



Kostamo Noora ja Leinonen Anu

Työhyvinvointia tukevat tekijät varhaiskasvatuksessa

Kandidaatin tutkielma
KASVATUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA
Opetus- ja kasvatusalan tutkinto-ohjelma
2020

Oulun yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

Työhyvinvointia tukevat tekijät varhaiskasvatuksessa (Anu Leinonen ja Noora Kostamo)

Kandidaatintutkielma, 31 sivua.

Kesäkuu 2020

Tutkielmamme tavoitteena on selvittää, mitkä tekijät tukevat työhyvinvointia varhaiskasvatuksessa. Olemme toteuttaneet tutkielmamme kuvailevana kirjallisuuskatsauksena, jonka aineistona olemme käyttäneet työhyvinvointia käsitteleviä kotimaisia- ja ulkomaisia työhyvinvointiin liittyviä tutkimuksia ja raportteja sekä varhaiskasvatuksen toimintaa ohjaavia asiakirjoja. Aihe on ajankohtainen ja se on nostettu esiin useita kertoja lähiaikoina, sillä varhaiskasvatuksen työn kuormittavuuteen ja palkkaukseen liittyvät asiat koetaan myös työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä. Aiheen ajankohtaisuuteen vaikuttavat varhaiskasvatuslain (540/2018) ja Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden uudet päivitykset ja uudistukset vuonna 2018. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointi on tärkeä osa laadukasta varhaiskasvatusta, sillä työntekijöiden hyvinvointi heijastuu myös lapsiin.

Tutkimustuloksistamme nousee esille johtajuuden merkitys työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Henkilöstö kokee varhaiskasvatuksen muutoksien aiheuttaman johtajuuden merkityksen lisääntymisen erityisesti pedagogisessa johtamisessa, sillä pedagoginen toiminta on osa laadukasta varhaiskasvatusta, jossa yhtenä tärkeänä tehtävänä nähdään laadunarviointi. Varhaiskasvatuksen resurssointi ja työtehtävien epäselvyys näyttäytyi puolestaan työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavana ilmiönä. Työyhteisön yhteisöllisyys koetaan varhaiskasvatuksen henkilöstössä kantavana voimana, jota voidaan kehittää positiiviseen suuntaan hyvällä pedagogisella johtamisella sekä jaetulla johtajuudella. Jaettu johtajuus nähdään työyhteisön vuorovaikutteisena sisäisenä prosessina, jossa johtamisella on merkittävä tekijä pedagogisena tukijana. Työhyvinvointia tukee myös oman työn hallintaa, johon vaikuttavat koulutustaustat ja stressin sietokyky. Tutkimusten mukaan täydennyskoulutuksella voidaan tukea työyhteisön osaamista ja oppimista, mikä tukee myös työhyvinvointia. Lisäksi arjen lapsiryhmätyö ja esimiehen sekä kollegoiden tuki nähtiin tärkeinä työhyvinvointia lisäävinä tekijöinä.

Avainsanat: varhaiskasvatus, työhyvinvointi, johtaminen, työyhteisö

Sisältö

1	Johdanto	4
2	Työhyvinvointi varhaiskasvatuksen kontekstissa	6
2.1	Varhaiskasvatuksen työympäristöt	6
2.2	Työhyvinvointi	7
2.3	Työnimi osana työhyvinvointia	8
3	Tutkimuksen toteuttaminen	10
3.1	Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen toteutus	10
3.2	Tutkimuseettistä pohdintaa	11
4	Tulokset	13
4.1	Johtaminen työhyvinvointia edistävänä tekijänä	13
4.1.1	<i>Jaettu johtajuus</i>	15
4.1.2	<i>Pedagoginen johtajuus</i>	16
4.2	Varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemia työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä	17
4.2.1	<i>Koulutus ja henkilökohtainen osaaminen</i>	19
4.2.2	<i>Resurssit ja lapsiryhmässä tehtävä työ</i>	21
5	Pohdinta	25
	Lähteet	28

1 Johdanto

Varhaiskasvatus on ollut poikkeuksellisen paljon esillä mediassa viime aikoina. Ylen verkkosivuilta löytyy uutisia koskien esimerkiksi uuden varhaiskasvatuslain aiheuttamaa erimielisyyttä varhaiskasvatuksen eri ammattikuntien välillä (Blencowe, 2018; Köngäs, 2018), palkkauksen ja työn kuormittavuuden epäsuhdasta (Hirvonen, 2019) sekä varhaiskasvatuksen opettajaksi tähtäävän koulutuksen hakijamäärien romahduksesta (Juonala, 2019). Kinnunen (2019) kysyy kolumnissaan, kuinka Suomen koulutustaso pysyy tulevaisuudessakin yhtä korkealla, jos osaavia työntekijöitä ei enää saada varhaiskasvatukseen? Varhaiskasvatustyön epäkohdat ovat siis tulleet yleisesti esille.

Hongisto ja Tikkanen (2020) käsittelevät Opettaja-lehden artikkelissaan varhaiskasvatuksen opettajien työssäjaksamista. Heidän tekemässään haastattelussa opettajat toteavat, että varhaiskasvatukseen on tullut lisää työtehtäviä, mutta niiden hoitamiseen varatut työtunnit eivät ole riittäviä. He tuovat esille alalla olevan palkkavajeen ja ammatillisen osaamisen puuttuminen koetaan myös työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä. Hongisto ja Tikkanen näkevät varhaiskasvatuksen johtajien roolin tärkeänä työn prosessien ja työtehtävien pedagogisessa suunnittelussa sekä tutkimusperustaisen, pedagogisesti painottuneen varhaiskasvatustoiminnan mahdollistamisen käytännössä. Nämä tekijät vaikuttavat heidän mukaansa suuresti varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvointiin (Hongisto & Tikkanen, 2020).

Varhaiskasvatuksessa työskentely on muuttunut paitsi uuden Varhaiskasvatuslain (540/2018) voimaan tulon lisäksi myös Esiopetuksen opetussuunnitelman (2014) ja Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2018) myötä. Nämä asiakirjat ohjaavat pedagogisen toiminnan suunnittelua varhaiskasvatuksessa. Myös johtajuuteen liittyvien asioiden koetaan muuttuneen ajan saatossa. Ajankohtaisuuteen vaikuttaa myös varhaiskasvatuksen opettajien virka- ja työehtosopimuksen siirtyminen kunta-alan neuvotteluissa kunnallisen opetusalan virka- ja työehtosopimuksen piiriin toukokuussa vuonna 2020, jota pidetään historiallisena sopimuslasiirtona ja saavutuksena. Neuvotteluissa on saavutettu pitkä sopimuskausi, joka tuo vakautta ja työrauhaa alalle (Opetusalan Ammattijärjestö, 28.5.2020).

Nämä käynnissä olevat muutokset saivat meidät pohtimaan varhaiskasvatuksen työntekijöiden jaksamista ja työhyvinvointia. Ylitapio-Mäntylä, Uusiautti ja Määttä (2012) huomauttavat

varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvoinnin heijastuvan myös lapsiin. Siksi työhyvinvoinnilla on suuri merkitys laadukkaaseen varhaiskasvatukseen.

Olemme tietoisesti rajanneet tutkielmastamme pois työntekijän omat vaikutusmahdollisuudet työhyvinvointiin. Sen sijaan olemme tarkastelleet työn rakenteellisten, sisällöllisten ja koulutuksellisten tekijöiden sekä johtamisen vaikutusta työhyvinvoinnin tukemiseen. Kohdennamme tutkimuksemme päiväkotikontekstiin ja rajaamme näin ollen perhepäivähoidon ja avoimen varhaiskasvatustoiminnan ulkopuolelle. Tutkimuksemme tavoitteena on nostaa esille työhyvinvoinnin tukevia tekijöitä varhaiskasvatuksessa koko työyhteisöön vaikuttavasta näkökulmasta, eikä vain yksittäisen työntekijän hyvinvoinnin kannalta. Tutkielmassamme käytämme varhaiskasvatuksen työhyvinvointiin liittyviä tutkimuksia, jotka on julkaistu ennen uuden Varhaiskasvatustutkimuslain (540/2018) ja Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2018) käyttöönottoa. Varhaiskasvatuksen työympäristöt ja käytännön työn tekemiseen vaikuttavat rakenteelliset tekijät eivät kuitenkaan ole olennaisesti muuttuneet uudistusten myötä. Siksi koemme, että näiden tutkimusten käyttö ei vaikuta tutkielmamme luotettavuuteen.

Tutkimuksessamme avaamme ensin varhaiskasvatuksen työhyvinvointiin liittyviä keskeisiä käsitteitä, jonka jälkeen esittelemme tutkimuksessamme käytettyjä tutkimusmenetelmiä ja pohdimme myös tutkimuksen eettistä näkökulmaa. Tarkastelemme työhyvinvointia työntekemisen ja siihen liittyvien tekijöiden sekä johtamisen näkökulmasta. Lopuksi tuomme esille tutkimuksemme tuloksia ja vastaamme tutkimuskysymykseemme, mitkä tekijät tukevat työhyvinvointia varhaiskasvatuksessa?

2 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksen kontekstissa

Tässä luvussa avaamme ensin varhaiskasvatustyön tekemistä päiväkodeissa, jonka jälkeen siirrymme määrittelemään työmme keskeisiä käsitteitä.

2.1 Varhaiskasvatuksen työympäristöt

Karila (2016) toteaa 2000-luvun olleen varhaiskasvatuspalveluiden hallinnollisen, rakenteellisen ja sisällöllisen kehittämisen aikaa. Varhaiskasvatuksen hallinto, ohjaus ja lainsäädäntö ovat siirtyneet sosiaali- ja terveysministeriöstä kulttuuriministeriölle ja sisällöllinen ohjaus Terveyden ja hyvinvoinnin laitokselta Opetushallitukselle (Karila, 2016).

Varhaiskasvatus määritellään Varhaiskasvatuslaissa (540/2018) suunnitelmallisena ja tavoitteellisena kasvatuksen, opetuksen ja hoidon kokonaisuutena, jossa painotetaan erityisesti pedagogiikkaa. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2018) nähdään varhaiskasvatus yhteiskunnallisena palveluna, jota toteutetaan päiväkotitoimintana, perhepäivähoitona tai avoimena varhaiskasvatustoimintana (Opetushallitus, 2018). Tutkimuksessamme tarkastelemme erityisesti päiväkodissa tehtävää varhaiskasvatustyötä, jota Karilan (2016) mukaan toteutetaan moniammatillisissa tiimeissä. Onnismaa ja Kalliala (2010) toteavat moniammatillisuuden nähtävän usein positiivisena ja varhaiskasvatuksen laatua nostavana tekijänä. Moniammatillisen tiimin jäsenenä voivat olla varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen sosionomi ja varhaiskasvatuksen lastenhoitaja. Henkilöstön kelpoisuusvaatimukset on kirjattu Varhaiskasvatuslakiin (540/2018). Lisäksi varhaiskasvatuksessa työskentelee varhaiskasvatuksen erityisopettajia, joilla on erityispedagogista osaamista sekä tietenkin varhaiskasvatuksen johtajia. Karila toteaa vuonna 2016 tekemässään selvityksessä, että suurimmalla osalla varhaiskasvatuksessa työskentelevällä on toisen asteen ammatillinen koulutus (Karila, 2016). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2018) todetaan varhaiskasvatuksen opettajalla olevan päävastuu lapsiryhmän toiminnan suunnittelusta, arvioinnista ja kehittämisestä, mutta myös muu henkilöstö osallistuu toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen. Lisäksi varhaiskasvatuksen opettaja vastaa lapsen henkilökohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman laatimisesta (OPH, 2018).

Karila (2016) toteaa varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokevan työssään kiirettä, työtehtävien sekä varhaiskasvatuksessa olevien lasten ja heidän taustojensa moninaisuutta, eri

ammattiryhmien vastuiden ja velvoitteiden epäselvyyttä ja henkilöstöresurssien riittämättömyyttä (Karila, 2016).

2.2 Työhyvinvointi

Mankan ja Mankan (2016) mukaan työhyvinvoinnin tutkimus on lähtenyt runsaat sata vuotta sitten liikkeelle lääketieteellisestä ja fysiologisesta stressitutkimuksesta. Myöhemmin tutkimuksiin on liitetty mukaan myös psykologiset ja käyttäytymistä ohjaavat reaktiot, josta voidaan katsoa työsuojelun näkökulman alkaneen (Manka & Manka, 2016). Schaufeli, Bakker ja Van Rhenen (2009) huomauttavat lähes kaikkien työterveys- ja hyvinvointimallien keskittyvän työstressiin ja siitä seuraavaan rasitukseen ja jättävän huomioita työn positiivisia vaikutuksia, kuten sitoutumisen.

Työterveyslaitos määrittelee verkkosivullaan työhyvinvoinnin seuraavasti: “Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.” (Työterveyslaitos, 2020). Kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin kuuluvat fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen osa-alue. Näitä osa-alueita tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti (Virolainen, 2012). Suomessa on 1900-luvulla otettu Mankan ja Mankan (2016) mukaan käyttöön niin sanottu kolmiomalli, jossa samanaikaisesti kehitetään työntekijän terveyttä ja toimintakykyä, työympäristön terveellisyyttä sekä turvallisuutta ja työyhteisöä. Tähän malliin kuuluu heidän mukaansa myös osaamisen kehittäminen, joka edellyttää työyhteisön ja eri osapuolten aktiivista sitoutumista ja osallistumista yhteistoimintaan (Manka & Manka, 2016).

Manka (2010) toteaa, että hyvinvoiva ihminen pystyy tunnistamaan omat vahvuutensa ja puutteensa, jotka liittyvät olennaisesti korkean elämänhallinnan tunteeseen ja jossa myönteinen ajattelutapa sekä kehittymisen halu ja oppiminen ennustavat hyvää stressinsietokykyä. Hänen mukaansa työntekijän voimavaroja voidaan tarkastella kahden erilaisen näkökulman avulla. Manka tuo esille pessimistisen ja optimistisen mallin. Hänen mukaansa pessimistisessä mallissa työntekijä näkee ongelmien johtuvan hänestä itsestään, olevan niiden pysyviä sekä yleistettävissä olevia asioita, ja koskettavan kaikkia elämän alueita. Mankan toisessa eli optimistisessä mallissa puolestaan työntekijä näkee ongelmien syyn olevan itsensä ulkopuolella ja näin ollen kokee ongelmien olevan vain tilapäistä ja koskettavan vain yksittäistä tapausta (Manka, 2010).

Mankan (2010) mukaan työyhteisön vaikutusmahdollisuudet omaa työtänsä koskevaan päätöksentekoon ja tavoiteasetelmaan sekä esimiehen tuki ja palaute lisäävät työhyvinvointia. Manka ja Manka (2016) toteavat työtehtäviin vaikuttamisen olevan hieman yleisempää yksityisellä sektorilla. Myös työtahtiin vaikuttaminen on kuntasektorilla selvästi harvinaisempaa (Manka & Manka, 2016). Työhyvinvoinnin edistämiseksi on hyvä lähteä Mankan (2011) mukaan liikkeelle henkilöstön ajankohtaisista asioista, jotka nousevat työyhteisössä tärkeimpinä esille. Työturvallisuuteen ja riskitekijöiden tunnistamiseen velvoittaa työturvallisuuslaki (738/2002) sekä työsuojelun valvontalaki (44/2006), joiden tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työoloja eli turvata työntekijöiden työkyky ja ennaltaehkäistä tapaturmia sekä muita mahdollisia työstä johtuvia haittoja (Manka, 2011).

Työhyvinvointiin voi Riihosen (2013) mukaan vaikuttaa myös omalla asenteella ja omasta hyvinvoinnista huolehtimalla. Hän korostaa, että elämä ei voi olla vain työtä, vaan tarvitaan myös vapaa-aikaa, lepoa ja rentoutumista sekä aikaa omiin harrastuksiin, joissa voi päästä irrottautumaan työelämään liittyvistä asioista. Myös monipuolisesta ruokavaliosta huolehtiminen ja riittävä uni ovat Riihosen mukaan hyvinvoinnin peruspilareita (Riihonen, 2013).

Tutkimuksessamme pyrimme lähestymään työhyvinvointia siitä näkökulmasta, mitkä varhaiskasvatustyön rakenteelliset tekijät tukevat työhyvinvointia ja rajaamme näin työntekijän vapaa-aikana tapahtuvan oman hyvinvoinnin tukemisen pois.

2.3 Työnimu osana työhyvinvointia

Tutkielmassamme käytämme myös työnimun käsitettä osana varhaiskasvatuksen työhyvinvointia. Työnimua pitkään tutkinut tutkimusprofessori Hakanen (2007) toteaa työnimun olevan positiivinen työhyvinvointia kuvaava käsite. Hänen mukaansa työnimu on positiivisessa yhteydessä terveyteen, työkykyyn ja työtyytyväisyyteen, ja se voidaan jakaa näissä yhteyksissä kolmeen keskenään yhteydessä olevaan ulottuvuuteen: tarmokkuuteen, omistautumiseen ja työhön uppoutumiseen (Hakanen, 2007). Virolainen (2012) puolestaan määrittelee työnimua yleisellä tasolla työstä nauttimisena, työntona ja omasta työstä koettuna ylpeytenä. Manka ja Manka (2016) toteavat sillä olevan vaikutusta jopa työpaikan taloudelliseen menestymiseen, sitoutumiseen omaan työhön sekä vähäisempiin eläköitymisajatuksiin. He korostavatkin, että työpaikoilla pitäisi keskittyä enemmän työnimun

lisäämiseen eli luoda mahdollisuuksia työpaikalla aidon innostuksen syntymiselle (Manka & Manka, 2016).

Tutkielmassamme käyttämässämme lähteissä työnimu esiintyi työhyvinvointia kuvaavana käsitteenä. Työnimu motivoi Mankan (2011) mukaan sitoutuneisuuteen ja haluun antaa parastaan sekä toimia aktiivisesti työssään. Hän näkee työn imun olevan yhteydessä hyvinvointiin kotona, parisuhteessa ja vanhemmuudessa, jolloin se nähdään kokonaisuutena, joka voi siirtyä myös toisiin työntekijöihin sekä tätä kautta koko työyhteisöön positiivisesti. Työnimua ei Mankan mukaan ole nähtävillä kuitenkaan koko aikaa, vaan työpäiviin sisältyy myös ikäviä hetkiä, jolloin aika mätelee ja innostus laantuu hetkittäin (Manka, 2011). Oulasmaa ja Saloheimo (2013) näkevät esimiehen roolin vaikuttavan merkittävästi työnimuun. He korostavat myös, että jokainen työntekijä voi kantaa vastuuta työpaikan ilmapiiristä ja vaikuttaa valinnoillaan työympäristön rakentamiseen (Oulasmaa & Saloheimo, 2013).

3 Tutkimuksen toteuttaminen

Jotta tutkimus voidaan määritellä tieteelliseksi, tulee sen täyttää tieteelliselle tutkimukselle asetetut ehdot. Yksi tärkeimmistä ehdoista on Vilkan (2017) mukaan tieteellisen tiedon muodostuminen teorian avulla. Myös Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2009) korostavat teorian olevan korvaamaton osa tutkimusta. He määrittelevät teorian selittävän aiemmin havaittuja säännönmukaisuuksia sekä ennustavan niitä. Teorian tarkoitus on ohjata tutkimuksen tekemistä ja auttaa jäsentämään kerättyä tutkimusaineistoa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009). Tieteellistä tutkimusta tehdessä tulee huomioida, että tutkimusongelmaa lähestytään perustellusti, eikä tutkimus saa perustua tutkijan omiin mielipiteisiin tai omaan kokemukseen (Vilka, 2017). Hirsjärvi kollegoineen (2009) muistuttaa tutkijaa olemaan kriittinen ja huomioimaan myös toisenlaiset näkökulmat sekä sen, että tutkimuksen tulokset voidaan kumota myöhemmin.

Teoreettisen viitekehyksen lisäksi tieteellisessä tutkimuksessa käytetään käsitteitä. Vilkan (2017) mukaan teoreettiset käsitteet ovat muodostuneet järjestelmällisen tutkimustyön tuloksena ja ne ovat laaja-alaisia ja yleistäviä. Hirsjärvi kollegoineen (2009) huomauttaa myös, että käyttäytymistieteissä käytettävät käsitteet saattavat saada erilaisia sisältöjä. Vilka (2017) toteaaakin, että tutkimuksessa käytetyt käsitteet tulee aina määritellä, jotta voi ymmärtää miten niitä tutkimuksessa käytetään. Tässä tutkimuksessamme olemme lähestyneet työhyvinvointia varhaiskasvatuksessa jo olemassa olevien tieteellisten tutkimusten kautta. Käytämme tutkielmassamme käsitteitä, joita käytetään osana tieteellistä tutkimusta ja määrittelemme ne, jotta tutkimuksemme lukija saa selkeän käsityksen tutkivasta kohteesta.

3.1 Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen toteutus

Toteutamme kandidaatin tutkielmamme kuvailevana kirjallisuuskatsauksena, jota Salmisen (2011) mukaan voidaan luonnehtia yleiskatsaukseksi ilman tiukkoja ja tarkkoja sääntöjä, mutta tutkittavaa ilmiötä pystytään kuitenkin kuvaamaan laaja-alaisesti ja luokittelemaan sen ominaisuuksia. Tämän tutkimustekniikan avulla pystytään ajantasaistamaan tutkimustietoa, mutta välttämättä se ei tarjoa varsinaista analyttistä tulosta (Salminen, 2011). Salminen (2011) toteaa kirjallisuuskatsauksen määriteltävän yleisesti metodiksi ja tutkimustekniikaksi, jossa käytetään jo olemassa olevaa tutkimusta ja tarkoituksena on muodostaa uusia tutkimustuloksia tehtyjen tutkimusten perusteella. Kirjallisuuskatsausta tehdessä tutkijan on syytä muistaa, että

tarkoituksena ei ole tehdä pelkästään lyhyttä yhteenvetoa, vaan katsauksen tulisi arvioida ja analysoida tietoa jopa kriittisesti (Salminen, 2011).

Tutkimuksemme alussa huomasimme, että työhyvinvointia käsitteleviä lähteitä etsiessä on syytä kiinnittää huomiota lähteiden tieteellisyyteen. Työhyvinvointia käsittelevää kirjallisuutta on julkaistu paljon, mutta osa tästä on tarkoitettu elämäntaito-oppaiksi. Tällainen kirjallisuus pohjautuu usein kirjoittajan henkilökohtaisiin kokemuksiin, eikä välttämättä omaa tieteellistä teoriataustaa. Pyrimmekin etsimään tutkimuksemme aineistoa väitöskirjoista ja vertaisarvioituista tieteellisistä artikkeleista. Käytimme apunamme Oulun yliopiston kirjaston Oula-Finna-tietokantaa sekä Arto-artikkelitietokantaa. Erityisesti Journal of Early Childhood Education Research- verkkojulkaisu auttoi meidät alkuun tiedonhaussa. Hakusanoinamme toimi työhyvinvointi ja varhaiskasvatus. Kansainvälisiä hakuja tehdessämme käytimme hakusanoinamme well-being at work, job well-being ja early childhood education. Näitä kansainvälisiä hakuja teimme Ebsco ja ProQuest -tietokantoja apuna käyttäen.

Myös teokset, joiden kirjoittaja on tutkinut työhyvinvointia ja jolla on tieteellinen lähestymistapa aiheeseen, toimivat lähteinämme tässä tutkimuksessa. Kansainvälisiä lähteitä hakiessamme pohdimme sitä, kuinka erilaisissa työympäristöissä varhaiskasvattajat työskentelevät ja onko tällä mahdollisesti vaikutusta työhyvinvoinnin kokemiseen. Päädyimme käyttämään lähinnä kotimaisia tutkimuksia, sillä halusimme tutkia työhyvinvointia suomalaisessa varhaiskasvatuksessa. Tutkimuksemme alussa etsimme yleisesti varhaiskasvatuksen työhyvinvointia koskevia tutkimuksia. Lukiessamme teoksia, pohdimme samalla, antavatko ne vastauksia meidän tutkimuskysymykseemme. Prosessin edetessä tutkimuksista nousi usein toistuvia teemoja, joiden perusteella olemme muodostaneet oman tutkimuksemme tulokset. Erityisesti johtaminen voidaan nähdä työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä, joka kietoutuu osaksi arjen työhyvinvointia tukevia rakenteita.

3.2 Tutkimuseettistä pohdintaa

Tutkimuskysymysten ja aiheen valintaan vaikuttaa aikaisempi työkokemuksemme varhaiskasvatuksessa, joka on otettava huomioon myös tutkijan roolissa. Usean vuoden työkokemuksen perusteella, olemme muodostaneet omat käsityksemme työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Nyt tutkijan roolissa meidän tulee muodostaa laajempi kuva ilmiöstä.

Metsämuuronen (2003) muistuttaa tutkijaa suhtautumaan kriittisesti ja tiedostamaan oma roolinsa tutkittavan ilmiön tulkinnassa. Hänen mukaansa tutkijalla saattaa olla haasteita asettua tutkittavaan ympäristöön kuin vieraaseen kulttuuriin, jos ympäristö on tutkijalle entuudestaan tuttua (Metsämuuronen, 2003). Myös Laineen (2015) mukaan tutkittuun tietoon vaikuttaa ihmisen aikaisemmat kokemukset, käsitykset, arvot ja tuntemukset tavoista, jonka sisällä suuntaamme kohti nykyhetkeä ja tulevaisuutta sekä koemme ja tulkitsemme kokemaamme ja rakennamme laajempaa käsitystä maailmastamme (Laine, 2015).

Teemme tutkielmamme yhteistyönä, tutkijatriangulaationa. Hirsjärvi kollegoineen (2009) määrittelee tutkijatriangulaation tarkoittavan sitä, että tutkimuksen aineiston hankkimiseen, analysointiin ja tulkintaan osallistuu useampi tutkija. Tuomi ja Sarajärvi (2018) toteavat triangulaation usein liitettävän tutkimuksen luotettavuuteen. Kuitenkin tutkimusta tehdessä tulisi pohtia, mitä triangulaatio antaa tutkimukselle (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Opiskelumme aikana toteutettujen yhteisten projektien kautta olemme tutustuneet toistemme tapaan kirjoittaa ja etsiä tietoa. Koemme, että meidän on helppo tehdä yhteistyötä ja tutkimuksen tekeminen yhdessä on hedelmällistä ja innostavaa. Kuten Eskola ja Suoranta (1998) ovat todenneet, parityöskentely laajentaa tutkimuksemme näkökulmia.

Koska teemme tutkimustamme yhteistyönä, pystyimme jakamaan vastuualueita ja lähteiden hakua. Kirjoitimme tutkimustamme o365 Word-alustalla verkossa, joka mahdollisti kirjoitustyön tekemisen siten, että emme olleet samalla paikkakunnalla. Pystyimme näkemään toistemme tekstit ja kirjoitustyön etenemisen reaaliaikaisesti ja kommentoimaan sekä muokkaamaan tekstiä vaivattomasti. Sovimme jo työn alkuvaiheessa, että toisen kirjoitusta saa muokata, mikäli se sitä vaatii. Koimme, että tällainen työskentelytapa selkeytti tutkimustamme. Lisäksi kävimme lukuisia puhelinkeskusteluita, jossa selkiytimme omia näkökulmiamme ja toimme esille uusia, tutkimukseen liittyviä asioita.

4 Tulokset

Tässä kappaleessa tarkastelemme tutkimusaineistosta löytämiämme varhaiskasvatuksen työhyvinvointia tukevia tekijöitä. Tutkimuskysymyksenämme on mitkä tekijät tukevat työhyvinvointia varhaiskasvatuksessa? Tarkastelemme ensin johtajuuden merkitystä työntekijöiden hyvinvointiin ja sen jälkeen siirrymme tarkastelemaan työn tekemiseen liittyviä työhyvinvoinnin edistäjiä.

4.1 Johtaminen työhyvinvointia edistävänä tekijänä

Hujalan, Heikan ja Halttusen (2017) artikkelissa johtajuuden näkökulma nousee esille myös työhyvinvointia, työolosuhteita sekä pedagogista osaamista tarkasteltaessa. He tuovat esille artikkelissa varhaiskasvatuksen kentällä nousussa olevan johtajuuden kehittymishaasteet kaikkien sisällöllisten ja rakenteellisten haasteiden keskellä. Heidän mukaansa muutosten tuomien uusien johtamiskäytäntöjen omaksuminen otetaan hyvin vastaan, mutta niiden toimivuutta ei juurikaan tarkastella. He nostavatkin johtajuuden haasteena esille perustehtävän selkeyttämisen sekä organisaation yhteisen vision luomisen, jotta sen pohjalta voivat johtaja sekä henkilöstö yhdessä luoda ja kehittää johtajuuden rakenteita ja tehtäviä (Hujala, Heikka & Halttunen, 2017).

Hujalan ja Fonsénin (2012) mukaan osaamisen johtamisella on tässä keskeinen osuus ja varhaiskasvatuksessa se kulminoituu pedagogiseen johtamiseen, mutta myös henkilöstön vastuuna laadukkaana pedagogiikan toteutumisesta. He korostavat, että johtajuuden rakenteita tarkastelemalla luodaan aikaa pedagogisen keskustelulle ja toiminnan jatkuvalle reflektoinnille ja kehittämiselle, jossa jaettu johtajuus nähdään pedagogisen johtajuuden asettumisena kaikkien yhteiseksi vastuuksi laadukkaasta toiminnasta yksikössä. Heidän mukaansa tällaisella laadunarvioinnilla ja varhaiskasvatustieteellisessä ohjauksessa tapahtuvalla kehittämishankkeella tuotetaan arvokasta tietoa varhaiskasvatuksen arjesta ja sen sisällöllisestä laadusta ja tavoitetilasta aina päättäjille asti tiedoksi. Heidän tutkimuksessaan tulee ilmi, että systemaattista varhaiskasvatuksen sisällöllistä laadunarviointia ja kehittämistoimintaa kaivataan enemmän suomalaiseen varhaiskasvatukseen (Hujala & Fonsén, 2012). Varhaiskasvatuksen johtajuuden yhtenä tehtävänä nähdään juuri laadunarviointi. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2018) mukaan oleellinen osa laadunhallintaa on toiminnan jatkuva arviointi sekä kehittäminen sen pohjalta (OPH, 2018).

Repo kollegoineen (2019) on tutkinut Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen julkaisemassa raportissa varhaiskasvatuksen laatua arjessa. Heidän mukaansa tutkimuksessa nousi yhtenä osa-alueena varhaiskasvatuksen toimintakulttuuriin liittyvät tekijät, jonka yhteydessä henkilöstö nosti esiin tehokkuuden tavoittelun, mikä näkyi jatkuvana kiireenä, suurina ryhmäkokoina sekä henkilöstön vaihtuvuutena. Repo kollegoineen (2019) toteaa, että ongelmalliseksi koettiin myös sijaispula ja johtajan läsnäolon puute sekä pedagogisen johtajuuden vähyys, jolloin tämä kaikki vaikutti siihen, että henkilöstö raportoi työstä johtuvia kuormittavia tekijöitä. Kuormittaviksi tekijöiksi Revon ja kollegoiden tutkimuksessa henkilöstö nimesi stressin, riittämättömyyden tunteen ja uupumuksen, jossa erityisesti koettiin kuormittavana esimerkiksi suunnitteluajan ja oman työn arvioinnin puute sekä ammatillisen keskustelun vähäisyys. He nostivat esille myös lastenhoitajien epäselvän roolin, jossa hoitajien osallistumisesta toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja kirjaamiseen ei ollut selkeitä käytänteitä. Myös työyhteisön sisällä heidän tutkimuksessaan nousi esille näkemyseroja, muutosvastaisuutta, joustamattomuutta, muiden työn aliarvostusta, sitoutumattomuutta, tönkyä käytöstä ja motivaation puutetta (Repo ym, 2019).

Valtionneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan VakaVai- tutkimushankkeessa (78/2017) Puroila ja Kinnunen (2017) nostavat esille lapsuudentutkimuksessa tulleita näkökulmia, jossa lapset tulee nähdä aktiivisina ja kompetentteina tiedonrakentajina, joihin uudistunut lainsäädäntö asettaa uusia haasteita sekä mahdollisuuksia lapsen toimijuudelle varhaiskasvatuksen arjen mikropoliittisissa suhteissa. Tutkimuksen mukaan muuttuneet lait ja asetukset kutsuvat lapsen ympärillä olevat aikuiset uuden äärelle eli etsimään uuden lainsäädännön varhaiskasvatukselle asettamiin tavoitteisiin sopivia ajattelu- ja toimintatapoja (Puroila & Kinnunen, 2017).

VakaVai- tutkimushankkeessa Puroila ja Kinnunen (2017) tuovat esille, että vuoden 2016 lainsäädännön muutosten ja kuntien erilaisten varhaiskasvatuspoliittisten ratkaisujen seurauksena varhaiskasvatukseen osallistuvat perheet eivät ole tasavertaisessa asemassa keskenään, sillä tutkimuksessa tulee esille, että perheen asuinpaikka määrittelee, minkä laajuiseen varhaiskasvatuspalveluun lapsi on oikeutettu. Lisäksi heidän mukaansa tutkimuksessa tuli esille viitteitä siitä, että kuntien varhaiskasvatuspoliittisilla ratkaisuilla on ollut vaikutusta myös varhaiskasvatustoiminnan laatuun, joten perheen asuinpaikka ei määrittele ainoastaan palvelun laajuutta, vaan myös lapsen arjen olosuhteita varhaiskasvatuksessa, esimerkiksi lapsiryhmien koko, lapsen ja aikuisen välinen vuorovaikutus sekä kuinka turvallisia ja terveellisiä varhaiskasvatusyksiköiden tilat ovat. Puroila ja Kinnunen

nostavat esille tutkimuksessa esiintyvän yhteiskuntapoliittisen dilemman, joka nähdään syntyvän kuntien itsehallinnon ja kansalaisten tasavertaisuuden välille. He korostavat myös, että varhaiskasvatuksen työntekijät ovat olleet vaihtelevalla tavalla tietoisia lainsäädännön muutoksista ja niiden tuomista haasteista pedagogisen toiminnan kehittämiseen. Puroila ja Kinnunen nostavat esille tutkimuksesta esiin tulleen huomion, jossa henkilöstö ei koe saaneen riittävästi tukea muutosten toteuttamiseen, ja tämän vuoksi henkilöstön keskuudessa on ollut näkyvillä kuormittuneisuutta ja työssäjaksamisen ongelmia (Puroila & Kinnunen, 2017).

4.1.1 Jaettu johtajuus

Manka (2011) kuvaa jaettua johtajuutta dynaamiseksi, vuorovaikutteiseksi prosessiksi työyhteisön jäsenien kesken, joiden tehtävänä nähdään toistensa johtamisella saavutetut ryhmän tai organisaation tavoitteet tai molemmat päämäärät. Hänen mukaansa jaettu johtaminen voidaan nähdä laajempaan enemmän ryhmän sisällä olevana asiana kuin yksittäiseen henkilöön kohdistuvana. Näin ollen voidaan hänen mukaansa nähdä tiimin tehokkuuteen vaikuttavan enemmän vuorovaikutussuhteiden verkoston kuin esimiehen ominaisuudet. Manka muistuttaa, että jaetun johtajuuden prosessiin liittyy usein vertaistyöskentelyä sekä hierarkkista ylös- tai alaspäin vaikuttamista. Mankan ja Mankan (2016) mukaan jaetussa johtajuudessa korostuvat esimiehen ja työntekijän välinen vuorovaikutus etenkin johtajuuden muotoutumisessa. He korostavat, että tässä vaihtosuhteessa on nähtävillä molemminpuolinen luottamus, kunnioitus sekä vastavuoroisuus, jolloin työntekijät saavat työhönsä resursseja, tukea ja luottamusta, jolla vaikuttaa omaan työn tekemiseen itsenäisesti (Manka, 2011; Manka & Manka, 2016).

Työpaikan työhyvinvointi ei Mankan (2011) mukaan synny itsestään, vaan siihen tarvitaan myös johtamista, jossa tarvitaan strategista suunnittelua, henkilöstön voimavaroja lisäävää toimintaa sekä jatkuvaa työhyvinvoinnin arvioimista. Hänen mukaansa työhyvinvoinnille voidaan asettaa tavoiteltavia tavoitteita, joiden saavuttamista arvioidaan yhdessä osana työyhteisön strategiatyötä. Manka korostaa työhyvinvoinnin johtamisessa voimaannuttavaa jaetun johtamisen periaatetta, jossa jokainen työntekijä on vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan eli vastuu ei jää yksistään johtajan harteille (Manka, 2011).

Lastentarha- lehden artikkelissa Hujala ja Heikka (2008) tuovat esille Tampereen yliopistossa tehdyn johtajatutkimuksen tuloksia, joissa hallinnoinnin tehtävänä varhaiskasvatuksessa nähdään laadukkaan perustehtävän tukeminen, jossa hallinnointi ei ole vaan rakenteellinen

kysymys, vaan siihen kuuluu olennaisena osana johtajuus ja toiminnan ohjaus. Heidän mukaansa johtajuus on käsitteenä laaja ja sen yhtenä tehtävänä nähdään varhaiskasvatuksessa toimivien sitouttaminen laadun ylläpitoon ja kehittämiseen, ja tällä tavalla saadaan varhaiskasvatuksen johtajuuteen osallistumaan kaikki toimijat aina arjen kenttätyöstä ministeriön virkamiehiin ja päättäjiin asti. Hujala ja Heikka korostavat, että jaettu johtajuus merkitsee yhteistä, tietoista vastuuta yhteisistä tavoitteista ja linjauksista sekä varhaiskasvatuksen laadun edellytysten turvaamisesta ja henkilöstön resurssoinnista (Hujala & Heikka, 2008).

4.1.2 Pedagoginen johtajuus

Jaettuun johtajuuteen liittyy myös pedagoginen johtajuus, jota Hujala ja Heikka (2008) kuvaavat vastuuna varhaiskasvatuksen kehittämistyöstä. Heidän mukaansa se voidaan määrittää perustehtävän kehittämiseksi, huolehtimiseksi henkilöstön tarvittavasta osaamisesta ja hyvinvoinnista. Hujala ja Heikka korostavat, että laadukas varhaiskasvatuksen johtajuus toteutuu työyhteisön asiantuntijatiimeissä, joiden ääni kuuluu myös päätöksenteossa eli pedagoginen johtajuus tukee varhaiskasvatuksen perustehtävän laadukasta toteuttamista, jossa pedagoginen johtajuus on tuki henkilöstölle ja henkilöstön työssä jaksamiselle. Heidän mukaansa tutkimuksessa nousi esille johtajuuspuhetta, joka rakentui pedagogisesta johtajuudesta, henkilöstöjohtamisesta ja resurssien hallinnasta, jolloin johtamiselta odotettiin sekä toiminnan kehittämisen että palvelujen ja resurssien johtamista (Hujala & Heikka, 2008).

Hujalan ja Heikan (2008) mukaan johtajuuden rakenteet ovat tuoneet mukanaan uudistuksia, jossa henkilöstöltä edellytetään itsenäisempää työtettä ja pedagogiikan toteuttamista arjen tilanteiden ratkomisessa. Heidän mukaansa uusi tilanne edellyttää johtajuuden rakenteiden selkeyttämistä sekä henkilöstön asiantuntijuuden kartoittamista eli käytännössä tämä merkitsee henkilöstön johtajuusosaamiseen ja työyhteisötaitoihin panostamista. He toivat tutkimuksesta myös esille, että johtajuuteen kaivataan lisää jaettua johtajuutta, avointa keskustelua sekä enemmän yhteistyötä. Heidän mukaansa yksin johtamisen aikakausi on nyt ohi ja varhaiskasvatuksen johtajuus nähdään kriittisenä menestystekijänä ja yhteisvastuullisena hankkeena aina ruohonjuuritasolta ylimpään lainsäädäntöön asti, jaettuna johtajuutena (Hujala & Heikka, 2008).

Hujala ja Fonsén (2012) raportoivat varhaiskasvatuksen pedagogisen johtamisen kehittämiseen tähtäävässä hankkeessa Verkostoista voimaa pedagogiseen johtamiseen – Laatua ja

työhyvinvointia varhaiskasvatukseen- loppuraportissa, että yhtenä hankkeen taustana ja teoreettisena lähtökohtana nähdään johtajuus työhyvinvoinnin edistäjänä, jossa hyvällä johtamisella varhaiskasvatuksen laatu näkyy sekä lapsen hyvinvointina että lapsikohtaisen varhaiskasvatussuunnittelun toteutumisenä arjen käytännöissä. Heidän mukaansa pedagogisella johtajuudella kehitetään lasten hyvinvoinnin edistämisen lisäksi myös johtajiston sekä henkilöstön hyvinvointia ja tällä kehittämistyöllä edistetään työyhteisössä myönteistä oppimista. Hujala ja Fonsén nostavat esille, että tutkimuksessa esiin tulleena yhtenä keskeisenä työhyvinvoinnin tekijänä voidaan nähdä työn hallinnan tunne. Heidän mukaansa tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta pedagogisen johtajuuden vahvistamisen toimivan myös pedagogisen laadun vahvistajana. He tuovat esille, että tulosten perusteella voidaan päätellä sekä varhaiskasvatuksen laadun, johtajuuden että työhyvinvoinnin vahvistuneen kehittämishankkeen myötä (Hujala & Fonsén, 2012). Ahonen (2018) nostaa työtehtävien pedagogisen painottumisen näkökulmasta esimiehen tehtävän tärkeäksi, jossa hänen tehtävänsä on miettiä työtehtävien painottumista sekä kuormittavuutta. Hän korostaa, että esimiehen on toiminnallaan osoitettava arvostusta jokaisen työpanokseen sekä nähtävä se tärkeänä laadukkaan varhaiskasvatuksen kokonaisuudessa (Ahonen, 2018).

Hujalan ja Fonsénin (2012) mukaan varhaiskasvatuksen pedagogisen johtamisen kehittämiseen tähtäävän hankkeen loppuraportista voidaan nostaa esille myös muutoksen kehittyminen, jota voidaan tarkastella pureutumalla muutoksen toteutumiseen tai siihen miksi muutos ei toteudu. He tuovat esille, että toimintatutkimuksella saadaan tietoa toiminnasta ja sen muutoksista, jolla on samalla mahdollista tuottaa tietoa organisaation rakenteellisista ominaisuuksista, joita ilman muutospyrkimystä ei saataisi näkyville. Kehittämishankkeiden tuottamat tulokset ovat Hujalan ja Fonsénin mukaan varhaiskasvatuksen laadulle ja työhyvinvoinnille kannustavia, ja niitä voidaan käyttää edelleen nykyisten hankkeiden tavoitteita ja sisältöjä kehitettäessä (Hujala & Fonsén, 2012).

4.2 Varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemia työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä

Varhaiskasvatuksen työyhteisöissä muutosaineet ja niihin vastaaminen puhututtavat erityisesti vuoden 2016 julkaistun Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden käyttöönoton jälkeen. Puroila ja Kinnunen (2017) raportoivat VakaVai- tutkimushankkeen selvityksessä vuosien 2015–2016 varhaiskasvatustalainsäädännön muutosten vaikutuksia Suomessa. Heidän mukaansa hankkeen taustalla on tietoisuus jännitteistä, joita suomalaisen varhaiskasvatuksen uudistamis-

ja kehittämistoimintaan on liittynyt viime vuosina. He tuovat esille, että tutkimuksissa on nähtävillä viitteitä siitä, että julkinen varhaiskasvatus edistää lasten myöhempää oppimista ja ehkäisee syrjäytymistä sekä varhaiskasvatuksen kannattavuus nähdään taloudellisena investointina tulevaisuuteen. VakaVai-hanke pyrkii tuomaan esille monipuolista kuvaa lainsäädännössä tehtyjen muutosten vaikutuksista varhaiskasvatuksen laatuun eri osapuolten sekä varhaiskasvatuksen erilaisten yhteiskunnallisten merkitysten näkökulmasta. Puroila ja Kinnunen raportoivat työntekijöiden analysointeja arvioivan pedagogiikkaa painottavan varhaiskasvatuksen määritelmän vaikutuksista työnkuviin työntekijäryhmittäin. Heidän raportointinsa mukaan positiivisimmin lainsäädännön työnjakoa selkiyttäviin vaikutuksiin suhtautuivat päiväkodin ja varhaiskasvatusyksikön johtajat, mutta myös lastentarhanopettajissa oli nähtävillä lastenhoitajia enemmän niitä, jotka arvioivat uudistuneen lainsäädännön selkiyttäneen henkilöstön työnkuvia. Puroila ja Kinnunen korostavat, että työntekijät toivat esille raportissa henkilöstön työnjakoon liittyen pedagogiikan vahvistumisen myönteisiä vaikutuksia sekä toisaalta sen tuomaa epävarmuutta, jossa joidenkin työntekijöiden kuvaukset sisälsivät kriittistä arviointia työnjaossa tapahtuneita muutoksia kohtaan. Puroilan ja Kinnusen mukaan useammissa vastauksissa tuli esille, että ammattiryhmien väliseen työnjakoon liittyvät käytänteet kentällä olivat tämän tutkimuksen aineistonkeruun valossa monelta osin vasta muotoutumassa (Puroila & Kinnunen, 2017).

Ylitapio-Mäntylä ja kollegat (2012) käsitelivät artikkelissaan varhaiskasvatuksen opettajan työnkuvan muutosta vuonna 2000, jolloin kuntien tuli taata jokaiselle kuusivuotiaalle lapselle mahdollisuus osallistua ilmaiseen esiopetukseen. Opettajille tämä tarkoitti heidän mukaansa entistä säädellympää opetusta, arviointia ja havainnointia, jonka kohteena olivat erityisesti esiopetusikäiset lapset. Ylitapio-Mäntylä ja kollegat nostivat esille opettajien kokemuksia, jossa heidän oletettiin hoitavan työtehtävänsä tietyn roolin mukaisesti ja tästä poikkeaminen saattoi aiheuttaa eripuraa työyhteisössä. He korostivat, että uusi rooli esiopettajana saattoi myös merkitä entisten työtapojen muuttamista, mikä puolestaan saatettiin kokea oman työn ohjaamisen ja siihen vaikuttamisen uhaksi (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012). Mankan (2011) mukaan muutosten hallinnassa auttaa psykologinen pääoma, joka nähdään olevan sidoksissa työssä suoriutumiseen, sitoutuneisuuteen, työtyytyväisyyteen sekä työyhteisötaitoihin. Hänen mukaansa työyhteisössä olevan tuen hyödyntämisen on havaittu kytkeytyvän psykologiseen pääomaan, jossa psykologinen pääoma ei ole vain perinnöllistä, vaan sitä voidaan myös oppia. Psykologisella pääomalla voidaan Mankan mukaan tarkoittaa mahdollisuusnäkökulmaa, jossa pääoma muodostuu itseluottamuksesta, toiveikkuudesta, realistisesta optimismista ja

sitkeydestä. Mankan mukaan vähäisellä psykologisella pääomalla saattaa olla yhteyttä sairauspoissaoloihin jopa enemmän kuin työtyytyväisyydellä ja sitoutuneisuudella (Manka, 2011).

Muutoksen keskellä ei Mankan ja Mankan (2016) mukaan aina löydy aikaa yhteisöllisyyden rakentamiselle, vaikka se tulisi nähdä työhyvinvoinnin edistäjänä. Tällä luodaan heidän mukaansa pohjaa työkyvylle, turvallisuudelle sekä terveelliselle työnteolle ja ergonomiaa edistäville käytänteille ja toimenpiteille. He korostavat juuri sitä, että työhyvinvoinnin perusta luodaan itse työssä, jossa joustavat työprosessit ja johtaminen antavat työntekijälle mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhönsä, joka rakentaa pohjaa kestäväälle työhyvinvoinnille (Manka & Manka, 2016).

4.2.1 Koulutus ja henkilökohtainen osaaminen

Varhaiskasvatuksen moniammatillisissa työtiimeissä työskentelee eri koulutustaustaisia työntekijöitä. Työntekijöiden koulutustaustalla ja työtehtävien selkeydellä on vaikutusta työhyvinvointiin, josta myös Onnismaa kollegoineen (2017) kirjoittaa artikkelissaan. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2018) korostaa varhaiskasvatuksen opettajan vastuuta toiminnan suunnittelusta ja arvioinnista. Varhaiskasvatuksen työkuultuurissa on aiemmin esiintynyt työtapoja, jossa kaikki työtehtävät on jaettu työtiin kesken huomioimatta työntekijöiden ammatillista osaamista. Ahonen (2018) toteaa, että pedagoginen vastuu painottuu varhaiskasvatuksen opettajan työtehtävään, mutta myös muut tiimin jäsenet toteuttavat pedagogiikkaa osana omaa työtään. Tämä voi hänen mukaansa tarkoittaa, että työtehtäviä joudutaan pohtimaan uudelleen, jotta varhaiskasvatuksen opettajan työtehtäviin kuuluvaan suunnitteluun jää riittävästi aikaa, jotta pystytään huomioimaan ryhmän erilaiset tarpeet sekä kirjaamaan varhaiskasvatussuunnitelmien laatiminen, toteuttaminen ja arvioiminen (Ahonen, 2018). Karila, Kosonen ja Järvenkallas (2017) huomauttavat kuitenkin, että työtehtävien eriytyminen eri ammattiryhmien kesken ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työtehtävien merkitys olisi erilaista.

Onnismaa, Tahkokallio, Reunamo ja Lipponen (2017) tuovat esille artikkelissaan sosionomien ja varhaiskasvatuksen opettajien kokemia eroja varhaiskasvatuksen työssä. He tutkivat lastentarhanopettajan tehtävissä toimivien arvioita työnkuvasta, osaamisesta ja työn kuormittavuudesta ammatin induktiovaiheessa, jolla tarkoitetaan 3–5 ensimmäistä työvuotta valmistumisen jälkeen. Tätä ajanjaksoa pidetään hyvin herkkänä vaiheena ammattiin

kiinnittymisen kannalta. Onnismaan ja kollegoiden tutkimuksen tulokset osoittavat, että lastentarhanopettajan työnkuvaan liittyvät arviot ovat myönteisiä ja he kokevat voivansa käyttää työssään osaamistaan ja koulutustaan laajasti. Sen sijaan lastentarhanopettajan työ näyttäytyi kuormittavampana sosionomitaustaisille vastaajille. Toisaalta sosiaalialan AMK-koulutuksen omaavat arvioivat vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön olevan vahvaa oman osaamisen aluetta (Onnismaa, Tahkokallio, Reunamo & Lipponen, 2017). Repo kollegoineen (2019) puolestaan toteaa lastenhoitajien kokevan roolinsa epäselväksi. Lastenhoitajien osallistumisesta toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja kirjaamiseen ei ollut selkeitä käytänteitä (Repo ym., 2019). Moniammatillisuuden kehittämisessä olisikin Karilan ja kollegoiden (2017) mukaan syytä kiinnittää huomiota yhteistä työtä jakavien ammattiryhmien erityisosaamisen tunnistamiseen ja sen kirkastamiseen. Nislin kollegoineen (2015) toteaa myös, että varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta olisi tärkeää tunnista työntekijöiden erilaiset roolit ja asettaa selkeät odotukset työn suorituksesta (Nislin ym., 2015).

Nislinin ja kollegoiden (2015) tutkimus osoittaa myös, että koulutustaustalla oli vaikutusta työntekijöiden kokemaan stressiin. Nislin kollegoineen toteaa tämän saattavan selittyä sillä, että vanhemmat ja vähemmän koulutetut työntekijät kokevat työnsä vaatimat tiedot ja taidot riittämättömiksi (Nislin ym., 2015). Ylitapio-Mäntylän ja kollegoiden (2012) tutkimusta varten haastatellut varhaiskasvatuksen opettajat totesivat riittämättömyyden tunteen vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa. Heidän tutkimuksessaan nousi esille henkilökunnan huoli lasten hyvinvoinnista, joka sai varhaiskasvatuksen opettajat asettamaan liian kovia vaatimuksia omalle työskentelylleen. Ammatillisten taitojen kokeminen riittämättömiksi, aiheutti pelkoa hallinnan menettämisestä. Tässä yhteydessä työnimu aiheutti positiivisten tunteiden sijaan uupumusta. Opettajien sitoutuminen työhönsä ja halu tehdä parhaansa kuormitti heitä (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012). Karila kollegoineen (2017) toteavatkin varhaiskasvatuksen kehittämistä koskevassa raportissaan, että varhaiskasvatukseen kohdistuneet muutostoimenpiteet ovat lisänneet henkilökunnalle suunnatun täydennyskoulutuksen tarvetta.

Manka (2011) nostaa esille osaamisen kehittämisen, jota hän tarkastelee tulevaisuutta ajatellen, koska osaaminen kehittyy koko ajan, mikä johtaa siihen, että tämän päivän osaamisella ei enää pärjätä tulevaisuudessa. Osaamisen kehittyminen ja oppiminen vaativat kuitenkin aikaa ja innovatiivista ilmapiiriä sekä vuorovaikutusta toteutuakseen. Manka muistuttaa, että erityisesti kokemustiedon siirtyminen vaatii välittyäkseen epämuodollista ilmapiiriä. Hän korostaa, että kiire, henkinen kuormittavuus ja jännittynyt ilmapiiri työyhteisössä eivät edistä oppimista, vaan päinvastoin aiheuttavat stressin lisääntymistä ja sairastelua (Manka, 2011).

Manka (2011) liittyy hallinnan tunteen itseluottamukseen eli luottamukseen omiin kykyihin selvittää erilaisista tilanteista ja hallita tapahtumia. Nämä tunteet lisäävät myös tehokasta oppimista (Manka, 2011.). Nislin kollegoineen (2015) havaitsivatkin tutkimuksessaan, että keskeinen osa varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointia on mahdollisuus päättää, milloin hakee tukea työhönsä sekä luottamus siihen, että saa sitä tarvitessaan. Myös esimiehen ja työtovereiden arvostus ja kunnioitus koettiin tärkeäksi (Nislin ym., 2015).

Perho ja Korhonen (2012) puolestaan toteavat tutkimuksessaan työhön liittyvien vaikutusmahdollisuuksien liittyvän kiinteästi työnimun kokemiseen. He huomauttavat työtiimin kasvatusnäkemyksellisten erojen puolestaan vähentävän työnimua (Perho & Korhonen, 2012). Manka (2010) pitääkin tärkeänä, että työn päämäärät pystytään selkeästi määrittelemään ja ne ovat työntekijän saavutettavissa. Hän korostaa, että työntekijän pitäisi kyetä olemaan työpäivän päätteeksi tyytyväinen itseensä ja saavutuksiinsa työssään, johon voidaan vaikuttaa perustehtävän selkeyttämisellä ja tiedostamalla työn odotukset ja paineet. (Manka, 2010).

Manka (2011) korostaa hyvän työyhteisön ominaisuuksia, joihin liittyy myös oma yksilöllisyys, jossa yksilöiden erilaisuus tuo yhteisöön positiivista energiaa, jolla voidaan rakentaa yhteistä yhteisöllisyyttä työpaikalla. Manka toteaa myös, että erilaisuuden hyväksyminen voi olla haaste, mutta parhaillaan erilaisuus voi lisätä työyhteisön energiaa, luovuutta, terveyttä ja kriittisyyttä. Hän korostaa kuitenkin, että tämä vaatii vuorovaikutustilanteissa tavoitteellista toisen ihmisen ymmärtämistä, joka ei tarkoita sitä, että kaikkea tarvitsisi hyväksyä. Mankan mukaan tasa-arvoinen kohtelu työpaikalla on enemmän erojen huomioon ottamista ja oikeuden mukaista kohtelua kuin sitä, että kaikkia kohdeltaisiin samalla tavalla. Hänen mukaansa tähän vaikuttaa myös se, kuinka kauan työyhteisön jäsenet ovat olleet yhdessä, koska yhteinen tietopohja asioista kehittää yhteisen kielen työyhteisöön, jonka avulla tehdään tulkintoja tapahtumista. Manka nostaa esille, että viime vuosina on alettu kiinnittää huomiota enemmän organisaatioissa käytettävään yhteiseen kieleen, jota voidaan käyttää vaikuttamisen ja vallan välineenä sekä vuorovaikutusta kehittävänä elementtinä (Manka, 2011).

4.2.2 Resurssit ja lapsiryhmässä tehtävä työ

Ylitapio-Mäntylän ja kollegoiden (2012) tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen opettajat kokivat olevansa ikään kuin puun ja kuoren välissä. Heitä vaivasi varhaiskasvatukseenkin rantautunut tehokkuusajattelu, jossa taloudelliset asiat sanelivat

toiminnan reunaehdot. He kertoivat johtajien olettaen heidän “suorittavan” työtään tietyin vaatimuksin, mutta toisaalta arjen työskentely vaati heiltä myös yksittäisten lasten tarpeiden huomioimista (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012).

Väestöliiton nettikysely toteutettiin 2012 perhekeskuksen nettisivuilla, josta Riihonen ja Tuukkanen (2013) nostavat esille työntekijöiden jaksamisen ja henkilöstöresurssit. Heidän mukaansa vajaalla miehityksellä toimiessaan työntekijät väsyivät nopeammin ja heidän täytyi pinnistellä ammatillisuuden säilymiseksi, koska väsyneenäkin on jaksettava kuunnella ja joustaa. Tutkimuksessa tuli esille heidän mukaansa työntekijöiden syyllisyyden tunne siitä, että he osaisivat ja haluaisivat kohdata lapsen jokaisessa tilanteissa hyvin, mutta kiireen tai henkilöstövajeen keskellä tilanteet eivät useinkaan sallineet sitä. Riihonen ja Tuukkanen nostavat tutkimuksessa esille tulleen vanhempien kanssa tehtävään yhteistyöhön vaikuttavan resurssipulan, jolloin henkilökunnalta saattaa jäädä tärkeitä asioita lapsen kotielämästä kartoittamatta ja tilanne saattaa viestiä vanhemmille, ettei varhaiskasvatuksen henkilöstö ole kiinnostunut perheen asioista (Riihonen & Tuukkanen, 2013).

Nislin ja kumppaneiden (2015) varhaiskasvatuksen työntekijöille toteuttamassa tutkimuksessa kävi puolestaan ilmi, että suurin osa tutkimukseen osallistuneista koki työresurssinsa hyviksi. He huomauttavat kuitenkin, että osa tutkimukseen osallistuneista ei nähnyt resurssijaan myönteisessä valossa ja näihin tapauksiin olisi syytä suhtautua vakavasti erityisesti silloin kun työn vaatimukset ovat korkealla (Nislin ym., 2015).

Hujalan ja Fonsénin (2012) mukaan Laatu ja työniloa varhaiskasvatukseen- loppuraportissa tulee myös esille sisällöllisen laadun panostamisella saatuja henkisiä resursseja, joilla pystytään kompensoida ulkoisia paineita. He korostavat, että työn vaatimustason ja kuormittavuuden ylittäessä henkilöstön suoriutumiskyvyn, voidaan pahimmassa tapauksessa ajautua pitkittyneeseen työstressiin ja työuupumiseen, jossa työntekijälle saattaa kehittyä uupumuksen seurauksena kielteinen minäkäsitys ja kielteinen asenne työtä ja muita ihmisiä kohtaan. Hujala ja Fonsén painottavat, että tällöin työntekijä voi reagoida stressiin ja kuormittuneisuuteen etäännyttäen psykologisesti työstään, jolloin hänen asenteissaan ja käyttäytymisessään alkaa esiintyä muutoksia (Hujala & Fonsén, 2012).

Toisaalta opettajat kokivat saavansa lapsilta voimaa työhönsä. Lasten kehityksen seuranta ja yhdessä koetut iloiset hetket auttoivat jaksamaan, vaikka keskeneräisiä työtehtäviä olisi paljon (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012). Perho ja Korhonen (2012) ovat myös tutkimuksessaan todenneet lapsiryhmätyöskentelyn lisäävän varhaiskasvatuksen ammattilaisten työnimua. He toteavat

kuitenkin myös isojen ja vaikeaksi koettujen lapsiryhmien toimivan päinvastoin (Perho & Korhonen, 2012). Ylitapio-Mäntylä kollegoineen (2012) toteaakin, että lapsiryhmätyöskentely tuo iloa varhaiskasvatuksen opettajan työhön. Siksi olisikin tärkeää, että opettajilla olisi sekä aikaa että resursseja tämän mahdollistamiseksi. Opettajien työhyvinvointia lisää myös tunne siitä, että hänestä itsestä välitetään, joko lasten, kollegoiden, esimiehen tai vanhempien taholta. Jos varhaiskasvatuksen opettajien työolosuhteet ovat kunnossa, kokevat he työnsä mielekkääksi (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012).

Manka (2011) tuo esille toiminnan teorian, jossa työssä jaksamista työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä tarkastellaan toimintajärjestelmän pohjalta kohteiden, välineiden ja yhteisön näkökulmasta, joista työntekijöiden kokemat ongelmat nähdään työhyvinvoinnin kehittämisen lähtökohtina. Hän nostaa esille myös sukupolvien välisen asenne-eron työn merkittävyydestä, josta voidaan ajatella, että esimerkiksi nuoremmille perheellisille tai opiskeleville työntekijöille työ ei olisi niin merkityksellistä kuin vanhemmille työntekijöille. Hän nostaa esille ajatuksen siitä, että uudella tavalla asennoituvat ja viimeksi kouluttautuneet työntekijät korvaavat vanhalla tavalla asennoituvat. (Manka, 2011).

Tässä ajatuksessa nousee hyvin esille varhaiskasvatuksessa käynnissä oleva muutos sukupolvien vaihtuessa sekä uuden Varhaiskasvatussuunnitelman ja Varhaiskasvatustlain tuomat muutokset toimintakulttuuriin. Manka (2010) nostaakin esille, että toistuvat muutokset myllertävät työyhteisöjä ja tämä vaikuttaa myös henkilöstöjohtamiseen, jossa pitkäjänteinen henkilöstöpolitiikka tuo lisäetua, mutta tulokset eivät ole näkyvillä yhtä nopeasti. Hänen mukaansa työyhteisössä on voitu jumiutua vanhaan tapaan toimia ja tästä ajattelumallista on voinut kasaantua suuri uudistuksen este. Hänen näkökulmansa mukaan työhyvinvointia voidaan kuitenkin parantaa vaikuttamalla johtamiseen sekä henkilökunnan osaamiseen. Hän muistuttaa kuitenkin, että työn epävarmuus ja työvoimapula voivat vaikuttaa heikentävästi työpaikkojen hyvinvointiin, jossa osaaminen voi nousta kilpailutekijäksi. Manka nostaa erityisesti kokemuseräisen hiljaisen tietämyksen vaikeasti siirrettäväksi osaamiseksi, jolloin yksittäisen työntekijän asema voidaan nähdä arvokkaana ja huolehdittavana asiana (Manka, 2010). Laadukas tiimityö oli myös Nislinin ja kollegoiden (2015) tutkimuksessa yksi sosiaalisen tuen ulottuvuus ja se vähensi näin ollen työntekijöiden stressitasoa (Nislin ym., 2015).

Kettusen (2011) haastattelussa Mankan mukaan parhaana tapana työstressinpurkuun nähdään yhteisöllisyyden tukeminen ja positiivinen, luottamuksellinen keskusteleminen asioista. Hän

nostaa esille palautumistutkimuksen tulokset, joissa stressinpurkutavoissa korostuu rauhoittumisen kyky ja luonnossa olemisen merkitys. Näitä myönteisten tuntemusten merkityksiä voi Mankan mukaan opetella kiinnittämällä huomiota ympärillä oleviin myönteisiin asioihin (Kettunen, 2011).

5 Pohdinta

Kandidaatin tutkielmassamme tutkimuskysymyksenämme oli, mitkä tekijät tukevat työhyvinvointia varhaiskasvatustyössä. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että johtamisella on suuri vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin. Muiksi työhyvinvointiin vaikuttaviksi tekijöiksi voidaan lukea työyhteisön tuki, henkilökohtaiset koulutustaustat ja jatkokoulutusmahdollisuudet, riittävät resurssit, selkeät työroolit ja työn arvostus. Lapsiryhmän kanssa työskentely on myös tärkeä työhyvinvoinnin lähde. Muita vaikuttavia tekijöitä tarkasteltaessa voidaan todeta johtajuuden kietoutuvan osaksi myös näitä, sillä johtajuus voi sekä edistää, että heikentää niitä.

Mankan (2010) mukaan työhyvinvointia edistävänä tekijänä voidaan nähdä hyvä työilmapiiri työyhteisössä, joka edistää työntekijän terveyttä sekä vähentää psyykkisiä ja fyysisiä vaivoja, kun taas kaavoihin kangistuneessa työyhteisössä koetaan psyykkisiä vaivoja olevan kolme kertaa enemmän. Hänen mukaansa ilmapiirin laatua voidaan mitata työyhteisön vuorovaikutuksen laadulla, jossa esimieheltä ja työkavereilta saatua tuen määrää sekä yhteistä keskustelua työn tavoitteista ja niiden saavuttamisesta voidaan käyttää eräänlaisena mittarina. Manka ja Manka (2016) korostavat, että työhyvinvoinnin kehittämisen ansiosta työtyytyväisyys, motivaatio, työilmapiiri ja asiakaspalvelu paranevat, joka tarkoittaa sitä, että työhyvinvoinnin parantaminen vaikuttaa myös työpaikan tuloksellisuuteen (Manka, 2010; Manka ja Manka, 2016).

Kuten Puroila ja Kinnunen (2017) raportoivat VakaVai- tutkimushankeen selvityksessä vahvassa murrosvaiheessa olevasta varhaiskasvatuksen työkentästä, jossa henkilöstön tukemiseen tulee suunnata voimavarjoja valtakunnallisella, kunnallisella ja varhaiskasvatustyöyksiköiden tasolla. Heidän mukaansa johtajat nähdään avainasemassa sekä kunnallisella että yksikkötasolla muutoksen toteuttamisessa, jossa pedagogiikan johtamiseen ja muutosjohtajuuteen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Puroila ja Kinnunen nostavat tutkimushankkeesta esille täydennyskoulutuksen ja työnohjauksen tärkeyden niin johtotehtävissä työskentelevien kuin myös varhaiskasvatustyöyksiköissä toimivien työntekijöiden pedagogisen osaamisen ja työhyvinvoinnin tukemisen kannalta (Puroila & Kinnunen, 2017).

Työhyvinvointiin voidaan Mankan (2011) mukaan nostaa työelämässä myös yhteisöllisyys käsite, jonka on havaittu tukevan terveyttä, hyvinvointia, oppimista sekä tuloksellisuutta. Yhteisöllisyys luo työyhteisöön yhteenkuuluvuutta ja lisää turvallisuuden tunnetta sekä auttaa

hahmottamaan ympäristöä. Manka korostaakin, että hyvä yhteisö auttaa toteuttamaan yksilöllisyyttä sekä opettaa hyväksymään erilaisuutta, joka on yhteisöllisyyden perusta (Manka, 2011).

Mankan (2011) mukaan psykologisen pääoman kasvattaminen edellyttää itsensä kehittämiseen motivoitumista, koska jo aiemmin totesimme, että psykologinen pääoma ei ole perinnöllistä, vaan sitä voi oppia. Tätä itsereflektointia tarvitaan Mankan mukaan oman toiminnan havainnoinnissa, tarkastelemisessa sekä puntaroimisessa, jossa siirrytään kokijan roolista tarkkailijan rooliin. Hänen mukaansa tätä voisi kutsua kuvaannollisesti oman toiminnan katsomiseksi peilistä. Manka korostaa, että tämän toiminnan toteutumiseksi tarvitaan tietoista rauhoittumista ja pysähtymistä omien ajatusten äärelle sekä tietoista tarkastelua niiden ohjaavuudesta tunteissamme ja toiminnassamme (Manka, 2011).

Manka (2011) muistuttaa, että myönteiset tunteet antavat voimia ja kielteiset tunteet kuluttavat paljon energiaa ja johtavat jopa sairasteluihin. Siksi hän korostaakin, että jokainen työntekijä voi lisätä myönteisyyttä huomioimalla hyvin olevat asiat työssään sekä keksimällä uusia näkökulmia omaan työhönsä. Mankan mukaan yhteistä psykologista pääomaa voidaan kasvattaa harjoittelemalla tavoitteiden asettamista, pohtimalla niistä syntyviä yhteisiä hyötyjä, tunnistamalla mahdolliset esteet sekä pohtimalla yhdessä, millaista tukea, taitoa ja tietoa tarvitaan, jotta yhteisiin tavoitteisiin päästään. Hänen mukaansa stressikin voidaan nähdä positiivisena asiana, joka valmistaa henkilöstöä huippusuoritukseen, mutta jokaisen yksilön on tärkeää oppia tunnistamaan omat voimavaransa, että oppii lukemaan kehonsa viestejä positiivisen stressin muuttumisesta negatiiviseksi. Manka ja Manka (2016) tuovat esille stressin kiireen ja epävarmuuden synnyttämänä asiana, joka on tiettyyn asti positiivisia ominaisuuksia omaava tila, mutta ylikuormitusrajan ylitettyä siitä alkaa ilmenemään negatiivisia vaikutuksia. Työntekijän on Mankan (2011) mukaan huolehdittava myös voimavarojensa päivittäisestä elvyttämisestä eli psykologisesta irrottautumisesta työstä, joka voi olla jotain sellaista tekemistä, mikä rauhoittaa ja parantaa mielialaa ja auttaa irrottautumaan työstä (Manka, 2011; Manka & Manka, 2016).

Kuten olemme useaan otteeseen todenneet, varhaiskasvatuksen työkenttä on ollut suurien muutosten alla. Koska Varhaiskasvatuslaki (540/2018) ja Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2018) ovat vasta otettu käyttöön, ei niiden vaikutuksesta varhaiskasvatuksen työhyvinvointiin ole vielä julkaistu tutkimuksia. Siksi koemme, että tämä olisi hyvä ja tärkeä jatko tutkimuksellemme. Toisaalta tutkimusta tehdessämme kiinnitimme huomiota siihen,

kuinka työhyvinvointi on puhuttanut varhaiskasvatuksen kentällä jo ennen suuria muutoksia. Ylitapio-Mäntylän ja kollegoiden (2012) julkaisemassa tutkimuksessa jo kahdeksan vuotta sitten, työntekijät kokivat paineita johdon suunnalta tulevien vaatimusten täyttämiseksi. Työn rakenteelliset tekijät eivät ole olennaisesti muuttuneet viime vuosien aikana. Varhaiskasvatustyötä tehdään yhä työtiimeissä, joiden kokoonpano on pysynyt melko samana. Jatkotutkimuksessa olisikin kiinnostavaa löytää vastauksia siihen, miten työhyvinvointia tukevia tekijöitä saataisiin osaksi arjen työskentelyä ja millaisia kokemuksia muutokset ovat tuoneet kentälle.

Lopuksi todettakoon Mankaa (2010) mukaillen, että työ ei voi täyttää koko elämän sisältöä, joten työn lisäksi tarvitsemme sosiaalisia suhteita, perhettä ja ystäviä. Hän tuo esille, että erilaiset elämäntilanteet painottavat elämän eri osa-alueita eri tavoin ja tärkeintä on säilyttää tasapaino työn sekä muiden elämän osa-alueiden välillä. Manka muistuttaakin, että ”ole armollinen itsellesi, pienen pieni muutos tänään voi tuoda täysin toisenlaisen huomisen.” (Manka, 2010).

Lähteet

- Aaltola, J. (2015). Filosofia, tiede, ymmärtäminen. Teoksessa Valli, R & Aaltola, J. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. (s. 14–28). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Ahonen, L. (2018). *Vasun käyttöopas*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Blencowe, A. (25.4.2018) Päiväkotien työntekijöitä edustavat ammattiliitot erimielisiä uudesta laista – "Näyttää siltä, että tulevat lastenhoitajat kouluttautuvat ei-minnekään". Haettu osoitteesta: <https://yle.fi/uutiset/3-10176358> [viitattu 6.6.2020].
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Hakanen, J. (2007). *Työuupumuksesta työnimuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hirsjärvi, S., Remes, P & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.
- Hirvonen, S. (4.1.2019) Yle kysyi: Päiväkotien opettajat ympäri pääkaupunkiseutua nauttivat selvästi isompaa liksaa kuin ennen – silti palkka on "suorastaan häpeällinen", sanoo alanvaihtoa pohtinut Karoliina Veikkonen. Haettu osoitteesta: <https://yle.fi/uutiset/3-10580117> [viitattu 6.6.2020].
- Hongisto, S. & Tikkanen, T. (2020). Loppu sälälle, kiireelle ja arvostuksen puutteelle. *Opettaja*. 14.2.2020. s. 12–15.
- Hujala, E. & Fonsén, E. (2012). *Verkostoista voimaa pedagogiseen johtamiseen — Laatua ja työhyvinvointia varhaiskasvatukseen -loppuraportti*. Haettu osoitteesta: <https://docplayer.fi/19473474-Verkostoista-voimaa-pedagogiseen-johtamiseen-laatua-ja-tyohyvinvointia-varhaiskasvatukseen-loppuraportti.html>. [viitattu 25.5.2020].
- Hujala, E. & Heikka, J. (2008). Jaettu johtajuus. *Lastentarha*. (1/2008). s. 32–35.
- Hujala, E., Heikka, J. & Halttunen, L. (2017). Johtajuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. (toim.) *Varhaiskasvatuksen käsikirja*. (s. 288–300). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Juonala, M. (20.4.2019) Sunnuntaisuomalainen: Lastentarhanopettajaksi ei enää haluta ja se näkyy hakijamäärissä. Haettu osoitteesta: <https://yle.fi/uutiset/3-10749196>. [viitattu 6.6.2020].
- Karila, K. (2016) *Vaikuttava varhaiskasvatus. Tilannekatsaus toukokuu 2016*. Opetushallituksen julkaisuja. Raportit ja selvityksen 2016:16. Saatavilla

- osoitteesta: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/vaikuttava_varhaiskasvatus.pdf [viitattu 25.5.2020].
- Karila, K., Kosonen, T. & Järvenkallas, S. (2017) *Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030. Suuntaviivat varhaiskasvatukseen osallistumisasteen nostamiseen sekä päiväkotien henkilöstön osaamisen, henkilöstörakenteen ja koulutuksen kehittämiseen*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:30. Haettu osoitteesta: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80221/okm30.pdf> [viitattu 27.5.2020].
- Kettunen, I. (2011). Ollaan ihmisiksi työyhteisössäkin. *Lastentarha*. (5/11). s. 31–33.
- Kinnunen, T. (2.6.2019) Tommi Kinnusen kolumni: Kun kutsumusammattilaisilta katoaa kutsumus. Haettu osoitteesta: <https://yle.fi/uutiset/3-10769488>. [viitattu 6.6.2020].
- Köngäs, P. (3.4.2018) Paperit kourassa, mutta kelpaavatko ne? Tätä pohtivat nyt päiväkotiuuralle suuntaavat opiskelijat, jos varhaiskasvatuslaki muuttuu. Haettu osoitteesta: <https://yle.fi/uutiset/3-10139353>. [viitattu 6.6.2020].
- Laine, T. (2015). Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Valli, R. & Aaltola J. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. (s. 29–51). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Manka, M-L. (2010). *Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen*. 3. painos. Helsinki: Talentum.
- Manka, M-L. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Pro.
- Manka, M-L. (2011). *Työn ilo*. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Metsämuuronen, J. (2003). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. 2. uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus.
- Nislin, M., Sajaniemi, N., Suhonen, E., Sims, M., Hotulainen, R., Hyttinen, S. & Hirvonen, A. (2015). Work Demands and Resources, Stress Regulation and Quality of Pedagogical Work Among Professionals in Finnish Early Childhood Education Settings. *Varhaiskasvatuksen Tiedelehti, Journal of Early Childhood Education Research* 4 (1), (42–66). Haettu osoitteesta: <https://jecer.org/fi/wp-content/uploads/2015/08/Nislin-Sajaniemi-Suhonen-Sims-Hotulainen-Hyttinen-Hirvonen-issue4-1.pdf> [viitattu 27.5.2020].
- Onnismaa, E. L., Kalliala, M. (2010). Finnish ECEC Policy: Interpretation, Implementation and Implications. *Early Years*, 30 (3), 267–277. Haettu osoitteesta: <https://www.tandfonline>

com.pc124152.oulu.fi:9443/doi/full/10.1080/09575146.2010.511604?scroll=top&need-Access=true [viitattu 25.5.2020].

Onnismaa, E. L., Tahkokallio, L., Reunamo, J., & Lipponen, L. (2017). Ammatin induktiovaiheessa olevien lastentarhanopettajan tehtävissä toimivien arvioita työnkuvastaan, osaamisestaan ja työn kuormittavuudesta. *Varhaiskasvatuksen Tiedelehti, Journal of Early Childhood Education Research. Volume 6, Issue 2, 2017, 188–206.*

Opetusalan ammattijärjestö, OAJ. (25.8.2020). Haettu osoitteesta: <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2020/varhaiskasvatuksen-opettajat-siirretaanovtesiinopettajille-yleisen-tason-korotukset-jakikytpois/>. [viitattu 6.6.2020].

Opetushallitus. (2018). *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Määräykset ja ohjeet 2018:3a*. Haettu osoitteesta: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf. [viitattu 3.3.2020].

Oulasmaa, M. & Saloheimo, A. (2013). Työilmapiirin merkitys kasvattajien arjessa. Teoksessa Oulasmaa, M. & Riihonen, R. (toim.) *Ammattikasvattajan kielletyt tunteet*. (s.79–88). Helsinki: VL- Markkinointi Oy.

Perho, H. & Korhonen, M. (2012) *Ammatillinen suuntautuminen, persoonallisuuspiirteet sekä työn laatu työuupumuksen, työn imun ja valintatytyväisyyden tekijöinä. Lastentarhanopettajien 30 vuoden seuranta*. Joensuu: Publications of the University of Eastern Finland. Reports and Studies in Education, Humanities, and Theology No 6. Haettu osoitteesta: https://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-1013-4/urn_isbn_978-952-61-1013-4.pdf [viitattu 27.5.2020].

Pietarinen, J., Soini, T., & Pyhälä, K. (2008). Pedagoginen hyvinvointi – uutta ja tuttua koulun arjessa. Teoksessa K. Lappalainen, M. Kuittinen, & M. Meriläinen (toim.) *Pedagoginen hyvinvointi* (53–67). Jyväskylä: Suomen kasvatustieteellinen seura.

Puroila, A-M. & Kinnunen, S. (2017). *Selvitys varhaiskasvatuksen lainsäädännön muutosten vaikutuksista*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 78/2017. Haettu osoitteesta: https://tietokayttoon.fi/documents/10616/3866814/78_Loppuraportti+VakaVai+051217.docx.pdf/e1b46018-e928-476d-8569-

- f89bba427cbd/78_Loppuraportti+VakaVai+051217.docx.pdf.pdf?version=1.0 [viitattu 20.5.2020].
- Repo, L., Paananen, M., Eskelinen, M., Mattila, V., Lerkkanen, M-L., Gammelgård, L., Ulvinen, J., Marjanen, J., Kivistö, A. & Hjelt, H. (2019). *Varhaiskasvatuksen laatu arjessa. Varhaiskasvatussuunnitelmien toteutuminen päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa*. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 15:2019. Haettu osoitteesta: https://karvi.fi/app/uploads/2019/09/KARVI_1519.pdf [viitattu 27.5.2020].
- Riihonen, R. (2013). Toivomuksena työhyvinvointi. Teoksessa Oulasmaa, M. & Riihonen, R. (toim.) *Ammattikasvattajan kielletyt tunteet*. (s. 89–91). Helsinki: VL- Markkinointi Oy.
- Riihonen, R. & Tuukkanen, K. (2013). Selviytymistä vai varhaiskasvatusta — Mitä on resurssipula päiväkodissa? Teoksessa Oulasmaa, M. & Riihonen, R. (toim.) *Ammattikasvattajan kielletyt tunteet*. (s. 64–78). Helsinki: VL- Markkinointi Oy.
- Salminen, A. (2011). *Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin*. Haettu osoitteesta: https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf. [viitattu 29.5.2019].
- Schaufeli, W. B., Bakker, A.B. & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*. 30, 893–917. Haettu osoitteesta: <http://web.a.ebsco-host.com/pc124152.oulu.fi:8080/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=19d6495e-9415-4be1-9490-17bcdd3e02dd%40sessionmgr4008> [viitattu 25.5.2020].
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Työsuojelun valvontalaki. (44/2006). Haettu osoitteesta: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044> [viitattu 7.5.2020].
- Työterveyslaitos (2020). Haettu osoitteesta: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> [viitattu 6.6.2020].
- Työturvallisuuslaki. (738/2002). Haettu osoitteesta: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> [viitattu 7.5.2020].
- Varhaiskasvatuslaki. (2018). Haettu osoitteesta: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540> [viitattu 29.4.2020].
- Varila, J. (2014). *Työvointi*. Helsingin kaupungin suomenkielinen työväenopisto.
- Vilkka, H. (2017). *Tutki ja kehitä*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Helsinki: BoD – Books on Demand.

Ylitapio-Mäntylä, O., Uusiautti, S. & Määttä, K. (2012). Critical viewpoint to early childhood teachers' well-being at work. *International Journal of Human Sciences*, 9(1), 458-483. Haettu osoitteesta: <https://pdfs.semanticscholar.org/bee1/d285d10af02ad349bbda7a1e7e2da11acabe.pdf> [viitattu 3.3.2020].