja ja vaatimuksia. Lisäksi selvitin, millaisia funktioita lastentarhanopettajat kasvattajatiimille antavat työn voimavaroja ja vaatimuksia kuvatessaan. Tässä tutkimuksessa sosiaalinen maailma nähdään jatkuvana ja muuttuvana ilmiönä, joka muodostuu yksilöiden välisissä päivittäisissä vuorovaikutustilanteissa (Burr 2015, 4). Tästä johtuen tarkastelun kohteena oleva ilmiö, kasvattajatiimin rooli työhyvinvoinnissa, nähdään sosiaalisesti rakentuneena. Tutkittava ilmiö näyttäytyy myös materiaalisena, sillä tutkimuksen aineistonkeruun ensimmäisessä vaiheessa täytettyjen päiväkirjojen avulla tutkimuksessa päästiin lähemmäksi tutkittavien todellista elämää (Bolger, Davis & Rafaeli 2003, 580; Rönkä, Kinnunen & Sallinen 2004, 237). Päiväkirjan täyttämisen avulla tutkittaville tarjoutui mahdollisuus kuvata ajatuksiaan ja työarkeaan omasta sosiaalisesta kontekstistaan käsin. Päiväkirja-aineistoihin pohjautuneiden yksilöhaastattelujen avulla pyrin ymmärtämään tutkittavien näkemyksiä syvällisemmin.

Tässä luvussa käsittelen tutkimuksen toteutukseen liittyvää prosessia aineistonhankinnan ja aineiston analyysin kautta. Luvussa 5.1 avaan aineiston hankintaprosessia kuvaamalla tutkimukseen osallistujien valikoitumista sekä tutkimuksen etenemistä. Tämän jälkeen kerron tarkemmin tutkimuksessa käytetyistä tutkimusmenetelmistä; luvussa 5.2 päiväkirjasta ja luvussa 5.3 haastattelusta. Lopuksi luvussa 5.4 kuvaan aineiston analyysin vaiheita.

## 5.1 *Aineistonhankinta*

### *Tutkimukseen osallistujat*

Käytin tutkittavien valitsemisessa harkinnanvaraista otantaa, jolloin tutkimukseen oli mahdollista löytää tutkittavasta asiasta kokemusta omaavia tutkimukseen osallistujia. Harkinnanvaraista otantaa käytettäessä tutkijan oma mielenkiinto, harkinta sekä tutkimukseen osallistujien saatavuus vaikuttavat siihen, ketkä tutkittavaksi valikoituu. (Ritchie, Lewis & El am 2003, 78.)

Tähän tutkimukseen osallistui seitsemän lastentarhanopettajaa viidestä eri päiväkodista. Kaikki lastentarhanopettajat työskentelivät saman Pirkanmaalaisen kunnan palveluksessa. Tutkittavat rekrytoitiin päiväkodinjohtajille lähettämäni sähköpostin (Liite1) sekä omien kontaktieni avulla. Tutkimukseen osallistui kummankin sukupuolen edustajia. Tutkittavat olivat valmistuneet ammattikorkeakoulusta tai yliopistosta ja saaneet lastentarhanopettajan kelpoisuuden. Varhaiskasvatuksen työkokemus vaihteli puolestatoista työvuodesta kolmeentoista työvuoteen. Tutkimukseen osallistuneet lastentarhanopettajat työskentelivät kolmen tai neljän kasvattajan tiimissä, jossa tiimin jäsenet olivat työskennelleet yhdessä kyseisellä kokoonpanolla alle vuoden; osa elokuusta ja osa vuoden vaihteesta alkaen. Osa tutkittavista työskenteli samassa päiväkotiympäristössä erillisissä rakennuksissa.

### *Tutkimuksen eteneminen*

Aloin kerätä tutkimuksen kannalta olennaista teoria-aineistoa tekemällä kirjallisuuskatsauksen aiemmista työn vaatimuksia ja voimavaroja käsittelevistä tutkimuksista syksyllä 2017. Sain tutkimusluvan Pirkanmaalaiselta kunnalta joulukuussa 2017, jonka jälkeen aloitin tutkimukseen osallistujien rekrytoimisen. Otin sähköpostitse yhteyttä Pirkanmaalaisen kunnan päiväkodin johtajiin, jotka välittivät viestin eteenpäin lastentarhanopettajilleen. Sähköpostiviestien lisäksi käytin hyödyksi omia kontaktejani.

Tutkittavien löytäminen oli haastavaa. Tämä saattoi johtua huonosta rekrytointiajankohdasta. Syystoimintakausi oli loppuillaan ja tuleva loma todennäköisesti lastentarhanopettajien mielessä. Ajankohdan ohella tutkimuksen aineistonkeruun kaksiosaisuus ja tästä syystä pidempiaikainen tutkimukseen sitoutuminen saattoivat heikentää innokkuutta osallistua tutkimukseen, sillä useampaa aineistonkeruumenetelmää käytettäessä tutkimus voi vaatia niin tutkijalta kuin tutkittavilta enemmän muun muassa ajallisia resursseja (Chamberlain ym. 2011, 151). Tämän lisäksi aineistonkeruumenetelmäksi valikoitunut päiväkirja nähdään tutkittavia kuormittavana, jolloin rekrytointi saattaa olla työlästä (Malinen, Rönkä, Lämsä, Sevõn, Poikonen & Kinnunen 2009, 254).

Päiväkodinjohtajien välittämien sähköpostiviestien ja henkilökohtaisten yhteydenottojen avulla sain tutkimukseeni seitsemän vapaaehtoista. Halukkaat ilmoittautuivat minulle sähköpostitse tai Facebookin välityksellä. Tässä tutkimuksessa minulla oli kaksoisrooli, sillä tutkimukseen valikoitui myös lastentarhanopettajia, jotka tiesin entuudestaan. Minulla ei kuitenkaan ollut tarkempaa tietoa tiimeistä tai työyhteisöistä, joissa tutkittavat työskentelivät.

Tutkimuksen aineisto kerättiin monimenetelmällisesti kahta aineistonkeruumenetelmää hyödyntäen. Tutkimukseen valikoitui kaksi aineistonkeruumenetelmää, sillä menetelmien yhdistäminen tarjoaa mahdollisuuden saada moniulotteisempi näkemys tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä (McDonnell, Scott & Dawson 2017, 520). Aineiston keruu tapahtui kahdessa osassa. Ensin tutkittavat täyttivät päiväkirjaa yhden työviikon ajan tammikuussa 2018, jonka jälkeen toteutettiin yksilöhaastattelut helmi-maaliskuussa. Sain kuusi päiväkirjaa tammikuun lopussa ja viimeisen helmikuun puolessa välissä. Päiväkirjojen pohjalta muodostin tutkittaville haastattelurungon. Rungon avulla haastattelussa läpikäytiin tutkittavien kuvaamat tilanteet uudestaan. Tilanteiden kertaaminen yksilöhaastatteluissa tarjosi mahdollisuuden saada laajempi käsitys kuvatuista tilanteista. Tutkimuksessa useamman menetelmän hyödyntäminen voikin laajentaa ja syventää kerättyä aineistoa (Chamberlain ym. 2011, 151).

## 5.2 *Päiväkirja*

Päiväkirjan täyttäminen toimi tutkimuksessa aineistonkeruun ensimmäisenä vaiheena. Aineistonkeruumenetelmänä se mahdollistaa tiedon saamisen muun muassa tapahtumista, opituista asioista sekä kokemuksista (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 219). Päiväkirjan avulla voidaan tarkastella tutkittavien meneillään olevia kokemuksia. Täten mahdollistuu jokapäiväisessä arjessa tapahtuvien sosiaalisten, psyykkisten tai fyysisten prosessien tutkiminen. (Bolger ym. 2003, 579–580.) Päiväkirjaa aineistonkeruumenetelmänä käytettäessä pystytään lähestymään näitä jokapäiväisessä arjessa tapahtuvia asioita sekä pääsemään lähemmäs tutkittavien todellista elämää. Näin ollen kosketus tutkittavien todellisuuteen ja materiaaliseen maailmaan mahdollistuu. Tutkijan on kuitenkin ymmärrettävä, että melko todennäköisesti tutkittavat eivät kirjaa kaikkia kokemuksiaan ja tunteuksiaan ylös, jolloin täysin autenttisen kuvan saaminen tutkittavien kohtaamista tilanteista ei ole mahdollista. (Rönkä ym. 2004, 237–238; Malinen ym. 2009, 252.)

Tutkimuksessa käytetyn päiväkirjarungon muodostin itse. Jotta päiväkirja-aineistosta saadaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto, päiväkirjarunkoa on hyvä testata etukäteen. Tutkijan on tärkeä kiinnittää huomiota myös päiväkirjan täyttämistä sekä palauttamista varten tehtyyn ohjeistukseen. (Bolger ym. 2003, 593–594.) Neljä lastentarhanopettajana toimivaa ystävääni

esitetasivat päiväkirjarungon toimivuuden sekä kommentoivat päiväkirjan täyttöö ja palautusta varten tehtyä ohjeistusta. Heiltä saamani palautteen avulla muokkasin päiväkirjarungon sen lopulliseen muotoon (Liite2). Päiväkirjan täyttämisen ja palauttamisen ohjeistus koettiin toimivana, joten se pysyi samana (Liite3).

Päiväkirja aineistonkeruumenetelmänä on usein tutkittavalle työläs, sillä tutkimuksen kannalta pätevien tietojen saamiseksi tutkittavalta vaaditaan intensiivistä sitoutumista tutkimukseen. Tästä syystä tutkijan on tärkeä olla yhteydessä tutkittavien kanssa. (Bolger ym.2003, 591–595.) Näin ollen tutkittavien kanssa tehtävä yhteistyö on tutkimuksen kannalta keskeistä. Pidin yhteyttä tutkittaviin pääsääntöisesti sähköpostin välityksellä. Tutkijana tavoitteenani oli olla koko tutkimusprosessin ajan tutkittavien tavoitettavissa.

Päiväkirjatutkimusta tehtäessä aineistonkeruumenetelmät on mahdollista jakaa kahteen eri luokkaan sen mukaan, kuinka usein aineistonkeruu tapahtuu. Kokemuksia voidaan kirjata joko useaan otteeseen päivän aikana tai kerran päivässä. Päiväkirjat voidaan luokitella myös tutkimusasetelman vastausajankohdan määräytymisen mukaan. Näitä ovat intervalli-, signaali sekä tapahtumapohjaiset asetelmat. (Rönkä ym. 2004, 237.) Tutkimusmenetelminä käytetään perinteisiä kynä-paperi menetelmiä, teknologia-avusteisia menetelmiä sekä niiden yhdistelmiä. Päiväkirjan täyttäminen kynä-paperi menetelmää mukailleen näyttäytyy tutkittavien kannalta helppona sen tuttuuden ja selkeyden ansiosta. (Bolger ym. 2003, 593.) Tässä tutkimuksessa tutkittavat saivat valita täyttävätkö päiväkirjaa paperiseen vai sähköiseen päiväkirjaan. Suurin osa tutkittavista valitsi sähköisesti täytettävän päiväkirjan. Päiväkirjaa täyttäessään tutkittavat tuottivat aineistoa kirjaamalla työviikon ajan tilanteita tai tekijöitä, jotka vaikuttivat heidän työnsä voimavaroihin joko vahvistavasti tai heikentävästi. Heitä kehoitettiin kuvaamaan kokemuksiaan ainakin kerran päivässä, sillä tilanteiden ylöskirjaaminen mahdollisimman pian sen tapahduttua vähentää muistelun ja näin ollen kokemuksen vääristymisen mahdollisuutta (Bolger ym. 2003, 593–594). Tutkittavia ohjeistettiin kuvaamaan päivittäin kaksi tai kolme tilannetta. Palautetuissa päiväkirjoissa kirjattujen tilanteiden määrä vaihteli seitsemästä viiteentoista. Tilanteita kirjattiin yhteensä 78, joista 58 oli vahvistavaa ja 20 heikentävää.

### 5.3 *Haastattelu*

Haastattelun avulla halusin saada syvemmän ymmärryksen tutkittavien kirjaamista tilanteista sekä niiden vaikutuksesta tutkittavien työhyvinvointiin. Syvää tietoa ja ymmärrystä saadakseen, tutkijan keräämä tieto keskittyy yleensä hyvin henkilökohtaisiin asioihin kuten elettyihin tilanteisiin, arvoihin ja ammatilliseen ideologiaan (Johnson 2002, 104–106). Tutkimukseen, joka vaatii

tutkittavalta henkilökohtaista tietoa ja ymmärrystä itsestään sekä ympäristöstään, aineistonkeruu menetelmäksi soveltuu yksilöhaastattelu (Ritchie 2003, 36). Aineiston keruun toisessa vaiheessa tutkittavien päiväkirjoja pohjalta muodostin haastattelurungon, jota käytettiin jokaisen kohdalla soveltaen (Liite4).

Haastattelu on luonteeltaan sosiaalinen ja siinä korostuu vuorovaikutus (Hirsjärvi & Hurme 2008, 41). Sosiaalisen kontekstin merkitys haastatteluprosessissa on tärkeä, sillä laadullisessa haastattelussa tutkittavat nähdään enemmän aktiivisina merkityksentekijöinä kuin passiivisina tiedonvälittäjinä. Tällöin haastattelu näyttäytyy vuorovaikutustapahtuma, jossa tieto tuotetaan yhdessä tutkijan ja tutkittavan välillä. (Hyvärinen 2017, 19; Warren 2002, 83–91.) Haastattelussa tutkijan ja tutkittavan ollessa vuorovaikutuksessa keskenään, tutkittavat saattavat kuitenkin antaa vastauksia, joita olettavat tutkijan odottavan (Pietilä 2017, 221–222). Tässä tutkimuksessa jokaisessa haastattelussa keskityttiin käsittelemään uudestaan tutkittavien päiväkirjaan kuvaamia tilanteita. Tämä tutkittavien kirjaamien tilanteiden läpikäyminen uudelleen vähensi riskiä siitä, että tutkittavien antamat vastaukset muodostuivat tutkijan oletettuihin odotuksiin. Näin ollen myös haastattelutilanteessa kosketus tutkittavien työn todellisuuteen ja materiaaliseen maailmaan oli mahdollista.

Haastattelussa sekä tutkijalla että tutkittavalla on aktiivinen rooli. Nämä roolit eroavat kuitenkin toisistaan, sillä tutkijalla on vastuu auttaa tutkittavaa puhumaan ajatuksistaan, näkökulmistaan ja käsityksistään. Lisäksi tutkija päättää kysyttävät kysymykset ja niiden järjestyksen. Tämä mahdollistaa tutkimuksen kannalta oleellisen tiedon saamisen. (Legard, Keegan & Ward 2003, 142–147.) Laadullisessa tutkimuksessa haastattelun rakenne on voitu miettiä tarkkaan, vaikkei kyseessä olisikaan kyselyhaastattelu (Leinonen, Otonkorpi-Lehtoranta & Heiskanen 2017, 89). Tässä tutkimuksessa haastatteluissa käytetty haastattelurunko loi selkeän rakenteen haastattelujen kululle. Haastattelutilanteet erosivat toisistaan haastatteluissa käsiteltyjen tilanteiden ja niiden määrän lisäksi esimerkiksi siinä, kuinka paljon tarkentavia kysymyksiä tutkijana esitin. Haastattelujen joustavuus näyttäytyi olennaisena, sillä se tarjosi vapauden tarkentaa kysymyksiä, esittää niitä uudestaan ja esittää kysymykset tilanteen kannalta luontevimmalta tuntuneessa järjestyksessä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73).

Haastattelussa tulee kiinnittää huomiota haastattelupaikkaan, sillä se voi edistää haastattelun antia ja onnistumista. Tutkittavan kannalta haastattelupaikan tuttuus saattaa näyttäytyä haastattelun kulkua helpottavana ja turvallisuutta luovana tekijänä. (Eskola & Vastamäki 2010, 30; Hirsjärvi & Hurme 2008, 74.) Tässä tutkimuksessa tutkittavat saivat valita itselleen sopivimman haastattelupaikan sekä -ajankohdan. Haastattelut, joissa käsitellään yksilön henkilökohtaisia kokemuksia, on hyvä aloittaa keskustelulla tutkittavalta vaaditun intensiivisemmän osallistumisen

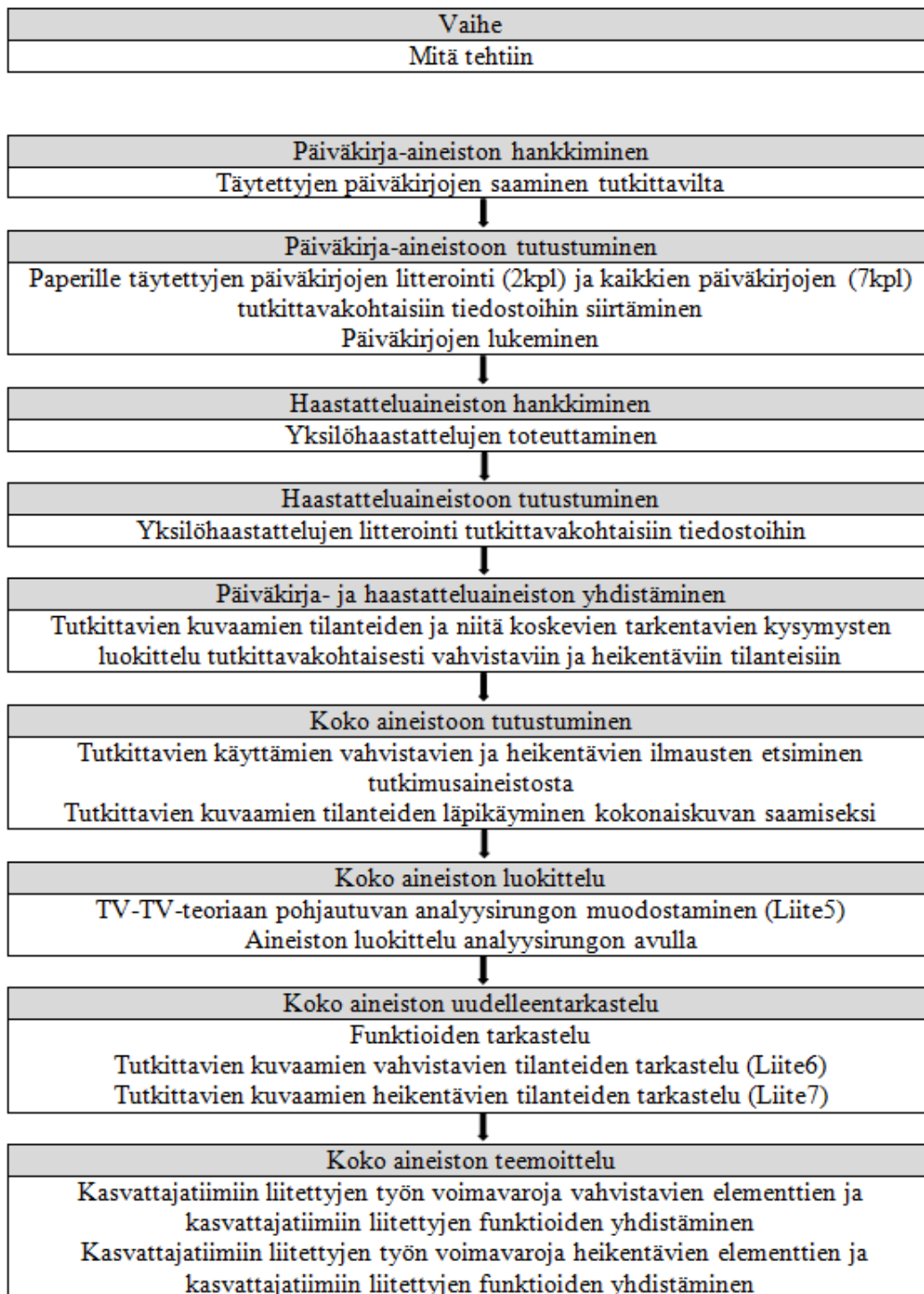
vuoksi (Johnson 2002, 109). Tästä syystä haastattelut toteutettiin rauhallisessa paikassa, jossa ennen päiväkirjoihin kuvattuihin tilanteisiin siirtymistä käytiin läpi haastattelun tarkoitus, haastattelurunko sekä muutama orientoiva kysymys. Tutkimuksen ja haastattelun läpikäyminen varmisti lisäksi sen, että tutkittavalle on syntynyt selkeä ymmärrys tutkimuksesta (Forsey 2012, 370). Tässä tutkimuksessa tutkittavien suostumuksella tallensin haastattelut tabletin nauhoitussovelluksella. Tämä mahdollisti haastattelutilanteeseen keskittymisen. Kestoltaan haastattelut vaihtelivat 30 minuutista 1 tunti 21 minuuttiin. Yhteensä haastattelut kestivät 5 tuntia 28 minuuttia.

#### 5.4 *Aineiston analyysi*

Tässä tutkimuksessa aineistoa analysoitiin teorialähtöistä sisällönanalyysiä käyttäen. Analyysiä ohjasi abduktiivisuus, jolloin analyysin ajatteluprosesseihin vaikuttavat sekä valmiit mallit että aineistolähtöisyys. Teorialähtöisessä analyysissä tutkimuksen analyysi nojaa tiettyyn malliin tai teoriaan. Näin ollen tutkittavasta ilmiöstä jo tiedetty vaikuttaa siihen, miten tutkittava ilmiö käsitteenä määritellään. (Eskola 2001, 188; Tuomi & Sarajärvi 2009, 97–98.) Tämän tutkimuksen analyysi pohjautuu Työn vaatimusten ja työn voimavarojen - teoriaan, jonka avulla kasvattajatiimin roolia lastentarhanopettajien työhyvinvoinnissa tarkasteltiin.

Sisällönanalyysin tarkoituksena on järjestää aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon kuvaamalla aineiston sisältöä yleisesti (Braun & Clarke 2006, 11; Tuomi & Sarajärvi 2009, 104–106). Sisällönanalyysi valikoitui tutkimuksen analyysimenetelmäksi, sillä tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata tiivistetysti kasvattajatiimiin liitettyjä työn voimavaroja vahvistavia ja heikentäviä elementtejä sekä kasvattajatiimiin liitettyjä funktioita. Tutkimuksessa tiedostettiin sisällönanalyysin mahdolliset haitat, sillä aineistoa yleisesti kuvatessa, tietynlainen syvyys ja moninaisuus voivat kärsiä (Braun & Clarke 2006, 11). Alla olevaan taulukkoon 1 olen tiivistetysti kuvannut tutkimuksen analyysivaiheet. Kerron seuraavaksi tarkemmin yksittäisistä analyysivaiheista.

**TAULUKKO 1.** Tutkimuksen analyysivaiheiden kuvaus



### *Analyysin vaiheet*

Saadessani täytettyjä päiväkirjoja takaisin, aloin muodostaa päiväkirjoihin kuvattuihin tilanteisiin pohjautunutta haastattelurunkoa. Haastattelurunkoa tehdessäni tutustuin alustavasti päiväkirja-aineistoon. Yksilöhaastattelujen toteuttamisen jälkeen tutustuin haastatteluaineistoon litteroinnin

avulla. Litterointi näyttäytyykin aineiston tutustumisen kannalta tärkeänä (Ruusuvoori & Nikander 2017, 437). Sisällönanalyysin toimiessa aineiston analyysitapana keskitytään analysoimaan puhuttuja sisältöjä. Tällöin sanatarkka litterointi on yleistä. Ei ole kuitenkaan olemassa yhtä ohjeistusta, kuinka tarkasti sisällönanalyysissä litterointi on tehtävä. (Braun & Clarke 2006, 17; Ruusuvoori & Nikander 2017, 430.) Tässä tutkimuksessa litteroin haastattelut sanatarkasti. Litteroin jokaisen haastattelun samana tai seuraavana päivänä haastattelun toteuttamisesta. Haastattelun litteroimiseen kuluvaan aikaan vaikutti haastattelun pituus. Keskimäärin litterointi kesti 3 tuntia 45 minuuttia. Litteroitua materiaalia syntyi yhteensä Times News Roman -fontilla, fonttikoolla 12 ja 1,5 rivivälillä 92 sivua.

Haastattelujen litteroinnin sekä kahden paperisen päiväkirjan sähköiseksi muuttamisen jälkeen tein jokaiselle päiväkirjalle ja haastattelulle oman tiedoston. Tämän lisäksi muodostin jokaiselle lastentarhanopettajalle oman koodin Lto1-Lto7. Tässä tutkimuksessa haastattelujen pohjautuessa tutkittavien päiväkirjoihin kuvaamiin tilanteisiin näen päiväkirjojen ja haastattelujen aineiston ja sitä kautta aineiston analyysin limittyvän toisiinsa. Tästä johtuen analyysin tekeminen aineistonkeruumenetelmä kerrallaan ei näyttäytynyt olennaisena. Yhdistin sekä päiväkirja- että haastatteluaineiston. Tästä syystä analysoitavaa materiaalia kertyi yhteensä 113 sivua.

Koska käsittelen alatutkimuskysymyksissä kasvattajatiimiin liitettyjä vahvistavia ja heikentäviä elementtejä erikseen, erotin päiväkirja-aineistossa ja haastatteluaineistossa kuvatut vahvistavat ja heikentävät tilanteet toisistaan. Tämän jälkeen tein jokaiselle tutkittavalle kaksi tiedostoa, johon toiseen yhdistin sekä päiväkirjassa että haastattelussa mainitut vahvistavat tilanteet ja toiseen heikentävät tilanteet. Koodasin tilanteet PK tai H riippuen siitä, oliko maininta peräisin päiväkirjasta vai haastattelusta. Tämän lisäksi koodasin V tai H riippuen siitä, kuvattiinko tilanne vahvistavana vai heikentävänä. Analyysin edetessä näen tämän helpottavan alkuperäiseen aineistoon palaamista, sillä esimerkiksi koodi Lto2 H H3 kertoo tilanteen olevan lastentarhanopettajan 2 haastattelusta ja siellä heikentävästä tilanteesta numero 3.

Sisällönanalyysia tehtäessä huolellinen aineistoon tutustuminen on keskeistä (Braun & Clarke 2006, 19). Tästä johtuen perehdyin aineistoon lukemalla aineiston useaan otteeseen. Aineistoa lukiessani keskityin tarkastelemaan tutkimukseen osallistuneiden lastentarhanopettajien käyttämiä ilmauksia, joilla he kuvasivat työn voimavarojen lisääntymistä ja työn voimavarojen heikentymistä. Tummensin aineistosta tutkittavien käyttämät ilmaukset. Tutkittavat käyttivät hyvältä tuntumisen ja hyvän olon tulemisen ilmauksia kuten 'tuntui hyvältä', 'tuli hyvä mieli', 'tuli hyvä fiilis' ja 'tuli hyvä olo', kuvatessaan työn voimavarojen lisääntymistä. Lisäksi työn voimavarojen lisääntymistä kuvattiin ilmauksilla voimaantumisen kokemisesta kuten 'koin voimaantumista' ja 'oli voimaannuttava kokemus' sekä voimavarojen vahvistumisesta: 'se vahvisti' ja 'vahvistu ne omat



voimavarat'. Työn voimavarojen heikentymistä kuvattiin puolestaan käyttämällä ilmauksia negatiivisesta tuntemuksesta näin 'tuntui kurjalta', 'tuntui epäreilulta', 'tuntu latistavalta' ja 'harmitti' sekä negatiivisen tuntemuksen ilmaantumisesta näin 'tuli lannistunut olo' ja 'tuli ihan hirvittävän paha mieli'. Lisäksi tutkittavat kuvasivat työn voimavarojen heikentymistä ilmauksilla kuormittumisesta kuten 'tunne siinä itellä oli kuormittunut' ja 'kuormittaa' sekä voimavarojen heikentymisestä 'se heikensi', 'oli voimavaroja heikentävä tilanne' ja 'koin heikentävänä'.

Ilmausten etsimisen jälkeen koin tarvitsevani kokonaiskuvan tutkittavien kuvaamista tilanteista. Tilanteiden tarkastelun jälkeen havaitsin, että jokaisessa tutkittavan kuvaamassa tilanteessa kasvattajatiimiin liitetty sosiaalinen näkökulma käsittelee jonkin asteista työkavereiden välistä yhteistyötä. Voimavaroja vahvistavaksi kuvatuissa tilanteissa, joita oli 58, kasvattajien välinen yhteistyö nähtiin toimivana. Voimavaroja heikentäviä tilanteissa, joita kuvattiin 20, kasvattajien välinen yhteistyö ei jostain syystä siinä hetkessä toiminut. Lastentarhanopettajien kuvaamista tilanteista neljässäkymmenessäviidessä tilanteessa työkavereiden välinen yhteistyö liittyi lapsen kanssa toimimiseen. Tilanteet käsittelivät päivän aikana esiintyviä tilanteita kuten leikkihetkiä, ohjattua toimintaa, pienryhmätoimintaa, siirtymätilanteita, haastavia tilanteita lapsen kanssa sekä keskustelutilanteita kasvattajien välillä. Näistä siirtymätilanteita kuvattiin kymmenen ja leikki-tilanteita seitsemän. Kolmessakymmenessäkolmessa tilanteessa puolestaan työkavereiden välinen yhteistyö ei kuvatussa hetkessä linkittynyt suoraan lapsen kanssa toimimiseen. Näissä tilanteissa vaihdettiin kasvattajien kesken kuulumisia, jaettiin ideoita ja havaintoja, keskusteltiin toimintakulttuurista, suunniteltiin toimintaa sekä mahdollistettiin lapsiryhmän ulkopuolisten asioiden hoitaminen.

Tarkastelin aineistoa tutkimukseen osallistuneiden lastentarhanopettajien kuvaamien tilanteiden avulla, jolloin tutkimuksen analyysiyksikkönä toimi tutkittavan kuvaama tilanne. Tutkimusaineistoon kuvatuista tilanteista kokonaiskuvan saatuaani muodostin TV-TV – teoriaan pohjautuvan, suhteellisen väljän analyysirungon (Liite5), koska aineistoa analysoidessa teorialähtöisesti, tutkijan on hyvä tehdä tutkimuksen teoriaan tai malliin nojautuva väljä tai strukturoitu analyysirunko. Väljän analyysirungon avulla tarjoutuu mahdollisuus tarkastella aineistoa myös aineistolähtöisesti, sillä väljän analyysirungon avulla tutkimusaineistosta poimitaan analyysirunkoon kuuluvien asioiden lisäksi asiat, jotka jäävät analyysirungon ulkopuolelle. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 113.) Lähdin luokittelemaan aineistoa tekemäni analyysirungon pohjalta etsimällä aineistosta kohtia, jossa kuvataan työn voimavara- tai vaatimustekijä. Lisäksi etsin kasvattajatiimiin liitettyjä funktioita tarkastelemalla aineistosta kuvauksia, jossa kasvattajatiimiin liitetään työn voimavaroja vahvistava tai heikentävä tekijä. Muodostin jokaiselle työhön liittyvälle tekijälle ja kasvattajatiimiin liitetylle funktiolle oman värikoodin, sillä värikoodaus voi tarkentaa ja helpottaa

aineiston tarkastelua (Braun & Clarke 2006, 16–19). Esimerkiksi lastentarhanopettajan kuvaaman tilanteen kohdassa, jossa oli havaittavissa työn fyysinen vaatimustekijä, värjäsin oranssiksi. Puolestaan tilanteet, joissa havaitsin kasvattajatiimin voivan edistää henkilökohtaista kasvua, värjäsin violetiksi. Tämän lisäksi tummensin alatutkimuskysymysten kannalta tärkeänä näyttäytyneet kohdat, jotka jäivät analyysirungon ulkopuolelle.

Tutkimusaineistoa luokitellessani havaitsin osassa tutkittavien kuvaamissa tilanteissa esiintyvän useita työhön liittyviä vaatimuksia. Näin ollen työn vaatimuksiin liittyviä psyykkisiä, sosiaalisia, fyysisiä ja organisatorisia tekijöitä ilmenee tilanteissa myös päällekkäisinä ja toisiinsa limittyneinä. Tämän ansiosta sain käsityksen siitä, että kasvattajatiimi toiminnallaan voi vaikuttaa samanaikaisesti useaan työssä ilmenevään työn vaatimukseen, kuten esimerkiksi tilanteessa havaittuun meluun (fyysinen työn vaatimustekijä) ja kiireen tunteeseen (psyykkinen työn vaatimustekijä).

Aineistoa luokitellessani TV-TV- teorian pohjalta muodostuneiden funktioiden mukaan huomasin, että kaikki työn voimavaroja vahvistavaksi kuvatut tilanteet johtivat tutkittavia jollain tasolla korkeaan työhön sitoutumiseen. Tästä johtuen näen työhön sitoutumisen taustafunktiona, joka on yhteydessä kasvattajatiimin työn voimavaroja vahvistavassa toiminnassa. Lisäksi havaitsin tutkittavien kuvaamissa työn voimavaroja vahvistavissa tilanteissa kolmessa kasvattajatiimiin liittyneen taustafunktion ohella kaksi muuta funktiota. Viittä vahvistavaksi kuvattua tilannetta en luokitellut 'voi johtaa korkeaan työhön sitoutumiseen' – luokan lisäksi muihin valmiisiin luokkiin vaan loin niille tilanteille uuden luokan: 'voi ennaltaehkäistä työstä aiheutuvaa kuormitusta'.

Lastentarhanopettajien työn voimavaroja heikentäväksi kuvaamissa tilanteissa havaitsin puolestaan kaikkien tilanteiden lisäävän työn kuormittavuutta, erityisesti psyykkistä kuormitusta. Tästä syystä työn kuormittavuuden lisääntyminen näyttäytyy tässä tutkimuksessa taustafunktiona, joka liittyy kasvattajatiimin työn voimavaroja heikentävään toimintaan. Tämän lisäksi tein seitsemällä tilanteelle uuden luokan: 'voi heikentää työmotivaatiota'. Yksi lastentarhanopettajien kuvaamista tilanteista poikkesi selvästi muista. Siinä kasvattajatiimi ei suoranaisesti vaikuttanut työn voimavarojen heikentymiseen, vaikka työn voimavaroja heikentävä tilanne johtui kasvattajatiimistä. Syynä tähän oli työkavereiden sairastelu. Tilanteessa kuvattiin, etteivät työntekijät pysty tekemään työtään haluamallaan tavalla sairauspoissaolojen vuoksi. Täten loin tilanteelle 'voi estää työn tavoitteiden saavuttamista' – luokan.

Luokittelun jälkeen tarkastelin jokaisen tutkittavan kuvaaman tilanteen uudelleen. Koska luokittelun jälkeen minulla oli alustavasti tiedossa kasvattajatiimiin liitetyt funktiot, lähdin tarkastelemaan tilanteita funktiokohtaisesti. Ensin tarkastelin tilanteet, joissa kasvattajatiimiin oli liitetty funktio: 'voi ennaltaehkäistä työstä aiheutuvaa kuormitusta'. Sisällönanalyyseissä visuaalisten

esitysten käyttäminen voi auttaa teemojen muodostamisessa (Braun & Clarke 2006, 19–20), minkä vuoksi tein kaksi taulukkoa. Ensimmäisessä taulukossa tiivistin työn voimavaroja vahvistavaksi kuvatut tilanteet, etsin kasvattajatiimiin liitettyjä työn voimavaroja vahvistavia elementtejä ja kasvattajatiimin toiminnan vaikutusta tilanteeseen (Liite6). Toisessa taulukossa tiivistin työn voimavaroja heikentäväksi kuvatut tilanteet, etsin kasvattajatiimiin liitettyjä työn voimavaroja heikentäviä elementtejä ja kasvattajatiimin toiminnan vaikutusta tilanteeseen (Liite7). Taulukoiden avulla yhdistin kasvattajatiimiin liitetyt työn voimavaroja vahvistavat elementit ja kasvattajatiimiin liitetyt vahvistavat sekä kasvattajatiimiin liitetyt työn voimavaroja heikentävät elementit ja kasvattajatiimiin liitetyt heikentävät funktiot.

# 6 TOIMIVA YHTEISTYÖ TYÖN VOIMAVAROJA VAHVISTAVANA ELEMENTTINÄ

Esitän tämän tutkimuksen tulokset niin, että ensin tarkastelen omissa luvuissaan tutkimuksen jokaista alatutkimuskysymystä. Tämän jälkeen kokoan alatutkimuskysymysten tulokset esittelemällä tutkimuksen päätutkimuskysymyksen tulokset. Tässä luvussa keskityn tarkastelemaan ensimmäistä alatutkimuskysymystä tuomalla esille lastentarhanopettajien kasvattajatiimiin liittämiä työn voimavaroja vahvistavia elementtejä. Tarkastelen kasvattajatiimiin liitettyjä vahvistavia elementtejä tutkimukseen osallistuneiden lastentarhanopettajien kuvaamien tilanteiden avulla, joissa he kokivat kasvattajatiimin eli työkaverin tai työkavereiden vaikuttaneen työn voimavarojen vahvistumiseen.

Tutkimuksen tulosten mukaan kasvattajatiimi pystyi toiminnallaan vaikuttamaan työn voimavaroihin vahvistavasti tilanteissa, joissa kasvattajien välinen yhteistyö näyttäytyi toimivana. Yhteistyötä nähtiin tapahtuvan niin yksilöiden kuin tiimien välillä. Tästä johtuen se ei rajoitu ainoastaan oman tiimin sisälle, vaan yhteistyötä tehtiin vaihtelevasti myös yli tiimirajojen. Yksilö- ja tiimitason lisäksi yhteistyötä nähtiin tehtävän myös työyhteisötasolla. Toimivaan yhteistyöhön liitetyt elementit linkittyvät toisiinsa monenlaisin eri tavoin. Tässä erottelen elementit toisistaan analyttisesti esittäen jokaisen elementin omana alalukunaan.

## 6.1 *Sensitiivinen vuorovaikutus*

Tutkimukseen osallistuneet lastentarhanopettajat liittivät jokaiseen työn voimavaroja vahvistavaksi kuvattuun tilanteeseen kasvattajien välisen sensitiivisen vuorovaikutuksen. Tutkimustulosten mukaan toimivan yhteistyön kannalta tärkeänä nähdään työkavereiden välinen sensitiivinen vuorovaikutus. Sensitiiviseen vuorovaikutukseen liitettiin avoimuus, huumori sekä toisen huomioiminen. Vuorovaikutustilanteessa sanallisen vuorovaikutuksen lisäksi, myös sanattomalla vuorovaikutuksella on väliä. Tutkimuksessa sanaton vuorovaikutus näyttäytyi työn voimavaroja lisäävänä elementtinä positiivisina eleinä kuten halauksena tai olalle taputuksena ja ilmeinä kuten

hymynä. Seuraavassa katkelmassa tutkittava kuvaa tilannetta, jossa hän aamupäivällä tapaa työkaverin ja he tervehtivät sekä vaihtavat kuulumisia. Tutkittavan kuvaamaan tilanteeseen liittyy sanallisen vuorovaikutuksen lisäksi sanatonta vuorovaikutusta.

*-- työkaveri on iloisesti aamulla toivottanut huomenet ja tullut halaamaan ja siinä on vaihdettu muutamat kuulumiset. Ihan semmonen nopea, nopea pieni, periaatteessa vois ajatella että mitätön asia, mutta sitten kumminkin sielä arjen sisällä ja päivän sisällä tosi semmonen mukava ja ihana semmonen piristys sitte.-- ehkä se on sit semmone huomioiminen ja tavallaan niinku ehkä isommassa mittakaavassa sitten myös semmonen työyhteisön niinku voima tai semmonen, että on, on hyvä porukka ja on, on kiva olla töissä niinku sillai aikuisten, ja hyvä meininki ja ja ja semmonen toistemme huomioiminen täällä ja ja tietysti se, että, että ku tänne tulee niin vastaanotto on semmonen, on on niinku positiivinen vastaanotto ja ilonen niin. (Lto2 Haastattelu)*

Tutkittava kuvaa katkelmassa työkavereiden välisen kohtaamisen ja vuorovaikutustilanteen tapahtuneen nopeasti. Aineistokatkelman perusteella tutkittavalle näyttää olevan tärkeää tällaiset pienet arjessa tapahtuvat kohtaamiset, jotka tuovat piristystä työhön. Katkelmassa tutkittava pohtii tilanteen merkitystä myös isommassa mittakaavassa työyhteisötasolla. Tulkitseen katkelmasta, että tällaiset päivän aikana tapahtuvat pienet ja mukavat kohtaamiset välittävät viestiä siitä, että työyhteisössä on hyvä olla. Näin ollen tutkittavan kertomuksessa työyhteisön hyvään oloon liittyy toisen huomioiminen ja sensitiivinen vuorovaikutus.

## 6.2 Keskinäinen luottamus

Keskinäinen luottamus näyttäytyi tutkimukseen osallistuneiden lastentarhanopettajien kuvauksissa yleisenä elementtinä, sillä se liittyi jossain määrin jokaiseen kuvattuun tilanteeseen. Tutkimuksen tulosten mukaan työkavereiden välinen keskinäinen luottamus näyttäytyi merkityksellisenä. Kun keskinäinen luottamus on syntynyt, yksilö voi luottaa toisen ammattitaitoon ja toimintaan lasten kanssa. Tämän ansiosta yksilön on helpompi keskittää huomionsa meneillään olevaan toimintaan, jolloin energiaa ei kulu esimerkiksi siihen, että yksilö pohtisi mitä ryhmän toiset aikuiset pienryhmänsä kanssa tekevät. Tällöin yksilölle tarjoutuu mahdollisuus keskittyä meneillään olevaan asiaan paremmin ja kokea työnteko mielekkäämpänä. Seuraavassa katkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa tilannetta, jossa toimiva pienryhmätoiminta mahdollisti sen, että jokainen pystyi keskittymään työntekoon ja lasten kanssa iloittamiseen.

*Pienryhmätoiminta toimi aivan loistavasti, jakauduttiin porukoihin ja vaikka oli tiimikaverit puolikuntoisia ja ei ihan täydessä terässä niin, niin kaikki sai tehtyä rauhassa työtä ja ja yhdessä iloita niiden lasten kanssa. Et siinä oli erilaisia*

*toimintoja. -- On kiva tehdä töitä, kun tietää, että on tiimikaverien luottamus ja luottaa myös niihin omiin tiimikavereihin, että hekin hoitaa hommansa tosi ammattitaitoisesti. Se vahvistaa sitä kaikkee työhyvinvointia. (Lto1 Haastattelu)*

Tulkitsen katkelmassa lastentarhanopettajan työkavereiden välisen keskinäisen luottamuksen lisännen työn teon mielekkyyttä, sillä keskinäisen luottamuksen ansiosta tutkittava pystyi luottamaan siihen, että myös toiset hoitavat työnsä ammattitaitoisesti. Lastentarhanopettaja käyttä ilmaisua 'vahvistaa sitä kaikkee työhyvinvointia' kertoessaan työkavereiden keskinäisestä luottamuksesta. Näen tämän lastentarhanopettajan käyttämän ilmaisun kertovan työkavereiden välisen luottamuksen myönteisestä merkityksestä työntekijän kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kannalta.

Tutkimuksessa selvisi, että työntekijöiden välinen luottamus välittyi myös muille. Tämä rakentui tutkittavien puheessa kuvailuna, kuinka työntekijöiden välinen luottamus näkyy esimerkiksi siinä, miten lapset kokevat eri ryhmän aikuisten kanssa toimimisen. Seuraavassa katkelmassa tutkittava kuvaa tilannetta, jossa hänen ja toisen ryhmän työntekijän välisen luottamussuhteen ansiosta tutkittavan pienryhmästä muutama lapsi uskalsi jäädä pihalle leikkimään toisen aikuisen ja hänen pienryhmänsä kanssa.

*-- lapsetki huomaa silloin kun aikuisten välinen se on luottamuksellista ja se sit yhteistyö on tiivistä, niin lapsetkin niinku tässä tilanteessa lapset jäi siihen ja ne tuli hyvillä mielin sisälle sit sen jälkeen ja ne huomaa, että meidän aikuisten niin yhteistyö oli tiivistä ja luottamuksellista. (Lto3 Haastattelu)*

Katkelmassa tutkittava kuvaa tilanteessa työkavereiden välisen yhteistyön olleen tiivistä ja luottamuksellista, jolloin heidän välinen keskinäinen luottamus välittyi myös tutkittavan ryhmän lapsille. Tulkitsen tämän työkavereiden välisen keskinäisen luottamussuhteen auttaneen lapsia jäämään ulos toisen ryhmän työntekijän kanssa.

Tutkimustulosten mukaan työkaveriin oli mahdollista luottaa työasioiden ohella myös henkilökohtaisissa asioissa. Henkilökohtaisen elämän asioita voidaan jakaa työkavereiden kesken. Seuraavassa katkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa tilannetta, jossa kohtaa ennen työpäivän alkua työkaverinsa ja kertoo hänelle huonosti nukutusta yöstään sekä kokemastaan kuormituksesta henkilökohtaisessa elämässä.

*Ennen työpäivän alkua kohtasin tiimikaverin. Siinä siinä vaihdettiin muutama sana ja meillä on semmoset hyvin avoimet välit niin tuntuu luontevalta kertoa sillai aina päivän päällimmäiset fiilikset ja sitten sattu olemaan semmonen yö taustalla, etten ollu juurikaan nukkunut ja koin sitten, että semmoseksi tärkeeksi myös toisaalta avata, että jos kasvoilta paistaa väsymys tai tai semmosia tunnetiloja, joita ei ehkä tiedosta, että sitten tiimikaveri myös sen tietää ja ymmärtää. Ettei johdu tiimistä*

*eikä johdu mistään työhön liittyvästä asiasta, niin kerroin tämän ja sitten kun sainkin, sainkin sitten lämpimän halauksen ja ymmärrystä niin tuntu sitten, että oli helppo jättää ne kotiasiat taakse ja nää tämmöset henkilökohtasen elämän asiat ja siirtyä sit siihen työpäivään. Viedä tavarat omalle paikalle ja alottaa puhtaalta pöydältä. (Lto4 Haastattelu)*

Lastentarhanopettaja kuvaa katkelmassa työkavereiden välillä olleen avoimet välit, minkä ansiosta lastentarhanopettaja koki luontevaksi kertoa henkilökohtaisen elämänsä asioista. Lastentarhanopettajalle vaikuttaa aineistokatkelman perusteella olevan tärkeää saada jakaa kokemus huonosti nuketusta yöstä työkaverin kanssa, jotta työkaveri voi ymmärtää, ettei väsymys ole työstä tai tiimistä johtuvaa. Lastentarhanopettaja kuvaa työkaverin suhtautumisen asiaan olleen myönteinen, sillä hän sai lämpimän halauksen ja ymmärrystä, joiden ansiosta lastentarhanopettaja pystyi jättämään kotiasiat taka-alalle ja aloittamaan työn ”puhtaalta pöydältä”.

### 6.3 Myönteinen suhtautuminen toiseen ja toisen ehdotukseen

Tutkimukseen osallistuneet lastentarhanopettajat liittivät jossain määrin jokaiseen työn voimavaroja vahvistavaksi kuvattuun tilanteeseen toiseen myönteisen suhtautumisen. Lastentarhanopettajat kuvasivat toiseen myönteisen suhtautumisen näyttäytyvän erityisesti toisen ehdotukseen myönteisesti suhtautumisena. Tutkimuksessa selvisi, että suhtautumalla myönteisesti toisen ehdotukseen ja suostumalla siihen, työkaverilla on mahdollisuus vahvistaa työn voimavaroja. Työkavereille ehdotettiin muun muassa retkeä, lauluhetkeä ja erilaisia ideoita. Seuraavassa katkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa tilannetta, jossa hän ehdottaa työkaverilleen ideaa.

*-- kerroin tiimikaverille, että tämmöstä vähän niinku suunniteltu, et mitenköhä suhtautuu, mut sit kun hän oli ite niinku niin innostunu ja vei sitä tilannetta vielä niinku eteenpäin ja ideaa vielä eteenpäin, nii niin se on ehkä parasta omasta näkökulmasta niinku parhaita flowhetkiä. (Lto4 Haastattelu)*

Katkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa, kuinka työkaverin innostunut suhtautuminen ja halu lähteä jatkotyöstämään ehdotettua ideaa näyttäytyi ”flowhetkenä”. Tulkitsen tilanteessa työkaverin myönteisen suhtautumisen ja innostuksen lisänneen työn voimavaroja.

Ehdotus voi näyttäytyä avunpyyntönä liittyessään tilanteeseen, jossa koetaan kuormitusta. Tällöin työkaverin myönteinen suhtautuminen ehdotukseen voi työn voimavaroja vahvistamisen lisäksi heikentää työstä aiheutuvia kuormitusta. Tutkimukseen osallistuneet lastentarhanopettajat kuvasivat pyytävänsä apua erilaisissa päivän aikana ilmenevissä tilanteissa. Seuraavassa katkelmassa tutkittava kuvaa koko aamupäivän kestänyttä haastavaa tilannetta yhden lapsen kanssa. Ruokailuun mentäessä tutkittava ehdottaa työkavereilleen pienryhmien vaihtamista.

*Yksi lapsi testaa rajojaan todella voimakkaasti tällä hetkellä ja olin asetellut hänelle rajoja aamupäivän ajan ja olin puhki niin henkisesti kuin fyysisesti. Sanoin työkavereille, että olen ihan puhki, että saanko ruokailuun ja iltapäiväksi jonkun ”helpomman” porukan ja tämä sopi työkavereille vallan mainiosti. Sain kerättyä voimia ruokailun ajan ja jaksoin kohdata lapset jälleen hymyilevin suin ruokailun jälkeen. Vietin haastavan lapsen kanssa oikein mukavan iltapäivän lähes haasteitta. (Lto5 Päiväkirja)*

Katkelmassa lastentarhanopettaja käyttää ilmaisua ’olin puhki niin henkisesti kuin fyysisesti’, jonka tulkitsen ilmentävän lastentarhanopettajan kokemaa psyykkistä ja fyysistä kuormitusta. Tilanteessa lastentarhanopettaja pystyi itse aktiivisella toiminnallaan vaikuttamaan tilanteen kulkuun kertomalla kokemuksensa työkavereille ja ehdottamalla pienryhmien vaihtamista. Työkavereiden myönteinen suhtautuminen ehdotukseen suostumalla pienryhmien vaihtoon mahdollisti työn voimavarojen lisääntymisen ja työn vaatimusten heikentymisen. Pienryhmien vaihtamisen ansiosta lastentarhanopettaja kuvaa saaneensa kerättyä voimia, jonka ansiosta hän jaksoi kohdata lapset taas iloisesti.

#### 6.4 *Toisen auttaminen*

Päiväkirjoissa oli kaksikymmentäkaksi kuvausta tilanteesta, jossa työkaveri auttoi tutkittavaa. Tutkittavien kuvaamat tilanteet, joissa työkaveri auttoi tutkittavaa, liittyivät pääosin siirtymätilanteisiin, haastaviin tilanteisiin lasten kanssa ja lapsiryhmän ulkopuolisten asioiden hoitamiseen. Toista autettiin vastuuta jakamalla, hyvällä tilanteenlukutaidolla ja tilanteessa joustamisella. Tarkastelen seuraavaksi näitä tilanteita, joissa työkaveri auttoi toiminnallaan lastentarhanopettajaa.

##### *Toisen auttaminen siirtymätilanteissa*

Lastentarhanopettajat kuvasivat päiväkirjoihin kuusi tilannetta, jossa työkaveri auttoi lastentarhanopettajaa siirtymätilanteessa. Tutkimustulosten mukaan siirtymätilanteissa, erityisesti iltapäivän ulospukemistilanteissa nähtiin tarvittavan apua. Työkaverin auttaessa tilanteessa työn voimavarojen kuvattiin vahvistuvan. Seuraavassa katkelmassa tutkittava kuvaa kuinka toisen ryhmän työntekijä iltapäivän pukemistilanteessa tulee auttamaan lapsiryhmästä ottamalla valmiit lapset hänen kanssaan ulos.

*-- meillä on hyvä käytäntö täs päiväkodissa muutenkin et me autetaan toisia ja ja tota noin niin et saa muut ottaa muidenkin ryhmän lapsia pihalle kuin omiansa,*



*mutta tota sit sä et välttämättä aina itte huomaa sitä, et sulla on siinä eteisessä niinku valmiita lapsia tarpeeks. Et et jos on siinä niinku niin sanottu ”rumba” siinä hommassa, niin niin tota tossa oli siis semmonen tilanne, että tuli ihan niinku hakeen sitten ulkoileen, ulkoileen niitä mejän lapsii siitä eteisestä ja tuli kysyyn että voisko hän ottaa näitä tästä ja mikä oli sitten niinku hieno ele siinä, että tulee niinku auttaan ja jeesaan, kun näkee et toisella on ehkä ”loppuu kädet kesken” sie eteisessä niin. (Lto6 Haastattelu)*

Katkelmassa tutkittava kertoo toisen ryhmän lasten pihalle ottamisen ja toisten auttamisen olevan heidän päiväkodissaan hyvä käytäntö. Aina yksilö ei kuitenkaan huomaa, että tilanteessa voisi jakaa lapsiryhmästä vastuuta toisten kanssa esimerkiksi lähettämällä valmiita lapsia ulos toisen ryhmän työntekijöille. Tässä tilanteessa työkaveri huomasi tutkittavan ”rumban” eteisessä ja meni kysymään, voiko ottaa valmiita lapsia ulos. Tällöin toisen ryhmän työntekijän toiminta tilanteessa näyttäytyi hienona eleenä, joka vahvisti tutkittavan kokemia työn voimavaroja. Tilanteessa työkaveri auttoi tutkittavaa jakamalla vastuuta pukemistilanteessa ottamalla osan lapsista hänen kanssaan ulos. Tulkitsen tutkittavan käyttämän ilmaisun ’loppuu kädet kesken’ viestivän tunnetta hetkellisestä riittämättömyydestä, jolloin tilanteessa tutkittava mahdollisesti koki niin fyysisistä kuin psyykkistä kuormitusta.

Ottamalla valmiit lapset ulos, tilanteessa olevien lasten määrä vähenee, jolloin tilanne konkreettisesti helpottuu. Edellä esitetystä katkelmassa työkaveri oli tutkittavan kanssa vain hetken. Pukemistilanteessa työkaveri voi kuitenkin olla pidempään läsnä, jolloin hän voi toiminnallaan ja esimerkillään vaikuttaa tilanteen kulkuun myönteisesti ja koettuja vaatimuksia heikentäen. Tässä seuraavassa katkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa meluisan ulospukemistilanteen, joka tapahtui suurella porukalla.

*Siirryimme ulos melko suurella porukalla ja eteinen oli aikamoista ”hälinää” täynnä. Työkaverin hassuttelu ja huumori tarttui kaikkiin alta aikayksikön ja meillä oli ihan mahtava meininki eteisessä. (Lto7 Päiväkirja)*

Katkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa ulossiirtymistilanteessa eteisessä olleen ”hälinää”, jonka tulkitsen aiheuttaneen melua. Tällöin tilanne näyttäytyi ainakin fyysisesti kuormittavana. Lastentarhanopettaja kuvaa työkaverinsa toimineen tilanteessa hassutellen, jolloin hassuttelu tarttui toisiin aikaansaaden tilanteessa muutoksen. Työkaverin toiminnan ansioista ”hälinä” eteisessä muuttui ”mahtavaksi meiningiksi”. Tilanteessa työkaveri auttoi lastentarhanopettajaa ottamalla tilanteen hassuttelun ja huumorin kautta. Näin ollen tilanteessa työkaverilla näytti olevan hyvä tilanteenlukutaito.

### *Toisen auttaminen lasten kanssa tapahtuvissa haastavissa tilanteissa*

Päiväkirjoissa oli neljä kuvausta tilanteesta, jossa työkaveri auttoi tutkittavaa lasten kanssa tapahtuvassa haastavassa tilanteessa. Lasten kanssa tapahtuvien haastavien tilanteiden nähtiin ilmenevän muun muassa rajojen testaamisena, rauhattomuutena ja kiukutteluna. Lapsi saattoi käyttäytyä myös aggressiivisesti. Lapsiin liittyviä haastavia tilanteita kuvattiin esiintyvän mihin tahansa aikaan päivästä. Tutkittavat kuvasivat tilanteisiin liittyvän fyysistä ja psyykkistä kuormitusta. Haastava tilanne tapahtui usein yhden lapsen kanssa. Seuraavassa katkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa kuinka työkaveri tuli auttamaan tutkittavaa tilanteessa, jossa lapsi käyttäytyi haastavasti.

*Tiimikaveri tuli tueksi, kun eräs lapsi uhosi, kiukutteli ja hän otti lapsen syliin ja rauhotteli tilanteen. Joo huomasin, että itselläni alko mennä tossa vaiheessa jo tunteisiin kovasti niin tota tiimikaveriki huomasi sen ja tuli sit tilanteeseen ja otti siinä lapsen syliin ja rauhotteli, ja se kyllä vahvisti, oli vahvistava kokemus. (Lto3 Haastattelu)*

Katkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa lapsen kiukuttelun ja uhoamisen herättäneen tutkittavassa negatiivisia tunteita. Työkaverin auttaessa tilanteessa vastuuta jakamalla mahdollisti sen, että lastentarhanopettaja pääsi kuormittavaksi koetusta tilanteesta pois ja käsittelemään omia tunteitaan. Näin ollen lastentarhanopettajan kertomuksessa työkaverin toiminta mahdollisti erityisesti tutkittavan psyykkisen kuormituksen lieventymisen ja sitä kautta työn voimavarojen vahvistumisen. Myös toinen lastentarhanopettaja kuvasi hyvin samankaltaisen haastavan tilanteen lapsen kanssa. Seuraavassa katkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa sitä, mikä työkaverin toiminnassa tilanteessa vahvisti voimavaroja.

*-- meil on niinku tiimissä jotenkin hirveen hyvä semmonen henki, että et niinku osataan lukea niitä tilanteita mut sit myös että niinkun jos sä meet siihen tilanteeseen vähän niinku avuks niin meillä osataan olla niinku tosi hienovarasia, että toiselle ei tuu semmonen olo että mä epäonnistuin. (Lto7 Haastattelu)*

Lastentarhanopettaja kuvaa työkaverillaan ja koko tiimillään olevan taito lukea hyvin tilanteita. Tilanteenluvun lisäksi lastentarhanopettaja kertoo, että toisen tilanteeseen tulemisen tavalla on väliä. Tilanteeseen hienovaraisesti tullessa siinä ei välttämättä koeta epäonnistumista.

## *Toisen auttaminen lapsiryhmän ulkopuolisten asioiden hoitamisen mahdollistamisessa*

Tutkimukseen osallistuneet lastentarhanopettajat kuvasivat työntekijöillä olevan erilaisia tehtäviä lapsiryhmätyön lisäksi. Tehtävinä mainittiin muun muassa erilaiset palaverit, keskustelut ja koulutukset sekä ”paperihommat”. Lastentarhanopettajat kuvasivat päiväkirjoihin yhdeksän tilannetta, jossa työkaveri mahdollisti toista auttamalla työn ulkopuolisten asioiden hoitamisen. Tutkittavalla itsellään on mahdollisuus kysyä voiko mennä hoitamaan työn ulkopuolisia asioita, työkaveri voi ehdottaa lapsiryhmän ulkopuolisten asioiden hoitamista toiselle tai työkaveri voi tarjota mahdollisuuden työn ulkopuolisten asioiden hoitamiseen tilanteen tullessa eteen. Seuraavassa katkelmassa lastentarhanopettajan oman ryhmän työkaveri ehdottaa tilanteessa, jossa ryhmän suhdeluku on alhainen, tutkittavalle lapsiryhmästä irrottautumista, jolloin tutkittava pystyy hoitamaan lapsiryhmän ulkopuolisia tehtäviä.

*Aamulla kävi ilmi, että päivän suhdeluku on alhainen ja lapsia on laskennallisesti vain n.2 aikuisen verran. Tiimikaveri ehdotti, että irrottautuisin lapsiryhmästä ja sain paljon rästihommia ja työtehtäviä hoidettua. (Lto4 Päiväkirja)*

Katkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa työkaverin ehdotuksen lapsiryhmästä irrottautumisesta mahdollistaneen rästihommien ja työtehtävien tekemisen. Tällöin työkaveri hyvällä tilanteenlukutaidolla ja joustamisella auttoi lastentarhanopettajaa. Tulkitsen rästihommien ja työtehtävien hoitamisen saamisen tilanteessa vahvistaneen lastentarhanopettajan työn voimavaroja.

Oman ryhmän työkaverin ohella myös toisen ryhmän työkaveri voi auttaa lapsiryhmän ulkopuolisten asioiden hoitamista. Työkaverin toiminta voi yksilön lisäksi auttaa koko tiimiä hoitamaan lapsiryhmän ulkopuolisia asioita. Seuraavassa katkelmassa tutkittava kuvaa tilanteen, jossa toisen ryhmän työkaveri tulee heidän ryhmänsä lepopohjelle.

*Toisesta ryhmästä tuli meidän nukkariin aikuinen, jotta me saimme pidettyä lyhyen extra-palaverin asiasta, joka tuli käydä mahdollisimman pian läpi. Yhteistyötä ja toisten auttamista! (Lto2 Päiväkirja)*

Katkelmassa tutkittava kuvaa toisen ryhmän työkaverin mahdollistaneen tutkittavan tiimille ylimääräisen palaverin pitämisen. Ylimääräinen palaveri näyttäytyy tilanteessa tärkeänä, sillä tutkittava mainitsee palaverissa käsiteltävän asiaa, joka on käytävä läpi mahdollisimman pian. Toisen ryhmän työkaverin auttaessa tutkittavan ryhmää joustamalla ja tulemalla ryhmän lepopohjelle, tilanne näyttäytyi työn voimavaroja vahvistavana.

## *Toisen auttaminen muissa tilanteissa*

Lastentarhanopettajat kuvasivat avuntarvetta esiintyneen lisäksi yksittäisissä, toisistaan eroavissa tilanteissa. Päiväkirjoissa tällaisia tilanteita kuvattiin kolme. Tilanteita yhdistää se, että kasvattajatiimi toista auttamalla pystyi vahvistamaan työn voimavaroja. Tässä seuraavassa katkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa tilanteessa avuntarpeen tulleen yllättäen vastaan. Lastentarhanopettaja oli toisessa ryhmässä palaverivalvojana, kun kesken valvonnan yksi lapsi oksensi sänkyyn. Lastentarhanopettaja meni keskeyttämään tiimipalaverin. Toisen ryhmän työntekijöiden suhtautuessa asiaan myönteisesti, kuormittavuus tilanteessa lieventyi.

*-- sieltä tuli sitten yksi lapsukainen yltä päältä oksennuksessa ja tota, ja meillä on pyhitetty tiimipalaverit, että pitää olla aika tulipalo hätä, että mennään keskeyttään toisten tiimipalaveri, mutta tota menin sen kuitenkin keskeyttään, koska siellä oli sitten puoli ryhmätilaa jo ihan kontaminoitu tuotteella. Se käveli sieltä sängystä tota sinne vessaan ja muuta niin kävin keskeyttämässä ja he ei ollu siis, se mikä siinä oli vahvistavaa siinä tilanteessa, niin oli se, että ei kukaan pitänyt sitä huonona asianana tai arvostellu muo siitä, että mä en hoitanut sitä tilannetta yksin, vaan että yks pesi, minä pesin lapsen ja yks pesi sängyn ja lattian ja yks hoiteli muita lapsia ja ja tota itse asiassa kolmas henkilö heidän tiimistä jäi vielä sitten tekeen jotain paperihommia, että se jotenki meni tosi sujuvasti, vaikka oli tosi ikävä tilanne. (Lto1 Haastattelu)*

Tulkitsen katkelmassa lastentarhanopettajan käyttämät ilmaukset 'tosi ikävä tilanne' ja 'puoli ryhmää oli kontaminoitu tuotteella' välittävän viestiä siitä, että tilanteessa oli havaittavissa kuormittavuutta aiheuttavia tekijöitä. Lastentarhanopettajan oma toiminta tiimipalaverin keskeyttämisellä ja avun pyytämällä tilanteessa mahdollisti sen, että tutkittava pystyi saamaan apua ja jakamaan ikävää tilannetta toisten kanssa. Toisen ryhmän työkavereiden suhtautuminen tilanteeseen niin, etteivät he arvostelleet tutkittavaa eivätkä pitäneet avunpyyntöä turhana vahvisti tutkittavan työn voimavaroja tilanteessa. Työntekijät jakoivat vastuun määrittelemällä jokaiselle tehtävän, jonka avulla tilanne eteni sujuvasti.

## **6.5 Yhdessä tekeminen lasten kanssa toimiessa**

Tutkimukseen osallistuneet lastentarhanopettajat kuvasivat työkavereiden yhdessä tekemisen lasten kanssa toimiessa työn voimavaroja vahvistavana. Päiväkirjoissa oli neljätoista kuvausta tilanteesta, jossa työkaverit lasten kanssa toimiessa tapahtuvan yhteisen tekemisen avulla vahvistivat lastentarhanopettajan työn voimavaroja.

### *Yhdessä tekeminen järjestetyssä toiminnassa*

Lasten kanssa toimiessa yhdessä tekeminen nähtiin ilmenevän yhdessä järjestettynä toimintana kuten laulu- ja liikuntahetkinä sekä yhdessä tehtyinä retkinä. Lastentarhanopettajat kuvasivat päiväkirjoihin viisi tilannetta, jossa työkaverin kanssa yhdessä tekeminen tapahtui lapsille järjestetyssä toiminnassa. Seuraavassa katkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa työkaverin aloitteesta syntynyttä lauluhetkeä, joka vahvisti työn voimavaroja yhdessä tekemisen ansiosta.

*-- mun mielestä se oli niinku tosi tosi hauskaa, että että tota hänen ideastaan sitten niinkun saatin tosi hyvä tämmönen niinku rauhallinen musiikkihetki ja siis semmonen niinkun et siitä jäi tosi hyvä mieli mieli sen jälkeen niinku taas. Niinku mä oon täs sanonutki, et ilman tätä tuskin olisin alkanut niinku järjestään sille päivälle sitä soittohetkeä, et se niinku tiimikaverin alote oli semmonen, teki semmosen mielen et okei taas jälleen kerran, että tehdään tätä yhdessä tätä hommaa. (Lto6 Haastattelu)*

Katkelmassa lastentarhanopettaja yhteisen lauluhetken lähteneen työkaverin ideasta, jota ilman lauluhetkeä tuskin olisi syntynyt. Katkelman perusteella lastentarhanopettaja näkee työkaverin aloitteen mahdollistaneen tilanteessa yhdessä tekemisen. Yhdessä tekeminen puolestaan aikaansai rauhallisen musiikkihetken, joka näyttäytyi työn voimavaroja vahvistavana. Tutkittava käyttää ilmausta 'jäi hyvä mieli' kuvatessaan tilanteen vaikutusta hänen työhyvinvointiinsa.

### *Yhdessä tekeminen leikkitalanteissa*

Tutkimustulosten mukaan järjestetyn toiminnan lisäksi leikkitalanteet näyttäytyivät hetkinä, jolloin työkavereiden välinen yhdessä tekeminen lasten kanssa toimiessa mahdollisti työn voimavarojen lisääntymisen. Päiväkirjoissa oli kuusi kuvausta tilanteesta, jossa työkaverin kanssa yhdessä tekeminen liittyi leikkitalanteeseen. Tässä seuraavassa katkelmassa tutkittava kuvaa leikkihetkeä, jossa työkaveri yhdessä lasten kanssa alkoi leikkiä ja toiminnallaan teki siitä hetkestä yhteisen.

*-- työkaveri siinä rupes rakentaa jotakin autorataa, et hei et rakennetaan lasten kanssa autorata ja huomasin että lapset innostu siitä ja sit itekki siitä innostu ja sitten sen jälkeen, kun se oli rakennettu, niin se innosti muita mukaan ja siitä tuli tosi kiva yhteinen hetki ja koin tosi vahvistana sen. -- ja sitten kuinka se otti mukaan muutkin työkaverit, että se ei ollut tietyllä tavalla vaan hänen juttunsa, eikä kukaan kokenut, että hänen reviirilleen astutaan, vaikka mennään siihen mukaan, niin se vahvisti, että se teki sen homman niinku yhteiseksi. (Lto3 Haastattelu)*

Katkelmassa tutkittava kertoo tilanteen olleen kiva yhteinen hetki, jonka hän koki hyvin vahvistavana. Tilanteen vahvistavuutta lisäsi tutkittavan mukaan työkaverin innostus sekä toisten innostaminen leikkiin. Lisäksi työkaveri otti kaikki halukkaat lapset ja työkaverit leikkiin mukaan,

jolloin hetki koettiin yhteisenä. Tutkittava vaikuttaa aineistokatkelman perusteella näkevän työkaverin tilanteen yhteiseksi tekemisen mahdollistaneen vahvistavaksi koetun hetken syntymisen.

### *Yhdessä tekeminen pienryhmätoiminnassa*

Tutkimustulosten mukaan työkavereiden välinen yhteinen tekeminen lasten kanssa toimiessa voi tapahtua myös niin, etteivät työkaverit ole konkreettisesti samassa tilassa. Tällöin toiminta tapahtuu esimerkiksi pienissä ryhmissä. Lastentarhanopettajat kuvasivat päiväkirjoihinsa kolme tällaista pienryhmässä tapahtuvaa tilannetta, jossa kasvattajien välinen tekeminen näyttäytyi yhteisenä. Seuraavassa katkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa aamupäivän toimintaa, jolloin kylmän sään vuoksi ei päästy ulkoilemaan.

*Tiistaina oli todella kylmä pakkaspäivä. Lapset olivat energisiä, mutta ulos ei päästy heti aamusta. Otin osan lapsista saliin ja tiimikaverit keksivät mukavaa tekemistä loppuporukalle. Kun olimme liikkuneet tarpeeksi, tiedustelin muiden lasten kiinnostusta jumppaan ja sain uuden porukan kasattua. Se mikä vahvisti voimavaroja, oli tiimikavereiden sopeutuminen tilanteeseen ja kyky järjestää kaikille tekemistä, ilman kiireen tuntua. Vaikka emme ulkoilleet aamupäivän aikana, työskentely sisällä oli rauhallista ja kuitenkin kaikille lapsille oli mahdollista purkaa energiaa salin leikeissä. (Lto5 Haastattelu)*

Lastentarhanopettaja kuvaa katkelmassa toiminnan jakautuneen pienempiin ryhmiin, jotka aamupäivän aikana muuttuivat. Hän kertoi työkavereiden toiminnassa työn voimavaroja vahvistavana näyttäytyneen heidän kykynsä sopeutua tilanteeseen ja järjestää lapsille tekemistä. Näen tilanteessa työkavereiden välisen yhdessä tekemisen toimineen hyvän työnjaon, joustamiskyvyn sekä monipuolisen tekemisen järjestämiskyvyn ansiosta. Tulkitsen lastentarhanopettajan kokeneen onnistuneen yhdessä tekemisen ansiosta aamupäivän rauhallisena ja lapsille tarjoutuneen monipuolista tekemistä.

### **6.6 Antoisat keskustelut kasvattajien välillä**

Tutkimustulosten mukaan kasvattajien väliset antoisana koetut keskustelut nähtiin työn voimavaroja vahvistavina. Lastentarhanopettajat kuvasivat päiväkirjoihinsa kuusitoista tilannetta, jossa kasvattajien välinen keskustelu vahvisti työn voimavaroja. Tilanteista kolmetoista käsittelevä työhön liittyviä asioita ja kolme työn ulkopuolisia asioita. Työn ulkopuolisista asioista käydyt keskustelut kuvattiin käsittelevän kuulumisten vaihtoa ja henkilökohtaiseen elämään liittyvien asioiden jakamista. Työasioihin liittyvät keskustelut nähtiin ammatillisina keskusteluina. Keskusteluissa jaettiin havaintoja ja ideoita, vaihdettiin ajatuksia toimintakulttuurista ja pedagogiikasta sekä

annettiin palautetta toiminnasta. Kuvatuissa tilanteissa kasvattajat eivät sillä hetkellä olleet vuorovaikutuksessa lasten kanssa vaan ainoastaan työkaverin kanssa.

Ammatillisia keskusteluja kuvattiin käytävän tiimipalaverissa. Tutkimuksen tulosten mukaan tiimipalaverit näyttävät paikkoina, joissa on mahdollista keskustella ammatillisesti useasta asiasta. Seuraavassa katkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa vahvistavaksi kokemansa tilanteen, jossa tiimipalaverissa käytiin monipuoliset ja hyvä keskustelut muun muassa palautteen antamisesta.

*Meillä oli oma tiimipalaveri, jossa hyvää keskustelua (arjen pedagogiikasta, lapsiryhmästä), havaintojemme jakamista, naurua ja huumoria. Toin esiin myös palautteen/arvioinnin näkökulman ja siitäkin syntyi hyvä keskustelu, kuinka itse helposti sokeutuu omalle toiminnalleen, palautteen avulla sitä pystyy muokkaamaan ja kehittämään. Jäi hyvä fiilis! (Lto2 Päiväkirja)*

Lastentarhanopettaja kuvaa katkelmassa tiimipalaverissa olleen hyvää keskustelua monesta eri asiasta. Tiimipalaverissa jaettiin havaintoja, keskusteltiin arjen pedagogiikasta ja lapsiryhmästä. Tulkitsen lastentarhanopettajan käyttämän ilmaisun 'jäi hyvä fiilis' viestivän sitä, että tiimipalaverissa käydyt antoisat keskustelut vahvistivat tutkittavan työn voimavaroja.

Tiimipalaverien ohella arjen lomassa käytävät ammatilliset keskustelut nähtiin työn voimavaroja vahvistavina. Tutkimukseen osallistuneet lastentarhanopettajat kuvasivat, että myös arjen lomassa on mahdollista keskustella työasioista. Työasioihin liittyviin keskusteluihin kuuluu myös palautteen antaminen. Yksi tutkittava kuvasi aamupäivällä tapahtuneen leikkihetken, jonka ohella tutkittava seurasi työkavereiden työskentelyä ja sai palautetta työstään. Seuraavassa katkelmassa tutkittava kertoo saamansa palautteen merkityksestä.

*-- me kyllä ihan lennossa annetaan toisillemme palautetta mikä on tosi hieno asia, koska ei itse aina välttämättä huomaa tai hoksaa siinä arjessa jossain tilanteessa et miten siinä tulee toimittua tai että miltä se näyttää jonkun toisen silmin tai siitä vierestä. Niin se oli semmoinen niinku tilanne tossa mistä sai tosi paljon semmosta vahvistusta ja ja sitten kun huomataan ne toistemme vahvuudet siinä ääneen -- (Lto1 Haastattelu)*

Tutkittava kuvaa omalla tiimillään olevan tapana antaa toisilleen palautetta arjen lomassa. Hän näkee palautteen antamisen tärkeänä asiana, koska sen avulla mahdollistuu oman toiminnan tarkastelu toisesta näkökulmasta, jolloin näkemys omasta toiminnastaan laajenee. Tulkitsen, että tilanteessa työkaverit ovat antaneet toisilleen positiivista palautetta, sillä tutkittava käyttää puheessaan ilmausta 'huomataan ne toistemme vahvuudet siinä ääneen'. Positiivisen palautteen ansiosta tutkittava koki työn voimavarojensa vahvistuneen.

# 7 TOIMIMATON YHTEISTYÖ TYÖN VOIMAVAROJA HEIKENTÄVÄNÄ ELEMENTTINÄ

Tässä luvussa tarkastelen tutkimuksen toista alatutkimuskysymystä esittämällä lastentarhanopettajien kuvaamien tilanteiden pohjalta kasvattajatiimiin liitettyjä työn voimavaroja heikentäviä elementtejä. Tarkastelen kasvattajatiimiin liitettyjä heikentäviä elementtejä tutkimukseen osallistuneiden lastentarhanopettajien kuvaamien tilanteiden avulla, joissa he kokivat kasvattajatiimin vaikuttaneen työn voimavarojen heikentymiseen.

Tutkimuksen tulosten mukaan kasvattajatiimi vaikutti toiminnallaan työn voimavaroihin heikentävästi tilanteissa, joissa kasvattajien välinen yhteistyö ei toiminut. Toimimattomaan yhteistyöhön liitetyt elementit linkittyvät toisiinsa monenlaisin eri tavoin. Tässä erottelen elementit toisistaan analyttisesti esittäen jokaisen elementin omana alalukunaan.

## 7.1 *Negatiivinen suhtautuminen toiseen ja toisen asiaan*

Tutkimukseen osallistuneet lastentarhanopettajat kuvasivat työn voimavaroja heikentäväksi tilanteita, joissa työkaveri suhtautuu negatiivisesti esitettyyn asiaan. Päiväkirjoissa oli seitsemän kuvausta tilanteesta, jossa työkaverin suhtautuminen toisen asiaan oli negatiivista. Asia, johon työkaveri suhtautui negatiivisesti, liittyi kysymykseen, ehdotukseen, avun tarjoamiseen tai arvomaailmaan. Negatiivien suhtautuminen näyttäytyi tylynä sanallisena tai sanattomana vuorovaikutuksena, toisen päätöksen sivuuttamisena, asian kyseenalaistamisena ja jonkin asian tekemättä jättämisenä. Seuraavassa katkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa tehneensä päätöksen luisteluun lähtemisestä, mutta työkaveri töihin saapuessaan sivuutti päätöksen ilmoittamalla lähtevänsä luistelemaan.

*Me oltiin aiemmin siis viikolla puhuttu, että mennään perjantaina luisteleen ja sit mä jouduin sään vuoks tekeen semmosen päätöksen, että et me ei sit mennäkään ja myös vanhemmat kyseli vähän, et ette te varmaan mee kun on tämmönen keli ja jonkun kaa vielä niinku viestittelin siitä, että joo ei kannata ehkä nyt sit ottaa luistimia mukaan nyt sitte ja näin ja sit mulla tuli työkaveri iltavuoroon ja hän sit*



*ilmottikin, että et kyl me mennään, et kyl me lähetään luisteleen -- tuntu tosi kurjalta, koska sit tavallaan oli tehnyt jo sen päätöksen, päätöksen niinku aikuisena -- sit tavallaan työkaveri vähän niinku jyräs sen mun tekemän päätöksen siinä hetkessä. (Lto7 Haastattelu)*

Katkelmassa lastentarhanopettaja kertoo sopineensa työkavereiden kanssa, että he lähtevät perjantaina luistelemaan. Sään vuoksi lastentarhanopettaja joutui kuitenkin tekemään päätöksen, ettei lähdetä luistelemaan. Näin ollen sääolosuhteen vuoksi lastentarhanopettaja ei pystynyt pitämään sovitusta kiinni. Lastentarhanopettaja kuvaa kuinka töihin tulleen työkaverin tapa suhtautua tähän muutokseen aikaansai työn voimavarojen heikentymisen. Tulkitsen, ettei työkaveri kunnioittanut lastentarhanopettajan tekemää päätöstä, sillä hän sivuutti sen ja ilmoittamalla, että kyllä me lähdetään luistelemaan. Lastentarhanopettaja kuvaa oman päätöksen “jyräämisen” tuntuneen todella kurjalta, sillä olihan lastentarhanopettaja tehnyt päätöksen yhtenä ryhmän aikuisena. Näen tilanteessa kurjuutta lisänneen sen tosiasian, että lastentarhanopettaja oli ollut jo yhteydessä lasten vanhempiin ja kertonut, ettei lähdetä luistelemaan. Tästä syystä lastentarhanopettajan päätöksen “jyrääminen” välittyi myöhemmin myös vanhemmille.

Negatiivinen suhtautuminen voi välittyä sanallisen viestinnän ohella myös sanattomassa viestinnässä. Tilanteissa, joissa työkavereiden arvot koetaan eriävinä, pienetkin asiat voivat heikentää työn voimavaroja. Yksi tutkittava kuvasi iltapäivän ulkoilutilanteen, jossa tarjoaa toisen ryhmän työkaverille apuaan kertomalla, että heidän ryhmänsä lasta tultiin hakemaan. Työkaveri suhtautuu avunpyyntöön välinpitämättömästi mulkaisemalla ja olkapäitään kohauttamalla. Seuraavassa katkelmassa tutkittava kuvaa, mikä tilanteessa heikensi voimavaroja.

*-- huomasin, että niitten ryhmän tuota lasta tultiin hakemaan ja sanoin sitten vaan että, että tuota niin yhtä poikaa, poikaa tultiin hakemaan ja sit mä sain vaan semmosen mulkasun ja olankohautuksen -- mulle se on niinku tosi tärkeä hetki, että kun iltapäivällä lapset kohtaa vanhemmat ja sitten ite saa totaa niin niin kans kertoo siitä lapsen päivästä vanhemmille niin se on mulle niinku sen, sen lisäksi että tuota niin silloin kun lapsi tulee niin otetaan se hyvä kontakti mutta sitten myöski se hakuhetki on kans tosi arvokas -- silloin kun on kyse jostain arvoista tai semmosista, että niinku niin silloin sen ei tarttee olla isokaan juttu, että mikä sitten tekee sen niinku heikentävän vaikutuksen siihen hetkeen -- (Lto5 Haastattelu)*

Katkelmassa tutkittava kertoo näkevänsä lasten tuonti- ja vientitilanteet arvokkaina kohtaamishetkinä niin kasvattajien ja lasten, kasvattajien ja vanhempien kuin vanhempien ja lasten välillä. Kun toisen ryhmän työkaveri suhtautui välinpitämättömästi ilmoitukseen siitä, että hänen ryhmän lasta tultiin hakemaan, tutkittava koki heidän arvojensa eriävän. Lisäksi työkaveri kohtasi tutkittavan epäasiallisesti olankohautuksella ja mulkaisulla, jotka tulkitsen välittäneen viestin siitä,

että tutkittavan tarjoama apu ei kiinnostanut. Tutkittava mainitsee asian liittyessä arvomaailmaan, pienikin asia voi tuntua työn voimavaroja heikentävältä.

Sanattoman ja sanallisen viestinnän lisäksi asioihin suhtautuminen voi näyttäytyä tekemättä jättämisenä kuten jättämällä lelut siivoamatta. Yksi lastentarhanopettajista kuvasi työkavereidensa jättäneen ryhmätilat melko sotkuiseen kuntoon. Seuraavassa katkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa työkavereiden ajatusmaailman eroavaisuutta siisteyden suhteen.

*Mä oon itte sen tyyppinen ihminen et mä tykkään jättää kämpän niinku siistiks jos mä lähden tai kun me leikitään lasten kanssa niin me myös siivotaan sitten. Jos on tiimissä pari boheemia tyyppiä, jotka ei välttämättä niin tee, niin sitten tota sit se niinku heikentää sitä, että et mä kuitenkin tietyllä tapaa sit en kehtaa jättää sitä kämppää ihan siihen kuntoon, niin sit joutuu ihan niinku yksin siivoon sitä. -- itte aattelee sen niin, että toiset ei välttämättä niinku välitä tai niinku kunnioita sit sitä omaa mielipidettä siihen asiaan, että, että tota et yks haluais että se olis niinku siistimpää, siistimpi se kämppää ja et me ei olla välttämättä nyt päästy siitäkään, vaik ollaan puoltoista vuotta niinku oltu ja ollaan siitä asiasta juteltu -- (Lto6 Haastattelu)*

Lastentarhanopettaja kertoo katkelmassa oman ajatusmaailman olevan siisteyden ja siivoamisen suhteen erilainen kuin ryhmän kahdella muulla työkaverilla. Koska lastentarhanopettaja arvostaa siisteyttä, hän ei kehdannut jättää ryhmätiloja sotkuisiksi. Tästä syystä tilojen ollessa sotkuiset, hän koki tarpeen siivota. Tulkitsemisen ajatusmaailman erilaisuuden aiheuttaneen tilanteessa lastentarhanopettajalle fyysistä kuormitusta lelujen siivoamisen muodossa. Lisäksi näen tilanteessa ilmenevän myös psyykkistä kuormitusta, koska lastentarhanopettaja näkee tilojen sotkuisiksi jättämisen viestivän sitä, etteivät työkaverit kunnioita hänen mielipidettään asiasta, vaikka siitä on jo pitkään keskusteltu.

## 7.2 Sovituista asioista luistaminen

Tutkimustulosten mukaan lastentarhanopettajat pitävät työkaverin sovituista asioista luistamista työn voimavaroja heikentävänä tekijänä. Lastentarhanopettajat kuvasivat päiväkirjoihin viisi tilannetta, jossa työkaveri ei pitänyt sovituista. Tilanteista, joissa sovituista ei pidetty kiinni, kolme liittyi siirtymätilanteisiin, yksi retkelle lähtöön ja yksi lepo hetkelle.

Tutkimukseen osallistuneet lastentarhanopettajat mainitsivat päiväkotiarkeen liittyvän erilaisia yhdessä sovittuja käytäntöjä kuten palaverikäytäntöjä ja ryhmän toimintaan liittyviä käytäntöjä. Käytännöistä sovitaan niin ryhmä- kuin työyhteisötasolla. Toisinaan päiväkotiarjessa on havaittavissa tilanteita, joissa ei toimita sovittujen käytäntöjen mukaan. Tämä voi aiheuttaa sekavuuden ja epävarmuuden kokemista tilanteessa. Seuraavassa katkelmassa lastentarhanopettaja

kuvaa siirtymätilanteen ruokailusta levolle. Työkaveri ei pidä sovitusta kiinni, vaan vaeltaa paikasta toiseen tehden vähän kaikkien hommia.

*-- se aamuvuoro, jonka pitäis periaatteessa olla sielä keittiössä, niin hän sit suhas kaikkia näitä välejä, sit koin ite siinä, se meni sekavaks se tilanne, et lapset sitte sekottu siitä kans, kun aikuiset kulkee tai aikuinen kulkee ees taas ja ja välillä on keittiössä ja välillä eteisessä ja välillä nukkarissa suhaa kaikkee siltä väliltä, niin se heikens. (Lto3 Haastattelu)*

Lastentarhanopettaja kuvaa ryhmällä olevan ruokailusta levolle siirtymiseen sovittu käytäntö, jossa aamuvuoro jää ruokatilaan. Katkelmassa lastentarhanopettaja kertoo kuitenkin aamuvuorossa olleen työkaverinsa kulkeneen ruokatilan, eteisen ja lepohuoneen välillä. Tämä edestakaisin ”suhaaminen” ja sovitusta käytännöstä luistaminen aikaansai lastentarhanopettajassa kokemuksen tilanteen sekavuudesta, joka puolestaan näyttäytyi työn voimavaroja heikentävänä.

Sovittujen käytäntöjen lisäksi lastentarhanopettajat kuvasivat tilanteita, joissa yhdessä suunnitelluista asioista ei pidetty kiinni. Seuraavassa katkelmassa tutkittava kuvaa tilanteen, jossa oli lähdössä pienryhmän kanssa retkelle. Tutkittava oli aiemmin sopinut oman ryhmän työkavereiden kanssa, ettei koko ryhmä lähde retkelle. Työkaverit muuttivat kuitenkin suunnitelmiaan, jolloin koko ryhmä lähti retkelle.

*Me oltiin suunniteltu niin että koko porukka ei lähe, ihan koska meillä on aika aika energinen ryhmä ja paljon siihen tarvi, paljon siihen ku lähetään kaikki kaikki koko poppoo retkelle. Sitte sitten tota suunnitelma muuttukin siinä ja sit lähettiinki koko porukka ja sitten itse koin että se oli aika raskas se retki, kun olin sit orientoitunu sit siihen et lähetäänki pienemmällä porukalla ja näin niin sit koin sen, koin sen sillä hetkellä sen toisen toiminnan niinku, niinku heikentävänä siinä. (Lto3 Haastattelu)*

Katkelmassa tutkittava kuvaa työkavereiden yhdessä suunnitelleen, etteivät lähde koko porukalla retkelle. Tutkittava kertoo työkavereiden kuitenkin muuttaneen suunnitelmiaan, jolloin tutkittava ei lähtenytäkään retkelle pienen ryhmän kanssa vaan koko ryhmän voimin. Tutkittava kuvaa, että oli orientoitunut pienen ryhmän kanssa toteutettavaan retkeen, jolloin työkavereiden suunnitelmien muutos tapahtui juuri ennen retkelle lähtöä. Tilanteessa työkaverit eivät pitäneet sovitusta kiinni eivätkä kunnioittaneet yhdessä sovittua päätöstä.

### 7.3 Tilannetajun puuttuminen

Työkaverin tilannetajua kuvattiin puuttuvan päivän eri toimintojen aikana kuten ruokahetkillä, lepoaikojen jälkeen, siirtymätilanteissa ja siirtymätilanteiden ennakoimisessa. Tilannetajun

puuttuminen näyttäytyi omatoimisuuden puuttumisena ja kohtuuttomalta tuntuvana pyyntönä. Päiväkirjoissa oli kahdeksan kuvausta tilanteesta, jossa työkaverilta koettiin puuttuvan tilannetaju.

Tutkimukseen osallistuneet lastentarhanopettajat kuvasivat työkaverin tilannetajun puuttumisen näyttäytyneen muun muassa omatoimisuuden puuttumisena tilanteessa, jossa lastentarhanopettaja olisi toivonut työkaverilta tietynlaista toimintaa. Tilanteissa lastentarhanopettajat toivoivat työkaveriltaan tietyn asian tekemistä, vastuun ottamista tilanteessa ja tilanteeseen mukaan tulemistä. Seuraavassa katkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa tilanteen, jossa pitää pienryhmälleen lounaan jälkeen lauluhetkeä.

*Koska luemme tilanteita työssä ja toistemme ajatuksia yleensä hienosti, aiheutti tilanne hieman pettymystä ja ärtymystäkin. Olimme pienten kanssa ensimmäisenä syömässä ja valmiina ruokailussa. Pidimme viereisessä huoneessa lauluhetkeä, kun isompia lapsia alkoi valua ruokailusta samaan huoneeseen. Saapuvat lapset hajottivat lauluhetkeä monella tavalla: heillä ei ollut ajatusta mihin leikkiin olivat menossa, eivätkä kunnioittaneet meidän kesken olevaa hetkeämme. Olisin toivonut, että lapset olisi alun perin ohjattu toisaalle, tai toinen aikuinen olisi puuttunut tilanteeseen. Nyt jouduin itse moneen kertaan keskeyttämään oman ryhmäni jutun, ja ohjaamaan lapsia toisiin hommiin ja toisiin huoneisiin. (Lto1 Päiväkirja)*

Katkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa, kuinka ryhmän ”isommat” lapset ruokailusta tullessaan häiritsivät lastentarhanopettajan ja ”pienten” lauluhetkeä, koska he eivät tienneet mitä alkavat tehdä. Lastentarhanopettaja kuvaa toivoneensa työkavereiden toimineen tilanteessa joko ohjaamalla lapset toiseen huoneeseen tai tulemalla mukaan huoneeseen ja puuttumalla tilanteeseen. Työkavereiden omatoimisuuden puuttumisen vuoksi lastentarhanopettaja joutui useaan otteeseen keskeyttämään oma toimintansa, jolloin keskittyminen meneillään olevaan lauluhetkeen oli haastavaa. Lastentarhanopettaja kuvaa työkavereiden välisen ajatusten- ja tilanteeluvun olevan usein hyvää, minkä vuoksi työkavereiden puuttuva tilannetaju aiheutti ärsytystä.

Tutkimukseen osallistuneet lastentarhanopettajat näkivät työkaverilta puuttuneen tilannetajua myös silloin, kun työkaveri esittää ”kohtuuttomaksi” koetun pyynnön. ”Kohtuuttomaksi” koettujen pyyntöjen kuvattiin liittyneen työvuorojen vaihtamiseen ja turhaan avunpyyntöön. Seuraavassa katkelmassa tutkittava kuvaa tilanteen, jossa työkaveri kysyy viime hetkellä vuorojen vaihtamista.

*Tiimikaverini pyysi viime hetkellä, että jompikumpi meistä muista tekisi hänen sulkuvuoronsa -- Tiimillämme sattui olemaan ”sulkuviikko” ja työvuorot olivat vielä sillä tavoin, että meillä kahdella muulla oli jo valmiiksi 2 sulkuvuoroa ja hänellä vain 1. Ehdotus oli siis, että jommallakummalla meistä muista olisi tullut 3 sulkuvuoroa ja hänelle ei yhtään. Meillä muilla on kuitenkin kotona taaperot, joten jo 1 sulkuvuoro viikossa kuormittaa koko perhettä kovasti. -- Siksi toive tuntui tätä taustaa vasten kohtuuttomalta. Aluksi yritin pohtia keinoja toiveen toteuttamiseksi (käytin tähän paljon aikaa), mutta lopulta jouduin sanomaan ei sekä itseni, että*

*myös toisen perheellisen tiimikaverini puolesta. Ein sanominen tuntui todella pahalta. Varmasti tämä kertoo taas eniten itsestäni, mutta voimavaroja heikentävä tilanne silti oli. (Lto4 Päiväkirja)*

Katkelmassa tutkittava kuvaa työkaverin pyytäneen oman sulkuvuoron vaihtamista toiseen vuoroon. Tutkittava kertoo, että työkaveri tietää sulkuvuorojen aiheuttavan kuormitusta perhe-elämässä. Tästä syystä työkaverin pyyntö näyttäytyi kohtuuttomana, jolloin työkaverilta nähtiin puuttuvan tilannetajua. Tutkittava kuvaa kohtuuttoman pyynnön lisäksi ”Ein” sanomisen heikentäneen työn voimavaroja. Näin ollen myös tutkittavan oma toiminta, kieltäytyminen, aikaansai pahalta tuntumisen ja työn voimavarojen heikentymisen. Tästä johtuen tulkitseen, että tilanteessa työn voimavarojen heikentymisen kokemiseen vaikutti työkavereiden lisäksi yksilö itse.

# 8 KASVATAJATIIMIIN LIITETYT FUNKTIOT

Tässä luvussa keskityn tarkastelemaan kolmatta alatutkimuskysymystä tuomalla esille lastentarhanopettajien kasvattajatiimiin liittämiä funktioita. Tarkastelen kasvattajatiimiin liitettyjä funktioita tutkimukseen osallistuneiden lastentarhanopettajien kuvaamien tilanteiden avulla.

Tutkimuksen tulosten mukaan lastentarhanopettajat antoivat kasvattajatiimille sekä työn voimavaroja vahvistavia että työn voimavaroja heikentäviä funktioita. Luvussa 8.1 esitän kasvattajatiimiin liitettyjä vahvistavia funktioita. Luvussa 8.2 tuon esille puolestaan kasvattajatiimiin liitettyjä heikentäviä funktioita.

## 8.1 *Kasvattajatiimi korkeaan työhön sitoutumiseen johtajana*

Jokaisessa tutkimukseen osallistuneiden lastentarhanopettajien työn voimavaroja vahvistavaksi kuvaamassa tilanteessa oli havaittavissa, että kasvattajatiimi toiminnallaan pystyi sitouttamaan lastentarhanopettajaa työhön.

### 8.1.1 Kasvattajatiimi auttaa saavuttamaan työn tavoitteita

Tässä tutkimuksessa lastentarhanopettajan työn tavoitteina nähdään Varhaiskasvatuslain (2 a § 580/2015) mukaan määritellyt varhaiskasvatuksen tavoitteet. Tällöin työn tavoitteena ovat muun muassa lapsen kokonaisvaltaisen kasvun, terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen, lapsen leikkiin, liikkumiseen, taiteisiin ja kulttuuriperintöön perustuvan monipuolisen toiminnan toteuttaminen sekä lapsen yksilöllisen tuen tarpeen tunnistaminen ja tarkoituksenmukaisen tuen järjestäminen tuen tarpeen ilmettyä.

Tutkimustulosten mukaan kasvattajatiimillä on mahdollisuus auttaa lastentarhanopettajaa saavuttamaan työlle asetettuja tavoitteita. Päiväkirjoissa oli kaksikymmentäviisi kuvausta tilanteesta, jossa kasvattajatiimi auttoi saavuttamaan työn tavoitteita. Työlle asetettuja tavoitteita voitiin saavuttaa esimerkiksi silloin, kun pystyttiin keskittymään varhaiskasvatuksen ydintyöhön. Neljä tutkimukseen osallistunutta lastentarhanopettajaa kuvasi lasten kanssa toimintaan

keskittymisen ja aidon kohtaamisen näyttäytyvän lastentarhanopettajan ydintyönä. Toimintaan keskittyminen ja lasten kanssa aito kohtaaminen mahdollistui kuvatuissa tilanteissa työntekijöiden välisen yhteisen tekemisen avulla. Seuraavassa katkelmassa tutkittava kuvaa iltapäiväntilannetta, jossa koko tiimin jäsenet keskittyivät leikkimään lasten kanssa.

*-- me niinku ollaan tos tiimissä totuttu siihen et me rauhotutaan lasten kans, ollaan niitten ehdolla, laskeudutaan sinne lattialle leikkimään ja touhutaan, touhutaan niitten kans. Niin totaa jotenki se, että me saatiin nyt niinkun, löydettiin semmonen rauha taas noitten kavereit- työkavereitten kanssa siihen, että et nyt niinku lopetetaan häsääminen ja keskitytään niin sanotusti ydintyöhön eli niihin lapsiin, niin se oli semmonen voimaannuttava hetki, iltapäivähetki. (Lto6 Haastattelu)*

Katkelmassa tutkittava käyttää tilanteesta ilmausta 'voimaannuttava hetki', jolloin tulkitsen tilanteen olleen työn voimavaroja vahvistava. Tutkittava kertoo tilanteessa löytäneensä työkavereiden kanssa rauhan tekemiseen, joka mahdollisti keskittymisen ydintyöhön eli lasten kanssa toimimiseen. Kertoessaan tilanteesta, tutkittava käyttää me-muotoa 'me ollaan', 'me saatiin'. Tulkitsen tämän viestivän tilanteesta sitä, että kasvattajat yhdessä mahdollistivat toisilleen tämän voimaannuttavan iltapäivähetken syntymisen. Tämän lisäksi tulkitsen tilanteesta ydintyöhön keskittymisen myös voivan auttaa työn tavoitteiden saavuttamista.

Kasvattajatiimi näyttäytyi työn tavoitteiden saavuttamisen auttajana myös tilanteissa, joissa kasvattajat yhteisesti suunnittelevat asioita kuten lapsiryhmän toimintaa ja oppimisympäristöä. Yksi tutkittavista kuvasi, että oma tiimi oli keskittynyt viime aikoina oppimisympäristön suunnittelemiseen ja tilanteessa suunnitelmia lähdettiin vihdoin konkreettisesti toteuttamaan. Seuraavassa katkelmassa tutkittava kuvaa, mikä tilanteessa vahvisti työn voimavaroja.

*-- että näkeekin vihdoin, että jonkun idean edistyvän tai niinku saa vaan sit sen konkreettisen ilmenemismuodon ja sit huomaa, että mitä se saa niinku lapsissa aikaan, et kuinka helposti ne innostuu ja kuinka sit taas saadaan ehkä jotain osaluetta vahvistettua niinku ihan vaan pelkästään sillä just oppimisympäristön muokkaamisella ja lapset kiinnostuukin sit jostain semmosesta niinku vasun, vasun sisällöstä joka sitten on ollu paitsiossa tai näin niinku ihan vaan sit semmosella et se tuodaan, mahdollistetaan sillä oppimisympäristöllä niin niin se on semmonen voimaannuttava juttu ja se innostaa, se on kans yks parhaita puolia tässä työssä. (Lto4 Haastattelu)*

Katkelmassa tutkittava kuvaa yhteisen toteuttamisen oppimisympäristöä muokkaamalla saaneen aikaan lapsissa innostumista. Tulkitsen tilanteesta, että yhteinen suunnitelmien toteuttaminen auttoi saavuttamaan työlle asetettuja tavoitteita, sillä tutkittava kertoo oppimisympäristön muokkaamisella mahdollistuneen lasten kiinnostuminen vähemmän huomiota saaneeseen Varhaiskasvatussuunnitelman sisältöön.

Tutkimuksen tulosten mukaan lastentarhanopettajan työhön kuuluu lapsiryhmätyön lisäksi tehtäviä ja vastuita, jotka on hoidettava lapsiryhmän ulkopuolella. Ne kuuluvat osaksi työtä ja jollei niitä pystytä tekemään, lastentarhanopettajan työlle asetettuja tavoitteita on vaikeampi toteuttaa. Tällöin kasvattajatiimin mahdollistaessa lapsiryhmän ulkopuolisten asioiden hoitamisen, kasvattajatiimi auttaa työn tavoitteiden saavuttamisessa. Esitän seuraavaksi kaksi katkelmaa yhdestä lastentarhanopettajan kuvaamasta tilanteesta. Ensimmäisessä katkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa, kuinka oman ryhmän työkaveri ruokailutilanteessa mahdollisti toiminnallaan tutkittavalle erityisopettajan kanssa keskustelun. Toisessa katkelmassa lastentarhanopettaja kertoo, mikä tilanteessa vahvisti omia työn voimavaroja.

*Erityisopettajalla oli yllättäen asiaa minulle ja olimme juuri aloittamassa ruokailua ryhmämme kanssa. Työkaverini luki tilanteen hienosti ja mahdollisti meille välttämättömän keskustelun käymisen. (Lto7 Päiväkirja)*

*-- aika harvoin on oikeesti aikaa semmosille keskusteluille mitkä olis siinä arjessa ihan hirveen tärkeitä. Et se ei riitä, et on vaan se tiimipalaveri kerran viikossa ja varsinkin erityisopettajan kanssa tuntuu, että et meilläkin on niinku hirveesti tuen tarpeen lapsia niin ois tosi tärkeä käydä niitä keskusteluita myös siinä arjessa ja joskus niinku nopeellakin aikataululla. Niin musta on tosi hienoo, että on semmonen tiimi joka niinku tavallaan ymmärtää sen et okei tää on nyt semmonen juttu mikä teidän pitää hoitaa. Niin jotenkin tossa tilanteessa koki semmosta voimaantumista, että et tavallaan voi luottaa siihen tiimiin, et joskus tulee semmonen hetki et on pakko hoitaa joku juttu, vaikka ei haluaisi ite irtaantua siitä niinku itse tilanteesta mikä on meneillään, mut sit jos tavallaan tiimikaveri näyttää et hei tässä on kaikki ihan ok ja mee vaa ja jutelkaa tää juttu. (Lto7 Haastattelu)*

Päiväkirjakatkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa tarpeen keskustella erityisopettajan kanssa ilmaantuneen yllättäen. Tähän yllättävään tilanteeseen työkaveri suhtautui myönteisesti ja tilannetta lukemalla mahdollisti keskustelun erityisopettajan kanssa. Haastattelukatkelman pohjalta tulkitsen lastentarhanopettajan kokevan, ettei tärkeille keskusteluille löydy arjessa tarpeeksi aikaa. Tästä johtuen työkaverin toiminta lastentarhanopettajan kuvaamassa tilanteessa näyttäytyi vahvistavana, vaikkei lastentarhanopettaja tilanteesta olisi välttämättä halunnutkaan irtautua. Työkaverin hyvä tilanteenluku kuvatussa tilanteessa kasvatti luottamusta työkaveriin. Työkaveriin luottaminen sekä työkaverin taito lukea tilannetta ja joustaa tilanteessa näyttäytyivät työn voimavaroja vahvistavina elementteinä. Tulkitsen työkaverin lapsiryhmän ulkopuolisten asioiden hoitamisen mahdollistamisen auttaneen tutkittavaa saavuttamaan työn tavoitteita, sillä erityisopettajan kanssa käyty keskustelun todennäköisesti koski ryhmän tuen tarpeen lapsia.



### 8.1.2 Kasvattajatiimi vähentää työn aiheuttamia vaatimuksia

Tutkimustulosten mukaan kasvattajatiimi pystyi toiminnallaan vähentämään työn aiheuttamia vaatimuksia kuormittavaksi koetuissa tilanteissa. Lastentarhanopettajat kuvasivat päiväkirjoihinsa viisitoista tilannetta, jossa kasvattajatiimi toiminnallaan vähensi työn aiheuttamia vaatimuksia. Työn aiheuttamia vaatimuksia kuvattiin ilmenevän erityisesti lasten kanssa tapahtuvissa haastavissa tilanteissa ja iltapäivän ulospukemistilanteissa. Vaatimustekijöinä kuvattiin olevan niin fyysisiä, psyykkisiä kuin organisatorisia tekijöitä. Tässä seuraavassa katkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa iltapäivän uloslähtötilannetta, joka näyttäytyy kuormittavana.

*-- tämmönen aika perus päiväkotitilanne, että iltapäiväpukemistilanne ja yks aamuvuoro aikuinen on lähtenyt jo kotiin ja sitten jostain syystä se vaikka kuinka yrittää, että siihen ottaa vaan muutaman kerrallaan pukemaan, niin sitä sit vaan sattuu, että noi on just nyt valmiita, että et ne ei alota uutta leikkiä, niin sitte pyytää siihen nekin pukemaan ja sit siinä onki yhtäkkiä tosi paljon lapsia, ja joku ei suostu pukemaan ja jollain on tavarat hukassa ja se muuttuu semmoseks levottomaks tilanteeks – mä olin niinku eteisessä lasten kanssa ja työkaveri oli sitten ihan pienen ryhmän kanssa leikkimässä niinku toisessa huoneessa ja sitten se tuota iha omatoimisesti sieltä niinku ilmesty ja pyysi muutaman, muutaman niistä lapsista sinne tuota sinne oman pienryhmänsä kanssa leikkimään sinne huoneeseen ja mä sain sitten tuota niin niin keskittyä siihen että sai oikeesti auttaa niitä lapsia, eikä tarvinnu pelkästään niinku yrittää selviytyä siitä tilanteesta, että siitä pukemistilanteesta tuli semmonen kiireetön ja rauhallinen. (Lto5 Haastattelu)*

Katkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa uloslähtötilanteen muuttuneen levottomaksi usean lapsen ollessa samaan aikaan pukemassa. Työkaverin ottaessa muutaman lapsen toiseen huoneeseen kuormittavaksi koettu tilanne rauhoittui, jolloin tutkittava pystyi selviytymisen sijaan keskittymään lasten auttamiseen. Lastentarhanopettaja kuvaa iltapäivän pukemistilanteissa olevan tavallista, että yksi työntekijä, aamuvuoro, on lähtenyt jo kotiin. Tästä johtuen tulkitseen tilanteessa olleen havaittavissa fyysisten ja psyykkisten kuormittavuustekijöiden lisäksi organisatorisia tekijöitä, jotka lisäsivät tilanteen kuormittavuutta. Organisatorisilla tekijöillä tarkoitan tilanteessa ryhmän työntekijän työvuoron loppumista ennen iltapäivän uloslähtöä. Tässä tilanteessa tutkittavan oman ryhmän työkaveri pystyi toiminnallaan vaikuttamaan työssä koettuihin fyysisiin, psyykkisiin ja organisatorisiin vaatimustekijöihin vähentäen niitä.

Tutkimukseen osallistuneet lastentarhanopettajat kuvasivat kuormittavuutta esiintyvän erityisesti psyykkisenä tekijänä ”kuorman tuntemuksena”. Psyykkinen kuormittavuus liitettiin muun muassa erilaisiin työhön kuuluviin vastuisiin. Seuraavassa katkelmassa tutkittava kuvaa kuinka tiimipalaverissa työkaveri lupautuu kantamaan päävastuun haastavammasta työtehtävästä.

*-- oli jotenkin just semmonen erittäin ilootuottava ja vahvistava kokemus tämä meidän tiimipalaveri ja myös semmost niinku uudenlaista vastuunkantoa on tiimikaverit osoittaneet, että, et ehkä tossa syksyn tilanteessa, kun tavallaan kahestaan tän toisen hoitajan kanssa kuitenkin kaikki tehtiin, vaikka se kolmaskin oli siinä, muttakun oli tieto, että oli vaan hetken siinä ja niinku väliaikainen niin ei voitu jakaa mitää vastuista kolmeen osaan vaan kahestaan kaikki mitä oli. Niin nyt sitten kun on tosi hyvä, hyvä ja sitoutunut kolmaskin tiiminjäsen tässä ja joka on ite aloitteellisesti ilmaissu, että hän voi ottaa ottaa erilaisia niinku vastuita taas omille harteilleen, niin niin kyllähän se tosi paljon tuntuu semmoselta huojennuksena ja keveytenä, että et saa jakaa sitä kuormaa. -- se, että jokainen kantaa sen oman kuorm- tai palasensa siitä kuormasta niin sit se ei, se ei tunnu kenestäkään niin raskaalta. (Lto4 Haastattelu)*

Katkelmassa tutkittava kuvailee tiimipalaverin olleen 'erittäin iloa tuottava' ja 'vahvistava kokemus', jossa vastuunjakaminen työtehtävien osalta näyttäytyy työn voimavaroja lisäävänä. Tutkittava kertoo syksyn tilanteesta ja siitä, että yhden työntekijän tiedettiin hetken päästä vaihtuvan. Tämä tieto aiheutti sen, että vastuut kasautuivat kolmen työntekijän sijaan kahdelle työntekijälle. Tästä syystä tulkitseen tilanteen taustalla olleen organisatorinen vaatimus työntekijöiden vaihtuvuuden osalta. Työtehtävien kasautuminen kahdelle työntekijälle kolmen sijasta lisää työssä esiintyviä vaatimuksia. Tässä lastentarhanopettajan kuvaamassa tilanteessa uuden työkaverin halu kantaa vastuu tietystä työtehtävästä mahdollisti työtehtävien ja näin ollen työstä aiheutuvien vaatimusten vähenemisen ja voimavarojen lisääntymisen. Vaikka tilanne ei siinä hetkessä näyttäytynytkään erityisen kuormittavana, niin tulkitseen tilanteessa olleen havaittavissa työn vaatimusten vähenemistä, sillä tutkittava käyttää ilmauksia 'tuntuu huojennuksena ja keveytenä', sekä 'ei tunnu kenestäkään niin raskaalta'.

### 8.1.3 Kasvattajatiimi ennaltaehkäisee työstä aiheutuvaa kuormitusta

Tutkimuksen tulosten mukaan työkaverilla on mahdollisuus ennaltaehkäistä työstä aiheutuvaa kuormitusta. Lastentarhanopettajat kuvasivat päiväkirjoihin viisi tilannetta, jossa työkaveri pystyi ennaltaehkäisemään koettua kuormitusta. Tutkimukseen osallistuneet lastentarhanopettajat näkivät työkaverilla olevan mahdollisuus ennaltaehkäistä työn vaatimustekijöitä. Tässä seuraavassa katkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa työkaverin toimintaa, joka ennaltaehkäisi työstä aiheutuvaa kuormitusta.

*On tota aika yleistä, et me pidetään kumminki sit tämmöset yhteishetket, niin no mää tykkään pitää niitä niinkun yksin, mut sit toisetki tiimikaverit tykkää niinku silleen, että että tota, et siellä on niinku, ettei sie oo muita aikuisii välttämättä -- meillä kun on niitä tukea tarvitsevia lapsii niin tää yks kaveri oli sit vähän enemmän enemmän kierroksilla niin se huomasi sen ja tarjoutui sit niinku että hän vois niinku*

*tulla sit tämän kanssa tänne synttärihetkelle, että se sujuis niinku todennäköisesti paremmin -- (Lto6 Haastattelu)*

Katkelmassa lastentarhanopettaja kertoo tiimin käytäntönä olevan, että lasten kanssa pidetyt yhteishetket kuten syntymäpäiväjuhlat, pidetään usein yksin. Lastentarhanopettaja kuvaa tilanteessa työkaverin havainneen yhden lapsen olleen rauhaton, minkä vuoksi työkaveri tarjoutui tulemaan synttärihetkelle mukaan. Lastentarhanopettaja ilmaisee työkaverin tulleen synttärihetkelle siitä syystä, että tilanne todennäköisesti sujuisi paremmin. Tästä johtuen tulkitseen työkaverin toiminnan ennaltaehkäisseen työn kuormittavuutta mahdollistamalla paremmin sujuneen tilanteen.

Kasvattajatiimi voi toiminnallaan ennaltaehkäistä työstä aiheutuvaa kuormitusta myös tilanteessa, joka syntyy yksilön omasta toiminnasta. Seuraavassa katkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa oman toiminnan aikaansaamaa tilannetta, jossa olisi voitu kokea kuormitusta. Tilanteessa työkaveri toiminnallaan ennaltaehkäisi kuormituksen syntymisen.

*Olin suunnitellut lasten kanssa, että menemme lepohetken jälkeen luistelemaan, sillä kentällä olisi paljon tilaa. Tajusin vähän liian myöhään, että minullahan loppuu työpäivä siten, että en ehdi oman ryhmänkin kanssa mennä. Ehdotin tiimikaverille ryhmien vaihtoa, jotta kaikki lapset ja aikuiset pääsisivät luistelemaan. Tämä sopi tiimikaverilleni mainiosti ja näin päästiin luistelemaan. (Lto5 Päiväkirja)*

*-- ni tavallaan, että sitte siitä omasta virheestä ei tullukaan mitään virhettä vaan se suju ihan niinku hyvin se vaihto. (Lto5 Haastattelu)*

Päiväkirjakatkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa, kuinka oli sopinut lapsiryhmän kanssa menevänsä luistelemaan iltapäivällä. Lastentarhanopettaja kuitenkin tajuaa pääsevänsä kotiin ennen sopimaansa luisteluaikaa. Itse pienryhmien vaihtoa työkaverille ehdottamalla tutkittava pystyi vaikuttamaan tilanteeseen. Tilanteessa työkaverin myönteinen suhtautuminen ryhmienvaihtoehdotukseen ja joustamiskyky mahdollistivat sen, ettei tutkittavan tekemästä ”virheestä” tullutkaan virhettä. Haastattelukatkelmassa lastentarhanopettaja käyttää tunnelataukseltaan negatiivista ilmaisua ’virhe’. Tämän voidaan ajatella viittaavan potentiaaliin tilanteesta, jossa olisi koettu epäonnistumisen tunteita, jollei työkaveri olisi vastannut tilanteessa myönteisesti.

#### 8.1.4 Kasvattajatiimi stimuloi henkilökohtaista kasvua

Päiväkirjoissa oli kymmenen kuvausta tilanteesta, jossa työkaveri pystyi toiminnallaan stimuloimaan tutkittavan henkilökohtaista kasvua. Tutkimukseen osallistuneet lastentarhanopettajat kuvasivat kasvattajatiimin stimuloivan henkilökohtaista kasvua tilanteissa, joissa annettiin

palautetta. Seuraavassa katkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa uuden työkaverinsa kanssa käytyä, heidän toimintakulttuuria käsittelevää keskustelua.

*-- käytiin niinku keskustelua meidän toimintakulttuurista ja tää liitty myös ihan semmoseen arviointiasiaan mikä tehtiin meidän ryhmästä niinku toimintakulttuuriin liittyen, niin niin sit käytiin se keskustelu hänen kanssaan siitä. Ja sit kun oli uus työntekijä, niin oli tavallaan niinku kiva saada semmosta näkökulmaa vähän, et kun hän on niinku tuorein silmin siinä. Niin tota joo käytiin sitten keskustelua ja jotenkin sai semmosta voimaa ja luottoa siihen, että meillä on, on niinku paljon hyvää siinä toiminnassa, vaikka ite on välillä aika kriittinenkin niinku varsinkin oman toiminnan suhteen, että sit et sai tavallaan sen palautteen vähän niinku ulkopuoliselta, mut joka oli kuitenkin nähnyt sitä meininkiä siinä hetken aikaa. (Lto7 Haastattelu)*

Katkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa keskusteluun liittyneen oman ryhmän toimintakulttuurin arviointiasia. Ryhmään tullut uusi työntekijä antoi tuoreen näkökulman. Tulkitseen, että toimintaa on vaikeampi arvioida objektiivisesti, jos sitä on ollut pitkään toteuttamassa. Lastentarhanopettaja kuvaa uuden työntekijän pystyvän antamaan palautteen ikään kuin ulkopuolisena, jolla kuitenkin on käsitys toiminnasta. Työntekijältä saadun palautteen avulla lastentarhanopettaja sai lisää luottoa omaan ja ryhmän toimintaan. Tilanteessa työkavereiden välinen keskustelu mahdollisti toiminnan tarkastelun niin yksilö- kuin ryhmätasolla. Kun työkaverit tarkastelevat toimintaa ja vaihtavat siitä ajatuksia, työssä on mahdollista kehittyä ja työtä kehittää.

Tutkimukseen osallistuneet lastentarhanopettajat kuvasivat myös reflektiota aikaansaaneiden ammatillisten keskustelujen stimuloivan omaa kasvua. Ammatilliset keskustelut liittyivät muun muassa toiminnan arviointiin, palautteen antamiseen sekä havaintojen ja asioiden jakamiseen. Ammatillisia keskusteluja käytiin tiimipalaverien ohella myös arjessa. Seuraavassa katkelmassa tutkittava kuvaa, mikä työkaverin kanssa käydyssä ammatillisessa keskustelussa vahvisti voimavaroja.

*Tää työ on mun mielestä tosi vahvasti tiimityötä ja mä koen sen tiimin semmoseks hyvin tärkeeksi osaksi tätä työtä, et jokainen tiimin jäsen kuitenkin tuo siihen aina sen oman osansa omaa persoonaa ja katsoo maailmaa omasta vinkkelistään niin sit se on mun mielestä, se rikastuttaa sitä työntekemistä, että kun jokainen havainnoi lapsesta esimerkiksi tiettyjä asioita ja sitten niitä voidaan jakaa, niin että voi voi käydä tälleen kun tässä tilanteessa kävi, et me oltiin samaa, samoja havaintoja tehty ja oltiin asiasta samaa mieltä, mutta vois olla myös että me oltais ihan eri puolilla, taikka sitten niin että että kun työkaveri kertoo jotain niin sit siitä voi oppia ite taas nähdä asian ihan eritavalla et empä tullu ajatelleeksikaan että asia vois olla noin. (Lto2 Haastattelu)*

Katkelmassa tutkittava kertoo näkevänsä päiväkotityön vahvasti tiimityönä, jossa jokaisen työntekijän oma persoona ja tavat katsoa asioita rikastuttavat työtä. Työn rikastuttamisen lisäksi

tutkittava näkee tiimityön tarjoavan mahdollisuuden havainnoida lapsia useasta näkökulmasta, minkä ansiosta työntekijöiden on mahdollista saada laajempi kuva ja ymmärrys lapsesta. Tutkittavan kuvaamassa tilanteessa työkaverin kanssa oli tehty samansuuntaisia havaintoja lapsesta, jolloin näen tutkittavan saaneen vahvistusta omille havainnoilleen ja ajatuksilleen. Havaintoja jakaessaan, tulkitsen samalla tapahtuvan tehtyjen havaintojen refleктоimista, mistä johtuen näen työkaverin kanssa käydyn havaintojen jakamisen stimuloivan tutkittavan henkilökohtaista kasvua.

Lapseen tai lapsiryhmään liittyvien havaintojen lisäksi voidaan käydä keskustelua ryhmän toimintaan ja toimintakulttuuriin liittyvistä asioista. Seuraavassa lastentarhanopettaja kuvaa, kuinka kävi tiimin uuden työntekijän kanssa ryhmän toimintasuunnitelmaa läpi.

*Kävimme uuden työntekijän kanssa läpi toimintasuunnitelma-tauluamme. Avasin hänelle sitä ja kerroin, miten olemme sitä käyttäneet. Hän ilmaisi mielenkiinnon ja motivaation sen käyttämiseen työvälineenä, omaa ammatillisuutta/työskentelyä rikastuttamaan - mihin kirjoitan, mikä näkökulma, mitä/miksi toimin näin. Hän nimesi myös yhden itselle vielä haastavan kohdan, jota kävimme yhdessä läpi käytännön esimerkkien avulla (mitä se esim. voisi tarkoittaa). (Lto2 Päiväkirja)*

Katkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa työkaverin kanssa käydyn ammatillisen keskustelun liittyneen toimintasuunnitelma-tauluun. Lastentarhanopettaja kertoi tilanteessa uudelle työkaverille toimintasuunnitelma-taulusta ja erilaisten käytännön esimerkkien avulla avasi työntekijän kokemia haastavia kohtia taulusta. Tulkitsen tilanteessa, että tutkittava tarjosi mahdollisuuden uuden työntekijän henkilökohtaiselle kasvulle. Lisäksi näen tällaisen pedagogisen työvälineen ”toimintasuunnitelma-taulun” esittelemisen toiselle keskustelelevassa ilmapiirissä mahdollistaneen tutkittavalle työn reflektointia ja sitä kautta henkilökohtaisen kasvun stimuloimista.

## 8.2 Kasvattajatiimi työn kuormittavuuden lisääjänä

Kaikissa tutkimukseen osallistuneiden lastentarhanopettajien työn voimavaroja heikentäväksi kuvatuissa tilanteissa ilmeni, että kasvattajatiimi toiminnallaan lisäsi työn kuormittavuutta. Seuraavassa katkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa tilanteen, jossa työyhteisötasolla sovitun palaveriin liittyvän käytännön mukaan lastentarhanopettaja toimi ”palaverivahtina” toisen ryhmän työntekijöiden pitäessä tiimipalaveria lepoaikaan. Ryhmän palaveri venyi kuitenkin liian pitkäksi, jolloin toisen tiimin työntekijät toiminnallaan lisäsivät työn kuormittavuutta.

*-- ne sit loppuu ne kädet kesken siinä vaiheessa, kun lapsii tuolta herää, herää tota varsinkin pienempiä niin niin niin, et jos on sovittu joku aika millon se palaveri loppuu, niin silloin siitä pitäis pitää kiinni. Että se niinku heikentää todella paljon mun mielestä sitten sitä omaa jaksamista kyllä, että jos sä joudut, joudut tos*

*nukkariaikaan tunnin niinkun niin sanotusti selviytyyn siinä, että toiset pitää palaveria -- se riittämättömyyden tunne siinä, että et sä näät et sulla on niinku niin paljon lapsia mitä sä et pysty enää niinku periaatteessa hoitaan et oikeesti ne kädet ei riitä. Et et jos sun täytyy mennä peseeen jotain pienempää niin sulla saattaa jäädä sit niinku osa silleen vahtimatta ja se on, se on sit semmone, että se käy psyykkeen päälle aika nopeesti -- (Lto6 Haastattelu)*

Katkelmassa lastentarhanopettaja kertoo toisen tiimin palaverin venymisen aikaansaaneen sen, että suuri osa ryhmän lapsista oli herännyt levolta. Lastentarhanopettaja kuvaa tilanteessa syntyneen tunne omasta riittämättömyydestä, sillä lapsia oli niin paljon, etteivät 'kädet riittäneet' vaan 'ne loppuivat kesken'. Toisen tiimin palaverin venymisen vuoksi lastentarhanopettaja koki oman jaksamisen heikentyneen joutuessaan vain selviytymään tunnin verran. Tilanne nähtiin erityisesti psyykkisesti kuormittavana. Tilanteen kuvannut lastentarhanopettaja kertoi käyneensä keskustelun tämän toisen tiimin kanssa heidän palaverien venymisestä ja nykyisin tämä toinen tiimi pitää sovitusta paremmin kiinni. Näin ollen tulkitseen lastentarhanopettajan pystyneen omalla toiminnallaan vaikuttamaan siihen, etteivät tulevat "palaverivahtitilanteet" näyttäytyä niin kuormittavina.

### 8.2.1 Kasvattajatiimi heikentää työmotivaatiota

Tutkimustulosten mukaan lastentarhanopettajat näkivät kasvattajatiimin voivan heikentää lastentarhanopettajan työmotivaatiota. Päiväkirjoissa oli seitsemän kuvausta tilanteesta, jossa kasvattajatiimi toiminnallaan heikensi lastentarhanopettajan työmotivaatiota. Työmotivaatio voi heikentyä, vaikka työkaveri ei suhtautuisi asiaan erityisen negatiivisesti. Toisinaan pienikin kyseenalaistaminen voi aiheuttaa työmotivaation heikentymistä. Seuraavassa katkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa tilanteen, jossa hän joutui toiminnan sujuvuuden kannalta näkemään paljon vaivaa, eikä työkaveri tätä huomannut.

*-- sinä päivänä tuntu, että et joutu tekeen tosi paljon semmosta päivän organisointia ja ja oli hirveesti liikkuvia palasia ja erilaisia missä kunkin työntekijän pitää missäkin kohtaa olla ja miten saadaan aikataulut sumplittua yhteen ja koko päivä tuntu et kokoajan puhelin soi ja joutuu neuvottelemaan -- ja sitkun tuntu, että oli vihdoinkin saanut ne palaset kasaan ja tehny siinä ihan hervottoman kovan ylimääräsen työn, niin sitten meillä kävi se tilanne, että että yksi tiiminjäsenistä sitten saapui paikalle ja vähän protestoi sitä järjestelyjä, ei kovin kovanasesti eikä kovaan ääneen, mut oli vähän silleen, et voi ei, että hän ei nyt halua mennä ulos tyypisesti ja sitkun se oli periaatteessa ainoa vaihtoehto, että tilanteen sai hoidettua, niin sit tuli itelle semmonen vähän lannistunut olo. (Lto4 Haastattelu)*

Katkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa tilanteen taustalla olleen paljon päivän organisointia, mikä näyttäytyi suurena määränä ylimääräistä työtä. Tulkitsen ylimääräisen työn aiheuttaneen psyykkistä kuormitusta, sillä lastentarhanopettaja käyttää ilmaisua 'tuli vähän lannistunut olo'. Lisäksi näen kuormituksen taustalla vaikuttaneen organisatorinen vaatimustekijä, työntekijöiden aikataulujen yhteensovittaminen. Katkelmassa lastentarhanopettaja kertoo saaneensa "palaset kasaan", jonka jälkeen ryhmän yksi työntekijä saapui töihin. Kertoessaan päivän suunnitelmaa työkaverilleen, työkaveri kyseenalaistaessaan tehtyä järjestelyä, aiheuttaa lastentarhanopettajalle lannistuneen olon. Työkaverin kyseenalaistaessa lastentarhanopettajan ehdotusta, asioiden järjestelyn taustalla ollut suuri työmäärä ja siitä aiheutunut "ponnistelu" eivät saaneet arvostusta, jolloin tilanne koettiin lannistavana. Vaikka työkaverin suhtautuminen lastentarhanopettajan ehdotukseen ei ollut erityisen negatiivinen, tulkitsen tilanteen olleen työmotivaatiota heikentävä.

## 8.2.2 Kasvattajatiimi estää työn tavoitteiden saavuttamista

Tutkimukseen osallistuneiden lastentarhanopettajien kuvaamista tilanteista yksi kasvattajatiimiin liittynyt heikentävä tilanne oli muista tilanteista selkeästi poikkeava. Siinä lastentarhanopettaja kuvasi työn voimavarojen heikentymisen johtuneen asiasta, johon työkavereilla ei ollut juurikaan mahdollisuutta vaikuttaa. Seuraavassa katkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa tiimipalaveritilanteen, jossa sairauspoissaolojen vuoksi tiimipalaverissa käytävät asiat olivat kertyneet aiheuttaen työn voimavarojen heikentymistä.

*Joo viikoittainen tiimipalaveri oli tilanne ja tota tosiaan yks oli jo sairaana ja toinen oli puolikuntosena ja ja ihan hirveesti asiaa -- koska meillä on ollut paljon sairasteluja niin ei olla viikoittain edes tavattu toisiamme palaverin merkeissä ja ja tota niin se hirvittävä paine siitä, että me ei pystytä tekemään sitä meidän työtä riittävän hyvin, koska ei vaan oo aikaa eikä mahdollisuuksia -- jotenkin semmonen niinku se yleinen tunne siinä itellä oli tosi semmonen kuormittunut ja rauhaton ja semmonen et jää kesken paljon tärkeitä asioita mitä olis ollu pakko käsitellä ja jotenkin semmonen että se ei ollut tiimikavereiden toiminnasta johtuvaa vaan se että et me olimme yhdessä sen haastavan tilanteen äärellä. (Lto1 Haastattelu)*

Heikentäväksi kuvatun tilanteen taustalla näyttäytyi organisatorinen vaatimustekijä eli sairauspoissaolot, jotka olivat kuormittaneet lastentarhanopettajan omaa tiimiä. Katkelmassa lastentarhanopettaja kertoo heidän tiimissään olleen paljon sairasteluja, jotka näyttävät jatkuvan, sillä kuvatussa tilanteessa toinen tiimikavereista oli jo sairaana ja toinen puolikuntoisena. Jatkuvat sairastelut ovat vaikuttaneet muun muassa siihen, etteivät tiimikaverit ole tavanneet toisiaan tiimipalaverin merkeissä viikoittain. Tulkitsen yhteisen keskustelu- ja työskentelyajan vähäisyyden aiheuttaneen koko tiimissä riittämättömyyden tunnetta, sillä lastentarhanopettaja kuvaa, etteivät he

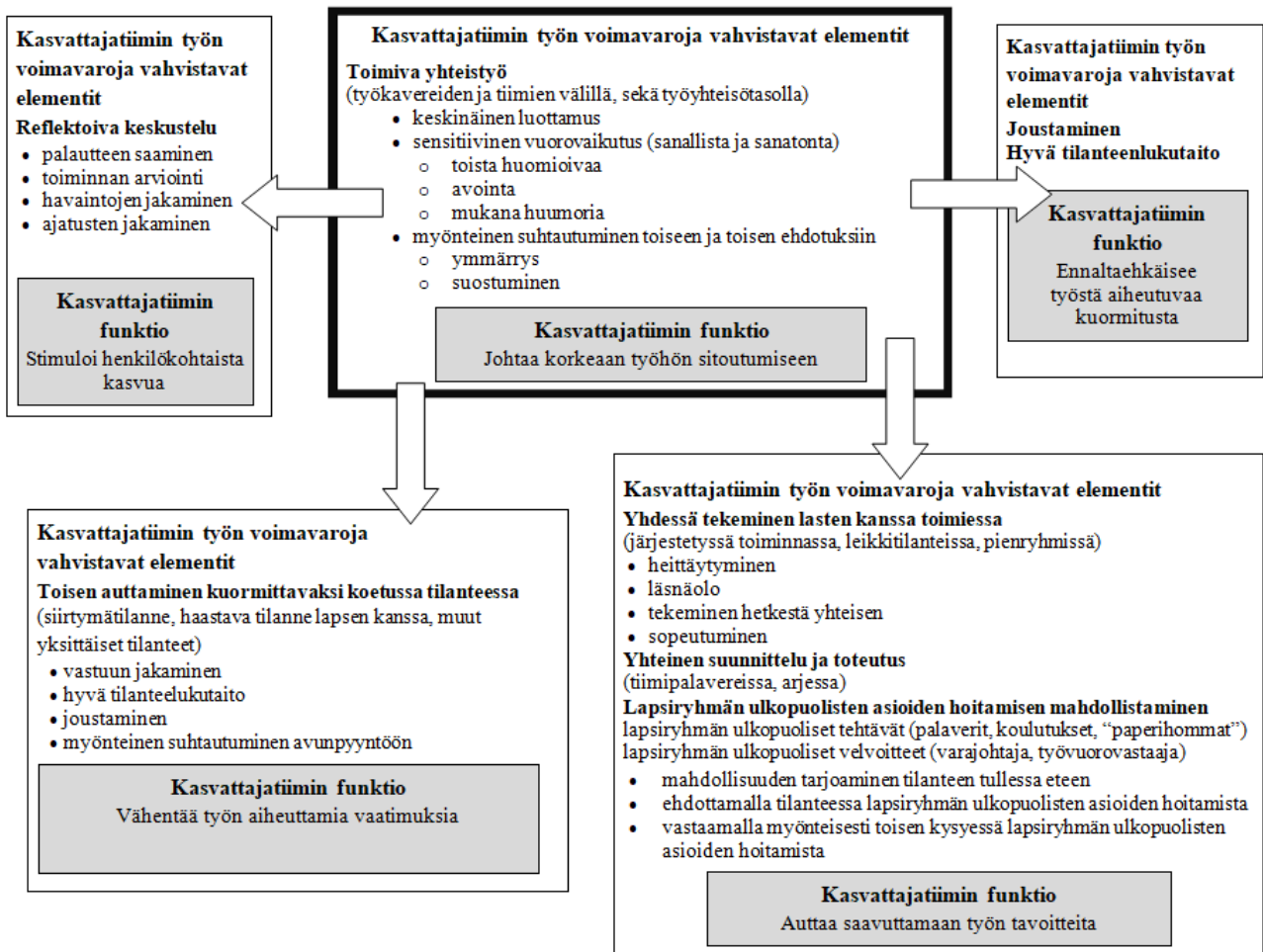
pysty tekemään työtään riittävän hyvin. Vaikka tällä kertaa tiimipalaverissa olivat kaikki tiimin työntekijät paikalla, lastentarhanopettaja kertoo, että paljon jäi käsittelemättä tärkeäksi ja pakolliseksi koettuja asioita. Kun työtä ei pystytä tekemään riittävän hyvin eikä tärkeäksi koettuihin asioihin pystytä perehtymään, näen tilanteessa työkavereiden sairastelun estävän työlle asetettujen tavoitteiden saavuttamista.



# 9 KASVATAJATIIMIN ROOLI LASTENTARHANOPETTAJAN TYÖHYVINVOINNISSA

Tässä luvussa tarkastelen tutkimuksen päätutkimuskysymystä. Esitän päätutkimuskysymyksen tulokset aukikirjaamalla kaksi kuviota, jotka muodostuivat alatutkimuskysymysten tulosten pohjalta. Luvuissa 9.1–9.4 tuon esille alla olevan kuvion 1 avulla kasvattajatiimiin liitetyt työn voimavaroja vahvistavat elementit ja funktiot. Luvuissa 9.5–9.7 keskityn esittämään kuvion 2 (s. 61) avulla kasvattajatiimiin liitettyjä työn voimavaroja heikentäviä elementtejä ja funktioita.

**KUVIO 1.** Kasvattajatiimiin liitetyt työn voimavaroja vahvistavat elementit ja funktiot



## 9.1 *Reflektoiva keskustelu henkilökohtaisen kasvun stimuloijana*

Tutkimuksen tulosten mukaan kasvattajatiimin keskustellessa asioista niin, että keskustelu aikaansaa toiminnan reflektointia, kasvattajatiimi näyttäytyi henkilökohtaisen kasvun stimuloijana. Tällaisissa oman, ryhmän tai työyhteisön toiminnan reflektointia aikaansaavissa keskusteluissa annettiin palautetta, arvioitiin toimintaa sekä jaettiin havaintoja ja ajatuksia. Havaintoja ja ajatuksia jaettiin muun muassa lapsista ja lapsiryhmän toiminnoista. Seuraava katkelma liittyy siihen, kuinka lastentarhanopettaja oli lasten kanssa kokeillut erilaisia vesiväritekniikoita ja saanut toiminnan jälkeen työkaveriltaan positiivista palautetta. Katkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa sitä, miksi oli kokenut tilanteen työn voimavaroja vahvistavana.

*-- toiki oli aika tollanen spontaani tilanne, ja sit aina mieltii sitä ett jotenki just semmosen spontaanin tekemisen ja suunnittelun niinku suhdetta niinku näiden vähän pienempien kanssa, että et jotenkin sai ehkä semmosta vahvistusta siihen, että joo, että tää on niinku hyvä juttu, että et sä voit tavallaan opettaa ja tuoda niitä juttuja siihen arkeen just tolla tavalla, et sen ei tarvi olla mikään ohjattu tuokio aina. (Lto7 Haastattelu)*

Katkelmassa lastentarhanopettaja kertoo pohtivansa suunnitellun ja spontaanin tekemisen suhdetta arjessa pienten lasten kanssa toimiessa. Tutkittava kuvaa työkaverin antaman positiivisen palautteen kyseisestä spontaanista maalaushetkestä vahvistaneen luottamusta siihen, että arjessa voidaan ohjattujen tuokioiden ohella opettaa lapsia myös spontaanien hetkien avulla. Tulkitseen työkaverin antaman palautteen mahdollistaneen sen, että tutkittava pystyi reflektoimaan toimintaansa, jolloin tutkittavalle tarjoutui mahdollisuus nähdä onnistuminen toiminnassaan ja saada lisää luottamusta tuleviin spontaanisti syntyviin hetkiin. Tästä syystä näen, että työkaveri palautetta antamalla aikaansai toiminnan tarkastelua, jonka avulla lastentarhanopettaja pystyi stimuloimaan henkilökohtaista kasvuaan.

## 9.2 *Auttaminen työn aiheuttamien vaatimusten vähentäjänä*

Tutkimukseen osallistuneet lastentarhanopettajat kuvasivat työssä ilmenevän vaatimustekijöitä. Tutkimustulosten mukaan työkaveri pystyi kuormittavaksi koetussa tilanteessa lastentarhanopettajaa auttamalla vähentämään työstä aiheutuvia vaatimuksia. Toisen auttamiseen liitettiin vastuun jakaminen, myönteinen suhtautuminen avunpyyntöön, joustaminen ja hyvä tilanteenlukutaito. Työn aiheuttamia vaatimuksia esiintyi erityisesti siirtymätilanteissa ja lasten kanssa tapahtuvissa

haastavaksi koetuissa tilanteissa. Tässä seuraavassa katkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa kuinka yhden lapsen kanssa tapahtuneessa haastavassa tilanteessa työkaveri tulee auttamaan.

*Tässä on ollu siis haastava tilanne yhden meidän lapsen kanssa -- tän lapsen kans tulee aika usein sellasia niinku pitkäkestosia tilanteita, että et siinä niinku huomaa, että niinku helposti väsyä itte ja ehkä menee jo sit semmosen rajan yli et ei ehkä tarvikaan ottaa ihan kaikkee vastaa vaikka tottakai haluais aina hoitaa tilanteen niinku lapsen kanssa loppuun, mutta että, et tää on ollu nyt sit semmonen tilanne et siinä ei oo ehkä tarvekkaa ollu enää sit ottaa kaikkee vastaan ja siinä on sitten työkaveri lukuun hienosti sen tilanteen ja tullu tullu tavallaan jatkaa sit siitä tilanteesta eteenpäin. (Lto7 Haastattelu)*

Katkelmassa lastentarhanopettaja kertoo yhden lapsen kanssa tapahtuvan melko usein pitkäkestoisia tilanteita, jotka tuntuvat kuormittavilta. Lastentarhanopettajan käyttäessä ilmausta 'helposti väsyä' tulkitseen tilanteessa esiintyvän psyykkistä kuormitusta, joka vaikuttaa lastentarhanopettajaan kokonaisvaltaisesti. Lisäksi lastentarhanopettaja mainitsee tilanteen menevän helposti tietyn rajan yli, jonka jälkeen tilanteen hoitaminen ei välttämättä enää näyttäyty sellaisena, että saman työntekijän pitäisi hoitaa tilanne loppuun. Katkelmassa lastentarhanopettaja kertoo, kuinka työkaveri hienosti tilannetta lukemalla tuli tilanteeseen avuksi mahdollistaen lastentarhanopettajan poispääsemisen kuormittavaksi koetusta tilanteesta. Näin ollen työkaveri toiminnallaan vähensi työn aiheuttamia vaatimuksia.

### 9.3 *Yhdessä tekeminen työn tavoitteiden saavuttamisen auttajana*

Tutkimustulosten mukaan kasvattajatiimi pystyi auttaa saavuttamaan työlle asetettuja tavoitteita tilanteissa, joissa kasvattajat mahdollistivat työn ulkopuolisten asioiden hoitamisen. Lisäksi tilanteet, joissa lapset pääsivät ilmaisemaan itseään erilaisin keinoin, auttoivat lastentarhanopettajaa työn tavoitteiden saavuttamisessa. Kun tällaisen toiminnan mahdollistamisessa oli mukana työkaveri tai työkavereita, kasvattajatiimi nähtiin työn tavoitteiden saavuttamisen auttajana. Tässä seuraavassa katkelmassa tutkittava kuvaa tilannetta, jossa pidettiin yhteistä lauluhetkeä, johon osallistui lapsia ja aikuisia kahdesta eri ryhmästä.

*Meillä oli lauluhetki tuossa salissa, semmonen tuota niin niin toiminnallinen lauluhetki, että vähän jumpattiin samalla ja laulettiin ja tuota lapsia oli siinä mitähän nyt olis ollu parisenkymmentä -- ja sitten oli kaks aikuista naapuriryhmästä ja minä olin siinä sitten soittelin kitaraa ja vedin sitä lauluhetkeä eteenpäin, mutta mikä siinä oli niinku tosi ihanaa oli että ku siinä tosiaa ei vaan istuttu ja laulettu, vaan siinä niinku liikuttiin ja kuljettiin ja tehtiin kuperkeikkoja ja kontattiin ja mentiin vuoren taakse piiloon ja kaikkee semmosta niin aikuiset oli niinku selvästi niinku tunteella mukana mikä tarttu niinku lapsiin -- ne aikuiset oli*

*siinä aidosti mukana siinä tilanteessa ja näytti niinku tavallaan sitä heittäytymismallia ja semmosta lapsille niin se oli tosi niinku, tuli semmonen niinku flown tunne suorastaan siinä tuota niin siinä lauluhetkellä. (Lto5 Haastattelu)*

Katkelmassa tutkittava kuvaa tilanteessa tapahtuneen laulamista, liikkumista ja yhdessä tekemistä. Lisäksi tutkittava kertoo työkavereiden olleen aidosti läsnä tilanteessa ja näyttäneen lapsille heittäytymisen mallia. Tulkitsen työkavereiden yhteisen heittäytymisen ja aidon läsnäolon lauluhetkessä työkavereiden välisenä hyvänä yhteisenä tekemisenä, joka mahdollisti sekä lapsille että aikuisille kokemuksen mukavasta hetkestä. Tutkittava mainitseekin tilanteessa flow-kokemuksen tunteen, jonka tulkitsen työn voimavaroja lisäävänä ilmauksena. Työn voimavarojen lisääntymisen ohella näen tilanteessa työkavereiden toiminnan mahdollistaneen siinä hetkessä työn tavoitteiden saavuttamisen ainakin lasten hyvinvoinnin edistämisen ja monipuolisen toiminnan toteuttamisen osalta.

#### 9.4 *Joustaminen työstä aiheutuvan kuormituksen ennaltaehkäisijänä*

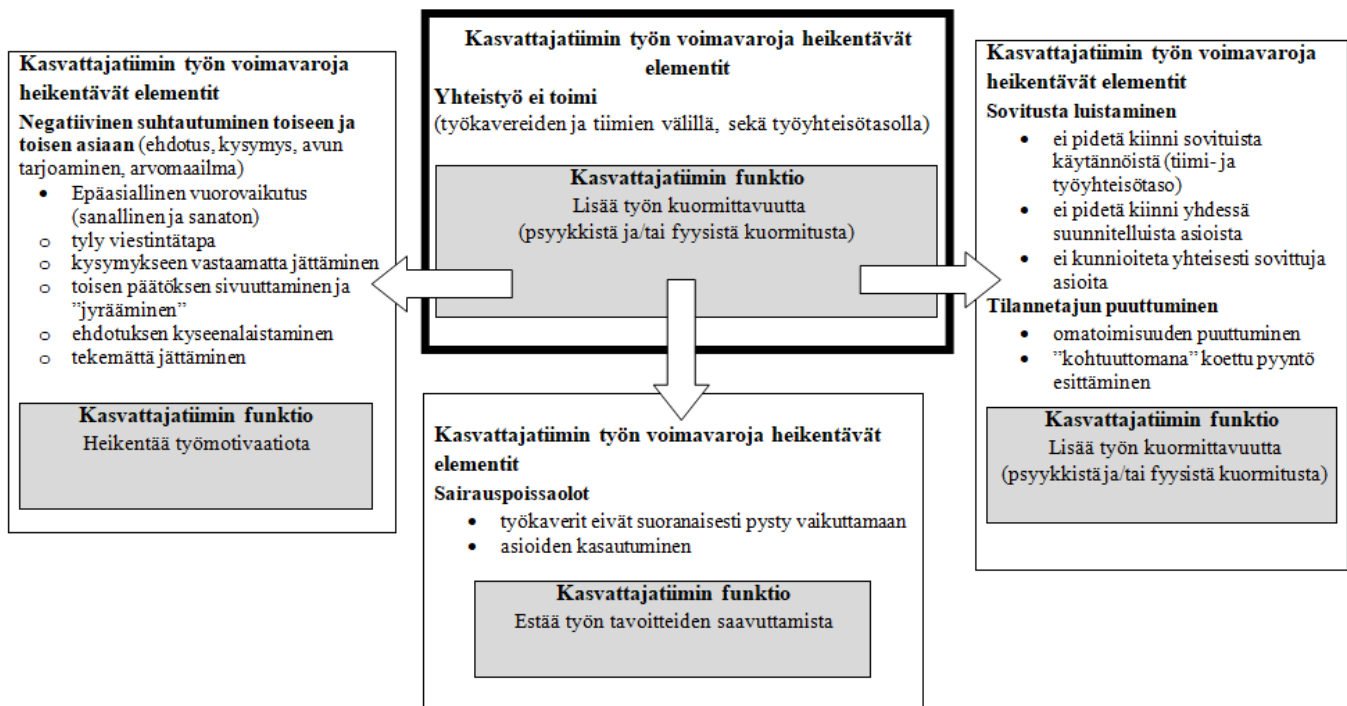
Tutkimuksen tulosten mukaan työkaverin kyky joustaa ja lukea arjen tilanteita hyvin näyttäytyivät elementteinä, joiden avulla työkaveri pystyi ennaltaehkäisemään työstä aiheutuvaa kuormitusta. Tutkimukseen osallistuneet lastentarhanopettajat kuvasivat tilanteita, joissa työkaverin joustamiskyvyn ansiosta työstä aiheutuvaa kuormitusta ei päässyt syntymään. Kuormitusta aiheuttava tekijä saattoi liittyä organisatorisiin tekijöihin kuten henkilöstövajeeseen. Tässä seuraavassa katkelmassa tutkittava kuvaa tilanteen, jossa päiväkodin henkilöstövajauksesta johtuen tutkittavan tiimistä yhden työntekijän piti siirtyä toiseen ryhmään.

*Oli semmonen päivä, että meillä oli tosi paljon vajausta henkilökunnasta koko talossa ja meiltä tarvittiin sitten työntekijää avuks sinne ylös. Ja ja se on aina jotenkin vähän semmonen ahdistava hetki kun jonkun pitää lähteä niinku ryhmästä pois ja mulla oli itellä jotenkin sellanen, että oli hirveesti kaikkee mitä oltiin ajateltu et mitä tehdään sielä mejän omassa ryhmässä, ja sit mä aattelin niinku että mä meen, että jos niinku tarvii, mutta sit meillä ilmottiki tää mejän uus työntekijä, että hei, että et mä voisin kyllä mennä, et et mä en oo vielä niinku tutustunut kauheesti toisen ryhmän lapsiin, että et mä voisin kyllä hyvin mennä sinne yläkertaan, että sä voit jäädä niinku täks päiväks tänne omaan ryhmään. -- Oli kyllä niinku todella jotenkin positiivinen juttu ja jotenkin niinku, ku se on tosi kuormittavaa, että kun sun pitää hyppiä päivän aikana omasta ryhmästä ja sit sä et osaa kertoa vanhemmille mitä me ollaan tehty. (Lto7 Haastattelu)*

Katkelmassa tutkittava kuvaa toiseen ryhmään siirtymisen ahdistavana hetkenä ja päivän aikana useassa eri ryhmässä olemisen kuormittavana. Työkaverin siirtyessä toiseen ryhmään, tutkittava sai

jäädä omaan ryhmäänsä. Näin ollen tutkittavalle ei aiheutunut kuormitusta toiseen ryhmään siirtymisen vuoksi. Tästä johtuen tulkitseen työkaverin omatoimisen suostumisen siirtyä toiseen ryhmään ennaltaehkäisseen kuormituksen syntymistä. Lisäksi tutkittava näkee omaan ryhmään jäämisen olleen positiivinen asia, jolloin työkaverin joustavuus näyttäytyi työn voimavaroja vahvistavana.

**KUVIO 2.** Kasvattajatiimin työn voimavaroja heikentävät elementit ja funktiot



### 9.5 Epäasiallinen vuorovaikutus työmotivaation heikentäjänä

Tutkimustulosten mukaan negatiivinen suhtautuminen toiseen ja toisen esittämään asiaan heikensivät työmotivaatiota. Negatiivinen suhtautuminen ilmeni epäasiallisena vuorovaikutuksena. Yksi tutkittavista kuvasi tilanteen, jossa hän kysyi työkaveriltaan seuraavan päivän työjärjestelyistä, sillä hänen ryhmänsä muut työntekijät olivat sairaana. Tutkittava kuvasi, kuinka työkaveri vastasi kysymykseen tylysti ja pyysi keskittymään perustehtävään. Tässä seuraavassa katkelmassa tutkittava kuvaa, mikä tilanteessa heikensi voimavaroja.

*Se niinku vastaus oli aika semmonen tyly siinä hetkessä, että se ei kuulu mulle, että kenen kanssa mä teen töitä seuraavana päivänä tai että kuka meidän ryhmän lapsia hoitaa, niin oli kyllä tosi heikko motivaatio sen jälkeen -- mä koen itse että täytyyhän mun nyt jollain tavalla orientoitua siihen seuraavaan päivään, että, että mä pystyn hoitamaan sitä mun perustehtävää, että mun mielestä se oli vähän*

*epäreilu tai mää koin epäreiluna sen, että, että se ei kuulu, niinku sen viestin, että se ei kuulu mulle, niin se, se oli se mikä heikensi. (Lto1 Haastattelu)*

Tutkittava kuvaa työkaverin vastanneen tyyliä ilmoittamalla, ettei asia kuulu tutkittavalle. Työkaverin jättäessä kertomatta tutkittavalle, kenen kanssa hän huomenna työskentelee tai kuinka päivä järjestetään, aikaansai tutkittavassa kokemuksen epäreilusta. Aineistokatkelman perusteella tutkittavalle vaikuttaa olevan tärkeää saada tietää kuinka seuraava päivä järjestetään, jotta hän voi orientoitua tulevaan päivään. Tilanteessa epäasiallinen vuorovaikutus näyttäytyi tyyliä tapana viestiä tilanteesta ja kysymyksen sivuttamisena. Työkaverin käytös heikensi työn voimavaroja ja työmotivaatiota.

## 9.6 *Jatkuvat sairastelut työn tavoitteiden saavuttamisen estäjänä*

Tutkimuksen tuloksista selvisi työkaverin jatkuvien sairastelujen estävän työn tavoitteiden saavuttamista. Tutkimukseen osallistuneet lastentarhanopettajat kuvasivat yhden tilanteen, jossa kasvattajatiimi näyttäytyi työn tavoitteiden saavuttamisen estäjänä, kuten sivulla 55 esitetään.

## 9.7 *Tilannetajun puuttuminen työn kuormittavuuden lisääjänä*

Tutkimukseen osallistuneiden lastentarhanopettajien kuvatessa työn voimavaroja heikentäviä tilanteita, työkaverin tilannetajun puuttuminen ja sovituista asioista luistaminen nähtiin työn kuormittavuutta lisäävinä elementteinä. Seuraavassa katkelmassa tutkittava kuvaa tilannetta, jossa aamupalatilanteessa useat asiat kasaantuvat hänelle.

*Meillä oli menossa aamupala, hoidin sitä ja valmistauduin retkelle lähtöön aamupalan jälkeen (ketä sinne lähtee, heidän turvakortit, heidän ohjaaminen eteenpäin jne.) Samaan aikaan minulle kasaantui kysymyksiä kahdesta muustakin ryhmästä. Tilanne olisi vaatinut joko, että minun tiimikaverini olisi ottanut kokonaan hoitaakseen meidän aamupalan ja päiväkodille jäävät lapset, jolloin itse olisin pystynyt keskittymään täysin retkeen tai että olisin itse osannut tilanteessa delegoida delegoitavissa olevia asioita ja priorisoimaan. (Lto2 Päiväkirja)*

Katkelmassa lastentarhanopettaja kuvaa tilannetta, jossa retkelle valmistautumisen ohella hänelle kasautuu hoidettavaksi myös aamupalan hoitaminen ja erilaisiin kysymyksiin vastaaminen. Kuvailun lisäksi lastentarhanopettaja pohtii katkelmassa keinoja, miten tilanteesta ei olisi koettu voimavarojen heikentymistä ja asioiden kasautumista. Lastentarhanopettaja mainitsee, että työkaveri olisi voinut ottaa vastuun aamupalasta ja päiväkodille jäävistä lapsista. Tästä tulkitseen,

ettei työkaverilla ollut aamupalalla tilannetajua eikä omatoimisuutta. Lastentarhanopettaja mainitsee lisäksi, että hän olisi itse voinut delegoida ja priorisoida asioita paremmin. Näin ollen selkeä tehtävien jako ja oman toiminnan priorisointi näyttäytyivät tekijöinä, joita tilanteessa olisi tarvittu. Oman ryhmän työkaverin lisäksi lastentarhanopettaja kuvaa muiden ryhmän työkavereiden tulleen kysymään häneltä asioita. Lastentarhanopettajan näkökulmasta kysymysten esittäminen tilanteessa, jossa on paljon meneillään, näyttäytyy kuormittavana. Tulkitsen tässä tilanteessa sekä työkavereiden että lastentarhanopettajan oman toiminnan vaikuttaneen asioiden kasautumiseen ja sitä kautta työn psyykkisen ja fyysisen kuormituksen lisääntymiseen.

# 10 POHDINTA

Luvussa 10.1 tarkastelen tutkimuksen tuloksia ja esitän tutkimuksen johtopäätökset. Luvussa 10.2 tuon esille mahdollisia jatkotutkimusaiheita. Luvussa 10.3 pohdin tutkimuksen luotettavuutta ja luvussa 10.4 tarkastelen tutkimuksen eettisyyden toteutumista.

## 10.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli TV-TV – teoriaa hyödyntäen tarkastella kasvattajatiimin roolia lastentarhanopettajan työhyvinvoinnissa. Tutkimusaihetta lähestyttiin yhden tutkimuskysymyksen avulla, johon sisältyi kolme alatutkimuskysymystä. Ensimmäisen alatutkimuskysymyksen avulla tuotettiin tietoa lastentarhanopettajien kasvattajatiimiin liittämistä työn voimavaroja vahvistavista elementeistä. Toisessa alatutkimuskysymyksessä tarkasteltiin lastentarhanopettajien kasvattajatiimiin liittämiä työn voimavaroja heikentäviä elementtejä. Kolmannen alatutkimuskysymyksen avulla selvitettiin millaisia funktioita lastentarhanopettajat kasvattajatiimille antavat. Seuraavaksi tarkastelen tutkimuksen tuloksia peilaten niitä olemassa olevaan teoriaan.

Tässä tutkimuksessa selvisi, että kasvattajatiimi näyttäytyi työn voimavaroja vahvistavana tilanteissa, joissa kasvattajien välinen yhteistyö toimi. Myös aiemmissa tutkimuksissa toimivan tiimityöskentelyn on todettu olevan kasvattajien hyvinvointia vahvistava tekijä (ks. esim. Nislin 2016; Hjelt & Karila 2017). Tämän tutkimuksen mukaan toimivaan yhteistyöhön kuuluu työkavereiden välinen keskinäinen luottamus, sensitiivinen vuorovaikutus, toiseen ja toisen ehdotukseen myönteisesti suhtautuminen, toisen auttaminen, yhdessä tekeminen sekä kasvattajien kesken tapahtuvat antoisat keskustelut. Tiimityön kukoistuksen avaintekijöinä onkin näyttäytynyt kasvattajien välinen keskinäinen luottamus, kunnioitus, avoin vuorovaikutus ja samansuuntainen kasvatusfilosofia (Fitzgerald & Theilheimer 2013, 103–105).

TV-TV – teorian taustalla olevan motivaatioprosessin mukaan työn voimavarat voivat johtaa muun muassa korkeaan työhön sitoutumiseen (Bakker & Demerouti 2007, 313). Koska tutkimuksen jokaisessa työn voimavaroja vahvistavaksi kuvatussa tilanteessa oli havaittavissa kasvattajien välistä toimivaa yhteistyötä, toimiva yhteistyö nähtiin keskeisenä kasvattajatiimin työn voimavaroja



vahvistavana elementtinä. Tästä johtuen kasvattajatiimin funktiona työn voimavaroja vahvistavissa tilanteissa näyttäytyi: 'voi johtaa korkeaan työhön sitoutumiseen'.

Työkavereilta saadun tuen on osoitettu olevan yksi ratkaiseva tekijä esikoulun opettajien emotionaalisen uupumuksen vähenemisessä (Løvgren 2016, 164–165). Lisäksi työkavereilta saatu sosiaalinen tuki voi jossain määrin suojella opettajia työn psyykkiseltä kuormitukselta (Kinman, Wray & Strange 2011, 848). Tässä tutkimuksessa työkavereilta saatu sosiaalinen tuki, joka mahdollisti työn aiheuttamien vaatimustekijöiden, erityisesti psyykkisten vaatimustekijöiden vähenemisen, näyttäytyi toisen auttamisena kuormittavaksi koetussa tilanteessa. Tutkimuksessa toisen auttamiseen liitettiin vastuun jakaminen, myönteinen suhtautuminen avunpyyntöön, joustaminen ja hyvä tilanteenlukutaito. Koska tutkimukseen osallistuneiden lastentarhanopettajien päiväkirjaan kuvaamissa ja haastattelussa läpikäytyissä tilanteissa esiintyi erilaisia psyykkisiä, fyysisiä, sosiaalisia ja organisatorisia työn voimavara- ja vaatimustekijöitä, jotka ilmenivät usein toisiinsa limittyneinä, kasvattajatiimin oli mahdollista toista auttamalla vähentää useampaa työssä esiintyvää vaatimustekijää.

Lapsiryhmän ulkopuolisten hallinnollisten tehtävien on todettu vievän aikaa lastentarhanopettajien työssä (Ylitapio-Mäntylä, Uusiautti & Määttä 2012, 470–471). Kun kasvattajatiimi toiminnallaan mahdollisti lapsiryhmän ulkopuolisten asioiden hoitamisen, oli kasvattajatiimillä mahdollisuus auttaa saavuttamaan työlle asetettuja tavoitteita. Kasvattajatiimi voi auttaa saavuttamaan työlle asetettuja tavoitteita myös yhdessä tekemällä. Työn voimavaroja vahvistavana tekijänä ja työstä aiheutuvan kuormituksen ennaltaehkäisijänä kasvattajatiimi nähtiin silloin, kun työkaverit osasivat joustaa ja lukea tilanteita.

Tutkimuksessa lastentarhanopettajien tuottaman tiedon pohjalta rakentui käsitys siitä, että kasvattajatiimin on mahdollista aikaansaada toiminnan reflektointia. Reflektoinnin avulla yksilö pystyy paremmin tiedostamaan toimintaansa ja ajatteluaan, jolloin hänelle tarjoutuu mahdollisuus kehittää itseään (Happo ym. 2012, 498–500; Karila & Nummenmaa 2001, 52–53). Tässä tutkimuksessa reflektoinnin aikaansaamiseen liitettiin keskustelut, joissa annettiin palautetta, arvioitiin toimintaa ja jaettiin työhön liittyviä havaintoja sekä ajatuksia. Palautteen myötä yksilölle välittyi omasta toiminnastaan tarvittavaa tietoa, jonka avulla itsetuntemus lisääntyy (London 2003, 14–15). Kun kasvattajatiimi herätti lastentarhanopettajassa oman ja ryhmän toiminnan tarkastelua, nähtiin sen stimuloivan henkilökohtaista kasvua.

Aiemmissä tutkimuksissa työn sosiaalista ulottuvuutta kuten sosiaalista tukea on tarkasteltu usein positiivisena työn voimavarana. Lisäksi tutkimuksissa on käytetty määrällisiä tutkimusmenetelmiä. (Bakker ym. 2005; Bakker ym. 2007; Bermejo-Toro ym. 2013.) Tässä

laadullisessa tutkimuksessa työn sosiaalista ulottuvuutta, kasvattajatiimiä, tarkasteltiin työn voimavaroja vahvistavien tekijöiden lisäksi työn voimavaroja heikentävänä tekijänä.

Tutkimuksessa lastentarhanopettajat tuottivat tietoa siitä, että työn voimavaroja heikentävissä tilanteissa kasvattajien välinen yhteistyö ei näyttäytynyt toimivana. Kun yhteistyö ei toiminut, oli sillä mahdollisuus lisätä sekä työn psyykkistä että fyysistä kuormitusta. Tilanteissa kasvattajatiimi ei pitänyt sovituista käytänteistä tai suunnitelmista kiinni, eikä kasvattajatiimillä nähty olevan tilannetaajua.

TV-TV – teoriassa yksi työn vaatimustekijä on työntekijöiden välinen toimimaton yhteydenpito (Demerouti ym. 2001, 502). Tässä tutkimuksessa lastentarhanopettajien kuvaamissa tilanteissa oli havaittavissa työkavereiden välistä toimimatonta yhteydenpitoa. Se näyttäytyi negatiivisena suhtautumisena toisen asiaan. Negatiivinen suhtautuminen ilmeni puolestaan epäasiallisena vuorovaikutuksena, johon liitettiin muun muassa tyly sanallinen tai sanaton kommunikointi ja asioiden sivuuttaminen. Negatiivisen suhtautuminen toisen asiaan nähtiin voivan heikentää työmotivaatiota työn kuormittavuuden lisäämisen ohella.

Lastentarhanopettajat ovat kokeneet kasvattajien välisten kommunikaatio-ongelmien ohella muun muassa työkavereiden sairauspoissaolojen aiheuttavan työn kuormittavuutta (Paananen & Tammi 2017, 48). Myös tässä tutkimuksessa kasvattajatiimiin liitettyä työn voimavaroja heikentävänä tekijänä nähtiin työkavereiden sairauspoissaolot. Tutkimuksessa kuvattiin yksi työn voimavaroja heikentävä tilanne, johon liittyi työntekijöiden sairastelu. Kuvattu tilanne poikkesi muista tilanteista, sillä siinä työkavereiden ei suoranaisesti nähty heikentävän työn voimavaroja. Kuitenkin jatkuvista työkavereiden sairasteluista johtuen jouduttiin tilanteeseen, jossa asiat olivat kasautuneet. Asioiden kasaantuessa lastentarhanopettaja tuotti tietoa siitä, ettei pystynyt toteuttamaan työtä haluamallaan tavalla, jolloin hän koki työn tavoitteiden saavuttamisen vaikeana.

### *Johtopäätökset*

Tutkimuksessa selvisi, että lastentarhanopettajien kuvaamissa tilanteissa esiintyvät työn voimavaroihin ja vaatimuksiin vaikuttavat elementit olivat erotettavissa ainoastaan analyttisesti. Tosiasiassa ne ovat toisiinsa kietoutuneita ja suhteessa toisiinsa. Täten TV-TV –teoria antaa hyvän välineen tarkastella kasvattajatiimin roolia lastentarhanopettajan työhyvinvoinnissa, mutta työn voimavaroja ja vaatimuksia on tarpeen tarkastella relationaalisesti.

Tässä tutkimuksessa lastentarhanopettajat kuvasivat heikentävissä tilanteissa myös organisatoristen tekijöiden kuten sairauspoissaolojen ja henkilöstön vaihtuvuuden heikentävän työn voimavaroja. Työn voimavaroja vahvistavaksi kuvatuissa tilanteissa organisatorisia tekijöitä ei

mainita. Näyttää siltä, että organisatoriset tekijät havaitaan vain työn vaatimusten lisääntymisen kautta, jolloin ne nähdään työn voimavaroja heikentävänä. Näin ollen, kun arjessa ei ilmene työn voimavaroja heikentäviä tekijöitä, organisatorisiin tekijöihin ei kiinnitetä huomiota.

Tutkimuksen tulosten mukaan kasvattajatiimi voi toiminnallaan vaikuttaa siihen, kuinka lastentarhanopettajalle tilanteessa tarjoutuu työn voimavaroja ja kuinka lastentarhanopettaja kokee työn vaatimuksia päiväkodin arjessa. Tutkimuksessa lastentarhanopettajien tuottamien kuvausten perusteella rakentui käsitys siitä, että kasvattajien välisen yhteistyön toimiessa kasvattajatiimi koettiin työn voimavaroja vahvistavana. Toisaalta tilanteissa, jossa kasvattajien välinen yhteistyö ei jostain syystä toiminut, kasvattajatiimi nähtiin työn voimavaroja heikentävänä. Näin ollen kasvattajatiimillä on vaikutus lastentarhanopettajan työhyvinvointiin. Myös aiemmissa tutkimuksissa on saatu samansuuntaisia tuloksia tiimin vaikutuksesta yksilön hyvinvointiin työssä (esim. Bakker ym. 2006).

Tässä tutkimuksessa kasvattajatiimin toiminnan ohella myös lastentarhanopettajalla itsellään havaittiin olevan vaikutus siihen, kuinka tilanteessa tarjoutuu työn voimavaroja. Lastentarhanopettaja voi esimerkiksi apua pyytämällä, asioita ehdottamalla ja havaittuun epäkohtaan puuttumalla vaikuttaa tilanteen kulkuun ja siinä esiintyviin työn voimavaroihin ja vaatimuksiin. Työntekijällä onkin todettu olevan mahdollisuus esimerkiksi apua ja palautetta pyytämällä kasvattaa työnsä voimavaroja ja vaikuttaa työssä esiintyviin vaatimuksiin (Bakker & Demerouti 2017, 276).

Tutkimuksessa kuitenkin selvisi, että kasvattajatiimiä tarkasteltaessa oman toiminnan vaikutuksen mahdollisuus työn voimavaroihin ja vaatimuksiin linkittyy vahvasti siihen, miten toinen osapuoli eli työkaveri tai työkaverit avunpyyntöön, ehdotukseen tai havaittuun epäkohtaan suhtautuvat. Työkaverin reagoiessa myönteisesti työn voimavarojen on mahdollisuus lisääntyä ja työn vaatimusten heikentyä.

Tutkimuksessa oli havaittavissa viittauksia siihen, että oman toiminnan ja kasvattajatiimin toiminnan lisäksi lastentarhanopettajan henkilökohtaiset voimavarat vaikuttavat ympärillä olevien työn voimavarojen havaitsemiseen ja hyödyntämiseen. Työn voimavarojen ja henkilökohtaisten voimavarojen onkin todettu olevan yhteydessä molemminpuolisesti toisiinsa, jolloin työn voimavarat ennustavat henkilökohtaisia voimavaroja ja henkilökohtaiset voimavarat työn voimavaroja (Xanthopoulou ym. 2009, 241). Lisäksi Bermejo-Toro ym. (2016) tutkimuksessaan osoittivat sekä yksilön henkilökohtaisten että työn voimavarojen vaikuttavan merkittävästi työhyvinvointiin työuupumuksen ja työhön sitoutumisen näkökulmasta.

Tutkimustulosten mukaan lastentarhanopettajan työhyvinvointiin nähtiin vaikuttavan kasvattajatiimin toiminta, lastentarhanopettajan oma toiminta ja henkilökohtaiset voimavarat sekä

kasvattajatiimin suhtautuminen lastentarhanopettajan ehdotuksiin. Täten tässä tutkimuksessa lastentarhanopettajan työhyvinvointi nähtiin rakentuvan vuorovaikutteisesti. Näin ollen sekä kasvattajatiimillä että lastentarhanopettajalla itsellään nähtiin lastentarhanopettajan työhyvinvoinnin kannalta olevan tärkeä rooli.

Tämän tutkimuksen avulla saatiin tietoa kasvattajatiimin toiminnan niin voimavaroja vahvistavasta kuin heikentävästä vaikutuksesta lastentarhanopettajien näkökulmasta. Lisäksi tuotettiin tutkimustietoa kasvattajatiimin ja yksilön välisestä vuorovaikutteisesta suhteesta lastentarhanopettajan työhyvinvointia tarkasteltaessa. Näen, että tutkimustulosten avulla esimerkiksi päiväkodin johtajia voidaan herättää kiinnittämään huomiota päiväkotinsa lapsiryhmäkohtaisten tiimien ja työyhteisön toimivuuteen. Lisäksi tutkimustulokset voivat kannustaa päiväkodissa työskenteleviä varhaiskasvatuksen ammattilaisia refleктоimaan oman tiimensä ja työyhteisönsä toimintaa sekä tarkastelemaan itsereflektion avulla omia henkilökohtaisia voimavarojaan. Tällainen oman ja kasvattajatiimin toiminnan tarkastelu sekä kasvattajatiimin niin heikentävän kuin vahvistavan roolin sisäistäminen lastentarhanopettajan työhyvinvoinnissa voivat olla merkityksellisiä tilanteissa, jossa varhaiskasvatuksen vaatimukset ovat lisääntyneet (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016; L1 § 580/2015 & 7 a § 580/2015) ja resurssit heikentyneet (Asetus lasten päivähoidosta 6 §; L108/2016 11 a §).

## 10.2 *Jatkotutkimusaiheita*

Tässä tutkimuksessa lastentarhanopettajat tuottivat tutkimusaineiston, jolloin kasvattajatiimin roolia tarkasteltiin vain lastentarhanopettajien näkökulmasta. Jatkotutkimuksena voisikin selvittää päiväkodissa työskentelevien muiden ammattilaisten näkemyksiä kasvattajatiimin roolista työhyvinvoinnissa. Laajempi, kaikkia päiväkodissa työskenteleviä kasvatusalan ammattilaisia käsittelevä tutkimus, voisi tarkastella kasvattajatiimin työhyvinvointiin vaikuttavaa roolia ja siinä esiintyviä eroja ja yhtäläisyyksiä ammattiryhmien välillä.

Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin monimenetelmällisesti päiväkirjojen ja yksilöhaastattelujen avulla. Päiväkirjoihin kuvattujen tilanteiden pohjalta toteutetuissa haastatteluissa käsiteltiin lisäksi erillisten kysymysten avulla lastentarhanopettajien käsityksiä työhyvinvoinnista ja kasvattajatiimin roolista omassa työhyvinvoinnissaan. Koska tässä tutkimuksessa keskityttiin tuottamaan tietoa lastentarhanopettajien kuvaamien tilanteiden avulla kasvattajatiimiin liitetyistä elementeistä ja funktioista, tarkastelin tutkimusaineistosta ainoastaan kohtia, jotka liittyivät lastentarhanopettajien kuvaamiin tilanteisiin. Tästä syystä lastentarhanopettajien haastattelujen lopussa käydyt työhyvinvointia yleisesti koskeneet kysymykset

jäivät tarkastelun ulkopuolelle. Lisätutkimuksen avulla voitaisiin selvittää kasvatusalan ammattilaisten näkemyksiä työhyvinvoinnista yleisesti.

Työhyvinvointi on käsitteenä laaja ja se pitää sisällään useanlaisia määritelmiä. Tässä tutkimuksessa työhyvinvointi käsitteellistettiin Työn vaatimusten ja työn voimavarojen – teorian avulla. Tällöin työhyvinvointi määriteltiin työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden kautta. TV-TV –teorian taustalla vaikuttaa psykologiset prosessit, jolloin asioita on tutkittu yksilön tasolta (Bakker & Demerouti 2017, 278). Jatkotutkimuksessa työhyvinvointia voitaisiin tarkastella eri näkökulmasta, ilman valmiiksi määriteltyä mallia tai teoriaa. Lisäksi TV-TV –teoria ei huomioi ilmiöiden kulttuurista ulottuvuutta. Tässä tutkimuksessa kulttuurinen ulottuvuus kuitenkin huomioitiin ymmärtämällä tarkasteltava ilmiö sosiaalisesti rakentuneena. Tällöin tutkimukseen osallistuneiden lastentarhanopettajien kulttuuriset käsitykset työstä ja työn voimavaroista vaikuttivat tutkimukseen. Tiedostan myös omien kulttuuristen oletusten työn voimavarojen ja vaatimusten sekä funktioiden suhteen jokseenkin vaikuttaneen tutkimukseen.

Tähän tutkimukseen osallistui seitsemän lastentarhanopettajaa, joista jokainen kertoi työskentelevänsä toimivassa tiimissä. Lisäksi lastentarhanopettajat kertoivat olevansa kiitollisia tämän hetkisistä työkavereistaan. Tutkimukseen saattoi monimenetelmällisyyden ja aineiston keruun työläyden vuoksi valikoitua tutkittavat (ks. Bolger ym. 2003; Chamberlain ym. 2011). Olisikin mielenkiintoista lähteä keräämään laajempi tutkimusotos, jolloin tutkimukseen todennäköisemmin osallistuisi myös niitä, jotka eivät näe tiimiään niin toimivana. Jatkotutkimuksessa olisi myös tärkeä pohtia miten aineisto kerätään.

Haastattelun vapaan sanan aikana yksi lastentarhanopettajista toi esiin päiväkodin moniammatillisuuden merkityksen. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2016, 17) todetaan toimivan moniammatillisuuden olevan yksi laadukkaan varhaiskasvatuksen voimavara. Päiväkodin moniammatillisuuden suhdetta työhyvinvointiin voitaisiin lähteä tutkimaan määrällisesti.

Toinen lastentarhanopettaja kertoi haastattelun vapaan sanan aikana kokevansa varhaiskasvatustyön lisääntyneiden vaatimusten ja heikentyneiden resurssien vaikuttaneen omaan työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen huomattavasti. Hän kertoo pohtivansa alan vaihtoa, vaikka kokee lastentarhanopettajan työn olevan hänen unelmatyönsä. Jatkotutkimuksessa voitaisiin lähteä tarkastelemaan varhaiskasvatuksen kentällä ilmenneiden muutosten vaikutusta kasvatusalan ammattilaisten työhyvinvointiin ja alanvaihtoajatuksiin. Varhaiskasvatukseen kohdistunutta resurssien heikentymistä on tutkittu muun muassa monimenetelmällisesti tarkastelemalla lastentarhanopettajien työn kuormittavuuden kokemusta sekä tehostamistoimien ja sairauspoissaolojen välistä yhteyttä (Paananen & Tammi 2017).

### 10.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta tarkasteltaessa tutkimusraportti näyttöytyy keskeisenä luotettavuuden osa-alueena (Kiviniemi 2001, 86). Tutkimusta tuleekin arvioida kokonaisuutena. Tällöin tutkimuksen sisäinen johdonmukaisuus on merkityksellinen tutkimuksen luotettavuuden kannalta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140.) Sisäisen johdonmukaisuus tarkoittaa sitä, että tutkimuksen valinnat ovat yhteneviä koko tutkimusprosessin ajan. Johdonmukaisuus ilmenee esimerkiksi siinä, että teoreettisen viitekehyksen ja tutkimusmenetelmien tulee olla yhteensopivia sen kanssa, mitä tutkimuksessa halutaan tietää (Braun & Clarke 2006, 8). Tässä tutkimuksessa pyrin kuvaamaan koko tutkimusprosessin mahdollisimman läpinäkyvästi perustelemalla tekemiäni valintoja niin teorian, tutkimuskysymysten, aineistonkeruumenetelmien kuin analyysimenetelmän kohdalla. Tutkimuksessa lukujen alussa ja läpi tutkimuksen käytetyn metatekstin avulla tarkoituksena oli muodostaa tutkimuksesta johdonmukainen ja selkeästi luettava kokonaisuus.

Tässä tutkimuksessa käytettiin useampaa aineistonkeruumenetelmää eli päiväkirjaa ja yksilöhaastatteluja, jolloin tutkimus toteutettiin monimenetelmällisen tutkimuksen keinoin (ks. Ahmed & Sil 2012; Chamberlain ym. 2011). Monimenetelmällisen tutkimuksen avulla tarjoutuu mahdollisuus menetelmäkohtaisten virheiden vähentämiseen, jolloin se helpottaa tutkimuksen validointia (Ahmed & Sil 2012, 938–939). Useiden menetelmien yhdistäminen tarjoaa myös mahdollisuuden moniulotteisempaan näkemykseen tutkimisen kohteena olevasta ilmiöstä (McDonnell ym. 2017, 520). Näen kahden aineistonkeruumenetelmän hyödyntämisen lisäävän tutkimuksen luotettavuutta, sillä tutkittavien päiväkirjoihin kuvaamien tilanteiden uudelleen läpikäyminen haastatteluissa tarjosi laajemman käsityksen kuvatuista tilanteista. Lisäksi haastattelujen pohjautuessa tutkittavien kuvaamiin tilanteisiin se vähensi riskiä siitä, että tutkittavat antaisivat tutkijan oletettujen odotusten mukaisia vastauksia (ks. Pietilä 2017, 221–222). Yksilöhaastattelut toteutettiin vaihtelevalla ajankohdalla päiväkirjan täyttämisen jälkeen ja viimeiset haastattelut pidettiin yli kuukausi päiväkirjan täyttämisen jälkeen. Tästä johtuen päiväkirjaan kuvaamiin tilanteisiin palaaminen näyttöytyi toisinaan haastavana. Kuitenkin haastatteluissa oli mukana tutkittavien täyttämät päiväkirjat, jotka auttoivat palauttamaan tilanteet mieleen. Jotta lastentarhanopettajat olisivat pystyneet palaamaan päiväkirjaan kuvaamiinsa tilanteisiin paremmin, näen, että haastattelut olisi pitänyt toteuttaa nopeammin päiväkirjan palauttamisen jälkeen.

Huomioonotettavana asiana aineistonkeruumenetelmissäni näyttöytyi menetelmien aikaa vievyys. Monimenetelmällisesti toteutettu tutkimus voikin vaatia tutkimukseen osallistujilta muun muassa enemmän ajallisia resursseja (Chamberlain ym. 2011, 151). Lisäksi päiväkirjamenetelmän rajoituksena nähdään menetelmän työläys, jolloin tutkimukseen osallistujien saaminen voi olla

haastavaa ja tutkittavat saattavat valikoitua. Tästä syystä tutkittavien mahdollinen valikoituminen on huomioitava tulosten yleistämisessä. (Bolger ym. 2003, 591–592.) Koska tämän tutkimuksen tarkoituksena ei ollut saada yleispäteviä ja yleistettäviä tuloksia, tutkittavien mahdollinen valikoituminen ei näydy tutkimuksen luotettavuuden kannalta keskeisenä.

Tutkimuksen analyysia tehdessä tutkijan tulee pohtia analyysin systemaattisuutta ja tulkintaa suhteessa tutkimuksen luotettavuuteen. Tutkijan on tärkeä esitellä lukijalle analyysin vaiheet selkeästi avaten matkan varrella tehdyt valinnat, rajaukset ja analyysin etenemistä ohjaavat lähtökohdat. Analyysia raportoitaessa tutkijan on tuotava esille tutkimuksen vahvuuksien lisäksi myös mahdolliset rajoitukset. (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 27.) Tässä tutkimuksessa olen esittänyt tutkimusaineiston analyysin tarkasti vaihe vaiheelta. Lisäksi muodostamalla taulukon analyysivaiheista, näen taulukon selkeyttävän analyysin etenemisen seuraamista.

Laadullisessa tutkimuksessa havaintoihin liittyy aina tulkintaa, sillä tutkija luo tutkimusasetelman. Näin ollen tutkijan on hyvä pohtia havaintojensa luotettavuutta ja puolueettomuutta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 135–136.) Laadullisessa tutkimuksessa aineisto usein koostuu sananmukaisista lainauksista, joita voidaan tulkita (Snape & Spencer 2003, 4). Tässä tutkimuksessa näen sanatarkasti litteroitujen aineistojen ja analyysin tuloksia esiin tuodessa tulkinnan tukena käytettyjen sitaattien lisänneen tutkimuksen luotettavuutta, sillä näitä keinoja käyttäen pystyin vähentämään oman tulkintani määrää ja tuomaan tutkittavien omaa ääntä esille.

#### 10.4 *Tutkimuksen eettisyys*

Tutkimusta tehdessä tutkijan tulee kiinnittää huomiota tutkimuseetiikkaan, sillä jokaiseen tutkimukseen sisältyy näkökohtia, joissa tulee pohtia eettisiä kysymyksiä (Lewis 2003, 66). Tässä tutkimuksessa noudatin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012) laatimia tutkimuseettisiä ohjeita. Hallamaa, Lötjönen, Launis ja Sorvali (2006, 398) tiivistävät tutkimuseetiikan kolmeen negatiiviseen normiin: älä vahingoita tutkittavia, älä valehtele tutkimukseen liittyvissä asioissa äläkä varasta muiden aineistoja tai tuloksia. Toisin sanoen tutkimuseetiikka on tutkittavien kunnioittamista, rehellisyyttä ja oikeaoppisten viittauskäytänteiden noudattamista sekä toisten tutkijoiden kunnioittamista. Laadullisin tutkimusmenetelmin tehdyssä tutkimuksessa tutkimuseetiikka keskittyy erityisesti tutkittaviin (Lewis 2003, 66), joten käsittelen aluksi tutkittaviin liittyviä eettisiä kysymyksiä. Tämän jälkeen pohdin tutkimuksen raportointiin liittyviä näkökohtia.

### *Tutkittaviin liittyvät eettiset kysymykset*

Tutkijan on kunnioitettava tutkittavia ja heidän yksityisyyttään. Kunnioituksen tulee näkyä läpi tutkimusprosessin. Tutkijan etsiessä tutkittavia, on muistettava tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus. Tällöin kunnioitetaan sekä ihmisarvoa että yksilön itsemääräämisoikeutta. (Kuula 2006, 124–136.) Tutkittavia rekrytoidessani painotin yhteydenottoissani tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta. Lisäksi kunnioitin tutkittavia tarjoamalla luottamuksellisuutta ja turvaamalla anonymiteetin.

Anonymiteetin avulla suojataan tutkittavien yksilöllisyyttä, jolloin tutkimukseen osallistujia ei ole tutkimusaineistosta mahdollista tunnistaa. Luottamuksellisuudella tarkoitetaan sitä, ettei tutkimusraportissa tai tutkimusta koskevissa esitelmissä käytetä sellaisia kommentteja, joiden avulla tutkimukseen osallistunut henkilö voitaisiin tunnistaa. Tutkimusta tehdessä tutkijan onkin vältettävä yksilöön liittyviä sekä suoria että epäsuoria viittauksia. Suorilla viittauksilla tarkoitetaan kommenttiin liitettyä nimeä tai tiettyä piirrettä, joista yksilön voisi tunnistaa. Epäsuorat viittaukset puolestaan tarkoittavat sitä, että tutkimusaineistoon viitatessa välittyy ominaisuuksien kokoelma, joka mahdollistaa yksilön tunnistettavuuden. Tutkijalta vaaditaan epäsuorien viittausten osalta erityistä tarkkaavaisuutta. (Lewis 2003, 67–68.)

Tässä tutkimuksessa kiinnitin huomiota siihen, ettei tutkimusraportista välity asioita, joista tutkimukseen osallistuneet lastentarhanopettajat voitaisiin tunnistaa. Tutkimusraportissa ei selviä kuntaa, jossa tutkittava työskentelevät eikä yksittäiseen tutkittavaan ole liitetty tarkempia tunnistetietoja kuten sukupuolta, koulutustaustaa tai työkokemusta. Tutkimuksessa tutkittaviin viitatessa käytettiin nimitystä Lto1-Lto7. Koska tutkittavat kuvasivat työn arjessa tapahtuvia tilanteita, joihin liittyi työkaveri tai työkaverit, tiedostan, että tilanteissa mukana olleet henkilöt saattavat tunnistaa tutkimuksessa käytetyistä sitaateista tutkimukseen osallistuneen lastentarhanopettajan. Olen kuitenkin valikoinut sitaatit niin, ettei niistä aiheudu tutkittaville haittaa. Lisäksi tutkimuksessa käsitellyt tilanteet ovat tapahtuneet kuukausia sitten, joten tilanteiden tunnistaminen on vaikeaa.

Aineistoa tallentaessa tutkijan on oltava erityisen huolellinen, kun tutkittavalle on luvattu anonymiteetti. Tällöin tunnistettavat tiedot säilytetään erillään aineistosta. (Lewis 2003, 67–68.) Tallensin haastattelu- ja päiväkirjamateriaalit Google Driveen omaan tiedostoon, jonne on mahdollista päästä ainoastaan salasanan avulla.

Tutkijan on myös pohdittava, minkä verran etukäteistietoa tutkittavan on tutkimuksen kannalta olennaista saada. Eettisyyden näkökulmasta tutkittavalle on annettava ennen tutkimukseen suostumusta selkeä ymmärrys siitä, mitä tutkitaan, miten tutkitaan, mihin aineistoa käytetään ja mitä



tutkimus tutkittavalta vaatii. (Lewis 2003, 66–68.) Kuvasin tutkittaville yhteydenottoviestissäni pro gradu -tutkielman tarkoituksesta, aineistonkeruuprosessista sekä aineiston käyttötavasta. Esitettävien päiväkirjojen avulla pystyin kertomaan arviolta, kuinka kauan päiväkirjan täyttäminen päivässä vie aikaa. Lisäksi tein karkean arvion haastattelujen mahdollisesta kestosta. Näin ollen tutkittavat pystyivät tarkastelemaan, riittävätkö heidän tämän hetken resurssinsa tutkimukseen osallistumiseen. Yhtä haastattelua lukuun ottamatta haastattelut kestivät tehdyn arvion, 30–60 minuuttia, verran.

Etukäteistiedon lisäksi tutkijan tulee kertoa tutkittavalle tulosten käyttö- ja levitystarkoituksesta (Lewis 2003, 62). Yksilöhaastattelujen jälkeen keskustelin tutkittavien kanssa tutkimuksen arvioidusta valmistumisajasta sekä julkaisutavasta. Lisäksi lupasin lähettää jokaisen tutkittavan sähköpostiin valmiin tutkimuksen.

Tämän tutkimuksen käsitellessä kasvattajatiimiin liitettyjä työhyvinvointia vahvistavia ja heikentäviä elementtejä tutkittavien arjessa kuvattujen tilanteiden avulla, tutkimus keskittyi tutkittavien työarkeen ja sitä kautta hyvin henkilökohtaisiin asioihin. Tästä syystä valitsin haastattelumenetelmäksi yksilöhaastattelun (ks. Ritchie 2003). Haastattelut aloitettiin rauhallisesti haastattelun tarkoitusta ja rakennetta läpikäyden (ks. Johnson 2002). Lisäksi esitin tutkittaville orientoivia kysymyksiä, minkä näin helpottavan vuorovaikutteisen haastattelutilanteen syntymistä. Koska käsitelimme haastatteluissa tutkittavien päiväkirjaan kirjaamat tilanteet uudestaan, olin jokseenkin tietoinen haastattelujen sisällöstä. Suuri osa kirjatusta tilanteista kuvattiin työn voimavaroja vahvistavaksi. Kuitenkin osa tilanteista koettiin työn voimavaroja heikentäväksi. Tästä syystä olin haastattelijana valmistautunut kuormittavaksi koettujen tilanteiden läpikäymiseen. Haastattelutilanteissa voi tapahtua mitä vaan (Warren 2002, 92). Haastattelujen aikana saatoimme nauraa tutkittavien kanssa, mutta myös käsitellä kuormittavaksi koettuja tilanteita. Haastatteluissa käsitellyt tilanteet eivät näyttäneet sellaisina, että tutkijana olisin ryhtynyt jatkotoimenpiteisiin.

### *Raportointiin liittyvät eettiset kysymykset*

Asianmukaiset viittauskäytännöt kunnioittavat muita tutkijoita ja antavat arvon heidän tekemälleen työlle kertoen myös muiden tutkimusten merkityksen oman tutkimuksen kannalta (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6). Olen kiinnittänyt erityistä huolellisuutta oikeaoppisiin viittauskäytänteisiin. En ole kopioinut enkä käyttänyt toisen saamia tutkimustuloksia omanani.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012, 6) korostaa rehellisyyttä ja avoimuutta tutkimustulosten esittämisessä. Tutkijan onkin tavoiteltava raportoinnissa neutraaliutta ja pyrittävä siihen, ettei vääristä aineistoaan mielenkiintoisempien tulosten toivossa ja johda lukijaa harhaan

(Lewis 2003, 69). Tässä tutkimuksessa tarkoituksena oli kuvata aineistonkeruuprosessi, aineiston analyysin vaiheet sekä johtopäätökset mahdollisimman selkeästi jättämättä mitään lukijan kannalta olennaista tietoa raportoinnin ulkopuolelle. Kunnioitin tutkittavia, saamaani aineistoa sekä tieteellistä tutkimusta tuomalla totuudenmukaisesti havaitsemani tulkinnat esiin. Näen raportoinnin avoimuuden ja rehellisyyden koko tutkimusta ohjaavana arvona.

# LÄHTEET

- Aamulehti. (2017). Suomen päiväkodeissa kytee todellinen ongelma – miksi huonosti palkatut lastenrahanopettajat uuvutetaan valtavan työtaakan alla? 11.9.2017.  
<https://www.aamulehti.fi/uutiset/suomen-paivakodeissa-kytee-todellinen-ongelma-miksi-huonosti-palkatut-lastentarhanopettajat-uuvutetaan-valtavan-tyotaakan-alla-200385909/>  
Viitattu 6.11.2017
- Ahmed, A., & Sil, R. (2012). When multi-method research subverts methodological pluralism—or, why we still need single-method research. *Perspectives on Politics*, 10(4), 935–953.  
<https://search-proquest-com.helios.uta.fi/docview/1240175958/fulltextPDF/D1DFEE320B8C4794PQ/1?accountid=14242> Viitattu 20.4.2017
- Asetus lasten päivähoitosta 1282/2015.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730239#a22.10.2015-1282> Viitattu 17.10.2017
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273–285.  
[https://www.researchgate.net/profile/Arnold\\_Bakker/publication/309021574\\_Job\\_Demands-Resources\\_Theory\\_Taking\\_Stock\\_and\\_Looking\\_Forward/links/595394d3aca272a343e5ea3a/Job-Demands-Resources-Theory-Taking-Stock-and-Looking-Forward.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Arnold_Bakker/publication/309021574_Job_Demands-Resources_Theory_Taking_Stock_and_Looking_Forward/links/595394d3aca272a343e5ea3a/Job-Demands-Resources-Theory-Taking-Stock-and-Looking-Forward.pdf) Viitattu 28.9.2017
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309–328.  
<http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/02683940710733115> Viitattu 28.9.2017
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of occupational health psychology*, 10(2), 170–180.  
[https://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/10708/Bakker\\_Demerouti\\_Euwema\\_JDR\\_JOHP\\_2005.pdf?sequence=2](https://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/10708/Bakker_Demerouti_Euwema_JDR_JOHP_2005.pdf?sequence=2) Viitattu 28.9.2017

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 389–411.  
[https://www.researchgate.net/profile/Ana\\_Sanz\\_Vergel/publication/263851330\\_Burnout\\_and\\_Work\\_Engagement\\_The\\_JD-R\\_Approach/links/0a85e53c187d2b2421000000.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Ana_Sanz_Vergel/publication/263851330_Burnout_and_Work_Engagement_The_JD-R_Approach/links/0a85e53c187d2b2421000000.pdf)  
 Viitattu 28.9.2017
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of educational psychology*, 99(2), 274–284.  
[https://www.researchgate.net/profile/Jari\\_Hakanen/publication/46688181\\_Job\\_Resources\\_Boost\\_Work\\_Engagement\\_Particularly\\_When\\_Job\\_Demands\\_Are\\_High/links/0912f50ebeb2bd618000000.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jari_Hakanen/publication/46688181_Job_Resources_Boost_Work_Engagement_Particularly_When_Job_Demands_Are_High/links/0912f50ebeb2bd618000000.pdf) Viitattu 28.9.2017
- Bakker, A. B., Van Emmerik, I. J. H., & Euwema, M. C. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work & Occupations*, 33, 464–489  
<http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0730888406291310> Viitattu 4.10.2017
- Bermejo, L., Hernández-Franco, V., & Prieto-Ursúa, M. (2013). Teacher Well-being: personal and job resources and demands. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 1321–1325.  
[https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/6146/Bermejo,%20Hern%C3%A1ndez%20y%20Prieto%20\(2013\).%20Teacher%20well-being.%20Personal%20and%20job%20resources%20and%20demands.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/6146/Bermejo,%20Hern%C3%A1ndez%20y%20Prieto%20(2013).%20Teacher%20well-being.%20Personal%20and%20job%20resources%20and%20demands.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Viitattu 20.4.2018
- Bermejo-Toro, L., Prieto-Ursúa, M., & Hernández, V. (2016). Towards a model of teacher well-being: personal and job resources involved in teacher burnout and engagement. *Educational Psychology*, 36(3), 481–501.  
<http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/01443410.2015.1005006?needAccess=true> Viitattu 20.4.2018
- Bolger, N., Davis, A., & Rafaeli, E. (2003). Diary methods: Capturing life as it is lived. *Annual review of psychology*, 54(1), 579–616.  
[https://www.researchgate.net/profile/Eshkol\\_Rafaeli/publication/10974933\\_Diary\\_Methods\\_Capturing\\_Life\\_as\\_it\\_is\\_Lived/links/0912f506a2a122a259000000.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Eshkol_Rafaeli/publication/10974933_Diary_Methods_Capturing_Life_as_it_is_Lived/links/0912f506a2a122a259000000.pdf) Viitattu 1.12.2017.
- Bullough, R. V., Jr. (2015). Teaming and teaching in ECE: Neoliberal reforms, teacher metaphors, and identity in Head Start. *Journal of Research in Childhood Education*, 29, 410–417.  
<http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/02568543.2015.1050563?needAccess=true> Viitattu 29.9.2017

- Burr, V. (2015). *Social constructionism*. Routledge.  
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/tampere/reader.action?docID=2011179&query=> Viitattu 20.4.2018
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* 3(2), 77–101. <http://eprints.uwe.ac.uk/11735>. Viitattu 7.11.2017
- Chamberlain, K., Cain, T., Sheridan, J. & Dupuis, A. (2011). Pluralisms in qualitative research: From multiple methods to integrated methods. *Qualitative Research in Psychology*, 8(2), 151–169.  
<http://www.tandfonline.com/helios.uta.fi/doi/pdf/10.1080/14780887.2011.572730?needAccess=true>  
 Viitattu 27.2.2018
- Chang, M-L. (2009). An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers. *Educational Psychology Review* 21 (3), 193–218.  
<http://link.springer.com/article/10.1007/s10648-009-9106-y> Viitattu 16.4.2018.
- Costa, P. L., Passos, A. M., & Bakker, A. B. (2015). Direct and contextual influence of team conflict on team resources, team work engagement, and team performance. *Negotiation and Conflict Management Research*, 8(4), 211–227.  
<http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/09575146.2015.1115390?needAccess=true>  
 Viitattu 10.10.2017
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499–512.  
[https://www.researchgate.net/profile/Friedhelm\\_Nachreiner/publication/11920243\\_The\\_Job\\_Demands-Resources\\_Model\\_of\\_Burnout/links/0fcfd5062e0a181c1d000000.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Friedhelm_Nachreiner/publication/11920243_The_Job_Demands-Resources_Model_of_Burnout/links/0fcfd5062e0a181c1d000000.pdf) Viitattu 28.9.2017
- Eskola, J. (2001). Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. *Laadullisen aineiston analyysi vaihe*. Teoksessa R. Valli & J. Aaltola. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. PS-kustannus. 185–206.
- Eskola, J. & Vastamäki, J. (2010). Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä. PS – Kustannus, 26–44.
- Fitzgerald, M. M., & Theilheimer, R. (2013). Moving toward teamwork through professional development activities. *Early Childhood Education Journal*, 41, 103-113. <https://search-proquest-com.helios.uta.fi/docview/1284048380?pq-origsite=summon> Viitattu 20.4.2018
- Forsey, M. (2012). 26. Interviewing individuals. *Handbook of qualitative research in education*, 364–377. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/tampere/reader.action?docID=866984>  
 Viitattu 2.11.2017

- Hakanen, J. (2009). Työn imun arviointimenetelmä – työn imu – menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Helsinki, Suomi: Työterveyslaitos.  
[http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134804/Ty%C3%B6n\\_imun\\_arviointimenetelm%C3%A4.pdf?sequence=1](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134804/Ty%C3%B6n_imun_arviointimenetelm%C3%A4.pdf?sequence=1) Viitattu 9.10.2017
- Hakanen, J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B. and Schaufeli, W.B. (2006), “Burnout and work engagement among teachers”, *Journal of School Psychology*, Vol. 43, pp. 495–513.  
[https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/30402885/burnout\\_and\\_work\\_engagement\\_hakanen\\_j.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1508869228&Signature=9MksaCZc3qlTrJZnzC38BLa3Iog%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DBurnout\\_and\\_work\\_engagement\\_among\\_teachers.pdf](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/30402885/burnout_and_work_engagement_hakanen_j.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1508869228&Signature=9MksaCZc3qlTrJZnzC38BLa3Iog%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DBurnout_and_work_engagement_among_teachers.pdf) Viitattu 17.10.2017
- Hakanen, J., Harju, L., Seppälä, P., Laaksonen, A. & Pahkin, K. (2012). Kohti innostuksen spiraaleja. Innostuksen spiraali – innostavat ja menestyvät työyhteisöt tutkimus ja kehittämishankkeen tuloksia. Helsinki: Työterveyslaitos.  
[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114842/Innostuksen\\_spiraali.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114842/Innostuksen_spiraali.pdf?sequence=1) Viitattu 9.10.2017
- Hallamaa, J., Lötjönen, S., Launis, V. & Sorvali, I. (2006) Humanistisen ja yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen normit. Teoksessa J. Hallamaa, V. Launis, S. Lötjönen & I. Sorvali. (toim.) *Etiikkaa ihmistieteille*. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. Tietolipas 211. 397–403.
- Happo, I., & Määttä, K. (2011). Expertise of early childhood educators. *International Education Studies*, 4(3), 91–99.  
<http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ies/article/viewFile/11581/8194> Viitattu 19.10.2017
- Happo, I., Määttä, K. & Uusiautti, S. (2012). Experts or good educators – or both? The development of early childhood educators`expertise in Finland. *Early Child Development and Care*, volume 182, issue 3-4 (March-April 2012) 487–504.
- Heinämäki, L. (2008). Early childhood education in Finland.  
[http://edoc.vifapol.de/opus/volltexte/2010/2379/pdf/OC39\\_Heinaemaeki\\_ECE\\_in\\_Finland.pdf](http://edoc.vifapol.de/opus/volltexte/2010/2379/pdf/OC39_Heinaemaeki_ECE_in_Finland.pdf) Viitattu 19.10.2017

- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2008). Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2015). Tutki ja kirjoita. 20. painos. Helsinki: Tammi.
- Hjelt, H. & Karila, K. (2017). Varhaiskasvatustyön paikantuminen työntekijöiden puheessa. Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 15(3). 234–249.
- Hyvärinen, M. (2017). Haastattelun maailma. Teoksessa: M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino. 11–45.
- Johnson, J.M. (2002). In-depth interviewing. Teoksessa: J.F. Gubrium & J.A. Holstein (eds.). *Handbook of interview research: Context and method*. Sage. 103–119.
- Karila, K. & Kupila, P. (2010). Varhaiskasvatuksen työidentiteettien muotoutuminen eri ammattilaissukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisissa. *Työsuojelurahaston hanke, 108267*. Tampereen yliopisto, varhaiskasvatuksen yksikkö.  
<https://www.tsr.fi/documents/20181/40645/108267-loppuraportti-hanke108267loppuraportti.pdf/8dbedef3-dcea-41b8-8ed2-cc15f884d238> Viitattu 9.11.2017
- Karila, K. & Nummenmaa, A.R. (2001). Matkalla moniammatillisuuteen: kuvauskohteena päiväkotit. WSOY.
- Kinman, G., Wray, S. & Stange, C. (2011). Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: the role of workplace social support. *Educational Psychology* 31 (7), 834–856.  
<http://dx.doi.org/10.1080/01443410.2011.608650>. Viitattu 16.4.2018
- Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, M., & Sonnentag, S. (2011). Job demands–resources model in the context of recovery: Testing recovery experiences as mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(6), 1-28. [https://ub-madoc.bib.uni-mannheim.de/30363/1/kinnunen\\_et\\_al\\_2011\\_Job\\_demands\\_resources.pdf](https://ub-madoc.bib.uni-mannheim.de/30363/1/kinnunen_et_al_2011_Job_demands_resources.pdf) Viitattu 28.9.2017
- Kinnunen, U. & Mauno, S. (2009). Yhteenveto ja johtopäätökset. Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.) *Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Tampere: Tampereen yliopisto, Psykologian laitos, 139–152.
- Kinos, J. (1997). Päiväkotit ammattikuntien kamppailujen kenttänä. Turun yliopisto.
- Kiviniemi, K. (2001). Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa R. Valli & J. Aaltola. *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. PS-kustannus. 74–88.
- Kupila, P. (2011). Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus oppivassa työyhteisössä. Teoksessa: E. Hujala & L. Turja. (toim.). *Varhaiskasvatuksen käsikirja*. Jyväskylä: PS-kustannus. 300–311.

- Kuula, A. (2006). Yksityisyyden suoja tutkimuksessa. Teoksessa J. Hallamaa, V. Launis, S. Lötjönen & I. Sorvali. (toim.) *Etiikkaa ihmistieteille*. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. Tietolipas 211. 124–140.
- L 108/2016. Varhaiskasvatuslaki. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036> Viitattu 17.10.2017
- L 580/2015. Varhaiskasvatuslaki. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036> Viitattu 17.10.2017.
- Legard, R., Keegan, J. & Ward, K. (2003). In-depth interviews. Teoksessa J. Ritchie & J. Lewis. *Qualitative Research Practice. A Guide for Social Science Students and Researchers*. London. Thousand Oaks. New Delhi. Sage Publications, 138–169.  
[http://www.sxf.uevora.pt/wp-content/uploads/2013/03/Ritchie\\_2003.pdf](http://www.sxf.uevora.pt/wp-content/uploads/2013/03/Ritchie_2003.pdf) Viitattu 15.11.2017
- Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K. & Heiskanen, T. (2017). Kyselyhaastattelu. Teoksessa: M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvoori. *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino. 87-99.
- Lewis, J. (2003). Design Issues. Teoksessa: J. Ritchie, J. Lewis, C.M. Nicholls & R. Ormston (toim.). *Qualitative research practice: A guide for social science students and researchers*. Sage. 47–76. [http://www.sxf.uevora.pt/wp-content/uploads/2013/03/Ritchie\\_2003.pdf](http://www.sxf.uevora.pt/wp-content/uploads/2013/03/Ritchie_2003.pdf) Viitattu 2.11.2017
- London, M. (2003). *Job feedback: Giving, seeking and using feedback for performance improvement*. Second edition. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Løvgren, M. (2016). Emotional exhaustion in day-care workers. *European Early Childhood Education Research Journal*, 24(1), 157–167.  
<http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/1350293X.2015.1120525?needAccess=true> Viitattu 16.4.2018.
- Malinen, K., Rönkä, A., Lämsä, T., Sevón, E., Poikonen, P. L., & Kinnunen, U. (2009). Päiväkirjamenetelmän toimivuus ja sovellusmahdollisuudet. Teoksessa A. Rönkä, K. Malinen & T. Lämsä (toim.) *Perhe-elämän paletti. Vanhempana ja puolisona vaihtelevassa arjessa*. Jyväskylä: PS-kustannus, 251–272.
- McDonnell, L., Scott, S., & Dawson, M. (2017). A multidimensional view? Evaluating the different and combined contributions of diaries and interviews in an exploration of asexual identities and intimacies. *Qualitative Research*, 17(5), 520–536.  
<http://journals.sagepub.com/helios.uta.fi/doi/pdf/10.1177/1468794116676516> Viitattu 20.4.2018



- Nislin, M. (2016). Nerve-wracking or rewarding?: A multidisciplinary approach to investigating work-related well-being, stress regulation and quality of pedagogical work among early childhood professionals. Research Report.  
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/160770/Nervewra.pdf?sequence=1> Viitattu 2.10.2017
- Nislin, M. A., Sajaniemi, N. K., Sims, M., Suhonen, E., Maldonado Montero, E. F., Hirvonen, A., & Hyttinen, S. (2016). Pedagogical work, stress regulation and work-related well-being among early childhood professionals in integrated special day-care groups. *European Journal of Special Needs Education*, 31(1), 27–43.  
[https://www.researchgate.net/profile/Margaret\\_Sims/publication/282159996\\_Pedagogical\\_work\\_stress\\_regulation\\_and\\_work-related\\_well-being\\_among\\_early\\_childhood\\_professionals\\_in\\_integrated\\_special\\_day-care\\_groups/links/5616ee6c08ae90469c612a63.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Margaret_Sims/publication/282159996_Pedagogical_work_stress_regulation_and_work-related_well-being_among_early_childhood_professionals_in_integrated_special_day-care_groups/links/5616ee6c08ae90469c612a63.pdf) Viitattu 2.10.2017
- Nislin, M. A., Sajaniemi, N., Suhonen, E., Sims, M., Hotulainen, R., Hyttinen, S., & Hirvonen, A. (2015). 'Work demands and resources, stress regulation and quality of pedagogical work among professionals in Finnish early childhood education settings'. *Journal of Early Childhood Education Research*, 4(1), 42–67. <http://jecer.org/wp-content/uploads/2015/08/Nislin-Sajaniemi-Suhonen-Sims-Hotulainen-Hyttinen-Hirvonen-issue4-1.pdf> Viitattu 2.10.2017
- Nummenmaa, A.R. & Karila, K. (2011). *Ammatilliset keskustelut varhaiskasvatuksessa*. Helsinki: WSOYpro Oy.
- OAJ Pääkaupunkiseutu. (2017). Kannanotto-työssäjaksamiseen.  
<https://oajpaakaupunkiseutu.fi/edunvalvonta/kannanotot/kannanotto-tyossajaksamiseen/>  
 Viitattu 6.11.2017
- Onnismaa, E. L., & Kalliala, M. (2010). Finnish ECEC policy: interpretations, implementations and implications. *Early Years* 30(3), 267–277.  
<http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/09575146.2010.511604?needAccess=true>  
 Viitattu 20.10.2017
- Paananen, M. & Tammi, T. (2017). Varhaiskasvatuksen Tiedelehti JECER 6(1), 43–60.  
<http://jecer.org/tyon-kuormittavuuden-kokemusten-tyon-tehostamisen-ja-sairauspoissaolojen-moni-ulotteiset-yhteydet-lastentarhanopettajan-tyossa/> Viitattu 20.4.2018

- Pietilä, I. (2017). Ryhmä- ja yksilöhaastattelun diskursiivinen analyysi. Kaksi aineistoa erilaisina vuorovaikutuksen kenttinä. Teoksessa: J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.). Haastattelun analyysin. Tampere: Vastapaino. 212–241.
- Ritchie, J. (2003). The Applications of Qualitative Methods to Social Research. Teoksessa: J. Ritchie, J. Lewis, C.M. Nicholls & R. Ormston (eds.). *Qualitative research practice: A guide for social science students and researchers*. Sage. 24–46.  
[http://www.sxf.uevora.pt/wp-content/uploads/2013/03/Ritchie\\_2003.pdf](http://www.sxf.uevora.pt/wp-content/uploads/2013/03/Ritchie_2003.pdf) Viitattu 15.11.2017
- Ritchie, J., Lewis, J. & El am, G. (2003). Designing and Selecting Samples. Teoksessa J. Ritchie & J. Lewis. *Qualitative Research Practice. A Guide for Social Science Students and Researchers*. London. Thousand Oaks. New Delhi. SAGE Publications, 77–108.  
[https://mthoyibi.files.wordpress.com/2011/10/qualitative-research-practice\\_a-guide-for-social-science-students-and-researchers\\_jane-ritchie-and-jane-lewis-eds\\_20031.pdf](https://mthoyibi.files.wordpress.com/2011/10/qualitative-research-practice_a-guide-for-social-science-students-and-researchers_jane-ritchie-and-jane-lewis-eds_20031.pdf)  
 Viitattu 28.2.2018
- Rodd, J. (2006). *Leadership in early childhood*. Open University Press, England 3 rd edition
- Roffey, S. (2012). Pupil well-being – teacher well-being: Two sides of the same coin. *Educational & Child Psychology*, 29(4), 8-17.  
[http://www.aber.ac.uk/en/media/departmental/sell/pdf/wellbeinghealth/Pupil-wellbeing-%E2%80%93-Teacher-wellbeing--Two-sides-of-the-same-coin-\(2012\).pdf](http://www.aber.ac.uk/en/media/departmental/sell/pdf/wellbeinghealth/Pupil-wellbeing-%E2%80%93-Teacher-wellbeing--Two-sides-of-the-same-coin-(2012).pdf) Viitattu 23.10.2017.
- Ruusuvuori, J. & Nikander, P. (2017). Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa: M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori. *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino. 427–444.
- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (2010). Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino, 9–36.
- Rönkä, A., Kinnunen, U., & Sallinen, M. (2004). Päiväkirjamenetelmä perhepsykologisessa tutkimuksessa. *Psykologia* 39 (2004): 3. 234–243.
- Schaufeli, W. B., & Yaris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In *Bridging occupational, organizational and public health*. 43-68. Springer Netherlands.  
<https://lirias.kuleuven.be/bitstream/123456789/487875/1/124.pdf> Viitattu 20.4.2018

- Snape, D & Spencer, L. (2003). *The Foundations of Qualitative Research*. Teoksessa: J.Ritchie, J. Lewis, C.M. Nicholls & R. Ormston (eds.). *Qualitative research practice: A guide for social science students and researchers*. Sage. 1-23. [http://www.sxf.uevora.pt/wp-content/uploads/2013/03/Ritchie\\_2003.pdf](http://www.sxf.uevora.pt/wp-content/uploads/2013/03/Ritchie_2003.pdf) Viitattu 15.11.2017
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9. <http://www.scielo.org.za/pdf/sajip/v36n2/v36n2a03.pdf> Viitattu 20.4.2018
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of occupational health psychology*, 18(2), 230–240. [https://www.researchgate.net/profile/Maria\\_Tims2/publication/236059020\\_The\\_Impact\\_of\\_Job\\_Crafting\\_on\\_Job\\_Demands\\_Job\\_Resources\\_and\\_Well-Being/links/53ce6c00cf2b8e35d148615.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Maria_Tims2/publication/236059020_The_Impact_of_Job_Crafting_on_Job_Demands_Job_Resources_and_Well-Being/links/53ce6c00cf2b8e35d148615.pdf) Viitattu 20.4.2018
- Torrente, P., Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2012). Teams make it work: How team work engagement mediates between social resources and performance in teams. *Psicothema*, 24(1) 106–112. <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/63528/51732.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Viitattu 29.9.2017
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. [http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf) Viitattu 2.11.2017
- Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2016). Opetushallitus. [http://www.oph.fi/download/179349\\_varhaiskasvatussuunnitelman\\_perusteet\\_2016.pdf](http://www.oph.fi/download/179349_varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2016.pdf) Viitattu 17.10.2017
- Venninen, T. (2007). ”Olen enemmän alkanut pohtimaan ja sanomaan ääneen mitä ajattelen” – ammatillinen kehittyminen ja yhteisöllinen palaute päiväkodin työtiimeissä. Helsingin yliopisto. Soveltavan kasvatustieteen laitos. Tutkimuksia 282. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/20046/olenenem.pdf?sequence=2> Viitattu 21.11.2017
- Wagner, D.B. & French, L. (2010). Motivation, Work Satisfaction and Teachers Change Among Early Childhood Teachers. *Journal of Research in Childhood Education* 24, 152–171. <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/02568541003635268?needAccess=true> Viitattu 9.11.2017

- Warren, C.A.B. (2002). Qualitative interviewing. Teoksessa: J.F. Gubrium & J.A. Holstein (eds.). *Handbook of interview research: Context and method*. Sage. 83–101.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational behavior*, 74(3), 235–244.  
<https://lirias.kuleuven.be/bitstream/123456789/486772/1/22.pdf> Viitattu 20.4.2018
- Yle uutiset. (2017). Päiväkotien ryhmäkoot karkasivat käsistä – yksi hoitaja yrittää selvitä jopa 14 lapsen kanssa. 3.4.2017. <https://yle.fi/uutiset/3-9541574> Viitattu 6.11.2017
- Ylitapio-Mäntylä, O., Uusiautti, S., & Määttä, K. (2012). Critical viewpoint to early childhood education teachers' well-being at work. *Journal of Human Sciences*, 9(1), 458–483.

# LIITTEET

PÄIVÄKODINJOHTAJILLE LÄHETETTY SÄHKÖPOSTI

Liite 1(1)

Hei,

Opiskelen Tampereen yliopistolla kasvatustieteitä ja teen **pro gradu – tutkielmaa kasvattajatiimin roolista päivähoiton opettajien työhyvinvoinnissa.**

Tutkielmaa varten **tarvitsen osallistujiksi 6-8 xxx kunnalla työskentelevä lastentarhanopettajaa.** Toivon, että **vapaaehtoiset osallistujat ovat yhteydessä minuun xxx mennessä.**

Aineiston kerääminen on kaksiosainen. Osallistujia pyydetään kirjaamaan tammikuussa 2018 työviikon ajan tilanteita ja tekijöitä, joissa ovat kokeneet voimavarojensa vahvistuneen tai heikentyneen. Kirjausajankohdan päättymisen jälkeen osallistujia haastatellaan näiden kirjauksien pohjalta. Haastattelu tapahtuu yksilöhaastatteluna osallistujan valitsemissa paikassa (esimerkiksi päiväkodissa) ja se kestää noin tunnin. Haastattelut toteutetaan tammi-maaliskuussa 2018. Tarkempi ajankohta sovitaan jokaisen osallistujan kanssa erikseen.

Tutkielman avulla saatavat tulokset käsitellään luottamuksella. Tutkimukseen osallistuvaa henkilöä tai päiväkotia ei voida tunnistaa tutkielmasta raportoitaessa.

**Tutkielmaan osallistuminen on oiva keino syventyä refleктоimaan työn arkea ja tiedostamaan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Olen kiitollinen jokaisesta tutkielmaan osallistujasta.**

Ystävällisin terveisin

Inka Uusitalo

sähköposti

puhelinnumero

Ohjaajat: Maiju Paananen ja Kirsti Karila

## MAANANTAI

Kuvaile kaksi tai kolme työpäivän aikana esiintyvää tilannetta tai tekijää, joissa olet kokenut voimavarojesi vahvistuneen tai heikentyneen. Alleviivaa vaikutus voimavaroihisi. Keskity tarkastelemaan erityisesti niitä tilanteita ja tekijöitä, joissa **työkaverisi on vaikuttanut voimavaroihisi**. Tilan loppuessa voit jatkaa kirjoittamista paperin toiselle puolelle.

- Tilanne/ tekijä: \_\_\_\_\_

Vaikutus voimavaroihin: Vahvistava Heikentävä

Tarkempi kuvaus: \_\_\_\_\_

---

---

---

---

- Tilanne/ tekijä: \_\_\_\_\_

Vaikutus voimavaroihin: Vahvistava Heikentävä

Tarkempi kuvaus: \_\_\_\_\_

---

---

---

---

- Tilanne/ tekijä: \_\_\_\_\_

Vaikutus voimavaroihin: Vahvistava Heikentävä

Tarkempi kuvaus: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan kasvattajatiimin roolia lastentarhanopettajan työhyvinvoinnissa. Tästä syystä täytä päiväkirjaa keskittyen kuvaamaan tilanteita ja tekijöitä, joissa **olet kokenut työkavereidesi vaikuttavan voimavarojesi vahvistumiseen tai heikentymiseen.**

Voimavaroilla tarkoitetaan niitä tekijöitä, jotka edesauttavat työn tekoa. Lisäksi ne auttavat saavuttamaan tavoitteita, kasvamaan, kehittymään ja oppimaan työssä, sekä vähentämään työssä esiintyviä kuormittavia tekijöitä.

Päiväkirjan täyttöä varten saat työviikon jokaiselle päivälle oman päiväkirjarungon. Kirjaa voimavaroihisi vaikuttavat tekijät mahdollisimman pian tilanteen jälkeen, sillä se helpottaa kokemuksen muistamista ja lisää tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen kannalta olisi tärkeää, että vastaat päiväkirjaan päivittäin, ainakin kerran päivässä.

### **Esimerkkejä päiväkirjan täyttämisen helpottamiseksi**

Tilanne/ tekijä: Tiimikaverin tuki pukemistilanteessa

Vaikutus voimavaroihin: Vahvistava Heikentävä

Tarkempi kuvaus: Iltapäivällä lapsi ei tahtonut lähteä ulos, minkä vuoksi hänen kanssaan pukemistilanne kesti tavallista kauemmin. Tiimikaverin alkaessa laulaa tilanne lähti etenemään ja lapsi innostui pukemaan.

Tilanne/ tekijä: Sovitusta luistaminen

Vaikutus voimavaroihin: Vahvistava Heikentävä

Tarkempi kuvaus: Olimme sopineet, että viimeisenä tuleva pienryhmä laskee sängyt lasten kanssa ennen ruokailuun tuloa. Menin ensimmäisten kanssa lepohetkelle ja huomasin, ettei sänkyjä ollutkaan tehty.

### **Päiväkirjan palautus**

Sähköistä päiväkirjaa täyttäessäsi, lähetä päiväkirja sähköpostina osoitteeseen xxx xxx mennessä.

Paperista päiväkirjaa täyttäessäsi, tulen hakemaan päiväkirjan maanantaina xxx



## Haastattelurunko

### ORIENTOITUMINEN

Lastentarhanopettaja (nimi, ikä, koulutus, työkokemus)

Lapsiryhmä (ikä, koko)

Tiimi (kokoonpano, yhdessä työskentely)

### PÄIVÄKIRJASSA MAINITUT TILANTEET

Kerro vielä omin sanoin tilanne.

Kuinka paljon tiimissänne on “lapsiryhmän” ulkopuolella hoidettavia asioita?

Mikä tilanteessa vahvasti voimavaroja? Miksi?

Kerro vielä omin sanoin tilanne.

Mikä tilanteessa heikensi voimavaroja? Miksi?

Kuvaile, mitä tilanteessa olisi voinut tapahtua toisin, ettei tilanteessa olisi koettu hyvinvoinnin heikentymistä?

Kerro vielä omin sanoin tilanne.

Mikä tilanteessa vahvasti voimavaroja? Miksi?

Kerro vielä omin sanoin tilanne.

Mikä tilanteessa vahvasti voimavaroja? Miksi?

5. Kerro vielä omin sanoin tilanne.

Mitä käytänteitä talossanne on sairauspoissaoloihin?

Miten henkilöstövaje näkyy arjessa?

Mikä tilanteessa vahvasti voimavaroja? Miksi?

6. Kerro vielä omin sanoin tilanne.

Millaisia tiimipalaverikäytäntöjä talossanne on?

Mikä tilanteessa heikensi voimavaroja? Miksi?

Kuvaile, mitä tilanteessa olisi voinut tapahtua toisin, ettei tilanteessa olisi koettu hyvinvoinnin heikentymistä?

7. Kerro vielä omin sanoin tilanne.

Mikä tilanteessa heikensi voimavaroja? Miksi?

Kuvaile, mitä tilanteessa olisi voinut tapahtua toisin, ettei tilanteessa olisi koettu hyvinvoinnin heikentymistä?

8. Kerro vielä omin sanoin tilanne.

Mikä tilanteessa vahvisti voimavaroja? Miksi?

9. Kerro vielä omin sanoin tilanne.

Mikä tilanteessa vahvisti voimavaroja? Miksi?

10. Kerro vielä omin sanoin tilanne.

Mikä tilanteessa vahvisti voimavaroja? Miksi?

11. Kerro vielä omin sanoin tilanne.

Mikä tilanteessa vahvisti voimavaroja? Miksi?

12. Kerro vielä omin sanoin tilanne.

Mikä tilanteessa vahvisti voimavaroja? Miksi?

## **TYÖHYVINVOINTI**

Mitä ymmärrät työhyvinvoinnilla tarkoitettavan?

Mitä muuta haluaisit sanoa kasvattajatiimin roolista työhyvinvoinnissasi?

## **LOPETUS**

Onko jotain muuta, mitä haluaisit sanoa työn voimavaroihin liittyen?

| <b>Tutkimukseen osallistuneiden lastentarhanopettajien kuvaamiin tilanteisiin liitetyt työn voimavara- ja vaatimustekijät</b> |
|---|
| Fyysiset  |
| Psyykkiset  |
| Sosiaaliset   |
| Organisatoriset   |
| (mahdolliset muut tekijät)  |

| <b>Tutkimukseen osallistuneiden lastentarhanopettajien kuvaamiin tilanteisiin liitetyt kasvattajatiimiä käsittelevät funktiot</b> |
|---|
| Voi auttaa saavuttamaan työn tavoitteita  |
| Voi stimuloida henkilökohtaista kasvua  |
| Voi vähentää työn aiheuttamia vaatimuksia   |
| Voi johtaa korkeaan työhön sitoutumiseen  |
| Voi lisätä työn kuormittavuutta (psyykkistä ja/tai fyysistä kuormitusta)  |
| Voi (mahdolliset muut funktiot)   |

ESIMERKKI LASTENTARHANOPETTAJIEN VAHVISTAVAKSI KUVAAMIEN **Liite6(1)**  
TILANTEIDEN TARKASTELUSTA

| Lastentarhanopettajan kuvaamasta tilanteesta tiivistys  | Kasvattajatiimiin liitetyt työn voimavaroja vahvistavat elementit                        | Kasvattajatiimin toiminnan vaikutus  | Kasvattajatiimiin liitetyt funktiot  |
|---|--|--|--|
| Kuulumisten vaihtaminen ennen lastentarhanopettajan työpäivän alkua, jossa lastentarhanopettaja kertoi huonosti nukutusta yöstään. Työkaveri osoitti ymmärrystä tilanteesta.                | Myönteinen suhtautuminen toiseen<br><br>Toisen huomioiminen                              | Auttoi jättämään henkilökohtaisen elämän asiat työpäivän ulkopuolelle → auttoi lasten ja perheiden kohtaamisessa<br><br>Vähensi stressiä | Vähentää työn aiheuttamia vaatimuksia<br><br>Auttaa saavuttamaan työlle asetettuja tavoitteita<br><br>Johtaa korkeaan työhön sitoutumiseen |
| Fyysisesti ja henkisesti raskas aamupäivä oman pienryhmän kanssa yhden lapsen testatessa voimakkaasti rajoja. Lastentarhanopettaja ehdotti ennen lounasta ryhmien vaihtoa ja tämä onnistui. | Toisen auttaminen vastuuta jakamalla<br><br>Toisen avunpyyntöön myönteinen suhtautuminen | Mahdollisti työtaakan keventämisen<br><br>Mahdollisti voimien keräämisen   | Vähentää työn aiheuttamia vaatimuksia<br><br>Johtaa korkeaan työhön sitoutumiseen  |
| Työkaveri lupautui omaehtoisesti menemään toiseen ryhmään, kun lastentarhanopettajan ryhmästä jonkun tarvitsi siirtyä henkilöstövajauksen vuoksi toiseen ryhmään.                           | Joustaminen  | Lastentarhanopettaja sai jäädä omaan ryhmään<br><br>Mahdollisti sen, ettei lastentarhanopettajalle aiheutunut ylimääräistä stressiä      | Ennaltaehkäisee työstä aiheutuvaa kuormitusta<br><br>Johtaa korkeaan työhön sitoutumiseen  |
| Iltapäivällä työkavereiden kanssa rauhoittuminen lasten kanssa touhuamiseen.  | Yhdessä tekeminen lasten kanssa toimiessa  | Mahdollisti ”ydintyöhön” keskittymisen   | Auttaa saavuttamaan työlle asetettuja tavoitteita<br><br>Johtaa korkeaan työhön sitoutumiseen  |
| Tiimipalaveri, jossa monipuolista keskustelua ja hyvä ilmapiiri.  | Ammatillinen keskustelu<br><br>Sensitiivinen vuorovaikutus                               | Oman ja ryhmän toiminnan tarkastelu<br><br>Aikaansai hyvän fiilisen  | Stimuloi henkilökohtaista kasvua<br><br>Johtaa korkeaan työhön sitoutumiseen   |

ESIMERKKI LASTENTARHANOPETTAJIEN HEIKENTÄVÄKSI KUVAAMIEN **Liite7(1)**  
TILANTEIDEN TARKASTELUSTA

| <b>Lastentarhanopettajan kuvaamasta tilanteesta tiivistys</b>  | <b>Kasvattajatiimiin liitetyt työn voimavaroja heikentävät elementit</b>     | <b>Kasvattajatiimin toiminnan vaikutus</b>   | <b>Kasvattajatiimiin liitetyt funktiot</b>                              |
|--|--|--|---|
| Toinen ryhmä piti palaveria ja lastentarhanopettaja oli palaverivahtina. Toisen ryhmän palaveri venyi, eikä pyydettyä apua kuulunut.                                       | Ei pidetty sovitusta työkäytännöistä kiinni                                  | Aiheutti selviytymistä<br><br>Aikaansai ärsytystä ja riittämättömyyden tunnetta  | Lisää työn kuormittavuutta  |
| Lastentarhanopettaja on tehnyt luisteluun lähtemiseen liittyvän päätöksen, jonka töihin tuleva työkaveri jättää huomioimatta.  | Viestintätapa tyly<br><br>Vuorovaikutustilanteessa ei otettu toista huomioon | Jyräsi lastentarhanopettajan päätöksen<br><br>Aikaansai kurjan fiiliksen   | Heikentää työmotivaatiota<br><br>Lisää työn kuormittavuutta             |
| Lastentarhanopettaja piti lounaan jälkeen pienryhmälleen spontaanisti syntynyttä lauluhetkeä. Ruokailusta tulleet, toisten pienryhmien lapset tulivat häiritsemään hetkeä. | Työkavereiden tekemättömyys tilanteessa<br><br>Tilannetajun puuttuminen      | Lastentarhanopettaja joutui useaan otteeseen keskeyttämään toimintaansa<br><br>Aikaansai ärsytystä ja harmitusta                   | Lisää työn kuormittavuutta  |
| Tiimikavereiden jatkuvan sairastelun vuoksi tiimipalaveriin oli kertynyt paljon asiaa, eikä kaikkia tärkeitä asioita ehditty käymään.                                      | Jatkuvat sairastelut   | Aikaansai kokemuksen, ettei työtä pysty tekemään niin hyvin kuin haluaisi<br><br>Aikaansai kuormituksen ja rauhattomuuden tunnetta | Estää työn tavoitteiden saavuttamista<br><br>Lisää työn kuormittavuutta |