



Sara Yrjölä

“Nää on niin hirveen tärkeitä asioita, et toivois ihmisten pysähtyvän ja kuuntelevan.”

Varhaiskasvatuksen opettajien kertomuksia työhyvinvoinnista

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma
KASVATUSTIETEIDEN JA PSYKOLOGIAN TIEDEKUNTA
Varhaiskasvatuksen koulutus
2023

Oulun yliopisto

Kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta

”Nää on nii hirveen tärkeitä asioita, et toivois ihmisten pysähtyvän ja kuuntelevan.” Varhaiskasvatuksen opettajien kertomuksia työhyvinvoinnista (Sara Yrjölä)

Pro gradu- tutkielma, 57 sivua, 6 liitesivua

Toukokuu 2023

Tässä pro gradu -tutkielmassa tarkastellaan työhyvinvointia varhaiskasvatuksen opettajien kertomusten näkökulmasta. Tavoitteena on selvittää mitä varhaiskasvatuksen opettajat kertovat työhyvinvoinnistaan. Työhyvinvointia on tutkittu runsaasti, mutta aihe on silti erittäin ajankohtainen, sillä se on tärkeässä osassa tarkasteltaessa työssä jaksamista ja pysyvyyttä. Muutokset työelämässä ja erilaiset haasteet vaativat työhyvinvointiin keskittymistä niin työntekijöiltä itseltään kuin työnantajaltakin.

Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä syvennyttään tarkastelemaan varhaiskasvatuksen nykytilaa ja varhaiskasvatuksen opettajan ammattia. Jatkuvasti muuttuvassa maailmassa myös varhaiskasvatuksen kenttä ja varhaiskasvatuksen opettajan työnkuva on muuttunut. Tähän muutokseen työntekijöiden tulee vastata omaa ammattitaitoa kehittämällä. Aina muutokseen sopeutuminen ei kuitenkaan suju kitkattomasti, jolloin vaikutukset voivat heijastua yksilöiden työhyvinvointiin. Teoreettisessa viitekehyksessä kiinnitetäänkin huomiota myös työhyvinvointiin, työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttaviin tekijöihin ja varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin edistämiseen. Työntekijöiden työssä pysymisen ja jaksamisen kannalta on tärkeää huomioida se, miten yksilöt ja laajemmin työyhteisöt arjessaan voivat. Varhaiskasvatuksen opettajien voidessa hyvin, voidaan olettaa varhaiskasvatuksen laadun paranevan.

Tutkielma on kerronnallinen ja aineiston analyysi on toteutettu käyttäen temaattista analyysia. Tutkimuksen aineisto koostuu alkuvuodesta 2023 toteutetusta neljän varhaiskasvatuksen opettajan kerronnallisesta ryhmähaastattelusta. Kerronnallisen ryhmähaastattelun tavoitteena on saada haastateltavat tuomaan esille kertomuksia työhyvinvoinnista.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että työhyvinvointi on keskeisessä osassa jokaisen varhaiskasvatuksen opettajan arkea, mutta sen kokemisella on vaikutusta myös laajemmin päiväkodin työyhteisölle. Työhyvinvointi ei kuitenkaan ole staattinen ja muuttumaton käsite, jonka vuoksi olisi tärkeää pystyä pysähtymään säännöllisesti asian pariin ja arvioida kokonaistilannetta. Tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen opettajat kertoivat, että työhyvinvointiin vaikuttaa toiminta työpaikalla, mutta oleellisessa osassa on myös henkilökohtainen elämä ja vapaa-aika. Työhyvinvointiin ja sen kehittämiseen tulee kiinnittää huomiota, koska varhaiskasvatuksessa tehdyn työn merkityksellisyys ei poista kuormittuneisuutta, kiirettä ja stressiä. On tärkeää, että työyhteisöissä kiinnitetään jatkuvasti huomiota työhyvinvoinnin tukemiseen. Myös työyhteisöt, joissa ei juuri kyseisellä hetkellä ole havaittavissa ongelmia, hyötyvät toiminnan monipuolisesta tukemisesta ja kehittämisestä.

Avainsanat: kerronnallinen tutkimus, työhyvinvointi, varhaiskasvatuksen opettaja

Sisältö

1	Johdanto	4
2	Varhaiskasvatus Suomessa	6
2.1	Katsaus varhaiskasvatuksen nykytilaan	6
2.2	Varhaiskasvatuksen opettajan ammatti	7
3	Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointi	9
3.1	Työhyvinvoinnin määritelmä	9
3.2	Työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavat tekijät	10
3.3	Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin edistäminen.....	12
4	Tutkimuksen toteutus	16
4.1	Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymys.....	16
4.2	Kerronnallinen tutkimus	16
4.3	Aineiston keruu.....	17
4.4	Aineiston analyysi.....	21
5	Tutkimuksen tulokset	26
5.1	Työhyvinvointia tukevat tekijät	27
5.2	Työhyvinvointia haastavat tekijät	36
5.3	Kehitysideat ja toiveet työlle varhaiskasvatuksessa.....	43
6	Eettisyys ja luotettavuus	48
7	Yhteenveto ja pohdinta	50
	Lähteet	53

1 Johdanto

Tässä tutkimuksessa tarkastelen työhyvinvointia varhaiskasvatuksen opettajien kertomana. Työhyvinvoinnilla tarkoitan moniulotteista kokonaisuutta, jossa eri osat vaikuttavat toisiinsa (Manka, 2013, s. 77). Se on tutkijoiden käyttämä kattokäsite, johon vaikuttavat ihmisten tunteet ja kokemukset (Burke, 2017, s. 4). Työhyvinvointia tarkasteltaessa huomiota kiinnitetään niin yksilöihin kuin laajemmin työyhteisöön (Ojala & Ahonen, 2003, s. 19). Jokainen työyhteisö koostuu erilaisista yksilöistä, joilla on myös erilaisia luonteenpiirteitä ja tarpeita. Eroista huolimatta olennaisessa roolissa on kaikkien työntekijöiden kyky ja tahto sitoutua noudattamaan yhdessä sovittuja arvoja (Aro, 2002, s. 107–109). On tärkeää, että yksilöt kokevat itsensä hyvinvoiviksi ja heidän vireystilansa on hyvällä tasolla. Kun työntekijät ja laajemmin työyhteisö kokevat oman työnsä mielekkääksi ja tavoitteelliseksi, on jokaisella mahdollisuus kokea onnistumisia ja työniloa (Ojala & Ahonen, 2003, s. 19). Työyhteisön ja työntekijän arvomaailmojen yhteensopivuudella on huomattava merkitys yksilöiden työhyvinvointiin. Enää ei riitä, että huomio kiinnitetään vain fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin vaan kokonaisuudessa tulee ottaa huomioon myös moraalinen hyvinvointi (Aro, 2002, s. 107–109).

Oma mielenkiintoni työhyvinvointia kohtaan on noussut varhaiskasvatuksen kentällä työskennellessä. Aihe on paljon esillä ja onkin olemassa aito huoli työntekijöiden jaksamisesta ja siitä millaisia seurauksia heikolla työhyvinvoinnilla voi olla. Olen kuitenkin miettinyt, onko kentällä työskentelevillä varhaiskasvatuksen opettajilla työkaluja erilaisten puutteiden ja ongelmien ratkaisemiseksi, vai osaavat he vain nimetä kehityksen kohteita? Karila ja Kupila (2010, s. 3–5) tuovat esille, että yhteiskunnallisessa keskustelussa pinnalle on noussut muun muassa varhaiskasvatuksen laadun vaihtelu, opettajapula sekä resurssien puute. Monet alan ammattilaiset kertovatkin kokevansa työnsä kuormittavana lisääntyvine vastuine (Karila & Kupila, 2010, s. 3–5). On tärkeää tuoda esille työhyvinvointia edistäviä tekijöitä, jotta nykyiset työntekijät sekä työelämään tulevat uudet sukupolvet saadaan pidettyä alalla.

Varhaiskasvatuksen opettajien työn kuormittavuutta ja sen syitä on tuotu esille mediassa viimeisten vuosien aikana monin tavoin, jolloin kuva opettajien työhyvinvoinnista on muodostunut yksipuolisen kielteiseksi. Tilanne ei kuitenkaan ole uusi, sillä jo vuonna 2018 Yle on uutisoinut seuraavaa: *Helsinkiläinen lastentarhanopettaja ei laittaisi lastaan päiväkotiin, jossa työskentelee: pitää hymyillä, vaikka päivästä on tulossa kaaos* (Eskonen, 2018). Tämä viisi

vuotta sitten julkaistu uutinen tuo esille samoja aiheita, joiden kanssa kamppaillaan vielä tänäkin päivänä. Muutoksia on tapahtunut ja muutoksia tulee tapahtumaan, mutta tämän kaiken keskellä monet varhaiskasvatuksen opettajat kamppailevat kiireen ja jaksamisen ongelmien kanssa. On havaittu, että varhaiskasvatuksen ammattilaisten työidentiteetti muodostuu työympäristössä, jota luonnehtii kiire, muuttuvat työtehtävät sekä epäselvät tehtävänannot, vastuut ja velvoitteet (Karila & Kupila, 2010, s. 3–5). Samaan aikaan keskusteluissa on nostettu esille puheet mahdollisista leikkauksista, joilla olisi suora vaikutus varhaiskasvatuksen arkeen ja jokaisen opettajan työhön (Salovaara & Honkanen, 2013, s. 7). Varhaiskasvatuksen opettajan työn arvostus, palkkaus ja työolosuhteet vaikuttavat olennaisesti alan houkuttelevuuteen.

Vaikka varhaiskasvatukseen kohdistuva uutisointi tuntuu olevan tällä hetkellä negatiivisesti painottunutta, on tärkeää muistaa, etteivät asiat ole aina niin mustavalkoisia. Nislin (2016) on tuonut esille, että varhaiskasvatuksen kentällä toteutettu työ koetaan innostavaksi ja palkitsevaksi. Hän jatkaa, että keskeisessä roolissa on työyhteisön antama tuki muita työntekijöitä kohtaan. On tärkeää, että työntekijöillä on taitoa kannatella muita haasteiden keskellä (Nislin, 2016). Varhaiskasvatuksessa tehdyllä työllä on yhteiskunnallisesti merkittävä rooli. Tämän vuoksi on tärkeää kiinnittää huomiota työlle annettavaan merkitykseen, kuten siihen mitä tavoitteita asetetaan tai miten työssä viihdytään (Virtanen & Sinokki, 2014, s. 17).

Työhyvinvointi on paljon tutkittu aihe, mutta silti erittäin ajankohtainen ja tärkeä tutkimuskohde, sillä se on tärkeässä roolissa tarkasteltaessa työssä jaksamista ja pysyvyyttä. Kasvava työmäärä ja erilaiset haasteet vaativat työhyvinvointiin keskittymistä niin työntekijöiltä itseltään kuin työnantajaltakin. Tämä on huomattu myös varhaiskasvatuksen tutkimuskentällä. Ansari, Pianta, Whittaker, Vitiello & Ruzek (2022) ovat kirjoittaneet, että varhaiskasvatuksen ryhmissä, joissa työntekijät voivat huonosti, ilmenee haasteita toiminnan organisoinnissa ja sensitiivisessä työotteessa. Laadukkaan pedagogiikan muodostumiseen vaikuttaa olennaisesti työntekijöiden työhyvinvointi (Nislin, 2016). Hakanen (2004) on tuonut esille, että työelämässä on monia hyvinvoinnin ja terveyden riskitekijöitä, jotka on syytä tunnistaa. Hän jatkaa, että silti tutkimalla pelkästään ongelmia on vaikea löytää muuta kuin ongelmia. Silloin myös työyhteisön kehittämishankkeet voivat päätyä tavoittelemaan lähinnä ongelmien ehkäisyä, eivät jonkin hyvän edistämistä (Hakanen, 2004, s. 27). Kuten jo tutkimuksen otsikossa tuodaan esille, olisi tärkeää, että työhyvinvointiin ja sen kehittämiseen kiinnitettäisiin huomiota.

2 Varhaiskasvatus Suomessa

Varhaiskasvatussuunnitelmassa (2022) varhaiskasvatusta kuvataan yhteiskunnallisena palveluna, jonka tavoitteena on edistää lasten kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä ja oppimista yhteistyössä huoltajien kanssa. Se on pedagogisesti painottunut kokonaisuus, jota toteutetaan inklusioperiaatteen mukaisesti (Opetushallitus, 2022, s. 14). Yrttiaho ja Posio (2021) ovat tuoneet esille varhaiskasvatuksen opettajan työhön liittyviä monenlaisia odotuksia ja vaatimuksia niin lain ja varhaiskasvatustoiminnan järjestäjän kuin esihenkilön, työkavereiden sekä lasten ja heidän huoltajiensa tahoilta. Heidän mukaansa varhaiskasvatuksen arki voi olla hyvinkin hektistä ja päiviin mahtuu monia muuttuvia ja ennakoimattomia tilanteita. Tämän vuoksi työ usein koetaan intensiivisenä ja emotionaalisesti kuormittavana (Yrttiaho & Posio, 2021, s. 28–30).

Tässä luvussa avaan tarkemmin varhaiskasvatuksen nykytilannetta ja varhaiskasvatuksen opettajien työnkuvaa.

2.1 Katsaus varhaiskasvatuksen nykytilaan

Yhteiskunnan muutokset ja varhaiskasvatussuunnitelman uudistukset vaikuttavat varhaiskasvatuksen henkilökunnan toimintaan, ajatteluun ja arvoihin (Lahtinen & Rantanen, 2019, s. 14–16). Jatkuvasti muuttuvassa maailmassa työelämä kehittyy nopeaan tahtiin ja tähän muutokseen työntekijän on pystyttävä vastaamaan oman ammattitaitonsa kehittämällä (Helenius & Lumelahti, 2018, s. 53). Toimivan työyhteisön tulee sisäistää jatkuvan kehittymisen malli sekä ymmärtää vuorovaikutus ja yhteistyötaitojen merkitys (Nummenmaa & Karila, 2011, s. 88; Virtanen & Sinokki, 2014, s. 162), sillä aikaisemmat kokemukset tai hyviksi havaitut opetusmenetelmät eivät ole välttämättä enää toimivia (Lahtinen & Rantanen, 2019, s. 16). Työelämän vaatimusten ja epävarmuuden lisääntyessä se miten työntekijät voivat työssään on yhä merkityksellisempää sekä työntekijöiden elämänlaadun ja terveyden että työyhteisöiden menestyksen kannalta (Mäkikangas & Hakanen, 2017, s. 120). Lisäksi varhaiskasvatuksen työntekijöiden yhteishenki, työhyvinvointi ja työhön sitoutuminen eivät hyödytä ainoastaan työntekijöitä itseään, vaan ne vaikuttavat merkittävästi myös lapsille tarjottavien oppimismahdollisuuksien laatuun ja siten vaikutus ulottuu myös lasten hyvinvointiin (Nislin 2016; Salovaara & Honkanen, 2013, s. 9).

Suomalaisessa varhaiskasvatuksessa kaikkea varhaiskasvatustoimintaa säätelee yksi ja sama velvoittava asiakirja, opetushallituksen laatima varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet velvoittavat kuntia, yksittäisiä toimijoita, päiväkotien johtajia, varhaiskasvatuksen opettajia ja koko henkilöstöä toimimaan yhdenmukaisten arvojen ja tavoitteiden mukaisesti (Kangas, Lastikka & Karlsson, 2021, s. 11). Opetushallitus (2022) tuo esille, että varhaiskasvatussuunnitelman perusteet konkretisoivat varhaiskasvatuslaissa asetettuja tavoitteita luomalla kehyksen varhaiskasvatuksen pedagogiikalle ja käytännöille. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden tehtävänä on tukea, ohjata ja edistää laadukkaan ja yhdenvertaisen varhaiskasvatuksen toteutumista koko maassa (Opetushallitus, 2022, s. 8). Esiopetus, jota säätelee perusopetuslaki, on osa varhaiskasvatusta. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet muodostavat yhdessä esi- ja perusopetuksen oppimissuunnitelma perusteiden kanssa lasten hyvinvointia, kasvua ja oppimista edistävän kokonaisuuden (Eerola-Pennanen, Vuorisalo & Raittila, 2022, s. 28–29).

Nykyisin ihmisen oppiminen käsitetään koko elämänkaaren mittaiseksi (Eerola-Pennanen ym., 2022, s. 26–27). Opetussuunnitelmien tavoitteena on luoda yhtenäinen oppimisen polku varhaiskasvatuksesta esiopetukseen ja edelleen perusopetukseen (Salminen & Poikonen, 2022, s. 71). Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan tavoitteellista pedagogista toimintaa, jossa yhdistyvät opetukselliset, kasvatukselliset ja hoidolliset ulottuvuudet nähdään osana elinikäistä oppimista (Nislin, 2016). Päiväkotien henkilöstön moniammatillisuus on laadukkaan varhaiskasvatuksen voimavara, kun kaikkien osaaminen on käytössä sekä vastuut, tehtävät ja ammattiroolit toteutuvat tarkoituksenmukaisella tavalla (Opetushallitus, 2022).

2.2 Varhaiskasvatuksen opettajan ammatti

Laadukkaan varhaiskasvatuksen keskeinen voimavara on ammattitaitoinen henkilöstö sekä työntekijöiden kyky kehittyä ja kehittää pedagogista toimintaa työssään (Reunamo, 2007, s. 102–103). Varhaiskasvatuksen järjestäjät ja palveluntuottajat tarjoavat työhön puitteet ja rakenteet, mutta opettajilla on opetushallituksen (2022, s. 18) linjauksen mukaisesti kokonaisvastuu lapsiryhmän pedagogisen toiminnan suunnittelusta, totuttamisesta ja arvioinnista. Varhaiskasvatuslain (540/2018) mukaan varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuusvaatimuksena on vähintään kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, johon sisältyy varhaiskasvatuksen tehtäviin ammatillisia valmiuksia antavat opinnot. Vastuuta tästä arvokkaasta työstä ei kuitenkaan tarvitse kantaa yksin, sillä työarjessa tukena toimii tiimin ja työyhteisön muut jäsenet (Heikkilä-Laakso, 1999,

s. 20; Yrttiaho & Posio, 2021, s. 135). Laadukas moniammatillinen tiimityö edellyttää tiimin jäsenten välisiä säännöllisiä merkitysneuvotteluja ja keskusteluja (Nummenmaa & Karila, 2011, s. 81). On tärkeää, että työyhteisön kaikki jäsenet ovat valmiita antamaan oman panoksensa tiimityön onnistumiseen, sillä työyhteisön toimiessa antaa se mahdollisuuden jaksaa työelämässä paremmin (Heikkilä-Laakso, 1999, s. 20).

Päiväkodissa työskennellessä voi nähdä kuinka erilaiset elämäkokemukset, arvot, asenteet, maailmankuvat ja toimintatavat kohtaavat (Rissanen & Mustola, 2022, s. 303). Kangas ym. (2021) ovat kuvanneet varhaiskasvatuksen opettajan työtä sosiaalisesti ja jatkuvassa vuorovaikutuksessa toimimiseksi. He ovat kuitenkin tuoneet esille, että työn suunnittelulle, arvioinnille ja kehittämiselle on varattu vain vähän aikaa. Myös valmiita oppimateriaaleja tai tuntisuunnitelmia on olemassa vain rajallisesti (Kangas ym., 2021, s. 29). Toisaalta jokaisella työntekijällä on mahdollisuus tehdä työtä oman persoonallisuuden ja vahvuuksien kautta. Kaiken toiminnan takana vaikuttaa kuitenkin varhaiskasvatusta ohjaavat lait, asetukset, suositukset ja toimintalinjaavat perusteet (Ristioja & Tamminen, 2010, s. 9). Opettajan pedagoginen toiminta pohjautuu varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin (2022) ja paikallisiin varhaiskasvatussuunnitelmiin. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laatiminen yhteistyössä huoltajien ja lapsen kanssa muodostaa opettajan pedagogisen toimintakokonaisuuden ytimen (Opetushallitus, 2022).

Karila ja Nummenmaa (2001) kuvaavat varhaiskasvatuksen opettajan työpäivän muodostuvan monista erilaisista tehtävistä, jotka tekevät työstä sirpaleisen ja edellyttävät opettajaa asettumaan moniin erilaisiin rooleihin päivän aikana. Nopea varhaiskasvatuksen tutkimustiedon lisääntyminen edellyttää opettajalta kykyä hankkia ja prosessoida tietoa sekä arvioida ja tutkia omaa pedagogista toimintaansa (Karila & Nummenmaa, 2001, s. 27–33). Helenius ja Lumme-lahti (2018) ovat nostaneet esille, että työyhteisöissä on nähtävissä eri ikäisiä työntekijöitä, jotka ovat saaneet koulutuksensa eri aikoihin. Tämän takia on tärkeää tuoda esille käytännön, koulutuksen ja tutkimuksen vuoropuhelua (Helenius & Lumme-lahti, 2018, s. 203). Ukkonen-Mikkola ja Fonsén (2018) ovat todenneet, että työn haasteellisuudesta huolimatta opettajat kokevat työn merkitykselliseksi ja palkitsevaksi. Pedagogisessa toiminnassa erityisesti vuorovaikutus ja työskentely lasten kanssa palkitsee opettajia (Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018, s. 54).

3 Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointi

Toimivassa työyhteisössä työhyvinvoinnin kivijalkana on työyhteisön selkeä perustehtävä ja peruspilareina työntekoa tukeva organisaatio, työnteko ja palveleva johtaminen, selkeät töiden järjestelyt, yhteiset pelisäännöt, avoin vuorovaikutus ja toiminnan jatkuva arviointi (Virtanen & Sinokki, 2014, s. 163). Saari ja Pyöriä (2012) ovat tuoneet esille, että työhyvinvoinnin kokeminen on haastavaa, jos yksilöllä on yhdentekevää missä, miten ja minkä eteen hän työskentelee. Työhönsä sitoutunut työntekijä myös näkee omat ja organisaation tavoitteet yhtenäisinä ja hänellä on halua sekä kiinnostusta hoitaa työnsä hyvin (Saari & Pyöriä, 2012, s. 42).

Juuti ja Salmi (2014) kertovat, että työhyvinvoinnin tavoittelu ja sen eteen tehdyt toimenpiteet ovat toivottavia, mutta yksilöiden on vaikeaa tehdä sellaisia muutoksia, jotka vaikuttavat myönteisesti koettuun työhyvinvointiin. He jatkavat, että jokainen on tottunut elämään ja toimimaan omien tapojensa, uskomustensa ja mielikuviansa mukaisesti. Yksittäisten henkilöiden on vaikeaa itse havaita näitä toimintaan vaikuttavia uskomuksia ja mielikuvia, ja niiden muuttaminen on vielä vaikeampaa (Juuti & Salmi, 2014, s. 206).

Tässä luvussa avaan työhyvinvoinnin käsitettä tarkemmin. Keskityn käsittelemään varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia ja työhyvinvoinnin edistämisen keinoja.

3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointi on moniulotteinen ja monitasoinen ilmiö (Blom & Hautaniemi, 2009, s. 21) ja sen arvokkuus nousee nykypäivänä esille monissa keskusteluissa. Perinteisesti työhyvinvointiin keskittyneissä tutkimuksissa kiinnostuksen kohteena ovat olleet kielteisten ilmiöiden tarkastelu ja erilaisten uhkaavien tekijöiden esille tuonti (Burke, 2017, 4; Mäkikangas & Hakanen, 2017, s. 103; Nislin, 2016. Hakanen (2004) on nostanut esille, ettei tämä kuitenkaan ratkaise työhyvinvointiin liitettyjä ongelmia, vaan työntekijät tarvitsevat konkreettisia keinoja ja ratkaisuja oman työhyvinvointinsa edistämiseksi. Katsottiinpa työhyvinvointia ja sen tutkimustamistä suunnasta tahansa, työhyvinvoinnin ja sen edistämisen keinot ja toimenpiteet ovat yhteiskunnan kannalta ensiarvoisen tärkeitä (Hakanen, 2004). Työkykyisellä ja hyvinvoivalla työvoimalla on suuri taloudellinen merkitys, ja jo ihan tämän vuoksi on tärkeää kiinnittää huomiota tekijöihin, joiden avulla voidaan parantaa henkilöstön voimavaroja, halua olla töissä, motivaatiota, sitoutuneisuutta ja innovatiivisuutta (Virtanen & Sinokki, 2014, s. 143).

Ei ole olemassa yksiselitteistä tapaa määritellä työhyvinvoinnin käsitettä, sillä jokainen ihminen kokee sen omista lähtökohdistaan (Juuti & Salmi, 2014, s. 37). Työhyvinvointi on monen tekijän summa ja sen kokeminen on aikaan ja kulttuuriin sidonnaista (Virtanen & Sinokki, 2014, s. 28). Työhyvinvoinnin voidaan kuitenkin nähdä tarkoittavan tilannetta, jossa jokaisella yksilöllä on mahdollisuus tehdä mielekkästä työtä turvallisessa, terveyttä ylläpitävässä ja edistävässä sekä työuraa tukevassa ympäristössä (Salovaara & Honkanen, 2013, s. 18–19; Uusitalo-Arola, 2019, s. 188). Työhyvinvointiin ja erityisesti positiiviseen työhyvinvointiin liittyy olennaisesti oman työn kokeminen mielekkääksi (Pyöriä, 2012, s. 11). Yksilöt kokevat tärkeäksi, että töihin on mukavaa mennä ja työpäivän jälkeen on vielä energiaa jaettavaksi myös perheelle, ystäville ja harrastuksille (Yrttiaho & Posio, 2021, s. 24–26). Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kokeminen edellyttää tasapainoa työn vaatimusten ja hallinnan välillä ja sen ylläpito on tietoista toimintaa (Day & Hartling, 2017, s. 405). Huomio kiinnittyy myös siihen millä tavoin tehtyä työtä ja osaamista arvostetaan (Jabe, 2010, s. 101). On oleellista huomioida, ettei työssä jaksaminen ja työhyvinvointi ole itsestään selvää, mutta parhaimmillaan työ voi tuottaa ihmisille hyvinvointia tavalla, joka tekee elämän merkitykselliseksi (Virtanen & Sinokki, 2014, s. 9).

Tarkasteltaessa työhyvinvointia huomiota tulee kiinnittää niin yksilöihin kuin laajemmin työyhteisöön (Ojala & Ahonen, 2003, s. 19). Aro (2002) on kuitenkin tuonut esille, ettei enää riitä, että huomio kiinnitetään vain fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin vaan toimintakokonaisuudessa tulee ottaa huomioon myös moraalinen hyvinvointi. Hän jatkaa, että jokainen työyhteisö koostuu erilaisista yksilöistä, joilla on myös erilaisia luonteenpiirteitä ja tarpeita. Eroista huolimatta olennaisessa roolissa on kaikkien työntekijöiden kyky ja tahto sitoutua noudattamaan yhdessä sovittuja arvoja (Aro, 2002, s. 107–109). Kun työntekijät ja laajemmin työyhteisö kokevat oman työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, on jokaisella mahdollisuus kokea onnistumisia ja työniloa (Ojala & Ahonen, 2003, s. 19). On tärkeää, että yksilöt kokevat itsensä hyvinvoiviksi ja heidän vireystilansa on hyvällä tasolla, sillä jokaisen työntekijän käyttäytymisellä on vaikutusta siihen, millainen ilmapiiri työpaikalle rakentuu (Jabe, 2010, s. 101).

3.2 Työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavat tekijät

Opettajuuteen ja opettajan ammattiin on aina liitetty tiettyjä stereotypioita ja jokaisella yksilöllä tuntuukin olevan ajatus siitä millainen on hyvä opettaja (Yrttiaho & Posio, 2021, s. 225). Monet opettajat pyrkivätkin työssään täydellisyyteen, mikä voi verottaa jaksamista (Lamminpää,

1999, s. 109). Uusiautti (2019) huomauttaa, että todellisuudessa muut harvoin vaativat yksittäisiltä työntekijöiltä sellaisia huippusuorituksia, joita he vaativat itseltään tai he luulevat muiden heiltä vaativan. Hän on tuonut esille, että täydellisyyden tavoittelun sijaan paljon tärkeämpää olisi oppia näkemään omat vahvuudet ja uskaltautua käyttämään niitä. Vahvuuksien tunnistaminen auttaa ihmistä muodostamaan itsestään positiiviseen ja myönteisen kuvan sekä luottamaan omaan osaamiseensa (Uusiautti, 2019). Yrttiaho & Posio (2021) muistuttavat, että jokaisella on valtavasti vahvuuksia, mutta ne ilmenevät eri tavoin. He sanovat, että ilo, energisyys ja tuloksellisuus löytyvät vahvuuksien kautta. On kuitenkin tärkeää ymmärtää, ettei kenenkään tarvitse olla mitään muuta kuin oma itsensä, sillä jokaisella on vahvuuksia (Yrttiaho & Posio, 2021, s. 247–248).

Varhaiskasvatuksen opettajilla on suuri vastuu lasten oppimisesta ja hyvinvoinnista. On tärkeää, että he voivat myös itse fyysisesti ja psyykkisesti hyvin, sillä varhaiskasvatuksen opettajien hyvinvointi heijastuu suoraan lapsiin (Yrttiaho & Posio, 2021, s. 24). Leon ja Halbesleben (2014) tuovat esille, että työssään hyvinvoivat työntekijät ovat nopeampia, luovempia ja tehokkaampia. He myös palautuvat kokonaisvaltaisemmin ja sairastelevat vähemmän (Leon & Halbesleben, 2014, s. 77). Kauko-Valli ja Koironen (2010) kuitenkin muistuttavat, ettei työhyvinvoinnin kokeminen tarkoita, etteikö arjessa tulisi vastaan myös stressaavia ja osin ahdistavia asioita ja tilanteita. Hyvä stressi on tarpeen onnistuneen suorituksen näkökulmasta, sillä se virittää toimimaan, terävöittää aistit ja ajattelun sekä mahdollistaa huippusuorituksen saavuttamisen (Kauko-Valli & Koironen, 2010, s. 108–109). Yksilöiden persoonallisuuden piirteet vaikuttavat stressin kokemiseen (Leon & Halbesleben, 2014, s. 77). Jokainen yksilö kuitenkin kokee tilanteet omista lähtökohdistaan, ja tilanne jonka toinen kokee mukavan haastavaksi voi toiselle olla sietämättömän ylivoimaisen tuntuinen (Youssef-Morgan & Ahrens, 2017, s. 319).

Kiinnostavat työtehtävät, onnistumiset, kehittymismahdollisuudet ja motivoivat haasteet saavat aikaan työn imua (Virtanen & Sinokki, 2014, s. 206). Yrttiaho & Posio (2021) lisäävät, että myös myönteinen suhtautuminen itseensä ja työntekemiseen lisää työn imun kokemista. On tärkeää, että yksilöillä on mahdollisuus kokea itsenä osaavaksi ja päteviksi (Yrttiaho & Posio, 2021, s. 135). Työn imua kokevat varhaiskasvatuksen opettajat nauttivat työstään ja haluavat panostaa siihen (Leiter & Bakker, 2010). Salovaara ja Honkanen (2013) kertovat työn imua kokevien olevan toimiessaan aloitteellisia ja uudistuksenhakuksia. He myös auttavat työtovereitaan vapaaehtoisesti, sitoutuvat nykyiseen työhönsä ja työpaikkaansa sekä haluavat jatkaa pidempään työelämässä (Salovaara & Honkanen, 2013, s. 138). Leiter ja Bakker (2010) tuovat

esille, että työn imua kokevat työntekijät tuntevat tekevänsä merkityksellistä työtä ja ovat ylpeitä työstään. Siinä missä uupuneelta työntekijät loppuvat energia ja käytettävissä olevat voimavarat, työn imua kokeva pystyy antamaan työlle täyden panoksensa haasteistakin huolimatta (Leiter & Bakker 2010, s. 2). Leiter & Bakker, (2010). Salovaara ja Honkanen (2013)) huomauttaa, että työn imu suojaa yksilöitä uupumiselta ja tämän vuoksi onkin huolestuttavaa, jos työn imu loistaa poissaolollaan. On kuitenkin hyvä huomata, ettei kukaan koe työn imua jatkuvasti. Jokaisen työarkeen kuuluu tasaisia ja suorastaan huonojakin päiviä (Uusitalo-Arola, 2019, s. 156).

3.3 Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin edistäminen

Hakanen (2004) painottaa ettei työhyvinvointi ole vain työpahoinvoinnin poistamista vaan aktiivista huomion kiinnittämistä työhyvinvointia lisääviin tekijöihin. On tärkeää, että työyhteisöllä on keinoja edistää työhyvinvointia eikä vain ehkäistä jaksamisen ongelmia, sairauspoissaoloja tai muita pahoinvoinnin tai terveyspuutteiden ilmenemismuotoja (Hakanen, 2004). Jokaisella varhaiskasvatuksen opettajalla on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa, mutta työhyvinvoinnin edellytykset luodaan työpaikalla. Manka ja Manka (2016) tuovat esille työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Heidän mukaansa huomiota tulisi kiinnittää organisatorisiin tekijöihin, johtamiseen, työyhteisöön, työn hallintaan ja työntekijän omaan hyvinvointiin sekä asenteeseen. Työyhteisöissä tulisi olla määriteltynä selkeät tavoitteet, työilmapiiriin tulisi olla joustavaa ja jatkuvaan kehittymiseen kannustavaa (Manka & Manka, 2016). Jotta työhyvinvoinnin kokeminen mahdollistuisi, tulisi yksilöiden voimavarat ja työn vaatimukset olla tasapainossa (Virtanen & Sinokki, 2014, s. 189).

Työhyvinvoinnin kehittäminen on jatkuva prosessi, johon panostaminen on oleellinen investointi positiivisen ja tuottavan tulevaisuuden näkökulmasta (Juuti & Salmi, 2014, s. 192; Pyöriä, 2012, s. 14). Tämän vuoksi onkin tärkeää, että kaikissa työyhteisöissä keskityttäisiin työhyvinvoinnin ylläpitoon erilaisten keinojen ja työkalujen avulla, myös niissä, joissa ei kyseisellä hetkellä ole ilmennyt ongelmia (Yrttiaho & Posio, 2021, s. 24–26). Jokainen yksilö kuitenkin kokee työhyvinvoinnin omista lähtökodistaan. Esille nouseviin työhyvinvoinnin eroihin voivat vaikuttaa työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet, kokemukset työn vaatimuksista ja voimavaroista sekä työntekijöiden erilaiset persoonallisuuden ominaisuudet (Mäkikangas, Feldt, Huhtala & Hyvönen, 2017, s. 169). Työhyvinvoinnin kokeminen on kokonaisvaltaista eikä se

rakennu vain työpaikalla vaan myös erilaiset tilanteet kotona, perheessä tai lähipiirissä vaikuttavat asiaan (Yrttiaho & Posio, 2021, s. 31).

Työhyvinvointia edistää toimiva ja rakenteeltaan selkeä organisaatio, jonka johtaminen on suunnitelmallista ja johdonmukaista (Ristioja & Tamminen, 2010, s. 5; Uusitalo-Arola, 2019, s. 188; Vincent-Höper, Teetzen, Gregersen & Nienhaus, 2017, s. 284). Nurmi (2016) tuo esille, että jokaisessa työpaikassa tulisi olla määriteltynä koko henkilöstöä koskevat yhteiset arvot, toimintamallit ja ohjeistukset. Lisäksi moniin työtehtäviin liittyy määräyksiä ja ohjeita, joita työntekijöiden tulee noudattaa (Nurmi, 2016, s. 70–71). Virtanen ja Sinokki (2014) muistuttavat, että kaikkien työntekijöiden tulisi tuntea työpaikkansa perustehtävä ja oma toimenkuvansa. Tällöin heidän on helpompi sitoutua työyhteisön yhdessä sopimiin toimintamalleihin (Virtanen & Sinokki, 2014, s. 166). Jokaisella työntekijällä on oikeus oikeudenmukaiseen, innostavaan ja yhteistyökykyiseen johtamiseen, mutta toisaalta velvollisuus aktiivisuuteen, rakentavan palautteen antamiseen ja vastaanottamiseen sekä vaikeidenkin asioiden puheeksi ottamiseen (Ristioja & Tamminen, 2010, s. 5). Esimiehen tehtävänä on auttaa työntekijöitä onnistumaan, ja hänen tulee osoittaa henkilöstölle arvostusta (Virtanen & Sinokki, 2014, s. 148). Arvostus on edullinen keino parantaa hyvinvointia huomattavasti.

Schaufeli ja Bakker (2004) kertovat työhyvinvoinnin olevan kaikkien työyhteisön jäsenten yhteistyön tulosta. Keskeisessä roolissa on tunne, että on tervetullut töihin ja on tärkeä osa työyhteisöä (Schaufeli & Bakker, 2004, s. 311). Juuti ja Salmi (2014) täydentävät, että esimiehellä on tärkeä rooli tämän tunteen luomisessa, mutta vielä suuremmassa roolissa ovat työkaverit. Mikäli työkaverit hyväksyvät toisensa ja kohtelevat toisiaan arvostavasti, jokainen työyhteisön jäsen voi kokea kuuluvansa työyhteisöön (Juuti & Salmi, 2014, s. 247). Ristioja ja Tamminen (2010) korostavat, että työhyvinvoinnin kehittäminen edistää henkilöstön työssä jaksamista ja parantaa heidän mahdollisuuksiaan pysyä työssä pidempään. Hyvin toimivalla työpaikalla luotetaan ihmisiin, heille annetaan mahdollisuus osallistua tekemänsä työn suunnitteluun ja he itse voivat vaikuttaa erilaisiin prosesseihin ja toimintatapoihin (Ristioja & Tamminen, 2010, s. 46; Kehusmaa, 2011, s. 116). Salovaara ja Honkanen (2013) muistuttavat, että toimivassa työyhteisössä ongelmatilanteet kohdataan yhdessä ja erilaisia ratkaisumahdollisuuksia pohditaan yhteisvoimin. He jatkavat, että kaikkien työpanos tulisi nähdä tärkeänä ja arvokkaana eikä ketään väheksyttäisi. On tärkeää, että työntekijöillä on tunne siitä, että he tekevät merkityksellistä ja vaikuttavaa työtä sekä heillä on mahdollisuus saavuttaa onnistumisen kokemuksia (Salovaara & Honkanen, 2013, s. 135).

Jabe (2010) korostaa, että yksi laadukkaan työn kulmakiviä on sopiva henkilöstömitoitus. Henkilöstön lisäys ei kuitenkaan auta, jos työyhteisössä ei tehdä oikeata asioita, oikealla tavalla (Jabe, 2010, s. 101). Varhaiskasvatuksen opettajan on tärkeää voida kokea, että työhön tarvitaan hänen ammattitaitoaan (Salovaara & Honkanen, 2013, s. 21). Puutteellinen työnjohtaminen, epäselvyydet työn suunnittelussa ja liian vähäinen henkilökunnan määrä aiheuttavat riittämättömyyden tunteita silloin, kun työntekijät joutuvat tekemään työtään huonommin kuin he haluaisivat tai osaisivat (Jabe, 2010, s. 101). Ajoittainen kiire ja työssä koetut haasteet eivät kuitenkaan aina ole uhka jaksamiselle, jos yksilöllä on mahdollisuus päästä vaikuttamaan työhönsä ja hänellä on käytössään riittävästi suojaavia voimavaroja (Nislin, 2016). Työhyvinvoinnissa onkin kysymys sopivan tasapainon löytämisestä kuormittavuuden ja voimavaroja tuovien tekijöiden välille (Juuti & Salmi, 2014, s. 27–28).

Manka (2013) kertoo työn ilon syntyvän työstä, jossa eri tekijät loksahtavat paikoilleen. Hän muistuttaa kyseessä olevan yksilöiden ja laajemmin myös työyhteisön kokemus ja tunne. Mitä useampi työyhteisön jäsen tuntee itsensä hyvinvoivaksi, sitä vahvemmin se vaikuttaa ryhmän hyvinvointiin (Manka, 2013, s. 77). Yrttiaho ja Posio (2021) tuovat esille yksilöiden omaa vaikutusta. He kertovat, että yksilöiden tullessa tietoisiksi työhyvinvointiinsa vaikuttavista tekijöistä, mahdollistuu eri osa-alueiden kehittäminen tietoisten valintojen avulla. Työntekijät ovat kuitenkin eri elämäntilanteissa, eikä kaikille sovi samanlaiset keinot työhyvinvoinnin parantamiseen (Yrttiaho & Posio, 2021, s. 74). Salovaara ja Honkanen (2013) ovat kuitenkin nostaneet esille työntekijöiden keskinäisten suhteiden vaikutukset. He ovat havainneet, että työntekijöiden keskinäisillä sosiaalisilla suhteilla on suuri merkitys monen työntekijän työhyvinvointiin. Yhteinen tekeminen ja yhteiset tauot luovat ryhmähenkeä ja parantavat työssä viihtymistä (Salovaara & Honkanen, 2013, s. 21).

Jokainen työntekijä palautuu työstä omalla tavallaan. Uni on palautumisen kannalta välttämättömyys, mutta myös valveilla ollessa on mahdollista palautua muun muassa irrottautumalla säännöllisesti työstä, rentoutumalla, laajentamalla henkilökohtaisia taitoja tai näkökulmia sekä hankkimalla omaa aikaa (Uusitalo-Arola, 2019, s. 188). Palautuminen ja palauttava toiminta ei pidä sisällään arkipäiväistä työntekoa, mutta työstä palautumista voi kuitenkin tapahtua jo työpäivän aikana (Kinnunen, 2017, s. 142). Liikunta ja sosiaaliset vuorovaikutussuhteet ovat olennaisessa osassa tarkastellessa tehokasta palautumista (Kinnunen, 2017, s. 142). Liikunta auttaa ihmisen hyvinvoinnin ylläpidossa monilla tavoilla, sillä mieli ja keho ovat kietoutuneita toisiinsa. Kehon kokemukset ovat yhteydessä mieleen ja mielessä liikkuvat ajatukset heijastuvat kehoon (Juuti & Salmi, 2014, s. 216).

Työpaikoilla voidaan siis monin eri keinoin ylläpitää hyvää työkykyä, tunnistaa työkyvyn heikkenemisen riskiryhmiä ja tukea heikentyntä työkykyä. Työterveyslaitos (2023) on nostanut hyvinvoivan henkilöstön työpaikan tärkeimmäksi voimavaraksi. Työkykyinen työntekijä vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen (Työterveyslaitos, 2023). Virtanen ja Sinokki (2014) lisäävät, että työhyvinvoinnin ylläpidossa oma roolinsa on myös työterveydellä. He kertovat, että työterveyshuollon toiminnalla vastataan henkilöstön työterveyden ja turvallisuuden kannalta olennaisiin tarpeisiin. Työterveyshuollon tehtävä on laajentunut työterveysvaarojen ja työperäisten sairauksien ehkäisystä terveyden edistämiseen ja työterveyshuollon sairaanhoidosta työkyvyn ylläpitämiseen ja edistämiseen (Virtanen & Sinokki, 2014, s. 227). Työsuojeluhallinnon verkkosivuilla kerrotaan työterveyshuollon kuuluvan kaikille työssä käyville työntekijöille työsuhteen laadusta ja kestosta riippumatta. He kirjoittavat työterveyshuollon olevan toimintaa, jonka järjestää ja kustantaa työnantaja. He jatkavat, että työnantaja, työpaikan henkilöstön edustaja ja työterveyshuollon palveluntuottaja suunnittelevat yhdessä työpaikan tarpeisiin perustuvan työterveyshuollon sisällön ja toimet, he myös seuraavat ja arvioivat työterveyshuollon toimivuutta ja toteutumista. Työterveyshuollon tavoitteena on tukea työntekijän työkykyä koko työuran ajan ja edistää terveellisen työympäristön muodostumista ja turvallisia työoloja (Työsuojelu.fi, 2023).

4 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa esittelen tutkimukseni tavoitteet ja tutkimuskysymyksen. Lisäksi keskityn tarkastelemaan tutkimuksen metodologisia lähtökohtia sekä kuvaamaan aineiston keruuseen ja analyysiin liittyviä valintoja ja prosesseja.

4.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymys

Tutkielmani tarkoituksena on tutkia varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia. Tavoitteenani oli selvittää millaisia asioita varhaiskasvatuksen opettajat nostavat esille kertomuksissaan koskien työhyvinvointiaan. Tutkimuksellani halusin tuoda esille tekijöitä, joilla koetaan olevan merkitystä varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin kokemiseen. Tutkimusaihetani lähestyin seuraavalla tutkimuskysymyksellä:

Mitä varhaiskasvatuksen opettajat kertovat työhyvinvoinnista?

4.2 Kerronnallinen tutkimus

Tutkielmani tarkoituksena on tutkia varhaiskasvatuksen opettajien kertomuksia työhyvinvoinnista. Halutessani ymmärtää ihmisiä ja heidän kokemuksiaan, on kertomusten tutkiminen luonnollinen tapa toimia (Heikkinen, 2018, s. 170; Hyvärinen, 2017, s. 174). Kerronnallisuuden avulla minulle mahdollistuu yksilöiden kokemusmaailman näkyväksi tuominen ja analysoiminen (Estola, 1999, s. 135; Riessman, 2008, s. 10). Heikkinen (2018, s. 172) huomauttaakin kerronnallisella tutkimuksella tarkoitettavan tutkimusta, jossa keskeisessä roolissa ovat kertomukset ja kertominen tiedonvälittäjänä ja rakentajana. Eskola ja Suoranta (2008) puolestaan tuovat esille, että kertomukset ovat yksilöille luonnollinen tapa jäsentää omaa kokemusta ja identiteettiä. He jatkavat huomauttamalla kertomusten olevan luonnollinen osa arkea ja arkipäiväistä puhetta. Arkipuheen lisäksi kerronnallisuutta voidaan havaita kirjallisuudessa ja nykyaikaisessa tiedonvälityksessä (Eskola & Suoranta, 2008, s. 22–23). Kaikenlainen kertominen ja kokemusten tulkitseminen on siis osa yksilöiden arkea koko ajan (Hyvärinen, 2017, s. 174).

Oman tutkimukseni aineisto koostuu kerronnallisista menetelmin toteutetusta ryhmähaastattelusta. Ryhmähaastattelulla tarkoitan haastattelutilannetta, jossa on samaan aikaan paikalla useita haastateltavia (Eskola & Suoranta, 2008, s. 94). Tutkimukseni ryhmähaastattelussa tavoitteenani oli luoda ryhmäkeskustelua tutkimusaiheeni kannalta merkityksellisestä aiheesta. Jotta tämä onnistui, tuli minun mahdollistaa osallistujien välinen vuorovaikutus (Hirsjärvi &

Hurme 2001, s. 61) sekä luoda tilaa kertomuksien esille tuomiselle. Varhaiskasvatuksen opettajien oma kertomus työstään ja siihen vaikuttavista seikoista on tärkeä ja kaikilla yksilöillä on oikeus puhua näistä asioista niin yksilöinä kuin ryhmänä (Heikkinen & Syrjälä, 2002, s. 7).

Päädyin toteuttamaan tutkimuksessani kerronnallinen ryhmähaastattelun, koska ajattelin tilanteen olevan tällöin vähemmän jännittävä osallistujille. Valintaan vaikutti myös se, että koin kerronnallisen ryhmähaastattelun vuorovaikutteisen luonteen sopivan tutkimukseni totuttamiseen. Ajattelin ryhmätilanteen mahdollistavan keskustelun ja erilaisten näkökulmien esille tuonnin. Vaikka tavoitteenani oli luoda rento ilmapiiri, tiedostin, tutkimushaastatteluja ohjaavan aina tutkimuksen tavoite (Ruusuvoori & Tiittula, 2017, s. 47). Ryhmähaastattelussa tavoitteenani olikin kerätä aineisto, jonka avulla minulle mahdollistuu esitettyyn tutkimuskysymykseen vastaaminen ja uuden tiedon luominen (Juvonen, 2017, s. 405). Koin, että ryhmähaastattelussa osallistujilla oli mahdollisuus tuoda esille kertomuksia eri näkökulmista käsin. Tämän on todettu vähentävän väärintulkinnan mahdollisuutta (Eskola & Suoranta 2008, s. 94–98). Lisäksi Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2016) ovat tuoneet esille, että ryhmätilanteessa tutkittavan ja tutkijan välille ei muodostu kontrolloitavan ja kontrolloijan välistä jännitettä.

4.3 Aineiston keruu

Aineistonkeruun aloitin lähettämällä kaupungille tutkimuslupa-hakemuksen. Hakemuksen lähetin kaupungille, jonka alueelta rekrytoin tutkimukseeni osallistujia. Olen päättänyt, etten tuo kyseisen kaupungin nimeä esille tutkimuksessani eettisistä syistä. Saatuani luvan tutkimukseni totuttamiseen, lähdin pohtimaan keitä tutkimukseeni haastattelisin sekä miten ja missä ryhmähaastattelun toteuttaisin. Tutkimukseni tarkoituksena on saada syvällistä tietoa varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnista, jonka vuoksi olen päättänyt valitsemaan tutkimukseni kohdejoukon tarkoituksenmukaisesti (Hirsjärvi ym. 2016, s. 164). Halusin löytää tutkimukseni toteutusta varten työyhteisön, jossa olisi ollut jo aikaisemmin keskustelua työhyvinvoinnista. Otin yhteyttä minulle tuttuihin varhaiskasvatuksen opettajiin ja kuulin, että minulle tutussa työyhteisössä on jo aikaisemmin ollut tämän toimintavuoden aikana keskustelua työhyvinvoinnista. Ajattelin, että tutkimukseni toteuttaminen olisi hyvää jatkoa heidän aiemmalle keskustelulleen. Työhyvinvointia aiheena tultaisiin myös käsittelemään jatkossakin, jolloin tutkimusaihe ei olisi irrallinen. Lupasin myös mennä kertomaan tutkimukseni tuloksista saatuani työni valmiiksi.

Löydettyäni tutkimuksen sopivan työyhteisön, otin yhteyttä heidän yksikkönsä johtajaan. Keskustelimme johtajan kanssa tutkimukseni tarkoituksesta, toteuttamisesta ja aikatauluista. Sain

häneltä luvan toteuttaa tutkimukseni kerronnallisen ryhmähaastattelun yksikön palaverihuoneessa osallistujien työajan puitteissa. Saatua luvan tutkimukseni toteuttamiseen niin kaupungilta kuin päiväkodin johtajaltakin olin itse henkilökohtaisesti yhteydessä tutkimukseen osallistuviin varhaiskasvatuksen opettajiin.

Haastattelin tutkimustani varten neljää varhaiskasvatuksen opettajaa, joiden pseudonimet tässä tutkimuksessa ovat Anna, Jenni, Maria ja Rosa. Annoin heille etukäteen tutkimustiedotteen (Liite 1) ja tietosuojalomakkeen (Liite 2). Ennen kerronnallista ryhmähaastattelua kerroin kaikille haastateltaville tekeväni pro gradu -tutkielmaa koskien varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia. Toin esille, että tutkimuksellani haluan tuoda esille varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin vaikuttavia seikkoja. Pyysin heitä muistelemaan omaa työuraansa työhyvinvoinnin näkökulmasta, sillä omaelämäkerrallisille muistoille on tyypillistä palautua mieleen vähitellen (Draaisma, 2011, s. 81). Painotin, että tähän tutkimukseen ei olisi olemassa oikeita vastauksia. Tarkempia haastattelukysymyksiä en kuitenkaan esittänyt etukäteen. Toin esille, että tutkimuksessa kerättyjä tietoja käsitellään luottamuksellisesti EU:n tietosuoja-asetuksen ja Suomen tietosuojalain edellyttämällä tavalla. Kerroin, että haastattelunauhat sekä litteraatit säilyttäisin tutkimuksen teon ajan henkilökohtaisen käyttäjätunnukseni ja salasanan takana. Toin myös esille, ettei valmiista tutkimuksestani voida tunnistaa yksittäisiä osallistujia.

Seuraavassa taulukossa on eriteltynä haastateltavien pseudonyymi, työnimike ja työkokemuksen määrä.

Pseudonyymi	Ammattinimike	Työkokemus
Anna	Varhaiskasvatuksen opettaja	15 vuotta
Jenni	Varhaiskasvatuksen opettaja	25 vuotta
Maria	Varhaiskasvatuksen opettaja	10 vuotta
Rosa	Varhaiskasvatuksen opettaja	2 vuotta

Taulukko 1. Haastateltavien taustatiedot.

Kerronnallisen ryhmähaastattelun toteuttaminen oli minulle uutta. Tämän vuoksi koin tärkeäksi tutustua etukäteen muihin kerronnallisiin tutkimuksiin (Keränen, 2022; Ylitapio-Mäntylä,

2009) ja niissä toteutettuihin aineistonkeruu menetelmiin. Luin myös aiheesta kertovia kirjoja (Clandinin & Rosiek, 2007; Estola, 1999; Estola, Uitto & Syrjälä, 2017; Hyvärinen, 2017; Riessmann, 2008) sekä palasin kvalitatiivisen tutkimuksen jatkokurssilla esitettyihin luentotalenteisiin. Ennen varsinaista haastattelua toteutin myös pilottihaastattelun lähipiiristäni löytyvien henkilöiden kanssa. Pilottihaastattelun tavoitteena oli kiinnittää erityistä huomiota kysymysten muotoiluun ja niissä käytettyyn kieleen. On tärkeää, ettei kysymyksissä ole käytetty osallistujille vieraita teoreettisia ilmaisuja (Hirsjärvi & Hurme, 2008). Saatujen parannusehdotusten ja omien huomioideni perusteella hioin haastattelurungon lopulliseen muotoonsa. Pilottihaastattelun myötä tajusin myös, että haastattelutilanteessa minun tuli olla empaattinen kuuntelija ei niinkään aktiivinen kyselijä. Huomasin, kuinka tärkeää oli osata olla hiljaa ja antaa haastateltaville tilaa tuoda kertomuksia esille omaan tahtiin (Hyvärinen, 2017, s. 181) Osallistujat painottivatkin, että heidän mielestään oli luontevan tuntuista tuoda esille kertomuksia, kun haastattelijana olin rauhallinen ja aidosti kiinnostunut heidän kertomuksistaan (Seidman, 1998, s. 78). He kiittelivät myös tilanteesta vallinnutta luottamuksellista ilmapiiriä (Estola, Uitto & Syrjälä, 2017, s. 159). Pilottihaastattelun myötä sain myös itsevarmuutta kerronnallisen ryhmähaastattelun toteuttamiseen.

Käytyäni vielä tarkemmin läpi pilottihaastattelustani saamiani kommentteja ja palautetta, vahvistui minulle tunne siitä, että haluan varsinaisessa ryhmähaastattelussa luoda tilanteesta mahdollisimman luontevan ja vaivattoman. Haastatteluun osallistuneet varhaiskasvatuksen opettajat olivat tuttuja minulle sekä toisilleen. Koin kuitenkin tärkeäksi, että ennen varsinaisen haastattelun aloittamista ehtisimme jutella hieman kevyemmistä aiheista. Pyysin haastatteluun osallistuvia kertomaan lyhyesti itsestään ja työpaikastaan. Näiden kysymysten tarkoituksena oli keventää haastattelutilanteen ehkä hieman jännittynyttä ilmapiiriä. Lisäksi toivoin, että käyty keskustelu madaltaisi kynnystä jakaa haastattelussa henkilökohtaisiakin kertomuksia. Ennen varsinaisen haastattelun aloittamista ja nauhoituksen käynnistämistä kertosin vielä tutkimukseen osallistuneiden kanssa mistä tutkimuksessani on kyse ja millaiset oikeudet osallistujilla on. Toin esille, että tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja he voisivat peruuttaa osallistumisensa tutkimukseen milloin tahansa ilmoittamatta syytä (Ruusuvoori & Tiittula, 2017). Kukaan haastateltavista ei kuitenkaan toiminut näin. Varmistin myös, että kaikki osallistujat olivat tietoisia ja hyväksyisivät sen, että nauhoitan puhelimeni äänentallentimella ryhmähaastattelun tutkimusta varten.

Olin sopinut päiväkodin johtajan kanssa, että haastattelu suoritetaan viikoittaisille palavereille varatulla ajalla. Tällöin haastattelun toteuttamiseen oli kuitenkin käytössä vain rajoitettu määrä aikaa, sillä haastatteluun osallistuneiden tulisi palata takaisin ryhmään 1 tunnin 30 minuutin kuluessa. En halunnut liikaa ohjata tai johdatella tutkimukseen osallistuvia varhaiskasvatuksen opettajia, mutta muotoilin kerronnallista ryhmähaastattelua varten väljiä kysymyksiä (Liite 3). Näiden kysymysten tavoitteena oli tuoda esille varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työhyvinvoinnista niin yksilöiden kuin laajemmin työyhteisön näkökulmasta. Muotoilemieni avointen kysymysten avulla mahdollistui saada enemmän ja laajempaa tietoa kuin suljettujen kysymysten esittämisellä (Kananen, 2014, s. 79). Haastattelurungon luominen mahdollisti myös kaikkien tutkimuksen kannalta olennaisten teemojen läpi käynnin enkä kokenut rajallista aikaa haasteena. Kokonaisuudessaan ryhmähaastattelu kesti 1 h 10 min.

Riessmanin (2008) mukaan kertomuksia tuottavan haastattelun päämäärä ei ole saada lyhyitä ja ytimekkäitä vastauksia, vaan ennemminkin tuottaa yksityiskohtaisia kuvauksia tutkittavasta aiheesta. Myös Hyvärinen (2017, s. 179) on samoilla linjoilla, tämän vuoksi pyrin ryhmähaastatteluni aikana keskittymään herättämään osallistujien kiinnostusta esillä olevasta aiheesta. Tutkijana minun tuli rohkaista ja tukea haastateltavia sekä esittää sellaisia kysymyksiä, joihin pystyi vastaamaan kertomusten muodossa (Hyvärinen & Löyttyniemi, 2005, s. 191), sillä tavoitteenani oli luoda lopputuloksesta vuorovaikutuksessa rakennettu yhteinen kertomus (Slem-brouck, 2015, s. 242–243). Huomasin kuitenkin, että tutkimukseeni osallistuneilla varhaiskasvatuksen opettajilla oli ennako-olettamuksia haastattelutilanteesta toimimisesta. Koin heidän olevan aluksi kovin orientoituneita perinteiseen kysymys-vastaus muotoiseen haastatteluun. Minulle tuli tunne, että haastateltavat kaipasivat vahvistusta siitä, että he kertovat oikeista asioista. En kuitenkaan halunnut puheellani tuoda esille mielipiteitäni heidän kertomuksistansa, mutta pyrin toimimaan empaattisena kuuntelijana. Myös Ruusuvuori ja Tiittula (2017, s. 68) ovat maininneet, että haastattelijan tulisi olla puolueeton. Tavoitteenani oli antaa haastateltaville tarpeeksi tilaa ja aikaa, aivan kuten Hyvärinen (2017, s. 181) kannustaa tekemään. Haastattelijana ja kertomuksen kuulijana minun oli pyrittävä luomaan haastateltavalle tunne, että juuri heidän kertomuksensa ovat kiinnostuksen keskiössä (Horsdal 2017, s. 267.; Hyvärinen, 2017, s.181)

Kun haastattelutilanteen alkujännityksestä oli päästy eroon, alkoivat haastateltavat tuomaan esille kertomuksia. He myös intouivat kertomaan lisää, kun kuulivat muiden osallistuneiden kertomuksia. Juuri tähän pyrinkin valitessani aineistokeruumenetelmäksi kerronnallisen ryhmähaastattelun. Ryhmähaastattelutilanteesta muodostui keskusteleva ja tunnelmaltaan rento.

Ryhmähaastattelun aikana haastateltavat saivat tuoda esille omia kertomuksiaan omalla tavallaan ja omaan tahtiinsa. En yrittänyt väkisin pitäytyä luomassani haastattelurungossa, vaan mikäli esille nousi rungon ulkopuolisia teemoja annoin haastateltavien kertoa niistä. Tarkoitukseni oli antaa haastateltavalle mahdollisimman paljon tilaa kertoa vapaasti ajatuksistaan. Koska tavoitteenani oli olla empaattinen ja läsnä oleva kuuntelija, päätin olla tekemättä muistiinpanoja haastattelutilanteessa. Kuten Hyvärinen ja Löyttyniemi (2005) kannustavat tekemään, koin tärkeäksi kuunnella sekä äännähdyksin ja elein rohkaista kertojia, mutta myös osoittaa myötätuntoa. Tämä vaati minulta tietoista valmistautumista ja asettautumista nimenomaan kertomuksen kuulijaksi (Hyvärinen & Löyttyniemi, 2005, s. 161). Koin tekemäni pilottihaastattelun auttaneen tässä. Koen myös, että tutkimukseen osallistuneiden varhaiskasvatuksen opettajien oli helppompaa tuoda erilaisia seikkoja esille, kun he tiesivät, ettei heitä väheksyttäisi tai tuomittaisi.

Kun ryhmähaastattelu oli päättynyt ja olin laittanut nauhoituksen pois päältä, kyselin osallistujilta lyhyesti millaisia tunteita heillä oli herännyt tutkimuksen aikana. Haastateltavat kertoivat olleensa tyytyväisiä haastattelun kulkuun ja he toivat esille mielenkiintonsa päästä lukemaan valmis tutkimus. He myös kertoivat, että oli ollut mukavaa päästä keskustelemaan työhyvinvoinnista kollegoiden kanssa rauhassa. Koen suhtautumisen haastatteluun ja tutkittavaan aiheeseen olleen positiivista sekä mielenkiintoa ja ajatuksia herättävää. Haastattelun lopuksi sovimme myös kaikkien haastateltavien kanssa, että voisimme olla puolin ja toisin yhteydessä vielä, mikäli jotain jäi sanomatta.

4.4 Aineiston analyysi

Laadullisen aineiston analyysissä tavoitteena on kuvailla, tulkita ja ymmärtää valittua ilmiötä (Juuti & Puusa, 2020) sekä jäsentää kokonaisuus selkeämmäksi (Eskola & Suoranta, 2008, s. 100). Valitsin tutkimukseni analyysitavaksi aineistolähtöisen temaattisen analyysin eli en lähde analysoimaan aineistoani minkään valmiin teoreettisen viitekehyksen mukaisesti. Tavoitteenani on antaa aineiston esiintyä edukseen. Uskon temaattisen analyysin sopivan hyvin keräämäni kerronnallisen aineiston analysoimiseen, sillä temaattisen analyysin etuna moniin muihin analyysitapoihin on sen joustavuus (Braun & Clarke, 2006). Riessman (2008) lisää, että temaattisen analyysin keskiössä on mielenkiinto siihen, mitä kerrotaan. Analyysia tehtäessä ja lukiessa on otettava huomioon, että tutkijan näkökulma ja valittu tutkimuskysymys ohjaavat oleellisesti sitä, mitä aineistosta huomioidaan (Ruusuvoori, Nikander & Hyvärinen, 2010, s.

11). Jos joku muu tekisi analyysin, tulokset eivät näyttäisi aivan samoilta. Tutkimukseni analyysin teossa olen hyödyntänyt Braunin ja Clarken (2006) temaattista analyysimenetelmää, jossa tunnistetaan, analysoidaan ja tuodaan esille aineistossa olevia teemoja.

Aloitin aineiston analyysin haastatteluaineistoni litteroinnilla. Koska tekstiksi muutettu äänitalenne muodostaa tutkimukseni aineiston, ei ole yhdentekevää millä tavalla haastatteluni litteroin (Ruusuvuori & Nikander, 2017, s. 427). Litteroin haastatteluaineiston kuuntelemalla nauhoitettua äänitiedostoja ja kirjoittamalla sen Word-tekstinkäsittelyohjelmaan. Ruusuvuoren ja Nikanderin (2017, s. 427) mukaan litteroitaessa on olennaista huomioida tutkimuskysymys ja sen mukaan päättää litteroinnin tarkkuus. Omassa tutkimuksessani mielenkiintoni oli haastateltavien vastausten sisällössä, jonka myötä olen päätenyt keskittymään litteroinnissa ainoastaan ääneen sanottuun sisältöön. Litteroinnin yhteydessä poistin myös kaikki tunnistettavat tiedot ja keksin aineistossa esiintyneille nimille pseudonyymit eli peitenimet. Pseudonyymien käyttö onkin Kuulan (2011, s. 149) mukaan yksi eniten käytössä oleva aineiston anonymisoinnin keino. Lopulta litteroitua aineistoa tuli Times New Roman -fontilla, fonttikoolla 12 sekä rivivälillä 1,5 yhteensä 47 sivua.

Roulston (2013) on havainnut, että haastatteluaineiston analysoinnissa ongelmaksi saattaa muodostua aineiston pakottaminen ennalta määriteltyihin luokkiin. Nyt, kun tein analysointia aineistolähtöisesti, ei minun tarvinnut miettiä ennalta määriteltyjä teemoja, joiden sisään aineistoni olisi tullut sopia. Litteroinnin tultua valmiiksi, päätin käydä aineistoa läpi vielä useaan otteeseen tehden samalla omia muistiinpanoja ja merkintöjä. Käytin tähän työvaiheeseen reilusti aikaa, jotta minulle muodostuisi mahdollisimman kokonaisvaltaisen käsitys aineiston sisällöstä. Aineiston aktiivinen lukeminen on tärkeää ennen teemoitteluun siirtymistä, sillä tällöin mahdollistuu ideoiden syntyminen sekä mahdollisten teemojen tunnistaminen alkaa (Braun & Clarke, 2006).

Luettuani aineiston läpi useampaan otteeseen lähdin teemoittelemaan aineistoa. Kävin koko aineiston läpi huolellisesti, sillä tavoitteenani löytää mielenkiintoisia asioita, jotka muodostaisivat pohjan toistuville teemoille (Braun & Clarke, 2006). Luin aineistoa läpi ja kirjoitin Word-tiedostoon alkuperäisen ilmauksen ja sitä vastaavan alustavan alustavan teeman (taulukko 1).

TAULUKKO 1. Esimerkki alustavien teemojen muodostamisesta.

Alkuperäinen ilmaus	Alustava teema
”Niin se on kyl tärkeetä et työyhteisöllä on semmoinen yhteinen näkökulma työn tekemisen ja ne tavoitteet.”	Työyhteisössä vallitseva hyvä henki
”Olisi hyvä joku semmoinen että olisi mahdollisuus saada vahvistusta omalle työlle, plus sitten semmoinen että just saisi sitä positiivista palautetta.”	Mahdollisuus saada palautetta ja neuvoja
”Tää on kuitenkin niin hektistä tää arki täällä, pyörät niin kuin vain pyörii eteenpäin. On just hyvä kuulla, että hei olipas kiva juttu. Sitten tulee sellainen olo, että hei kiitos, tästä on hyvä jatkaa eteenpäin. Ja se tuntuu hyvälle. Että se on kyl itellekin tärkeää saada sitä vahvistusta, ihan niin kuin lapsetkin tarvii.”	
”Joo, ja se vaikuttaa paljon millainen sun elämäntilanne on. Miten sun arki rakentuu ja kuinka paljon voit ottaa itsellesi sitä omaa aikaa ja tehdä niitä asioita, jotka auttaa just sua palautumaan.”	Se miten itse jaksaa omassa arjessa

Luotuni ensimmäiset alustavat teemat oli minun siirryttävä temaattisen analyysin seuraaviin vaiheisiin. Nämä vaiheet eli teemojen etsintä, niiden läpikäyminen ja nimeäminen olivat osittain päällekkäisiä, sillä tehdessäni analyysia toistin välillä näitä vaiheita useaankin otteeseen.

Koin paikoitellen hankalaksi miettiä millä tavalla lähtisin luomaan aineistostani teemoja. Tämän vuoksi päädyin kirjoittamaan alustavat teemat pienille paperilapuille. Näiden avulla lähdin visuaalisesti hahmottelemaan teemakarttaa, jossa nousi esille mahdollisia teemoja sekä alateemoja. Braun ja Clarke (2006) tuovatkin esille, että teemoja etsiessä on hyödyllistä käyttää visuaalisia keinoja.

Braun ja Clarke (2006) suosittelevat, että alkuperäiseen kerättyyn aineistoon kannattaa palata säännöllisin väliajoin, jotta voidaan varmistaa, että luodut teemat kuvastavat koko aineistoa.

Aineiston analyysin aikana palasinkin useaan otteeseen alkuperäisen litteroinnin pariin, jolloin pystyin hahmottamaan paremmin menneen haastattelun kulkua. Näiden lukukertojen aikana myös nostin muutamia alustavia teemoja mukaan analyysiini.

Ennen raportointia tehtävänäni oli vielä teemojen täsmentäminen ja nimeäminen (Braun & Clarke, 2006). Koin, että minun oli tärkeää pohtia jokaista muodostamaani teemaa tarkemmin ja peilata niitä muodostamaani tutkimuskysymykseen. Lopulta pääteemoiksi muodostui työhyvinvointia tukevat tekijät, työhyvinvointia haastavat tekijät sekä aineistosta nousseet kehitys-ideat ja toiveet työlle varhaiskasvatuksessa.

TAULUKKO 2. Esimerkki lopullisten teemojen muodostumisesta

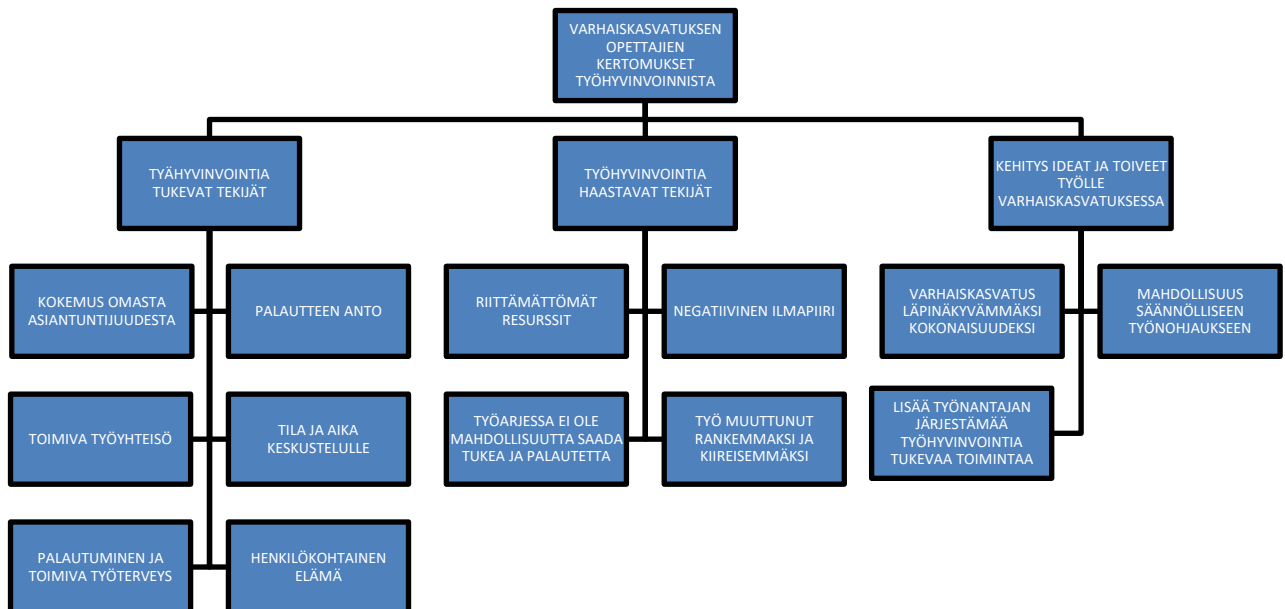
Alustava teema	Alateema	Teema
Omien vahvuuksien tunnistaminen Luotto omaan ammattitaitoon	Kokemus omasta asiantuntijuudesta	Työhyvinvointia tukevat tekijät
Mahdollisuus saada palautetta ja neuvoja Perheiltä ja ryhmän ulkopuolisilta henkilöiltä saadut palautteet	Palautteen anto	
Mukavaa tulla töihin Asioista puhutaan suoraan ja rehellisesti Yhteiset tavoitteet ja arvot Riittävät resurssit Työyhteisössä vallitseva hyvä henki	Toimiva työyhteisö	
Mahdollisuus keskustelulle ja yhteiselle pohdinnalle	Tila ja aika keskustelulle	
Työnantajan järjestämä vapaa-ajan toiminta	Palautuminen ja toimiva työterveys	
Se miten itse jaksaa omassa arjessa	Henkilökohtainen elämä	

Lopulta, kun olin saanut muodostettua tutkimukseni teemat lähdin kirjoittamaan tutkimusraporttiani. Braun ja Clarke (2006) muistuttavat, että tähän vaiheeseen kuuluu aineiston analysoiminen, elävöittävien sitaattien valitseminen sekä analyysin yhdistäminen aiempaan tutkimukseen ja kirjallisuuteen. Tätä vaihetta olen avannut tarkemmin tutkimukseni tuloksissa ja myöhemmin pohdinnassa.

5 Tutkimuksen tulokset

Tässä luvussa esittelen tutkimukseni tulokset peilaten niitä koko ajan tutkimuskysymykseeni mitä varhaiskasvatuksen opettajat kertovat työhyvinvoinnista. Tutkimuksessani tarkastelin varhaiskasvatuksenopettajien kertomuksia ja loin niiden perusteella syvällisempää käsitystä. Tarkoituksena ei ole tehdä yleistettäviä kuvausta ilmiöstä, vaan keskityn hahmottamaan ilmiön monimuotoisuutta yksilöiden muodostamien merkitysten kautta (Creswell, 2014). Eskola ja Suoranta (2008) korostavat, että keskittymällä pieneen määrään tapauksia, mahdollistuu analysoinnin laajuus ja perusteellisuus. Aineiston tieteellinen kriteeri on siis määrän sijaan laatu (Eskola & Suoranta, 2008).

Tulokset pohjautuvat tähän tutkimukseen osallistuneiden varhaiskasvatuksen opettajien kertomuksiin. Temaattisen analyysin avulla jaoin tutkimukseni tulokset kolmeen pääteemaan alateemoineen (kuvio 1). Heikkinen (2018, s. 160) on tuonut esille, että kerronnallisen aineiston tiivistäminen teemoiksi ei riitä, vaan aineiston jatkokäsittely edellyttää aina tutkijan omaa tulkintaa. Niinpä jokaiseen muodostamaani teemaan sisältyy tekemääni tulkintaa.



KUVIO 1. Tutkimuksen pääteemat alateemoineen.

5.1 Työhyvinvointia tukevat tekijät

Työ on isossa osassa yksilöiden elämää (Burke, 2017, s. 3). Tämän vuoksi on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, miten yksilöt ja laajemmin työyhteisöt arjessaan voivat. Perinteisesti hyvinvointi käsitteellä on tarkoitettu ihmisen sosiaalisen, henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kokonaisuutta (Grant, Christianson & Price, 2007; Lappalainen, Kuittinen & Meriläinen, 2008, s. 8). Aineistossani työhyvinvointia kuvailtiin näiden kaikkien kolmen edellä mainittujen käsitteiden kautta, mutta esille tuotiin myös työhyvinvoinnin määrittämisen hankaluus. Seuraavassa katkelmassa Anna kertoo mitä työhyvinvointi hänelle merkitsee.

Anna: No itselle ainakin työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että on aamuisin kiva tulla töihin. Ja on pääosin hyvällä mielellä töissä. Toki aina on huonoja päiviä ja näin, mutta olisi silleen yleisesti semmoinen hyvä olla kaikin tavoin. Ja siihen toki vaikuttaa sitten esimerkiksi työilmapiiri ja työkaverit, millaiset siinä on ja millaista tukea saa ja esimiehen rooli ja monet tämmöset asiat. Ja sitten toki myös se työn kuormittavuus, että jos on kovin rankkaa esimerkiksi, niin silloin se voi tuntua aamulla esimerkiksi vähän kurjalta tulla töihin. Tietää, että nyt on taas semmoinen savotta edessä mistä ei niin kuin selviä tai että nippanappa selviää.

Annan kertomuksesta on havaittavissa, että hän näkee työhyvinvoinnin laajana kokonaisuutena, jonka kokemiseen vaikuttaa työpaikan ilmapiiri, työympäristö ja johtaminen. Tarkastellessani tutkimukseni aineistoa tarkemmin, huomaan myös muissa kertomuksissa olevan saman tyyllisiä arvoja. On kuitenkin hyvä huomioida, että eri yksilöt toimivat erilaisista lähtökohdista käsin. Tämän vuoksi yksilöiden on tärkeää tiedostaa omat vahvuudet ja kehityksen kohteet, sillä suurin vastuu hyvinvoinnin edistämisestä ja tukemisesta on opettajilla itsellään (Salovaara & Honkanen, 2013, s. 20). Uusiautti (2019) kuitenkin lisää, että työpaikan ympäristö vaikuttaa siihen, kuinka yksilöt pääsevät hyödyntämään omia vahvuuksiaan. Seuraavissa katkelmissa muut tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen opettajat kertovat ajatuksistaan koskien työhyvinvointia.

Maria: No sitten se tietenkin, että se työ mitä sä teet niin tuo sulle iloa ja onnistumista. Kokee onnistuvansa siinä mitä tekee. Ja että asiat on selvitettävissä, vaikka sä et osaa nytten niin sä voit oppia ja kehittyä.

Rosa: Joo ja just tuo, että pärjää itse. Itsellä on taas näkökulma siitä, että toimii epäpätevänä opettajana. Niin silloin kokee myöskin, että omat paineet on vähän kovemmat.

Jenni: Niin ja tavallaan jos sulla on joskus vaikeata niinku kaikilla on, niin sulla on kuitenkin se usko siihen, että se asia on selvitetävissä tai sulla on mahdollisuus saada siihen apua. Ja mulle työhyvinvointi merkitsee myös sitä, että mun ei tarvitse hirveästi miettiä niitä asioita kotona eikä mun tarvitse menettää toistuvasti yöunia.

Kuten yllä olevista kertomuksista voidaan tulkita, kertovat tähän tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen opettajat tärkeäksi työn ilon ja mahdollisuuden kokea onnistumisia. Myös Salovaara ja Honkanen (2013) ovat samoilla linjoilla. He muistuttavat, että yksilöiden luotto omaan osaamiseensa ja kehittymismahdollisuuksiin on olennaista työhyvinvoinnin kokemisen kannalta. Tirkkonen ja Kinnunen (2013, s. 197) lisäävät, että työntekijöiden ei tulisi joutua käyttämään kaikkia voimavarojaan saavuttaakseen työlle asetetut tavoitteet. Tasapainossa olevat työn vaatimukset ja voimavarat mahdollistavat töiden jättämisen työpaikalle, aivan kuten Jenni kertoi.

Varhaiskasvatuksen opettajien henkilökohtainen kokemus työntekemisestä ja työn mielekkyydestä on siis keskeistä työhyvinvoinnin kokemisen kannalta. Huomiota on kuitenkin kiinnitettävä myös laajemmin työyhteisöön. Aho (2011, s. 114–116) toteaa, että toimivassa työyhteisössä tunnustetaan yhteisesti sovitut arvot ja tavoitteet sekä yksilöt työskentelevät niiden hyväksi. Seuraavissa katkelmissa Rosa, Anna ja Maria kertovat työyhteisön merkityksestä.

Rosa: Mulle merkkää hirveästi se, että työkaverit auttaa. Se että saa sitä tukea ja apua. Ja tietenkin ylipäätänsä se minkälaista porukkaa siellä työpaikalla on.

Anna: Semmoisista just vaikeistakin työtilanteesta ja rankemmista keisseistäkin selviää, jos siinä on riittävät resurssit ja se yhteen henkeen puhaltava tiimi. Mutta sitten jos niitä ei ole niin sitten se on ihan mahdotonta jaksaa.

Rosa: Joo just se, että kaikki puhaltaa yhteen hiileen. Kaikki tekee omalla tavallaan töitä ja lopputuloshan on kaikilla sama eli se lasten paras.

Maria: Niin se on kyl tärkeää et työyhteisöllä on semmoinen yhteinen näkökulma työn tekemisen ja ne tavoitteet.

Rosa: Itse huomaa nyt kun on tässä ryhmässä, niin osaavat ja kokeneet työkaverit lisäävät työnsujuvuutta ja helpottavat sitä arkea. Alan ammattilaisten kanssa työnteke on helppoa.

Kuten yllä olevista otteista voidaan tulkita, nähdään työkavereiden antama tuki myönteisenä voimavarana eikä ketään tulisi jättää yksin ongelmien kanssa. Haastateltavat kertoivat, että toimiva työyhteisö ja mukavat työkaverit antavat aihetta tyytyväisyyteen ja vaikuttavat koettuun työhyvinvointiin sekä työssä jaksamiseen. Kun työpaikalle onnistutaan luomaan positiivinen ilmapiiri, voi jokainen yksilö kokea itsenä ja tekemänsä työn arvokkaaksi ja merkitykselliseksi. Kehusmaa (2011, s. 116–117) lisää, että tällöin myös yksilöiden henkilökohtaista tietotaitoa hyödynnetään monipuolisesti arjen rakentamisessa.

Jotta työarjessa voidaan kokea iloa ja onnistumisia, tarvitaan taustalle luottamusta. Luottamusta työyhteisössä, niin työtovereiden kesken kuin suhteessa esimieheen ja asiakkaisiin, pidettiin tässä tutkimuksessa merkityksellisenä. Blomqvist (2016) mainitsee luottamuksen olevan sidoksissa työyhteisön kulttuuriin ja kokemuksiin sekä yhdessä kehittymiseen ja oppimiseen. Seuraavassa katkelmassa Anna ja Maria kertovat miten luottamus näkyy heidän työarjessaan.

Anna: Työhyvinvointia lisää se, että tuntee että minuun luotetaan asiakkaiden, johtajan ja työkavereiden taholta. On tärkeää et sä tiiät et johtaja luottaa sun ammattitaitoon ja arvostelukykyyn, antaa sun toteuttaa ittees. Apua ja tukea aina välillä tarvitaan, mutta johtajan tulisi osata löytää ne oikeat kohdat, ettei puuttuisi itsestään selviin asioihin. Siinä tulee muuten semmoinen olo, että muhun ei luoteta.

Maria: Niin se on ihan totta. Jos sä tulet vaikka yksittäiseen tilanteeseen ja tai vaikka kesken johonkin niin siitä on vähän hankala sitten sanoo vaan että mitäs tuossa nyt noin. Tai sit sun niiku pitäis selittää se koko setti siinä et tää lähti tästä ja tästä liikkeelle ja siks toimittiin nyt näin ja näin.

Mut sitten mä mietin tota arvostelukykyä. Vanhemmilta tulee myös niin paljon ohjeita nykyään, myös sellaisia yksittäisiä. Siinä tulee kanssa se, että hetkinen eikö me just osata vaikka katsoa millainen sää on vai? Tulee paljon sellaisia jänniä ohjeita, et jää itse aina vähän miettimään et ahaan ok joo.

Aivan kuten Anna ja Maria edellisessä katkelmassa toivatkin esille, on tärkeää, että yksilöiden ammattitaitoon luotetaan. Myös Rauramo (2012) kertoo luottamuksen olevan tärkeässä roolissa

työyhteisöissä, sillä tällöin yhteisöllisyys kasvaa. Tämän tutkimuksen aineistossa luottamusta kuvailtiin arjen sujuvuutena, jolloin varhaiskasvatuksen opettajilla oli mahdollisuus keskittyä oman työn tekemiseen. Kertomuksissa kuitenkin tuotiin esille, että tämän päivän työarjessa odotuksia ja toiveita toiminnalle tulee paljon. Haastateltavat kertoivat, että monesta eri suunnasta tulevat ohjeet ja velvoitteet saivat arjen tuntumaan sirpaleiselta. Kun arkityö häiriintyi, koettiin sen lisäävän stressiä ja laskevan työhyvinvointia.

Luottamusta varhaiskasvatuksessa tulisi rakentaa myös työntekijöiden ja perheiden välille, sillä yhteistyö perheiden kanssa on olennaisessa osassa varhaiskasvatuksen arkea. Työssään varhaiskasvatuksen opettajat ovat tiiviissä vuorovaikutussuhteessa lapsiin ja heidän perheisiinsä. Vaikka perheiltä koettiin tulevan erilaisia kommentteja ja toiveita, kertoivat tähän tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen opettajat, että mukavat perheet tuovat voimavaroja arkeen. Ryhmähaastattelussa oli useita mainintoja palautteen saamisesta, varsinkin lapsilta ja heidän perheiltään. Positiivisen palautteen ansiosta opettajilla oli tunne, että heidän työpanostansa arvostetaan. Vastajat kertoivat kokevansa, että mielekkäät asiakaskohtaukset lisäsivät motivaatiota työssä. Seuraavissa katkelmissa Anna, Rosa ja Maria kertovat omista positiivisista kokemuksistaan koskien palautteen saamista.

Anna: Voimia tuo kyllä ihan super paljon sitten myös ihanat asiakkaat. Kivat perheet ja kivat lapset tuo kyllä tosi paljon voimia ja semmoinen pienikin palaute sekä lapsilta että perheeltä, nii ne on yleensä semmoisia mitkä nostaa sitä henkistä latausta heti ylöspäin.

Rosa: Ei tarvitse olla edes mikään iso asia, joku pieni esimerkiksi vanhempi kiittää jostain.

Maria: Tai just kertoo jonkun palautteen mitä lapsi on kertonut kotona. Kertoo just et tästä ollaan innoissaan.

Anna: Tai sitten jos näkee tämmöisen just, että vaikka meillä nyt on ollut yks lapsi, joka oli tossa syksyllä tosi itkuinen ja kaikki tuntui olevan vaikeata. Niin nyt se on tuolla kuin kala vedessä riehumassa muiden kanssa. Siitä tulee tosi hyvä mieli. Ja sitten just, kun perhekin sen huomasi ja laittoi joulukorttiin, että ihanaa kun olette osannut vastata lapsen tarpeisiin ja tukea just oikealla tavalla. Nii näissä tilanteissa tulee sellainen ihana olo, että kyllä täällä välillä jotain oikeinkin tehdään, vaikka välillä päätä lyödäänkin seinään.

Yllä oleva aineistokatkkelma kuvaa oivallisesti positiivisen palautteen merkityksen työhyvinvointia tarkasteltaessa. Osallistujat kertoivat yksimielisesti, että mielekkäät asiakaskohtaukset lisäsivät motivaatiota työssä. Heiske (1997, s. 131–132) muistuttaa, että jokainen työntekijä tarvitsee palautetta työstään. Hän jatkaa, että useimmiten yksilöt tarvitsevat myönteistä ilmapiiriä jaksakseen työskennellä pitkäjänteisesti. Kertomuksia tarkastellessa huomasin positiivisen palautteen ansiosta opettajille muodostuneen tunne, että heidän työpanostansa arvostetaan.

Vaikka yksilöt kaipaavat työssään palautetta, on sen saaminen usein niukkaa (Heiske, 1997, 132). Tutkimukseen osallistuneet opettajat kertoivat, että heidän mielestään varhaiskasvatuksessa työskentelee pääsääntöisesti hyvinkin tunnollisia työntekijöitä. He haluavat tehdä työnsä kunnolla, kunnioittaa toiveita ja olla osana lasten hyvää lapsuutta. Kertomusten mukaan näin toimittiin riippumatta siitä, saadaanko työstä palautetta vai ei. Tunnollisuus ja välittäminen onkin tärkeitä arvoja, kun työskennellään lasten kanssa. Järvinen (2008, s. 27) on kuitenkin tuonut esille, että työ aiheuttaa yksilöille monenlaisia paineita. Tämän vuoksi on tärkeää osata asettaa omat rajat ja tietää milloin tunnollisuus sekä välittäminen vääristyvät ylitunnollisuudeksi, liialliseksi analysoinniksi, suorittamiseksi ja murehtimiseksi. On hyvä pysähtyä pohtimaan missä määrin huolehtiminen, tunnollisuus ja itsereflektointi palvelevat työntekijää, työn sisältöjä ja lapsia, sekä missä määrin ne eivät palvele.

Anna: Työhyvinvointia varmaan lisää myös jos osaa olla stressaamatta. Musta tuntuu että mä oon kovan koulun kautta oppinut sen.

Rosa: Ja sitten ehkä oppii olemaan stressaamatta asioista joihin sä et voi itse vaikuttaa. Ja et ei ota niitä kaikkia asioita itselleen. Vähän oppisi rajaamaan sitäkin asiaa, koska se syö energiaa tosi paljon.

Anna: Niin just se.

Sitten joskus voi olla, että joku asia jota on stressannut niin sitten se häviääkin kokonaan. Sitten on tavallaan ihan turhaan siihen energiaa. Mä myös oon alkanu miettii, että mun elämä on niin kallisarvoinen, että mä en voi tietää, että vaikka mä heittäisin henkeni huomenna ja sitten mä oon käyttänyt viimeiset päiväni siihen, että mä oon vatvonut jotain asiaa mitä ei koskaan olisi tarvinnut, koska mua ei enää ole silloin. Tämmöinen tosi karseen raadollinen ajatus, mutta se on tuonut itselle semmoista hetki kerrallaan perspektiiviä.

Jenni: Kun välillä just ajattelee, että mitä sitten jos mä oon nyt vaikka poissa niin mitä sitten tapahtuu, mutta oikeasti elämä vaan jatkuu. Ei se ole musta kiinni, että se arki päiväkodissa pyörii.

Rosa: Ja musta tuntuu, että varhaiskasvatuksessa varsinkin toi just että mä oon kipeä, nii sitä pyydellään kauheesti anteeks ja kysellään et miten siellä nyt sit pärjätään. Mut pitäis ymmärtää et sä oot kipee siinä se ja sä et ite voi sille asialle mitään.

Anna: Tai sitten jos niinku mietit että kauheeta jos nyt ne on pois huomenna eikä saada sijaista. Nii sä ite aiheutat et seki päivä on jo kauhee vaikka olis voinu olla ihan hyvä päivä. Et olis riittänyt ku kärsis sen huomisen ku ei tuu sijaista, mut ku alkaa vatvomaan asioita niin tulikin kärsittäväks kaks kauheeta päivää. Pitäis ymmärtää ja ottaa asenne, että kärsitään sitten kun on se hetki eikä etukäteen.

Kuten edellä tuli esille, työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttaa myös yksilöiden oma asennoituminen. Jokainen voi vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa ja työyhteisön ilmapiiriin omilla valinnoillaan, toimintatavoillaan ja asennoitumisellaan. Kyseessä ei kuitenkaan ole staattinen ja muuttumaton käsite, jonka vuoksi olisi tärkeää pystyä pysähtymään säännöllisesti asian pariin ja arvioida kokonaistilannetta (Manka & Manka, 2023). Tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen opettajat kertoivat kuinka tärkeää olisi osata olla stressaamatta turhista asioista, sillä kaikkeen ei yksinkertaisesti voi vaikuttaa eikä kaikki asiat ole yksittäisen työntekijän vastuulla. Järvinen (2008, s. 31) kuitenkin muistuttaa, että työntekijät tarvitsevat organisaatiolta tukea tähän.

Jokaisen työyhteisön arkeen kuuluu kuitenkin myös erimielisyydet ja ristiriitatilanteet, keskeistä on millä tavalla nämä tilanteet kohdataan. Järvinen (2008) tuo esille, että työyhteisöissä tulisi kohdata ongelmat rakentavasti. Heiske (1997) jatkaa, että vaikeatkin ongelmat voidaan saada selvitettyä avoimen keskustelun avulla. Tällöin yksilöiden ei tarvitse tuntea itseään uhatuksi, vaikka esille nousisi näkemyseroja (Heiske, 1997). Tämän tutkimuksen aineistossa painotettiin myös kommunikoinnin merkitystä, kuten alla olevasta Annan otteesta voidaan huomata.

Anna: Ja sitten mä mietin, että mikä ainakin itselle on tosi tärkeätä, niin just se että asioista puhutaan suoraan ja asiallisesti. Että ei liian kauan jätetä niitä asioita paisumaan vaan ne otetaan puheeksi oikealla hetkellä, ei missään käytävällä vaan semmoisena rauhallisena hetkenä, esimerkiksi vaikka tiimissä. Tai sitten vaikka jos on jonkun kaa ollut joku ristiriita niin sitten pyytää, että hei voidaanko mennä

puhumaan tää asia selväksi. Yleensä ne asiat kyllä ratkee, kun on just se yhteinen visio tai sitten voidaan ainakin yhdessä miettiä että mitä kautta se saataisiin ratkeamaan. Että ainahan varmasti on näkemyseroja ja erilaisia tapoja toimia on useita, mutta sitten kun on se visio siinä taustalla niin se auttaa.

Annan otteesta voi tulkita, että hän kokee tärkeäksi työpaikalla muodostetut toimintatavat ja käytänteet. Mahdollisiin ristiriitatilanteisiin tulisi puuttua nopealla aikataululla, ennen kuin tilanteet paisuvat ja aiheuttavat lisää negatiivista ilmapiiriä. Paisuessaan tilanteet vaikuttavat kielteisesti koettuun työhyvinvointiin sekä vievät yksittäisten henkilöiden voimavaroja. Anna kertoi myös, että toimivassa työyhteisössä asiat otetaan puheeksi oikeaan aikaan ja oikeassa paikassa. Aarnikoivu (2010) puolestaan painottaa, että on tärkeää ymmärtää, ettei hyvä työyhteisö ole synonyymi ongelmattomalle työyhteisölle. Hän jatkaa, että jokaisen työyhteisön arkeen kuuluvat erilaiset virheet, ristiriidat ja erehdykset. Työyhteisöissä nämä mahdolliset ongelmatilanteet tulisi nähdä työarkeen kuuluviksi ja parhaissa tapauksissa niiden pohjalta työyhteisöissä voidaan oppia uutta ja kehittyä (Aarnikoivu, 2010).

Carlsson ja Järvinen muistuttavat, että jokaisella yksilöllä tulisi olla mahdollisuus mielekkäseen työhön. Tämän vuoksi työuraa tulisi rakentaa omien vahvuuksien ja mielenkiinnon kohteiden pohjalta (Carlsson & Järvinen, 2012). Huomiota ei kuitenkaan voida kiinnittää koskaan vain työpaikalla toimimista vaan tarkastelussa tulee ottaa huomioon myös yksilöiden henkilökohtainen elämä. Ryhmähaastattelussa tuotiin esille omassa elämässä tapahtuvat muutokset ja niiden heijastuminen työssä jaksamiseen. Seuraavissa katkelmissa keskustelua käydään henkilökohtaisen elämän näkökulmasta.

Maria: No siis kaikkihan työhyvinvointiin voi vaikuttaa. Siis mikä omaan elämään vaikuttaa. Kyllä esimerkiksi mun mielestä mun ainakin ihan suurin kriisi on se, että kun mä sain oman lapsen ja sen eron tekeminen. Niin kyllä se on vaikuttanut mun työhyvinvointiin ja vaikuttaa edelleen. Välillä enemmän ja välillä vähemmän.

Sitten tietty nyt muuten, niin tietenkin jos on omilla läheisilläkin jotain. Kyllähän sä niitä sitten mietit ja sitten se niin kun vaikuttaa myös siihen työhyvinvointiin.

Anna: Kyllä ehdottomasti mä myös sanoisin, että kuitenkin kaikkein eniten vaikuttaa se oma henkilökohtainen elämä. Että silloin kun siinä on asiat tasapainossa niin sitten jaksaa just jos on vaikka vähän rankempaa töissäkin. Sillä asia kerrallaan mentaliteetilla. Että kyllä se on itselle tosi tärkeää, että läheiset voi hyvin.

Marian ja Annan otteissa korostuu yksilöiden oman arjen vaikutus koettuun työhyvinvointiin. He toivat esille, että kun henkilökohtaisessa elämässä asiat olivat kunnossa ja palautumiselle oli tarpeeksi aikaa, tämä heijastui positiivisesti työhyvinvointiin. Jokaisen työelämän varrelle mahtuu kuitenkin paljon erilaisia muutoksia, isompia ja pienempiä. Nämä muutokset ovat väis-tämätön ja luonnollinen osa elämää. Muutoksen voidaan nähdä olevan ainoa pysyvä asia tämän päivän työelämässä (Järvinen, 2008, s. 143). Aina uusiin tilanteisiin ei ole kuitenkaan helppoa sopeutua. Yksilöt joutuvat rakentamaan arkeansa uudella tavalla, ja tämä prosessi voi olla aikaa ja energiaa vievää (Carlsson & Järvinen, 2012).

Jokaisella yksilöllä on siis suuri vaikutus oman työhyvinvoinnin rakentumiseen. Jotta voitaisiin puhua kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnista, tulee huomiota kiinnittää vapaa-ajan merkitykseen (Sonntag, 2001, s. 203–205). On tärkeää, että yksilöt huolehtivat omasta jaksamisestaan ja hakeutuvat itselleen mieluisten aktiviteettien parin (Aho, 2011, s. 137–141; Holmes, 2005, s. 162–163). Sonntagin ja Fritzin (2007, s. 205–206) mukaan harrastuksilla onkin tutkittu olevan myönteinen vaikutus rentoutumiseen ja siten palautumiseen. Harrastusten kautta on mahdollista kohottaa mielialaa ja samalla irtautua työpäivästä (Sonntag & Fritz 2007, s. 205–206). Virolainen (2012, s. 166) puolestaan kertoo, että työelämää tarkastellessa on havaittu työntekijöiden elintavoilla oleva vaikutusta myös itse työntekoon ja sairaspöissaoloihin. Tämän vuoksi monissa työpaikoissa onkin alettu tarjoamaan terveellisten elintapojen noudattamiseen apua ja tukea (Virolainen, 2012, s. 166). Jenni ja Anna pohtivat alla olevissa katkelmissa työnantajan roolia vapaa-ajan harrastusten mahdollistajana sekä omien valintojen merkitystä.

Jenni: Siis kyllähän työnantaja meille just on nyt antanu näitä liikuntaseteleitä kaupungin kuntosalille ja sit on viel erikseen se E-passi, mut mun mielestä pitäisi olla vielä enemmän sellaista tukea, että saisi käydä jossain tämmösissä liikunnallisissa harrastuksissa. Että just jokainen vois vähän ite arvioida mimmonen toiminta tukee sitä omaa jaksamista.

Anna: Joo, oon kyllä samaa mieltä. Mä oon huomannut nyt esimerkiksi kun syksyllä ei ollut mitään harrastusta, niin mä rupesin niinku vaipumaan sellaiseen arjen tynnyteen. Niin silloin töihinkin tuntuu tyhmältä mennä. Mut nyt mä taas menin mukaan uuteen juttuun ja se on mulla semmoinen energiaa tuova asia. Niin sitten jotenkin kaikki tuntuu paljon kirkkaammalta ja hauskemmalta, että kyllä se on tosi tärkeätä.

Haastateltavat kertoivat, että he voivat itse vaikuttaa omilla valinnoillaan ja toiminnallaan kokonaisvaltaiseen hyvinvointiinsa. Keskustelussa nousi esille itsestä huolta pitäminen sekä liikunnallisesti että henkisesti. Tärkeäksi koettiin itselle mieluisten elämysten pariin hakeutuminen. Harrastukset ovat monelle yksilölle tärkeä hyvinvointia lisäävä tekijä. Arjessaan hyvinvointivat työntekijät myös jaksavat paremmin työelämässä.

Ryhmähaastattelussa tuli esille, että työnantaja tarjoaa erilaisia vapaa-ajan aktiviteettejä, mutta tähän toivottiin monipuolisempaa tarjontaa. Haastateltavat kertoivat, että liikunnallisiin aktiviteetteihin olisi helpompi osallistua, jos niitä tarjottaisiin myös työpaikalla tai ohjatusti sen läheisyydessä. Kuten jo edelläkin on todettu, on vastuu hyvinvoinnista kuitenkin viime kädessä jokaisella yksilöllä itsellään. Työnantaja tarjoaa työntekijöille raamit ja tuen, mutta työntekijän itsensä vastuulla on pitää huoli siitä, että hän näitä käyttää. Haastattelussa tuli esille, että monet työnantajan tarjoamista lisämahdollisuuksista perustuvat vapaaehtoisuuteen, jolloin jää työntekijän vastuulle hyödyntääkö hän näitä.

Aina kuitenkin ei riitä, että huolehditaan omatoimisesti henkilökohtaisesta terveydestä ja hyvinvoinnista, vaan apua tarvitaan terveydenhuollon ammattilaisilta. Osana terveyden edistämistä nähtiin olevan toimiva työterveydenhuolto. Koho (2013, s. 65) tuo esille, että työterveydenhuolto pyrkii ehkäisemään yhdessä työntekijän kanssa hänen terveys- tai työkykyongelmiensa syntyä tai niiden ilmestyessä hoitamaan niitä. Seuraavissa katkelmissa Rosa, Anna ja Jenni pohtivat millaisessa roolissa he näkevät työterveyden olevan.

Rosa: Ja yksi muuten mikä työhyvinvointi on ainakin itselleni lisännyt on hyvä työterveys.

Anna: Se on tärkeä.

Rosa: Tärkeää on just se, että miten sut kohdataan ja miten sut otetaan vastaan ja miten niitä asioita lähdetään hoitamaan. Että on kyllä aikamoisia kokemuksia eri paikoista. Tärkeää on, että on matalakynnys ottaa yhteyttä.

Anna: Ja toikin on mun mielestä semmoinen ihan tärkeä nostettava asia siinä mielessä, että kun sillä on oikeasti tosi iso merkitys. Kunnathan kilpailuttaa työterveyspalveluita tarjoavia yrityksiä, että ei tulisi vaan ajatella mistä saa halvimmalla. Hyvä työterveys nimittäin varmasti maksaa itsensä takaisin. Semmoinen missä pidetään huolta ihmisestä niinku kokonaisena ja kokonaisuutena ja tuetaan jo niinku ennen kun on tilanne paha ja sitä rataa.

Jenni: Nii kaikista kauheinta on, että sä puhut sua vaivaasta asiasta jollekin ja sit se joku vähättelee sitä asiaa eikä ymmärrä miks koet sen kuormittavana. Ymmärrän ja hyväksyn jos ei osata aina auttaa, mut jos sitä huolta ei oteta tosissaan nii se on kauheeta. Siks itekkin just ajattlen et toimiva ja ammattitaitoinen työterveys on tosi tärkeätä.

Kertomuksissa tuli esille kuinka tärkeässä roolissa toimiva ja luotettava työterveys on. Haastateltaville oli tärkeää pystyä luottamaan siihen, että he saavat apua ja tukea ongelmatilanteissa. Tärkeää on tietää, että tarpeen tullessa on taho, johon pystyy tukeutumaan. Koho (2013, s. 22) kertoo, että työterveyslain mukaisesti työnantajan tulee hankkia työterveyspalvelut kaikille työntekijöille työsuhteen muodosta ja kestosta riippumatta.

Esille nousi myös ikääntymisen vaikutukset. Alla Anna ja Maria pohtivat millaisia vaikutuksia he ovat nähneet ikääntymisellä olevan.

Anna: Haluun myös tuoda esille tämmösen havainnon eli vanhenemisen. Vanhe-
tessa alkaa kyl olla kaiken maailman kremppaa. Kyllähän nekin niinku vaikuttaa.
Et sul on verenpaine korkealla, verensokeri korkeella, särkee sinne särkee tänne,
selkään kivistää, luupiikki jalassa. Ja jos aina sattuu johonkin niin se kyllä vie
voimia ja jaksamista.

Maria: Kyllä, sanoisin myös että ikä vaikuttaa paljon. Mä huomaan sen kyllä. Iän
myötä ihminen muuttuu ja sun on hyväksyttävä ne muutokset ja tultava ittes kaa
toimeen.

Keskustelua herätti varhaiskasvatuksessa tehtävän työn fyysisyys, sillä yksilöiden vanhetessa fyysinen toimintakyky heikkenee. Koho (2013, s.83) on kuitenkin tuonut esille, että jokaiselle yksilölle tulisi mahdollistaa kyky selviytyä annetuista työtehtävistä mahdollisimman hyvin omilla voimavaroilla ja tarpeen mukaan toteutettavien työkykyä tukevien toimenpiteiden avulla.

5.2 Työhyvinvointia haastavat tekijät

Työ varhaiskasvatuksessa voi olla erittäin merkityksellistä ja antoisaa. Tähän tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen opettajat kertoivat kokevansa olevansa etuoikeutetussa asemassa päästessään seuraamaan läheltä lasten kehitystä ja uusien asioiden oivaltamista. Nämä merkitykselliset hetket antavat työntekijöille paljon ja kannattelevat arjen työssä. Keskustelussa

kuitenkin kerrottiin, etteivät nämä tilanteet yksin riitä pelastamaan kuormittuneisuudelta ja stressiltä. Julkunen (2003, s. 135) tuo esille, että työn muuttuminen vaativammaksi on aiheuttanut sen, että työntekijät kokevat kiireen lisääntyneen työelämässä. Hän jatkaa, että kiireen ollessa päivittäistä, vaikuttaa se negatiivisesti koettuun työhyvinvointiin. Seuraavaksi haastateltavat kertovat millä tavalla he kokevat näiden asioiden vaikuttavan omaan jaksamiseen.

Anna: Siis se kyllä vaikuttaa, jos ollaan koko aika tilanteessa, että just ja just selvitään, niin se rupeaa kyllä sitten aika nopeastikin kuormittamaan.

Jenni: Ja ku tää työskentely täällä voi olla välillä tosi kuormittavaa. Itse oon ainaki kokenu sellasen jatkuvassa melussa olon tosi raskaaksi ja sit jos siinä joutuu olemaan koko päivän nii onhan se voimia vievää.

Maria: Joo tauot on kyl tärkeitä. Ja sit oon miettiny ihan sellastakin, että voisi olla kivaa, että aina joskus saisi jokainen vuorotellen syödä rauhassa.

Rosa: Niin ja sitten vielä tällainen tuli mieleen, että välillä kyllä tuntuu tosi haastavalta saada aikaa kaikkien kirjallisten töiden tekemiseen. Kiireisinä aikoina joudut sitten valitsemaan, et käytkö tauolla vai kirjoitko jotain asiakirjoja. Mut eihän se tosiaan nii kuuluis mennä.

Jenni: Niin ja sitten jos sulla on sitä aikaa niin voi olla, ettei tarvittavia välineitä ole saatavilla. Niin semmonen kyllä turhauttaa tosi paljon.

Kuten yllä olevissa kertomuksissa korostetaan, toivovat tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen opettajat saavansa tehdä työtä kunnollisilla ja riittävillä työkaluilla sekä toimivassa työympäristössä. Tällä hetkellä heillä oli kuitenkin tunne, ettei tämä aina toteutunut. Esille nostettiin muun muassa, että käytössä olevia tietokoneita ja muita elektronisia laitteita oli liian vähän tai ne eivät olleet toimivia.

Kertomuksista voidaan havaita, että riittämättömät resurssit kuormittavat ja näin ollen vaikuttavat negatiivisesti koettuun työhyvinvointiin. Analysoidessani tutkimusaineistoa huomasin kuinka varhaiskasvatuksen opettajat kamppailevat työarjessaan resurssien ja tavoitteiden yhä lisääntyvän epätasapainon välillä. Haastateltavat olivat myös huolissaan työn vaatimustason vähättelystä. Kuten jo johdannossa kerrottiin, on julkisessa keskustelussa viime vuosien aikana tuotu esille useita varhaiskasvatuksen kehityskohteita, mutta tilannetta ei siltikään tunnuta otet-

tavan tosissaan. Hakanen (2004, s. 227) kertoo, että työntekijöiden terveyden ja työkyvyn ylläpito on monissa työyhteisöissä haaste, sillä työelämän muutokset ja lisääntyneet vaatimukset ovat muodostuneet työhyvinvoinnin uhkatekijöiksi.

Kertomuksissa oli myös mainintoja siitä, ettei laissa säädettyjen mitoitusten noudattaminen toteutunut varhaiskasvatuksen arjessa koko päivän ajan. Hujala ja kollegat (1999, s. 91) kertovat, että päiväkodin pitkien aukiolojen vuoksi kaikki varhaiskasvatuksen henkilöstökunta ei ole paikalla yhtä aikaa, vaan he toimivat työvuoroissa. He jatkavat, että tämä tarkoittaa sitä, että henkilöstökuntaa on aamuisin ja iltaisin vähemmän paikalla. Haastateltavat tuntuivat olevan tottuneita tilanteeseen, jossa suurin osa päivästä joudutaan toimimaan vajaalla henkilökunnalla. Kaikki haastateltavat kertoivat henkilöstöressurssien niukkuuden ja jatkuvan kiireen tunteen lisäävän työkuormaa ja kuormittuneisuutta.

Puutteelliset resurssit ja henkilökuntavaje luo kiirettä varhaiskasvatuksen arjessa. Silloin kun työympäristössä vallitsee jatkuvasti kiireen tunne, saattaa työntekijät helpommin hermostua ja heidän mielialansa kiristyä. Lisäksi Fonsén ja Keski-Rauska (2018) ovat tunteet esille, että negatiivisuus työyhteisössä saa aikaan uupumista ja luottamuspulaa sekä toimii työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. Seuraavaksi kertomukissa käydään läpi negatiivisuuden vaikutuksia työyhteisössä.

Anna: Itse kärsin tosi paljon, jos on ympärillä semmoista negatiivisuutta. Se vie helposti mukanaan ja itsekin on varmasti siihen lähtenyt mukaan. Niin jotenkin tavallaan vuosien varrella on tietoisesti ajatellut, että ainakin itse yrittää tuoda sen oman osuutensa sitä positiivisuutta. Aina se ei tietenkään ole helppoa, mutta yleensä siihen kuitenkin pystyy. Että ei ainakaan lähtisi siihen semmoiseen negatiivisuuteen mukaan ja ylipäänsä siis omaa hyvinvointia kyllä tosi paljon lisää kaikenlainen positiivisuus, huumori ja iloisuus. Että kyllä ne on tosi tärkeitä vaan.

Maria: Joo, kyllähän sekin just vaikuttaa millaisia ne sun työkaverit on siinä ympärillä ja millaisessa tunnetilassa sä työskentelet.

Yllä Anna ja Maria kertoivat, että työyhteisössä vallitseva negatiivisuus ja huono ilmapiiri vaikuttaa yksilöiden työhyvinvointiin ja työssä viihtymiseen. Negatiivisuudella on myös tapana tarttua ympäröiviin ihmisiin. Tällöin aika ja energia suuntautuu asioista valittamiseen sen sijaan että tilanteisiin yritettäisiin löytää ratkaisuja. Sonnentagin, Ungerin ja Nägelin (2013, s. 168) mukaan työyhteisön ilmapiirin ollessa negatiivinen työntekijöiden työskentelyteho ja yleinen motivaatio laskee.

Jokainen yksilö käsittelee negatiiviset tunteet omalla tavallaan. Ideaalissa tilanteessa näitä tunteita lähdetään purkamaan yhteisen keskustelun ja ratkaisuvaihtoehtojen etsimisen kautta. Pehrman (2011) tuo esille, että yksilöt saattavat kuitenkin purkaa pahaa oloaan toisiin ihmisiin kohdistuneella huonolla käytöksellä, joka voi eskaloitua kiusaamiseksi. On kuitenkin mielenkiintoinen huomio, ettei kiusaajaksi leimattu aina tunnista omaa käyttäytymistä tai huomaa siinä mitään vikaa (Pehrman, 2011). Seuraavaksi keskusteluissa pohditaan tätä.

Anna: Nii, niitä työpaikkojakin on nii kauheen erilaisia. Itse pitää niin itsestään selvänä, että työhyvinvointi sisältää sen ettei ketään kiusata työpaikalla. Että semmoista on myös nähnyt, työpaikkakiusaamista. Se on kyllä todella ihan vihoviimeistä.

Rosa: Joo itellä on just kokemus siitä, että joka aamu nieleet sen itkun, että nyt se on vaan mentävä ja lähetävä. Pakko nyt mennä selviytymään tästä päivästä, vaikka turpaan tulee.

Maria: Kyllä se oikeasti vaikuttaa, se ryhmän meininki ja minkälaista porukkaa siellä on.

Anna: Ne on vaikeita tilanteita, jos on semmone toimimaton tiimi tai työpaikalla semmoinen ihminen, joka jotenkin vie voimavaroja. Itse oon kyllä kokenut, että se vaikuttaa tosi paljon.

Kuten yllä keskusteltiin, on jokainen työyhteisö omanlaisena. Yhteiset pelisäännöt edistävät tavoitteellista työn tekemistä ja yhteistyön sujumista. Aina tämä ei kuitenkaan suju ja siihen voi vaikuttaa monenlaiset asiat, kuten toimimattomat henkilökemiat tai epäselvät vastuut ja tavoitteet. Järvinen (2008, s. 115) on tuonut esille, että työyhteisön ongelmatilanteet ovat haaste sujuvalle yhteistyölle. Hän kuitenkin korostaa, ettei hyvän ja ammatillisen työyhteisön tunto-merkki ole ongelmattomuus vaan se, miten rakentavasti virheitä, epäkohtia ja ristiriitatilanteita osataan käsitellä. Jokaisessa työyhteisössä tulisi luoda omat toimintatavat vastaan tulevia ongelmia ja ristiriitatilanteita varten, sillä se että tiedetään miten tulisi toimia ja mistä saa tarvittaessa apua, auttaa jo paljon hankalissa ongelmatilanteessa (Järvinen, 2008, s. 115)

Selkeiden toimintatapojen puuttuessa voi ristiriitatilanteet johtaa kiusaamiseen. Työpaikkakiusaaminen on koko työyhteisön ongelma, johon pitää puuttua työpaikan kaikilla tasoilla. Työyhteisöissä olisi tärkeää muodostaa avoin keskustelukulttuuri. Heiske (2005, s. 93) kertoo kes-

kustelun olevan onnistunutta silloin, kun osallistujat voivat puhua avoimesti omasta näkökulmastaan ja omasta tarpeestaan. Hän jatkaa, että tähän liittyy ymmärrys toisen henkilön omasta, kenties erilaisesta mielipiteestä. Onnistuneessa keskustelussa voidaan hyväksyä mielipiteiden ristiriitaisuus ilman, että osapuolet tuntevat itsensä uhatuiksi (Heiske, 2005, s. 93).

Kertomuksissa pohdittiin kuinka avoin ja kehittämismyönteinen työyhteisö voi mahdollistaa organisaatiokulttuurin, jossa kaikki nähdään arvokkaina yksilöinä eikä kiusaamista hyväksytä. Myös Järvinen (2008, s. 115) on samoilla linjoilla. Hänen mukaansa työyhteisön selkeä perustehtävä mahdollistaa työyhteisön toimivuuden ja töiden sujumuuden. Hän jatkaa, että tällöin yksilöt myös viihtyvät työyhteisössä (Järvinen, 2008, s. 115) Viihtyvyyteen vaikuttaa myös työssä saadun tuen määrä. Alla Anna, Rosa ja Maria keskustelevat aiheesta lisää.

Anna: Mulla on ollut usein myös sellainen ajatus, että olispa johtajilla mahdollisuus olla tässä mukana, että hän voisi auttaa, jos on just joku ongelma tai sitten ylipäänsä just tätä palautetta saisi. Semmoinen voisi kanssa olla kyllä työhyvinvointia lisäävä asia, että johtajilla olisi oikeasti aikaa ja mahdollisuus olla enemmän mukana siinä arjessa nimenomaan siltä pedagogisen suunnittelun ja palautteenannon kannalta. Kaikki aika ei menisi toimistossa juoksevien asioiden hoitamiseen kauheella kiireellä vaan olisi enemmän siinä arjen työssä myös tukena.

Rosa: Tää on kuitenkin niin hektistä tää arki täällä, pyörät vain pyörii eteenpäin. On just hyvä kuulla, että hei olipas kiva juttu. Sitten tulee sellainen olo, että hei kiitos, tästä on hyvä jatkaa eteenpäin. Ja se tuntuu hyvälle. Että se on kyl itellekin tärkeää saada sitä vahvistusta, ihan niin kuin lapsetkin tarvii.

Anna: Niin toi on kyllä muuten totta. Olisi hyvä joku semmoinen, että olisi mahdollisuus saada vahvistusta omalle työlle, plus sitten semmoinen, että just saisi sitä positiivista palautetta.

Maria: Kyllä ja just kun pitäisi periaatteessa olla joku ihminen, jolta sä voit kysyä, jos sä et tiedä mitä sun pitäisi tehdä. Et mä en jää lillumaan sen mun ongelman kanssa. Kun jos ei oo ketään keltä sä voit kysyä niin sit ei tiedä teenkö mä oikein vai teenkö mä väärin ja sitten se koko tilanne jää siihen.

Kerronnallisessa ryhmähaastattelussa tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen opettajat pohtivat työyhteisön arjen muodostumista. Jotta onnistutaan luomaan työntekoa monipuolisesti

tukeva organisaatiokulttuuri, tulee kaikkien olla sitoutuneita yhteisiin toimintatapoihin ja työyhteisössä asetettuihin tavoitteisiin. Haastatteluissa nousi esille toive siitä, että kaikilla työyhteisön jäsenillä olisi mahdollisuus osallistua pedagogiikan rakentamiseen, myös johtajilla. Tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen opettajat kertoivat, että yhdessä tekemällä voidaan päästä asetettuihin tavoitteisiin.

Haastateltavat kertoivat kuitenkin palautteen puutteen kuormittavaksi. Myös Heiske (1997, s. 132) kertoo palautteen antamisen oleva usein niukkaa. Palaute on kuitenkin monelle työntekijälle merkki siitä, että hänen työntekonsa on huomattu. Myönteinen palaute on tärkeässä osassa jokaisen yksilön hyvinvointia, sillä yksittäinenkin myönteinen kommentti voi kannatella pitkäänkin. Positiivinen palaute vahvistaa myös työntekijöiden halua tehdä tulevaisuudessakin hyvää. Ilman palautetta yksilöt saattavat jäädä pohtimaan tekevätkö he oikeita asioita. Tällöin saattaa myös tulla tunne, ettei tehdyllä työllä ole ollut merkitystä. Tämä heijastuu helposti koettuun työhyvinvointiin.

Palautteenanto ei kuitenkaan ole aina helpoin asia ja sitä tulisikin harjoitella säännöllisesti. Kehittyäkseen taitavaksi palautteenantajaksi tulee asiaan kiinnittää aktiivisesti huomiota arjen eri tilanteissa. Tutkimuksessa nousi esille, että palautteenanto on aktiivisinta lapsilta ja heidän perheiltään. Ja heiltä saadut palautteet koetiinkin todella tärkeiksi voimavaroiksi, kuten jo aikaisemmin tulosluvussa on tullut esille. Työyhteisön sisällä tapahtuvaan palautteenantoon tulisi kuitenkin vielä jatkossa keskittyä lisää.

Vaikka tämän tutkimuksen aineistossa kerrottiin useaan otteeseen tilanteista, joissa palautteen ja tuen saaminen oli hankalaa, nostettiin esille myös itse palautteen ja tuen antamisen haaste. Seuraavissa otteissa osallistujat kertovat tästä lisää.

Jenni: No mä oon miettinyt kyllä viime vuosina, että tää työ on muuttunut sen verran paljon rankemmaksi ja sitten tavallaan se tuki mitä sä voit antaa työkaverillesi niin tuntuu että se on jotenkin vähentynyt. Kun se kuormittaa vähän enemmän se työ myös itseä, että sitten sä pystyt antamaan ikään kuin vähemmän apua ja tukea kenties työkaverille mitä ennen ja myös sä itse pystyt kenties saamaan vähemmän apuja työkaverilta.

Maria: Mutta ylipäätänsä kaikessa on toi aika. Aika on kyllä semmoinen, että miten ihmeessä sitä saataisiin lisää. Ja miten ihmeessä sitä ennen oli enemmän?

Jenni: Nyt puuttuu ehkä se paikka missä näitä asioista pystyy purkamaan. Kaikissa kokouksissa ja palavereissa on jo valmis suunnitelma.

Maria: Niin kyllä munkin mielestä. Koen, että joskus tämmöselle keskustelulle on ollut enemmän tilaa ja aikaa. On ollut myös enemmän aikaa esimerkiksi tuoda esille jotakin vaikeita tilanteita ja sitten on voinut saanut muilta apua ja ideoita sen ratkaisemiseksi. Ja nää on ollut just sellaisia tärkeitä tilanteita itselle, kun on tiennyt, että tulee se hetki kun tästä asiasta pääsee puhumaan yhdessä.

Jenni: Niin ne on tärkeitä tilanteita. Se on hankalaa, jos ei oo aikaa tälläselä ja sitten ne jutut jää leijumaan. Että sä itse koet sulla olevan pulma ja sä kaipaavat apua ja tukea, mutta se jää kuitenkin vaan leijumaan ja leijumaan. Siinä pitäisi edes saada se tieto mihin otetaan yhteyttä ja tai milloin tähän ongelmanratkaisuun löytyy aikaa, että mietitään ihan oikeasti semmoinen toimintasuunnitelma.

Anna: Joo, mutta sitten taas nääkin tilanteet vaihtelee. Se on tosi ratkasevaa työssä jaksamisen kannalta, että paljon sulla on sitä aikaa käytettävänä ja ylipäänsä että onko tarpeeksi resursseja. Esimerkiksi nyt tänä vuonna itse olen semmoisessa tilanteessa, että koen mun ryhmässä olevan vuosiin ensimmäistä kertaa resurssit kohdillaan. Ja täähän myöskin vapauttaa sitten jollain tasolla sitä aikaakin. Ainahan sitä voisi olla enemmän, mutta on tietysti hienoa, että joskus on semmoisiakin vuosia. Mutta oon kyllä huomannut, että nää vaihtelee kyllä paljon. Mutta siitä just ehkä huomaakin sitten, että nythän mä jaksan vitsi tosi hyvin, kun ei tarvitse koko aika juosta pää kolmantena jalkana ja ei oo silleen ihan tajuton lista asioita niskaan kaatumassa.

Jenni ja Maria toivat yllä esille, että työltä vaaditaan aiempaa enemmän. Työntekemiselle ei kuitenkaan koettu olevan tarpeeksi aikaa. Tämän vuoksi arjessa on myös vähemmän aikaa antaa tukea ja apua työkavereille. Varhaiskasvatuksen arki koettiin paikoitellen hyvinkin kiireiseksi, jolloin viikoittaiselle arviointi ja kehittämistyölle ei ollut aikaa ja tilaa. Haastateltavat kaipasivat toimivia rakenteita suunnittelu-, kehittämis- ja arviointityötä varten. Kun työntekijöillä on tunne, että tiimityön tekemiseen ei ole tarpeeksi aikaa, vaikuttaa se työhyvinvointiin negatiivisesti. Annan kertomuksessa huomiota kiinnitti myös se, ettei tilanne aina ole näin. Hän kertoi, että sopivien resurssien myötä aikaa vapautuu myös muuhun kuin välttämättömän tekemiseen. Tällöin työhyvinvointi koettiin myös parempana.

Kuten Yadav, Johri & Bhattacharjee (2014) mainitsivatkin, kuormittavat työpäivät siirtävät kuormittavuuden helposti myös vapaa-ajalle. Ryhmähaastattelussa kerrottiin kuinka stressaavat tilanteet jäävät pyörimään ajatuksiin. Varhaiskasvatuksen opettajat halusivat välttää tilanteita, joissa he joutuisivat jatkamaan töiden tekoa kotona, sillä tästä työstä ei makseta palkkaa. He kuitenkin kertoivat vievänsä töitä paikoitellen myös kotiin, sillä työajalla ei ollut tarpeeksi mahdollisuuksia toiminnan suunnitteluun, kehittämiseen ja arviointiin. Ryhmähaastattelussa ilmeni, että varhaiskasvatuksen opettajat toimivat näin, sillä he kokivat asioiden jäävän muuten vielä enemmän vaivaamaan. Tällaiset tilanteet olivat valvottaneet useampaa tutkimukseen osallistunutta. Esille tuli myös totaalinen uupuminen ja pidemmän sairasloman hakemisen tarve. Viro-lainen (2012, s. 35) tuokin esille, että pitkään jatkunut työstressi voi johtaa työuupumukseen, jolla tarkoitetaan vakavaa työhön liittyvää kroonista stressioireyhtymää.

Julkisessa keskustelussa on nostettu lähiaikoina useaan kertaan esille monien paikkakuntien huutava pula pätevistä varhaiskasvatuksen opettajista. Myös moni kentällä työskentelevä opettaja kokee olevansa jaksamisen rajoilla ja esiin on nousseet puheet alan vaihdosta. Opetusalan ammattijärjestö (OAJ) on tutkinut opetusalan ammattilaisten työssä jaksamista. Heidän tutkimuksissaan on noussut esille huolestuttava muutos, sillä jo lähes kuusi kymmenestä opettajasta harkitsee alan vaihtoa (OAJ, 2021). Myös Kangas, Ukkonen-Mikkola, Sirvio, Hjelt ja Fonsén (2022) ovat todenneet tutkimuksissaan, että muutokset suomalaisessa varhaiskasvatuksessa ovat aiheuttaneet haasteita, joilla on vaikutusta varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoimatekijöihin. Pula pätevistä opettajista näyttäytyy myös lisääntyvänä kuormittuneisuutena kentällä työskenteleviä kohtaan. Jotta myös tulevaisuudessa voitaisiin sanoa Suomessa tarjottavan maailman parasta varhaiskasvatusta, tulee näihin kuormitusta lisääviin ja työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttaviin seikkoihin kiinnittää enemmän huomiota.

5.3 Kehitysideat ja toiveet työlle varhaiskasvatuksessa

Työhyvinvoinnin kehittämiseen ei ole yhtä ja ainoaa oikeaa keinoa (Aalto, 2006, s. 16). Kehittämistoiminnassa on kuitenkin tärkeää ottaa huomioon kaikki työhyvinvoinnin osa-alueet (Vesterinen, 2010, s. 32). Tämän tutkimuksen tuloksissa on jo tullut esille työhyvinvointiin positiivisesti ja negatiivisesti vaikuttavia asioita. Tässä osiossa avaan tarkemmin tutkimusaineistosta havaitsemiani varhaiskasvatustyön kehitysideoita, työhyvinvoinnin näkökulmasta tarkastellen. Ensimmäinen kehitysehdotus nousi osallistujien toiveesta päästä paremmin osalliseksi päätöksen tekoa. Alla Maria ja Anna kertovat asiasta tarkemmin.

Maria: Me tehdään tätä työtä täällä kentän tasolla ja sitten on erikseen ne päättäjät, mut ei me oikein tiedetä mitä ne siellä tekee.

Anna: Mikäli haluamme työhyvinvointia lisää, niin tällainen läpinäkyvämpi ja jotenkin semmoinen organisaatio missä koemme olevamme enemmän mukana olisi toivottava.

Maria: Välillä just on niitä kauniita ajatuksia. Mutta sitten kun lähdetään miettimään miten ne asiat käytännössä tehdään ja toteutetaan niin kukaan ei oikein tunnu tietävän. Ei edes ne jotka niistä asioista on päättänyt.

Kuten edellisissä katkelmista voidaan havaita, kokivat Anna ja Maria omaan työhön vaikuttamisen tärkeäksi. He kertoivat työhyvinvointinsa paranevan, jos he pääsisivät enemmän vaikuttamaan työnsä sisältöön ja omaa työtä koskeviin päätöksiin. Nyt heillä oli tunne, että heidän varhaiskasvatuksen asiantuntijuuttaan ei hyödynnetty, vaan päätökset tehtiin ylemmällä tasolla. Kupila (2011) kuitenkin korostaa, että jaettu asiantuntijuus on tärkeässä roolissa varhaiskasvatustyön kuvaamisessa. Hän jatkaa, että yhdessä asioita pohtimalla mahdollistuu toiminnan rikastuttamisen, sillä tällöin mahdollistuu eri näkökulmien huomioiminen. Arjen kokemuksista oppiminen, keskinäinen ongelmatilanteiden pohdinta ja kasvatuskäytäntöjen arviointi edistävät toimintojen edelleen kehittämistä ja muuttamista (Kupila, 2011, s. 300). Hakanen (2004, s. 257) lisää, että yhdessä toimimalla myös työntekijöiden sisäinen motivaatio kasvaa.

Haastateltavat kuvasivat myös tärkeäksi sen, että heidän tekemistään arvostetaan työpaikalla, mutta myös yleisemmin kaupungin päättäjien tasolla. Kun työntekijöitä ja heidän tekemäänsä työtä arvostetaan, halutaan siihen myös laittaa resursseja. Toinen kehitystoive aineistossa olikin tähän teemaan liittyvä. Haastateltavat toivat esille varhaiskasvatuksen arjen kiireisyyden. Tämän vuoksi heistä olisi tärkeää, että resursseja kohdistettaisiin myös keskustelun mahdollistamiseen. Alla tutkimukseeni osallistuneet varhaiskasvatuksen opettajat kertovat ajatuksistaan koskien tätä teemaa.

Jenni: Mä oon joskus ollut työnohjauksessa, mutta omasta mielestä sitä pitäisi olla säännöllisesti. Tässä työssä sitä tarvittaisiin, on tarve sellaiselle ulkopuoliselle näkökulmalle. Eihän työnohjauksen tarkoituksena oo saada valmiita ratkaisuja ongelmiin, mutta saisi työkaluja niihin. On myös tärkeää saada kuulla, ettei omassa

ammattitaidossa ole mitään vikaa. Ongelmien keskellä helposti alkaa kyseenalaistamaan omaa ammattitaitoa ja miettimään, että ollaanko me nyt vaan nii surkeita tyyppejä ja nii. Et olis tosi tärkeätä kuulla, kun joku sanoo ihan ääneen sulle että nyt tässä tilanteessa ei ole kyse siitä. Semmonen toisen näkökulma tilanteeseen voi auttaa palauttamaan sen uskon omaan osaamiseen ikään kuin.

Anna: Kaipaisi just että se ei ois vaan tommosta, että työnohjausta saa kun on isoja ongelmia. Se ois hyvä olla säännöllisesti, esimerkiksi jonkun tietyn väliajoin.

Maria: Niin, tällä hetkellä se on just silleen, että pitää olla jotain todella isoa jo, että se on semmonen viimeinen oljenkorsi.

Rosa: Kyllä ja siten että se tilanne on jo ihan hurja.

Maria: Niin elikkä että tollaselle olisi just paljon tarvetta. Koska sitten jos se olisi säännöllistä, niin arjessa olisi aina se jokin hetkin ja paikka, jossa sä pääset pysähtymään ja käymään asioita läpi. Ettei se arki olisi vaan sellasta tasapaksua puurtamista.

Anna: Niin, se just että pääsis purkamaan ja pohtimaan niitä asioita rauhassa.

Rosa: Kyllä se varmasti motivoisi lisää. Ettei se arki olis vaa sitä, että nyt vaan pitää jaksaa painaa ja toivoa, että kyllä tää joskus helpottaa. Työnohjaus olis just sellanen paikka missä konkreettisesti pystyy purkamaan ja puhumaan tästä.

Kuten yllä olevista kertomuksista voidaan tulkita, koetaan työnohjaus paikkana, jossa työarjessa eteen tulevista tilanteista ja mahdollisista ongelmista päästään rauhassa keskustelemaan. Riihonen (2013) on kertonut, että työnohjauksella tarkoitetaan ohjausta, jossa ulkopuolinen työnohjaaja auttaa työntekijöitä oman työn tutkimisessa, arvioinnissa ja kehittämisessä. Osallistujat kertoivatkin kokevansa, että työnohjauksessa pääsee keskustelemaan asioista avoimesti.

Tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen opettajat kertoivat, että työnohjauksessa oli mahdollisuus keskustella rauhassa asioista, jotka olivat heitä mietityttäneet. Myös vaikeiden asioiden esiin tuominen oli helpompaa, kun ympäristö oli rauhallinen. Työnohjauksessa käydyt

keskustelut auttoivat heitä jäsentämään ajatuksia sekä saamaan uusia näkökulmia tilanteisiin. Osallistujat kertoivat työnohjauksen lisäävän työhyvinvointia sekä uuden oppimista ja oivalluksia, joita syntyy, kun ohjattava vie työnohjauksesta saatuja uusia näkökulmia käytäntöön. Työhyvinvointi lisääntyy myös työnohjauksesta saatavan tuen myötä, jolloin ohjattava kokee työnohjaajan kulkevan rinnalla ja auttavan arvioimaan voimavaroja ja toimintatapoja.

Haastateltavat kertoivat kokevansa työnohjauksen lisäävän työyhteisön vuorovaikutusta ja tukevan ryhmädynamiikan muodostumista. Työnohjauksen yhtenä tehtävänä onkin työyhteisön vuorovaikutuksen ja ryhmädynamiikan tukeminen. Kupila (2011) kertoo, että yhteinen toiminta on myös yhteisön muodostumisen edellytys. Hän muistuttaa kuitenkin, ettei mikään määrä yhteistä toimintaa itsessään luo yhteisöä. On tärkeää, että yhteisen toiminnan seuraukset havaitaan ja niitä tavoitellaan (Kupila, 2011, s. 303). Työnohjausta pidettiin tärkeässä roolissa tässä, mutta myös muuta yhteistä toimintaa kaivattiin. Alla Anna ja Maria kertovat kuinka he lähtisivät asiaa kehittämään.

Anna: Mun mielestä työnantaja voisi vielä enemmän tukea ja auttaa työhyvinvoinnin ylläpidossa. Voisi olla ihan semmoisia yhteisiä työnantajan puolesta järjestettyjä kulttuuri-iltoja tai muita vastaavia. Se olis myös samalla semmoista mukavaa yhteistä tekemistä työkavereiden kanssa mikä lisäisi semmosita iloista mieltä ja ryhmäytymistä.

Maria: Ja ehkä just semmoista toimintaa missä sillä tekemisellä ei ole tavoitetta. Tai siis sen tekemisen tavoitteena olisi juuri se yhdessä oleminen. Tehdään ja koetaan asioita yhdessä.

Anna: Muutakin kuin niitä tiukkoja työtilanteita.

Maria: Niin ettei kaikki just aina liittyisi vaan itse siihen työntekemiseen, se on kyllä totta.

Anna: Semmosta toki on nyt viime vuosina ollut tosi vähän jo ihan koronankin takia. Mutta aikanaan olen kyllä huomannut, että mun henkilökohtaista työhyvinvointia kyllä tukee ihan kaikki tämmöiset päiväristeilyt ja pikkujoulut ja kaikki semmoinen just kiva yhdessä tekeminen, semmoinen joka ei oo työhön liittyvää. Tiedän, että kaikki ei siitä niin välitä, niin sekin on tietysti ok. Mutta itse olen

kokenut, että se on tuonut jaksamista myös työhön ja semmoista, että näkee myös sen työkaverin muuna kuin sitä työtä tekevänä.

Maria: Kyllä ja toisaalta vaikka niitä järjestettäisiin, niin just se että sinne voi mennä, mutta jos ei halua niin sitten sinne ei tarvitse mennä. Mutta voisi niitä silti järjestää, koska jos niitä tapahtumia ei järjestetä niin sitten sinne ei ainakaan kukaan mene.

Edellä olevista katkelmista voi havaita, että haastateltavat kertoivat kokevansa tärkeäksi yhteiset tilaisuudet työajalla ja työajan ulkopuolella. Heidän mielestään oli tärkeää nähdä työkaveri myös muuna kuin työntekijänä päiväkodissa. Kertomuksissa esille nousi toive työnantajan aktiivisemmasta roolista näiden tilaisuuksien mahdollistamisessa. Varhaiskasvatuksen opettajat kertoivat, että yhteinen tekeminen vaikutti positiivisesti myös koettuun työhyvinvointiin, jolloin järjestetty toiminta on myös työnantajan kannalta järkevä sijoitus. Yhteiset aktiviteetit nähtiin lisäävän ryhmähenkeä ja työssä viihtymistä.

Kuten jo tutkimukseni teoriaosiossa on mainittu, on tärkeää, että työyhteisöissä kiinnitetään jatkuvasti huomiota työhyvinvoinnin tukemiseen. Myös työyhteisöt, joissa ei juuri kyseisellä hetkellä ole havaittavissa ongelmia, hyötyvät toiminnan monipuolisesta tukemisesta ja kehittämisestä. Aalto (2006, s. 16) on tuonut esille, että työhyvinvoinnin kehittämisohjelmilla on selvästi työilmapiiriä parantava ja sairaspöissaoloja vähentävä vaikutus. Hän jatkaa, että ohjelman tulisi olla monipuolinen, ei vain yhteen asiaan keskittyvä. Yksittäiset tyky- ja ulkoilupäivät eivät yleensä johda mihinkään (Aalto, 2006, s. 16).

6 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen teko on jatkuvaa vuoropuhelua tutkimusaineiston, aiempien tutkimusten ja omien oletusten ja odotusten kanssa (Helenius, Salonen-Hakomäki, Vilkka, Saaranen-Kauppinen & Eskola, 2015). Lähtiessäni tekemään tätä pro gradu -tutkielmaa, oletin työhyvinvoinnin olevan aiheena tunteita herättävä. Tiedostin kuitenkin, että minun tulee huomioida omat arvoni ja ennako-olettamukseni, sillä laadullista tutkimusta tehdessäni tutkimusprosessi tulisi aina aloittaa ilman hypoteesin asettamista (Creswell, 2014, 4–5). On kuitenkin hyväksyttävä, että kaikkiin tekemiini havaintoihin vaikuttaa aikaisemmat kokemukseni. Tutkimuksen taustalla olleet esi-oletukseni perustuvat omaan kokemukseeni varhaiskasvatuksen kentällä työskennellessäni. Eskola ja Suoranta (2008) kuitenkin muistuttava, ettei näiden kokemusten saa antaa rajata tutkimuksessa tehtäviä toimenpiteitä.

Tutkimusaiheittani olen lähestynyt kerronnallisen ryhmähaastattelun avulla. Halusin toteuttaa tutkielmani aineistonkeruun työyhteisössä, jossa olisi ollut jo aikaisemmin keskustelua työhyvinvoinnista. Valitsin siis tutkimukseen osallistuneen työyhteisön tarkoituksenmukaisesti. Työskentelen itse varhaiskasvatuksen opettajana ja tässä tutkimuksessa tutkimusjoukkonani oli varhaiskasvatuksen opettajat. Koin, että tämä helpotti haastateltavien löytämistä (Juvonen, 2017, s. 399). Tavoitteenani oli päästä tilanteeseen, jossa minä tutkijana saisin kerättyä tutkimusaineistoni, mutta myös tutkimukseen osallistuneet saisivat jotain itselleen. Tämän vuoksi lupasin myös mennä kertomaan tutkimukseni tuloksista saatuaani työni valmiiksi. Tekemilläni tietoisilla valinnoilla voi kuitenkin olla vaikutusta aineistoni muodostumisessa.

Olen pyrkinyt tutkielmaani toteuttaessa kunnioittamaan jokaisen yksilön itsemääräämisoikeutta. Jotta tämä mahdollistui, tuli minun kertoa osallistujille riittävästi tietoa tutkimuksestani (Kuula, 2006, s. 61). Tämän vuoksi annoin jokaiselle osallistujalle tutkimustiedotteen (Liite 1) ja tietosuojalomakkeen (Liite 2) luettavaksi ennen toteuttamaani kerronnallista ryhmähaastattelua. Samalla kerroin heille tarkemmin siitä mitä tutkin ja miksi tutkin. Juvonen (2017, s. 399) kertoo, että tuttuja haastateltaessa on tärkeää muistaa, että heille tulee luoda aito mahdollisuus kieltäytyä tutkimukseen osallistumisesta. Painotinkin, että tutkimukseeni osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja tutkimukseen osallistumisen saisi keskeyttää milloin tahansa. Kerroin, että haastattelunauhut sekä litteraatit säilyttäisin tutkimuksen teon ajan henkilökohtaisen käyttäjätunnukseni ja salasanan takana. Aineiston tulen tuhoamaan asianmukaisesti, kun en sitä enää tutkimukseni kannalta tarvita. Toin myös esille, ettei valmiista tutkimuksestani voida tunnistaa

yksittäisiä osallistujia. Minulla on tutkijana eettinen vastuu siitä, etten aiheuta osallistuneille hankaluuksia tai epämiellyttäviä tilanteita tulosten julkaisemisella (Juvonen, 2017, s. 407).

Vielä ennen varsinaisen ryhmähaastattelun alkua varmistin, että kaikki osallistajat olivat tietoisia haastattelun nauhoittamisesta sekä he hyväksyisivät sen. Aineistonkeruussa tavoitteenani oli antaa tutkittaville mahdollisimman paljon tilaa valita itse mitä asioita he haluavat jakaa kanssani. Olin kuitenkin muotoillut kerronnallista ryhmähaastattelua varten muutamia avoimia kysymyksiä. Tavoitteenani oli muotoilla kysymykset siten, etten niiden avulla ohjailisi haastateltavia. Muotoillessani haastattelurunkoa koin tärkeäksi, että olin nauhoittanut tekemäni pilottihaastattelun. Tämä mahdollisti minulle oman puheeni tarkastelun. Tällöin myös huomasin, kuinka tärkeää on kiinnittää huomiota omiin sanavalintoihini. Huomasin myös, kuinka tapani ottaa vastaan ryhmähaastattelussa esiin nousseita kertomuksia voi kertoa omista näkemyksistäni. Ruusuvoori ja Tiittula (2017, s. 72–75) ovatkin huomauttaneet, että asennoituminen saattaa tulla esiin jo minimipalautteessa ja ei-kielellisessä toiminnassa.

Analyysin myötä syntyneet teemat eivät nouse aineistosta esiin automaattisesti, vaan ne ovat minun tekemiäni tulkintoja (Braun & Clarke 2006, s. 80). Jonkun toisen tutkijan analysoidessa aineistoani, tulokset voisivat olla erilaisia. Olen kuitenkin pyrkinyt kuvaamaan tutkimuksen vaiheet mahdollisimman tarkasti ja avoimesti. Hirsjärven ja Hurmeen (2008) mukaan validiteettia tavoitellessaan minun tulee tutkijana tuoda esille tutkimuksen aikana tekemäni valinnat sekä perustella ne lukijoille selkeästi. Olen tämän takia tuonut tuloksissa esille haastateltavien suoria lainauksia. Tällä olen pyrkinyt lisäämään tutkimukseni luotettavuutta sekä selventämään sitä, millaisia päätelmiä ja tulkintoja olen vastauksista tehnyt.

7 Yhteenveto ja pohdinta

Tutkielmani tavoitteenani oli selvittää mitä varhaiskasvatuksen opettajat kertovat työhyvinvoinnista. Manka (2006, s. 287) on tuonut esille, ettei työhyvinvoinnin kokeminen ole sattumaa. Hän jatkaa, että keskeisessä roolissa on tunnistaa ne tekijät, jotka edistävät omaa sekä laajemmin työyhteisön hyvinvointia. Työhyvinvoinnissa onkin kysymys sopivan tasapainon löytämisestä kuormittavuuden ja voimavaroja tuovien tekijöiden välille (Juuti & Salmi, 2014, s. 27–28).

Työhyvinvoinnin tutkimus on perinteisesti pohjautunut kvantitatiivisiin kyselytutkimuksiin (Hakanen, 2004). Tässä tutkimuksessa päädyin kuitenkin käyttämään kerronnallista menetelmää, sillä työhyvinvointi on ilmiönä inhimillinen. Tutkimukseni aihe on tunteita herättävä ja jokainen yksilö kokee aiheen omien henkilökohtaisten kokemuksiansa kautta. Tavoitteenani ei ollut tehdä yleistettävää kuvausta tutkittavasta ilmiöstä, vaan keskityin hahmottamaan ilmiön monimuotoisuutta yksilöiden muodostamien merkitysten kautta.

Työhyvinvointi nähtiin tässä tutkimuksessa tärkeänä ja hyödyllisenä asiana jokaiselle yksilölle itselleen, mutta myös laajemmin työyhteisölle. Keskusteluissa nostettiin esille, että terve ja hyvinvoiva työntekijä on tehokkaampi ja näin ollen myös hyödyksi koko työyhteisölle. Tämän vuoksi onkin tärkeää, että työpaikalla luodaan mahdollisuudet tähän. Haastateltavat painottivat, että työhyvinvointiin vaikuttaa toiminta työpaikalla, mutta oleellisessa osassa on myös henkilökohtainen elämä ja vapaa-aika. Jokaisen yksilö siis vastaa työhyvinvoinnistaan itse viimekädessä. Työ varhaiskasvatuksessa on kuitenkin vahvasti moniammatillista tiimityötä, jolloin huonosti voivat työntekijät vaikuttavat kaikkien työskentelyyn. Pidemmällä ajalla huonosti voivat ovat myös enemmän sairaalomalla, josta kärsii työntekijä itse, mutta myös työnantaja ja muu työyhteisö. Tämän vuoksi olisi mielenkiintoista tutkia jatkossa laajemmin koko työyhteisön kertomuksia työhyvinvoinnista. Varhaiskasvatuksen kentän muutokset eivät vaikuta vain opettajien työnkuvaan, vaan niillä on vaikutusta kaikkien varhaiskasvatuksen kentällä työskentelevien työtehtäviin.

Tutkimukseni tulokset osoittavat, että tähän tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen opettajat kokivat tekevänsä merkityksellistä ja tärkeää työtä. He nostivat esille useita työhyvinvointia tukevia tekijöitä ja tuntuivat olevan positiivisesti suhtautuneita tekemäänsä työtä koh-

taan. Merkitykselliset hetket antavat työntekijöille paljon ja kannattelevat arjen työssä. Toisaalta varhaiskasvatuksen opettajat nostivat esille myös erilaisia kehityksen kohteita työhyvinvoinnin rakentumista tarkastellessa. Isoimpina kehityskohteina nähtiin riittämättömät resurssit, negatiivinen ilmapiiri, työn kiireellisyys ja puutteellinen palautteenanto. Haastatteluun osallistuneet varhaiskasvatuksen opettajat kertoivat, että kun työntekijöitä ja heidän tekemäänsä työtä arvostetaan, halutaan siihen myös laittaa riittävästi resursseja. Tällä hetkellä varhaiskasvatuksen opettajat kuitenkin kertoivat kokevansa, ettei tällaisessa tilanteessa vielä oltu.

Tutkimukseen osallistuneilla varhaiskasvatuksen opettajat kertoivat, ettei heitä kuultu tarpeeksi omaa työtä koskevissa päätöksissä. Kertomuksista kävi ilmi, että heidän varhaiskasvatuksen asiantuntijuuttaan ei hyödynnetty, vaan päätökset tehtiin ylemmällä tasolla. Ristioja ja Tamminen (2010, s. 46) sekä Kehusmaa (2011, s. 116) ovat kirjoittaneet, että hyvin toimivalla työpaikalla luotetaan ihmisiin, heille annetaan mahdollisuus osallistua tekemänsä työn suunnitteluun ja he itse voivat vaikuttaa erilaisiin prosesseihin ja toimintatapoihin. Tätä toivottiin myös tämän tutkimuksen aineistossa. Varhaiskasvatuksen opettajien kertomuksissa harmiteltiin, että varhaiskasvatuksen kentän ja hallinnon välille oli muodostunut jatkuvasti kasvava kuilu. Tämän vuoksi kentällä työskentelevät eivät tuntuneet olevan tietoisia siitä millä tavalla varhaiskasvatuksessa tapahtuvia muutoksia suunnitellaan ja kuka näitä päätöksiä tekee. Heidän arjessaan näkyivät vain ylhäältä päin työtehtäviksi annetut projektit ja hankkeet.

Vaikka työhyvinvointi on aiheena keskeinen, minulle heräsi ryhmähaastattelun aikana tunne, ettei aiheeseen ole ehditty perehtyä tarkemmin. Tai ei ainakaan ennen kuin se on jo myöhäistä. Keskustelun aikana osallistujat toivatkin esille, kuinka antoisaa oli päästä pysähtymään juuri tämän teeman ääreen. He kertoivat, kuinka hankalaa kiireisen työarjen keskellä on löytää aikaa ja tilaa, jotta omaa jaksamista sekä työhyvinvointia voisi pohtia tarkemmin. Vaikka varhaiskasvatuksen arjessa on paljon erilaisia palavereja, oli osallistuneilla varhaiskasvatuksen opettajilla tunne siitä, että kaikissa palavereissa on aina valmis suunnitelma ja runko. Tällöin aikaa ei jää erilaisten arjen tilanteiden läpi käymiselle. He toivatkin esille, että heidän mielestään olisi erittäin tärkeää, että arjessa olisi aikaa ja tilaa käydä keskustelua muiden opettajien kanssa. Tällöin mahdollistuisi yhdessä pohtiminen ja erilaisten näkökulmien esille ottaminen. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat, että yhteinen pohdinta mahdollistaisi myös oman toiminnan kehittämisen ja reflektoinnin sekä uusien ideoiden saaminen. Tällä kaikella on vaikutusta myös työhyvinvointiin.

Työn luonne on muuttunut ja muutos jatkuu. Tämä merkitsee uusia haasteita työhyvinvoinnin edistämiseksi (Hakanen, 2004, 291). Koen kuitenkin, etteivät varhaiskasvatuksen kentän ongelmat ole uusia, sillä varhaiskasvatuksen työntekijöiden stressistä ja kuormittuneisuudesta on keskusteltu niin pitkään kuin muistan. Jo vuonna 2013, ollessani yläasteella suorittamassa työelämään tutustumisjaksoa, törmäsin tähän. Eräs ryhmän työntekijä kommentoi minulle, että en kai vain olisi suunnitellut lähteväni opiskelemaan varhaiskasvatuksen alalle. Hän kertoi minulle, ettei suosittelu työtä, sillä koki työn kiireiseksi. Lisäksi hän toi esille, ettei koe yhteiskunnan arvostavan alaa, sillä resursseja ei ole tarpeeksi. Nämä samat teemat nousivat esiin myös nyt, kun tein tätä tutkielmaa. On siis tärkeää, että asiaan kiinnitetään huomiota jatkossa enemmän ja tuodaan esille työhyvinvointia edistäviä tekijöitä sekä kiinnitetään huomiota kehityksen kohteisiin. Työhyvinvointi tulee ottaa osaksi työyhteisön arkea ennen kuin ongelmia ehtii muodostua. Tällöin nykyiset työntekijät sekä työelämään tulevat uudet sukupolvet saadaan pidettyä alalla. On myös hyvä huomioida, ettei varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointi ja työhön sitoutuminen hyödytä ainoastaan työntekijöitä itseään, vaan ne vaikuttavat merkittävästi myös lapsille tarjottavien oppimismahdollisuuksien laatuun ja siten vaikutus ulottuu myös lasten hyvinvointiin (Nislin, 2016).

Lähteet

Aalto, R. (2006). *Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Työelämän selviytymisopas*. Helsinki: WSOY.

Aarnikoivu, H. (2010). *Työelämätaidot- menesty & voi hyvin*. Helsinki: WSOYpro Oy.

Aho, I. (2011). *Mikä tekee opettajasta selviytyjän?* (Väitöskirja). Haettu osoitteesta <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66711/978-951-44-7893-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ansari, A., Pianta, R. C., Whittaker, J. V., Vitiello, V. E. & Ruzek, E. A. (2022). *Preschool teachers' emotional exhaustion in relation to classroom instruction and teacher-child interactions*. *Early Education and Development*, 33(1), 107–120.

Aro, A. (2002). *Yritän vain hoitaa omaa tehtävääni - Työelämän muutokset ja hyvinvointi*. Helsinki: Edita Prima Oy.

Blom, R. & Hautaniemi, A. (2009). *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?* Helsinki: Hakapaino.

Blomqvist, K. (2006). Luottamus organisaation työhyvinvoinnin ja tehokkuuden taustalla. Työn tuuli aikakauskirja 1/2006. Henkilöstöjohdon ammattilaiset Henry ry.

Braun, V. & Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. *Qualitative Research in Psychology* 3 (2), 77-101.

Burke, R. (2017). *Work and well-being*. Teoksessa R. Burke & K. Page (toim.). *Research handbook on Work and Well-being*. Cheltenham: Edward Elgar Publishin.

Carlsson, M. & Järvinen, K. (2012). *Mielekäs työ. Uuden ajan uraopas*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Clandinin, D. J. (2007). *Handbook of Narrative Inquiry: Mapping a Methodology*. Thousand Oaks: SAGE Publications.

Clandinin, D. J. & Rosiek J. (2007). *Mapping a landscape of narrative inquiry: Borderland spaces and tensions*. Teoksessa Clandinin D.J. (toim.), *Handbook of Narrative Inquiry: Mapping a Methodology* (s. 35–76). Thousand Oaks: SAGE Publications.

Creswell, J. (2014). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Los Angeles: Sage, cop.

Day, A. & Hartling, N. (2017). *Finding the balance: initiatives to promote work -life balance*. Teoksessa R. Burke & K. Page (toim.). *Research hanbook on Work and Well-being*. Edward Elgar Publishin.

Draaisma, D. (2011). *Muistikirja: Ensimmäisistä muistoista unohtamisen usvaan*. Jyväskylä: Atena.

Eerola-Pennanen, P., Vuorisalo, M. & Raittila, R. (2022). *Johdatus varhaiskasvatukseen*. Teoksessa *Valloittava varhaiskasvatus* (s. 21–36). M. Koivula, A. Siippainen & P. Eerola-Pennanen. Tampere: Vastapaino.

Eskola, J. & Suoranta, J. (2008). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Eskonen, H. (21.2.2018). Helsingiläinen lastentarhanopettaja ei laittaisi lastaan päiväkotiin, jossa työskentelee: pitää hymyillä, vaikka päivästä on tulossa kaaos. *YLE*. Haettu osoitteesta <https://yle.fi/a/3-10084342>

Estola, E. (1999). *Varhaiskasvatus lastentarhanopettajan silmin- Narratiivis-elämäkerrallinen tutkimus varhaiskasvatuksessa*. Teoksessa I. Ruoppila, E. Hujala, K. Karila, J. Kinon, P. Niiranen & M. Ojala (toim.), *Varhaiskasvatuksen tutkimusmenetelmiä* (s. 131–148). Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Estola, E., Uitto, M. & Syrjälä, L. (2017). *Elämäkertahaastattelu*. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvoori (toim.). *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 153–173). Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino.

Fonsén, E. & Keski-Rauska, M-L. (2018). *Varhaiskasvatuksen yhteinen johtajuus vastakohtaisten diskurssien valossa*. *Työelämän tutkimus* 16 (3).

- Grant, A. M., Christianson, M. K. & Price, R. H. (2007). *Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs*. The Academy of Management Perspectives, vol. 21, no. 3.
- Hakanen, J. (2004). *Työuupumuksesta työn iloon: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Heikkilä-Laakso, K. (1999). *Muutos ja muutoksessa eläminen*. Teoksessa K. Heikkilä-Laakso (toim.). *Hyvinvointi opetustyössä*. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Heikkinen, H. (2018). *Kerronnallinen tutkimus*. Teoksessa R. Valli (toim.). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (s. 170–187). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Heikkinen, H. & Syrjälä, L. (2002). *Minussa elää monta tarinaa: kirjoituksia opettajuudesta*. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Helenius, A. & Lummelahti L. (2018). *Varhaiskasvatus: Perusteita*. Helsinki: BoD- Books on Demand.
- Helenius, J., Salonen-Hakomäki, S.-M., Vilkkä, H., Saaranen-Kauppinen, A. & Eskola, J. (2015). *Teorian ja empirian vuoropuhelu tutkimuksessa: reflektiota ja ratkaisuja*. Teoksessa S. Aaltonen & R. Högbäck (toim.). *Umpikujasta oivallukseen. Reflektiivisyys empiirisessä tutkimuksessa* (s.191–217). Tampere: Tampere University Press.
- Heiske, P. (2005). *Hyvinvointia työyhteisöön*. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2008). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2016). *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.
- Holmes, D. (2005). *Communication Theory: Media, Technology, Society*. London: SAGE Publications Ltd.

Horsdal, M. (2017). *Working-life stories*. Teoksessa I. Goodson (toim.) *The Routledge International Handbook on Narrative and Life History*. New York, NY: Routledge.

Hujala, E., Parrila, S., Lindberg, P., Nivala, V., Tauriainen, T. & Vartiainen, P. (1999). *Laadunhallinta varhaiskasvatuksessa*. Oulun yliopisto: Varhaiskasvatuskeskus.

Hyvärinen, M. (2017). *Haastattelun maailma*. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvoori (toim.). *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 11–45). Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino.

Hyvärinen, M. & Löyttyniemi, V. (2005). *Kerronnallinen haastattelu*. Teoksessa Ruusuvoori, J. & Tiittula, L. (toim.) *Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus* (s. 189–222). Tampere: Vastapaino.

Jabe, M. (2010). *Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle*. Vantaa: Yrityskirjat Oy.

Julkunen, R. (2003). *Kuusikymmentä ja työssä*. Jyväskylä: Paino Kopijyvä Oy.

Juuti & Puusa (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki: Gaudeamus.

Juuti, P. & Salmi, P. (2014). *Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Juvonen, T. (2017). *Sisäpiirihaastattelu*. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvoori (toim.). *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 398–410). Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino.

Järvinen, P. (2008): *Menestyvän työyhteisön pelisäännöt*. Helsinki: WSOY.

Kananen, J. (2014). *Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta*. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy -Juvenes Print.

Kangas, J., Lastikka A-L. & Karlsson, L. (2021). *Voimaannuttava varhaiskasvatus. Leikkivä, osallinen ja hyvinvoiva lapsi*. Keuruu: Otava kirjapaino.

Kangas, J., Ukkonen-Mikkola, T., Sirvio, K., Hjelt, H., & Fonsén, E. (2022). *Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä*. *Kasvatus & Aika*, 16(2), 72–89.

- Karila, K. & Kupila, P. (2010). *Varhaiskasvatuksen työidentiteettien muotoutuminen eri ammattilaiskuponkien ja ammattiryhmien kohtaamisissa*. Loppuraportti. Tampereen yliopisto: Opettajankoulutuslaitos.
- Karila, K. ja Nummenmaa, R. (2001). *Matkalla moniammatillisuuteen -kuvauskohteena päivä-koti*. Helsinki: WSOY.
- Kauko-Valli, S. & Koironen, M. (2010). *Työn ilo ja henkinen hyvinvointi*. Teoksessa M. Suutarinen & P-L. Vesterinen (toim.). *Työhyvinvoinnin johtaminen*. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Kehusmaa, K. (2011). *Työhyvinvointi kilpailuetuna*. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.
- Keränen, V. (2022). *Moniulotteinen kosketus päiväkodin suhteissa* (Väitöskirja). Haettu osoitteesta <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526232843.pdf>
- Kinnunen, U. (2017). *Työstä palautuminen*. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.). *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kupila, P. (2011). *Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus oppivassa työyhteisössä*. Teoksessa E. Hujala & L. Turja (toim.). *Varhaiskasvatuksen käsikirja* (s. 301–311). Juva: PS-kustannus.
- Koho, A. (2013). *Vaikuttava työterveystoiminta. Opas yrityksen ja työterveyshuollon yhteistoimintaan*. Helsinki: Helsingin Kamari Oy.
- Kuula, A. (2006). *Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Lahtinen, A. & Rantanen, J. (2019). *Tunnetaidot opetustyössä. Opas haastaviin tilanteisiin*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Lamminpää, A. (1999). *Työkykyä ja hyvinvointia ylläpitävät toimijat*. Teoksessa K. Heikkilä-Laakso (toim.). *Hyvinvointi opetustyössä*. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Lappalainen, K., Kuittinen, M. & Meriläinen M. (2008). *Pedagogiikan ja hyvinvoinnin suhde*. Teoksessa K. Lappalainen, M. Kuittinen & M. Meriläinen (toim.). *Pedagoginen hyvinvointi*. Turku: Painosalama Oy.

Leiter, M. & Bakker, A. (2010). *Work Engagement: Introduction*. Teoksessa A. Bakker & M. Leiter (toim.) *Work Engagement: A handbook of essential theory and research*. New York, NY: Psychology Press, 1–9.

Leon, M. & Halbesleben, J. (2014). *Building Resilience to Improve Employee Well-Being*. Teoksessa A. M. Rossi, J. Meurs & P. Perrew (toim.). *Improving Employee Health and Well-Being*. Charlotte, NC: Information age publishing, inc.

Manka, M. (2013). *Työn ilo*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Manka, M-L. (2006). *Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen*. Helsinki: Talentum.

Manka, M-L. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Pro.

Manka, M-L. & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Mäkikangas, A. & Hakanen J. (2017). *Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat*. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.). *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Mäkikangas, A., Feldt T., Huhtala, M. & Hyvönen K. (2017). *Persoonallisuuden merkitys työhyvinvoinnissa*. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.). *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus.

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*. Helsinki: Yliopistopaino Unigrafia.

Nummenmaa, A. & Karila, K. (2011). *Ammatilliset keskustelut varhaiskasvatuksessa*. Helsinki: WSOY.

Nurmi, H. (2016). *Työuupumuksen itsehoito*. Tallinna: Kustannus Oy Duodecim.

OAJ. (2021). *Dramaattinen muutos: Jo kuusi kymmenestä opettajasta harkitsee alanvaihtoa*. Haettu osoitteesta <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2021/alanvaihtokysely-09-21/>

- Opetushallitus. (2022). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022. Määräykset ja ohjeet 2022. Helsinki: Opetushallitus.
- Otala, L. & Ahonen, G. (2003). *Työhyvinvointi tuloksen tekijänä*. Helsinki: WSOY.
- Pehrman, T. (2011). *Paremmiin puhumalla. Restoratiivinen sovittelu työyhteisössä* (Väitöskirja). Haettu osoitteesta <https://lauda.ulapland.fi/handle/10024/61666>
- Pyöriä, P. (2012). *Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio*. Teoksessa P. Pyöriä (toim.). *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Hakapaino.
- Rauramo, P. (2012). *Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta*. Helsinki: Edita.
- Reunamo, J. (2007). *Tasapainoinen varhaiskasvatus. Erilaisia tapoja suhtautua muutokseen*. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Riessman, C. (2008). *Narrative methods for the human sciences*. London: Sage
- Riihonen, R. (2013). *Ammattilaisen omat tunteet haasteena ja työkaluna*. Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.). *Ammattikasvattajan kielletyt tunteet* (s. 41–46). Helsinki: Fram Oy.
- Rissanen, M-J. & Mustola, M. (2022). *Lastenkulttuuri*. Teoksessa M. Koivula, A. Siippainen & P. Eerola-Pennanen (toim.). *Valloittava varhaiskasvatus*. Tampere: Vastapaino.
- Ristioja, J. & Tamminen, H. (2010). *Työturvallisuus ja työhyvinvointi päivähoidossa*. Kerava: Painojussit Oy.
- Ruusuvuori, J. & Nikander, P. (2017). Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.). *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 427–444). Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (2017). *Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus*. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.). *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 46–83). Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino.
- Saari, T. & Pyöriä, P. (2012). *Sitoutunut työntekijä: menestyksen merkki vai edellytys?* Teoksessa P. Pyöriä (toim.). *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Hakapaino.

- Salminen, J. & Poikonen, P-L. (2022). *Opetussuunnitelma pedagogisena työvälineenä*. Teoksessa M. Koivula, A. Siippainen & P. Eerola-Pennanen (toim.). *Valloittava varhaiskasvatus* (s. 57–76). Tampere: Vastapaino.
- Salovaara, R. & Honkanen, T. (2013). *Voi hyvin, opettaja!* Juva: Bookwell Oy.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study*. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Seidman, I. (1998). *Interviewing as Qualitative Research. A Guide for Researchers and the Social Sciences*. Teachers College Press.
- Slembrouck, S. (2015). *The role of the researcher in interview narratives*. Teoksessa A. De Fina & A. Georgakopoulou (toim.) *The handbook of narrative analysis* (s. 239-254). Chichester: Wiley Blackwell.
- Sonnentag, S. (2001). *Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 196-210.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). *The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204–221.
- Sonnentag, S., Unger, D., & Nägel, I. J. (2013). *Workplace conflict and employee well-being: The moderating role of detachment from work during off-job time*. *International Journal of Conflict Management*, 24(2), 166–183.
- Tirkkonen, M. ja Kinnunen, U. (2013). *Palautumisen tehostaminen kasvattaa työhyvinvointia*. *Psykologia*, 48(3), 196–210.
- Työsuojelu.fi (2023). *Työterveyshuolto*. Haettu osoitteesta <https://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto>
- Työterveyslaitos (2023). *Työhyvinvointi ja työkyky*. Haettu osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky>

Ukkonen-Mikkola, T. ja Fonsén, E. (2018). *Researching Finnish Early Childhood Teachers' Pedagogical Work Using Lader's Research Map*. Australasian journal of early childhood, vol. 43, no. 4, pp. 48-56.

Uusiautti, S. (2019). *Tunnista vahvuutesi ja menesty*. Helsinki: Kirjapaja.

Uusitalo-Arola, L. (2019). *Uuvuksissa. Kirja sinulle, joka tahdot voimasi takaisin*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Varhaiskasvatuslaki (540/2018). Haettu osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>

Vesterinen, P-L. (2010). *Hyvät työyhteisötaidot luovat hyvinvointia*. Teoksessa M. Suutarinen & P-L. Vesterinen (toim.). *Työhyvinvoinnin johtaminen* (s. 111–120). Keuruu: Otavan Kirjapaino.

Vincent-Höper, S., Teetzen, F., Gregrsen, S. & Nienhaus, A. (2017). *Leadership and employee well-being*. Teoksessa R. Burke & K. Page (toim.). *Research handbook on Work and Well-being*. Edward Elgar Publishin.

Violainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Helsinki: BoD - Books on Demand.

Virtanen, P. & Sinokki, M. (2014). *Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt*. Helsinki: Tietosanoma.

Yadav, J., Johri, R. & Bhattacharjee, S. (2014). *In search of employee well-being: a revisit*. International Journal on Global Business Management & Research, vol. 3, no. 1.

Ylitapio-Mäntylä, O. (2009). *Lastentarhanopettajien jaettuja muisteluja sukupuolesta ja valasta arjen käytännöissä* (Väitöskirja). Haettu osoitteesta [https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61659/Ylitapio-M%
c3%a4ntyl%
c3%a4_DO-
RIA_A5_crop.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61659/Ylitapio-M%c3%a4ntyl%c3%a4_DO-RIA_A5_crop.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Youssef-Morgan, C. & Ahrens, B. (2017). *Gratitude: an antidote to work stress*. Teoksessa R. Burke & K. Page. *Research handbook on Work and Well-being*. Edward Elgar Publishin.

Yrttiaho R. & Posio S. (2021). *Opettajan hyvinvointikirja. Positiivisen psykologian työkaluja työhyvinvoinnin tueksi*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Liite 1/ Tutkimustiedote

OULUN YLIOPISTO

Tutkimus- Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointi

Tutkimustiedote

Hyvä vastaanottaja,

Kutsun sinut osallistumaan kerronnalliseen tutkimukseen. Opiskelen Oulun yliopistossa varhaiskasvatuksen maisteriksi ja tutkin varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työhyvinvoinnista ja sen edistämismahdollisuuksista. Tutkimukseni aineistoa käytän pro gradu-tutkielmasani.

Työhyvinvointi on erittäin ajankohtainen ja tärkeä tutkimuskohde. Aihe on paljon esillä ja onkin olemassa aito huoli työntekijöiden jaksamisesta ja siitä millaisia seurauksia heikolla työhyvinvoinnilla voi olla. On tärkeää tuoda esille työhyvinvointia edistäviä tekijöitä, jotta nykyiset työntekijät sekä työelämään tulevat uudet sukupolvet saadaan pidettyä alalla.

Tutkimuksen tarkoitus

Tutkimuksellani haluan tuoda esille keinoja, joiden avulla varhaiskasvatuksen opettajat voivat pitää omasta työhyvinvoinnistaan huolta.

Tutkimuksen kulku

Tutkimuksessa osallistut kerronnalliseen ryhmähaastatteluun, joka on kestoltaan noin yhden tunnin. Haastattelu tallennetaan ja litteroidaan eli muutetaan tekstiksi. Äänitallenne tuhoetaan litteroinnin jälkeen. Tutkimukseen osallistumisesta ei makseta palkkiota. Valmis opinnäytetyö julkaistaan Oulun yliopiston kirjaston sähköisessä Jultika-julkaisuarkistossa.

Yksityisyydensuoja, luottamuksellisuus, tietojen käsittely ja säilytys

Tutkimuksessa kerättyjä tietoja käsitellään luottamuksellisesti EU:n tietosuojasetuksen ja Suomen tietosuojalain edellyttämällä tavalla. Tutkimusaineistosta ei voida tunnistaa yksittäisiä osallistujia.

Vapaaehtoisuus

Tähän tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja voit peruuttaa osallistumisesi tutkimukseen milloin tahansa ilmoittamatta syytä ottamalla yhteyttä Sara Yrjölään (sara.yrjola@student.oulu.fi). Kysymyksiä tutkimuksesta voi esittää opinnäytetyön tekijälle.

Ystävällisin terveisin,

Sara Yrjölä

sara.yrjola@student.oulu.fi

Liite 2/ Tietosuojalomake

Tietoa pro gradu-tutkielmaan osallistuvalla

Olet osallistumassa Oulun yliopiston opinnäytetyön tekijän Sara Yrjölän tekemään tutkimukseen. Tässä selosteessa kuvataan, miten henkilötietojasi käsitellään tutkimuksessa.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Sinuun ei kohdistu mitään negatiivista seuraamusta, jos et osallistu tutkimukseen tai jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen. Jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen, ennen keskeytystä kerättyä aineistoa voidaan kuitenkin käyttää tutkimuksessa. Tämän ilmoituksen kohdassa 13 kerrotaan tarkemmin, mitä oikeuksia sinulla on ja miten voit vaikuttaa tietojesi käsittelyyn.

1. Tutkimuksen nimi ja kestoaika

Tutkimuksen nimi: Varhaiskasvatuksen opettajien kertomuksia työhyvinvoinnista

Tutkimuksen kestoaika (kuinka kauan henkilötietoja käsitellään): Siihen saakka, kunnes tutkielmani on valmis.

2. Rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjä: Sara Yrjölä

Sähköpostiosoite: sara.yrjola@student oulu.fi

3. Kuvaus opinnäytetyöstä/tutkimushankkeesta ja henkilötietojen käsittelystä

Tutkin varhaiskasvatuksen opettajien kertomuksia työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä. Tutkimusaineisto kerätään ryhmähaastattelun avulla. Tutkimuksen aineisto äänitetään ja anonymisoidaan litterointi vaiheessa. Anonymiteetti taataan, kun litterointivaiheessa kaikki tunnistettavat tiedot poistetaan. Tutkimusaineistoa käsittelee vain itse tutkimuksen suorittaja. Tietoja kerätään, jotta tutkimuksen tekeminen olisi mahdollista. Vastaukset säilytetään ulkopuolisten ulottumattomissa word-tiedostoina salasanan ja suojatun yhteyden takana Oulun yliopiston tarjoamalla palvelimella.

Tutkimuksen suorittajat

Opinnäytteen tekijä Sara Yrjölä

Työn ohjaajina toimivat Virve Keränen sekä Minna Uitto.

4. Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste

Henkilötietoja käsitellään seuraavalla yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaisella perusteella:

- tutkittavan suostumus
- yleistä etua koskeva tieteellinen tai historiallinen tutkimus, tilastointi tai julkisen vallan käyttö
- rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettu etu

5. Arkaluonteiset henkilötiedot

Tutkimuksessa ei käsitellä arkaluonteisia henkilötietoja.

6.Mitä henkilötietoja tutkimusaineisto sisältää

Kerättävät tiedot ovat nimi, sukupuoli ja työkokemuksen määrä.

7.Mistä lähteistä ja millä tavalla henkilötietoja kerätään

Henkilötietoja kerätään ryhmähaastattelussa tutkittavan itse antaman tiedon perusteella.

8.Henkilötietojen siirto tai luovuttaminen tutkimusryhmän ulkopuolelle

Ei siirretä.

9.Henkilötietojen siirto EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle

Ei siirretä.

10.Automatisoitu päätöksenteko

Automaattisia päätöksiä ei tehdä.

11.Henkilötietojen suojauksen periaatteet

Tiedot ovat salassa pidettäviä.

Manuaalisen aineiston suojaaminen:

Tutkimuksessa ei lähtökohtaisesti käsitellä manuaalista aineistoa, mutta mikäli litteroituja Word -tiedostoja päätetään kuitenkin myöhemmin niiden analysoinnin helpottamiseksi tulostaa, säilytetään tulosteet lukitussa laatikossa, johon on pääsy vain rekisterinpitäjällä. Kun tutkimus valmistuu ja se on ohjaajien toimesta tarkistettu ja hyväksytty, mahdolliset tulosteet tuhotaan paperisilppurissa.

Tietojärjestelmissä käsiteltävät tiedot:

käyttäjätunnus salasana käytön rekisteröinti kulunvalvonta

muu, mikä: Oulun yliopiston tarjoama palvelin, jossa tutkimusaineistoa säilytetään, toimii suojatun yhteyden kautta.

Suorien tunnistetietojen käsittely:

Henkilötiedot anonymisoidaan

Suorat tunnistetiedot poistetaan analysointivaiheessa

Aineisto analysoidaan suoran tunnistetiedoin, koska (peruste suorien tunnistetietojen säilyttämiselle):

12.Henkilötietojen käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen

Henkilötietosi hävitetään

Henkilötietosi arkistoidaan:

ilman tunnistetietoja tunnistetiedoin

Mihin aineisto arkistoidaan ja miten pitkäksi aikaa: _____

Henkilötiedot anonymisoidaan

13. Mitä oikeuksia sinulla on ja oikeuksista poikkeaminen?

Tietosuojalainsäädännön mukaisesti tutkittavalla on tiettyjä oikeuksia, joilla tutkittava voi varmistaa perusoikeuksiin kuuluvan yksityisyyden suojan toteutumisen. **Mikäli haluat käyttää tässä kohdassa 13 mainittua oikeuttaan, otathan yhteyttä kohdassa 1 mainittuun tutkimuksen yhteyshenkilöön**

Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritettujen käsittelyjen lainmukaisuuteen.

Oikeus pyytää pääsyä tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus pyytää tietoa siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi tutkimuksessa ja mitä henkilötietojasi tutkimuksessa käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöstä käsiteltävistä henkilötiedoista.

Oikeus pyytää tietojen oikaisemista (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

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

Oikeus pyytää tietojen poistamista tai käsittelyn rajoittamista, oikeus vastustaa käsittelyä pyytää tietojen siirtoa järjestelmästä toiseen (tietosuoja-asetuksen 17, 18, 20, 21 artiklat)

Voit myös pyytää tutkimuksessa käytettyjen henkilötietojesi poistamista tai niiden käsittelyn rajoittamista sekä voit vastustaa käsittelyä tai pyytää tietojesi siirtämistä järjestelmästä toiseen.

Oikeuksista poikkeaminen

Edellä tässä kohdassa **13 Mitä oikeuksia sinulla on ja oikeuksista poikkeaminen** mainitut oikeudet eivät ole ehdottomia eivätkä siten päde jokaisessa tapauksessa ja näistä oikeuksista saatetaan poiketa tietosuoja koskevan lainsäädännön mukaisesti esim. silloin kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

14. Valitusoikeus

Sinulla on lisäksi oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli katsot, että henkilötietojesi käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä.

Yhteystiedot:

Tietosuojavaltuutetun toimisto

Käyntiosoite: Ratapihantie 9, 6. krs, 00520 Helsinki

Postiosoite: PL 800, 00521 Helsinki

Vaihde: 029 56 66700

Faksi: 029 56 66735

Sähköposti: tietosuoja@om.fi

Liite 3/ Kerronnallisen ryhmähaastattelun kysymysrunko

Taustatiedot:

Kertokaa lyhyesti itsestänne ja työpaikastanne.

Ennalta suunnitellut keskustelunaiheet:

Kertokaa mitä ajatuksia sanasta työhyvinvointi teille nousee mieleen. Kertokaa mitä se merkitsee teille.

Kertokaa, millä keinoilla itse pidätte huolta omasta työhyvinvointianne.

Kertokaa, millaisena näette toimivan työyhteisön.

Kertokaa millaista palautetta ja tukea saatte työssänne.

Kertokaa, miten toimitte, jos oma jaksaminen on vähissä.

Kertokaa, onko teidän oma työhyvinvointinne muuttunut työuran aikana.