



Takala Hanna

Hyvinvointi varhaiskasvatuksessa työyhteisön ja opettajien näkökulmasta

Kandidaatintutkielma
KASVATUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA
Kasvatustieteet, erityisesti varhaiskasvatus
2023

Oulun yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

Hyvinvointi varhaiskasvatuksessa työyhteisön ja opettajien näkökulmasta (Hanna Takala)

Kandidaatintutkielma, 39 sivua, 0 liitesivua

Kesäkuu 2023

Tässä kandidaatintutkielmassa tarkastellaan varhaiskasvatuksen henkilöstön hyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä niin työyhteisön kuin varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmasta. Tutkielmassa kuvataan varhaiskasvatuksen työyhteisön ja opettajien hyvinvoinnin tilaa ja siihen vaikuttavia tekijöitä vastaamalla seuraaviin tutkimuskysymyksiin: *Mistä osatekijöistä rakentuu varhaiskasvatuksen työyhteisön hyvinvointi ja Mitkä tekijät vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin.* Kuvailevana kirjallisuuskatsauksena toteutettu tutkielma pohjautuu uudehkoihin tieteellisiin tutkimusartikkeleihin, joiden ohella hyödynnetään vanhempia klassikkoteoksia esimerkiksi teoriataustassa.

Tutkielman keskeiset käsitteet ovat hyvinvointi, työhyvinvointi ja varhaiskasvatuksen työyhteisö. Edellä mainitut käsitteet avataan tutkielman teoreettisessa viitekehyksessä. Hyvinvointi nähdään tutkielmassa ilmiönä, johon pystyy vaikuttamaan niin myönteisesti kuin negatiivisesti organisaation ja yksilön toiminnalla. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan tässä tutkielmassa yksilön kokemusta omasta jaksamisestaan suhteessa työhön. Varhaiskasvatuksen työyhteisöllä kuvataan varhaiskasvatustyöyksikön sosiaalista työympäristöä, jossa työskentelee varhaiskasvatustyöyksikön johtaja, varhaiskasvatuksen opettajat ja lastenhoitajat sekä varhaiserityisopettaja.

Tutkielman tulokset osoittavat, että varhaiskasvatuksessa koettava hyvinvointi rakentuu yhteiskunnan ja varhaiskasvatustyöyksikön toimintakulttuurin sekä johtamisen luomasta kokonaisuudesta. Keskeisimpänä varhaiskasvatuksen työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttavana tekijänä esille nousee yhteiskunnan alhainen arvostus varhaiskasvatustyötä kohtaan, mikä näkyy varhaiskasvatuksessa puutteellisina resursseina. Tämä taas johtaa työntekijöiden kuormittuneisuuteen ja työn mielekkyyden sekä merkityksellisyyden alenemiseen. Yhteiskunnan mahdollistamat resurssit näkyvät toimintakulttuurissa, jonka vuoksi keskeistä on toimiva, ammattitaitoinen johtaminen.

Avainsanat: hyvinvointi, työhyvinvointi, työyhteisö, varhaiskasvatus

Sisältö

1 Johdanto	4
2 Teoreettinen viitekehys	6
2.1 Hyvinvointi.....	6
2.2 Työhyvinvointi	8
2.3 Varhaiskasvatuksen työyhteisö.....	9
3 Tutkimuksen toteutus	12
3.1 Tutkielman tavoitteet ja tutkimuskysymykset	12
3.2 Tutkimusmenetelmä ja toteutus	13
3.3 Tutkielman luotettavuus ja eettisyys.....	15
4 Tulokset	17
4.1 Hyvinvoinnin osatekijät varhaiskasvatuksen työyhteisössä.....	17
4.1.1 <i>Yhteiskunta</i>	18
4.1.2 <i>Toimintakulttuuri</i>	20
4.1.3 <i>Johtajuus</i>	21
4.2 Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.....	23
4.2.1 <i>Turvallisuus, osallisuus ja luottamus</i>	24
4.2.2 <i>Johtaminen ja työnohjaus</i>	25
4.2.3 <i>Sosiaalinen tuki</i>	26
4.2.4 <i>Työn imu ja voimavarat</i>	27
4.2.5 <i>Ammatillisuus, autonomia ja arvostus</i>	28
4.2.6 <i>Aika ja muutokset</i>	31
5 Pohdinta	33
Lähteet	35

1 Johdanto

Kandidaatintutkielman aiheena on varhaiskasvatuksen henkilöstön hyvinvointi, jota tarkastelen niin työyhteisön kuin varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmasta. Keskityn tarkastelemaan ai-
hetta positiivisesta näkökulmasta painottaen edistäviä ja kehittäviä asioita kuitenkin huomioi-
den hyvinvointia haastavat ja heikentävät tekijät, jotka näyttävät olevan suuressa roolissa var-
haiskasvatuksen hyvinvointitutkimusta. Varhaiskasvatuksen henkilöstön, erityisesti lapsiryh-
män kasvattajatiimin, hyvinvoinnin nähdään heijastuvan myös lasten hyvinvoinnin kokemuk-
seen varhaiskasvatuksessa (Sohlstén-Nederström, Lehto, Sajaniemi & Lehto, 2022). Tämän
vuoksi on keskeistä tunnistaa varhaiskasvatuksen henkilöstön hyvinvointiin vaikuttavia teki-
jöitä niin työyhteisön kuin yksilön näkökulmasta.

Tutkielman aihe on merkityksellinen varhaiskasvatuksessa ajankohtaisena olevan opettajapu-
lan vuoksi. Kangas, Ukkonen-Mikkola, Sirvio, Hjelt ja Fonsén (2022) ovat todenneet varhais-
kasvatukseen kohdistuneiden muutosten ja sen tuomien haasteiden vaikuttaneen heikentävästi
alan veto- ja pitovoimaan. He ovat nostaneet esille erityisesti varhaiskasvatuksen opettajien
työhyvinvoinnin merkittävästi vaikuttavana tekijänä sille, että alaan kiinnitytään ja sitoudutaan.
Myös Paananen ja Tammi (2017) ovat tutkineet varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia.
Heidän tutkimuksessaan esille on noussut työn kuormittavuuden heikentävä vaikutus työssä
jaksamiselle ja työhön sitoutumiselle. Yhteistä Kankaan ja kumppaneiden (2022) sekä Paana-
sen ja Tammen (2018) tutkimuksissa on se, että yhteiskunnan työelämään kohdistuneet muu-
tokset esiintyvät keskeisimpinä työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä. Varhaiskasvatusta on
pyritty kehittämään yhteiskunnallisesti laadukkaampaan suuntaan osaksi koulutusjärjestelmää,
mutta kehitys näyttää nousevan itseään vasten. Alan työntekijät kaikkooa huonoiksi koettujen
työolosuhteiden ja työssä koettavan pahoinvoinnin vuoksi. Tätä yritetään korjata lisäämällä
koulutuspaikkoja, vaikka tutkijat eivät näe sitä riittävänä toimenpiteenä alan veto- ja pitovoi-
man nostamiseksi.

Mielenkiintoni varhaiskasvatuksen henkilöstön hyvinvointiin kumpuaa henkilökohtaisista ko-
kemuksista. Olen nähnyt varhaiskasvatuksen työntekijöiden voivan huonosti työssään, mikä on
pahimmillaan heijastunut koko työyhteisön ja lapsiryhmän lasten hyvinvointiin. Myös aiheen
ajankohtaisuus on lisännyt kiinnostusta tutkia ai-
hetta, sillä valtakunnallisesti uutisoidaan ja kes-
kustellaan varhaiskasvatuksen henkilöstön työpahoinvoinnista. Minua erityisesti kiinnostaa,
miksi varhaiskasvatuksessa voidaan huonosti ja mitkä tekijät sen taustalla näyttäytyvät.

Kandidaatintutkielma etenee johdannosta teoreettiseen viitekehykseen, jossa avaan tutkielman kannalta keskeisimmät käsitteet. Teoreettisen viitekehyksen jälkeen käsittelen tutkielman toteutusta, jonka jälkeen kuvaan tutkielman keskeiset tulokset. Tutkielma päättyy pohdintaan, jossa kokoan tutkielman tulokset, tarkastelen tutkielman toteutusta sekä sen eettisyyttä ja luotettavuutta, minkä jälkeen pohdin jatkotutkimuksen tarvetta ja aiheita.

2 Teoreettinen viitekehys

Tässä luvussa määrittelen tutkielmani kannalta keskeisimmät käsitteet, joiden avulla Vilkan (2021) mukaan luodaan tutkittavasta aiheesta selkeä ja täsmällinen kehys tutkimukselle. Tutkielmani keskeisimpiä käsitteitä ovat hyvinvointi, työhyvinvointi ja varhaiskasvatuksen työyhteisö.

2.1 Hyvinvointi

Niemi kollegoineen (2017) korostaa, että hyvinvoinnin määrittelyyn kannattaa hyödyntää yhden hyvinvointiteorian sijaan useampaa teoriaa, jotta hyvinvointi voidaan nähdä laaja-alaisesti moniulotteisena ilmiönä. Tutkielmassa hyvinvoinnin määrittelyyn on käytetty sekä Allardtin (1976) hyvinvoinnin ulottuvuuksien teoriaa, että Ryanin ja Decin (2000) itseohjautuvuusteoriaa. Hyvinvointi nähdään tutkielmassani ilmiönä, johon pystytään vaikuttamaan sekä myönteisesti että kielteisesti organisaation ja yksilön toiminnalla. Siihen heijastuvat muun muassa yhteenkuuluvuuden, osallisuuden ja tyytyväisyyden kokemukset työyhteisössä, joiden nähdään vaikuttavan yksilöiden työssä jaksamiseen ja työhön sitoutumiseen sekä kiinnittymiseen. Yleisesti hyvinvoinnilla tarkoitetaan yksilön kokemusta, johon heijastuvat niin myönteisyys ja tyytyväisyys elämään, työelämän odotukset sekä itsensä toteuttamisen mahdollisuus ja taloudellinen ulottuvuus (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos [THL], 04.05.2022). Tässä tutkielmassa hyvinvointi kietoutuu pitkälti työyhteisön näkökulmaan, johon vaikuttavat jokaisen työyhteisön jäsenen yksilöllinen kokemus.

Yksilöiden kokeman hyvinvoinnin nähdään olevan edellytys arjessa pärjäämiselle, jonka vuoksi Allardt (1976) näkee hyvinvoinnin turvaamisen olevan yksi keskeisimpiä yhteiskunnan tehtäviä. Hyvinvointitutkimusta on tehty jo useiden vuosikymmenten ajan keskittyen lähinnä tarkastelemaan sitä kielteisten näkökulmien kautta (Soini, Pietarinen & Pyhältö, 2008). Hyvinvointi nähdään vaikeasti määriteltävänä ja historiallisesti muuttuvana käsitteenä, jota voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta (Allardt, 1976). Myös Dodge, Daly, Huyton ja Sanders (2012) ovat nostaneet artikkelissaan esille hyvinvoinnin käsitteen määrittelemisen haasteellisenä. Hyvinvoinnin luonteen kuvailemiseen keskittyneet aiemmat teoreettiset yritykset ovat heidän mukaansa keskittyneet määrittelemisen sijaan lähinnä mittaamiseen (Dodge ym., 2012, 222). Hyvinvoinnin määrittelemisen haasteellisuutta kuvaa se, että Niemen ja kollegoiden (2017) teettämän tutkimuksen tutkimusaineistosta alle puolet (37 %) olivat hyvinvointia koskevissa tutkimuksissa määritelleet hyvinvoinnin käsitteen. Kuten Dodge yhdessä kollegoidensa

(2012) kanssa totesi, keskittyivät myös Niemen ja kollegoiden (2017) käyttämät tutkimusaineistot hyvinvoinnin määrittämisen sijaan hyvinvoinnin mittaamiseen erilaisten hyvinvointimittareiden avulla.

Niemi ja kollegat (2017) näkevät hyvinvoinnin monikerroksisena käsitteenä, jolle on historian saatossa kertynyt useita eri näkökulmasta tarkastelevia määritelmiä, joista keskeisimmäksi he ovat nostaneet käsityksen siitä, että hyvinvointi nähdään yhteiskunnassa ihmisen päätettävissä olevana asiana. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (04.05.2022) mukaan hyvinvointi jaetaan käsitteenä usein fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin, joiden kautta sitä tarkastellaan niin yksilön kuin yhteisön näkökulmasta. Meriläinen, Lappalainen ja Kuittinen (2008) ovat artikkelissaan nostaneet näiden kolmen perinteisen hyvinvoinnin ulottuvuuksien rinnalle hyvinvoinnin esiintyvyyden yksilön onnellisuutena, tyytyväisyytenä elämään ja positiivisena mielentilana. Tieteenalan ja teoreettisen viitekehyksen nähdään vaikuttavan siihen, miten ja millä käsitteillä hyvinvoinnista puhutaan sekä miten sitä mitataan tutkimuksissa (Allardt, 1976). Hyvinvoinnista ei vaikuta olevan edes sitä tutkineilla tutkijoilla yksiselitteistä käsitystä siitä, miten hyvinvointi määritellään.

Pohjoismaissa paljon hyödynnetyssä Allardtin (1976) hyvinvointiteoriassa kytkeytyy hyvinvoinnin rakentumisen osaksi yhteisöllisyys. Hyvinvoinnin määritelmässä Allardt (1976) käyttää tarvekäsitettä, koska hänen mukaansa hyvinvointi määrittyy yksilön tarpeentyydytyksen asteen kautta. Elintasosta ja elämänlaadusta koostuvan hyvinvoinnin ulottuvuuksien teorian hän on jaotellut kolmeen luokkaan näiden tarpeentyydytyksen luonteen mukaisesti. Hänen mukaansa hyvinvoinnin ulottuvuuksiksi nähdään elintaso (*having*), yhteisyyssuhteet (*loving*) ja itsensä toteuttamisen muodot (*being*). Allardt (1976, 32–38) näkee näiden kolmen ulottuvuuden eli tarpeiden toteutumisen muodostavan yksilön hyvinvoinnin.

Ryan ja Deci (2000) kuvaavat itseohjautuvuusteoriassaan motivaation ja psykologisten perustarpeiden ohella yksilöiden hyvinvointia. Vaikka heidän teoriansa tunnetaan paremmin motivaatioteorianana, kuvailee se sisäisen motivaation ja merkityksellisyyden ohella hyvinvoinnin rakentumista. Tämän takia teorian käsitteleminen soveltuu tutkielman kontekstiin. Itseohjautuvuusteoriassa selvitetään niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat yksilön sisäiseen motivaatioon, itsesääteilyyn ja hyvinvointiin kehittävästi tai heikentävästi. Ryanin ja Decin (2000) itseohjautuvuusteoriassa näyttäytyy keskeisinä kolme elementtiä: koettu pätevyys, autonomia ja yhteisöllisyys, jotka tukevat yksilön sisäistä motivaatiota ja hyvinvointia. Heidän ja Allardtin (1976)

teorioiden keskeisin tuotos tutkielmani näkökulmasta on kummankin teorian tarjoama sosiaalinen ulottuvuus, joka on keskeisessä roolissa työyhteisön hyvinvointia tarkasteltaessa.

2.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnista puhutaan silloin, kun tarkastellaan yksilön hyvinvointia suhteessa työelämään, -ympäristöön ja -yhteisöön. Tutkielmassani työhyvinvoinnilla tarkoitetaan yksilön kokemusta omasta jaksamisestaan suhteessa työelämään. Mankaa, Heikkilä-Tammea ja Vauhkosta (2012) lainatakseni, ”työhyvinvointi on sitä, että mukava tulla töihin ja lähteä töistä, kun on saanut hyvää aikaa” (s.13). Tutkielmassani tavoitteena on lähestyä työhyvinvointia positiivisesta näkökulmasta, jossa keskitytään varhaiskasvatustyön rakenteellisiin työntekijöiden hyvinvointia edistäviin tekijöihin, jolloin rajaan yksilöiden vapaa-ajalla toteutuvan hyvinvoinnin tukemisen tutkielman ulkopuolelle.

Työhyvinvoinnin määritelmä on hyvinvoinnin mukaisesti haasteellinen sen moniulotteisuuden vuoksi. Se on riippuvainen yhteydestä eli siitä missä ja milloin määritellään, sekä siitä, mikä on yksilön kokemus työhyvinvoinnista (Työturvallisuuskeskus, n.d.). Työhyvinvointitutkimus on Mankan ja Mankan (2016) mukaan käynnistynyt reilu sata vuotta sitten lääketieteellisestä ja fysiologisesta stressitutkimuksesta, johon on myöhemmin liitetty osaksi myös psykologiset ja käyttäytymistä ohjaavat reaktiot. Voidaan nähdä, että tämän jälkeen hyvinvointitutkimuksessa on otettu huomioon myös työsuojelun näkökulma (Manka & Manka, 2016). Työhyvinvointiin painottuva tutkimus keskittyy pääpainoisesti työstressiin ja sitä seuraavaan uupumukseen, jättäen huomioimatta työn tuomat positiiviset vaikutukset, kuten työn imun ja sitoutumisen, yksilöiden hyvinvointiin (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus [STM], n.d.).

Työhyvinvoinnin käsite on kokenut vuosikymmenten aikana muutosta ensin työsuojelusta ja työturvallisuustoiminnasta työkyvyn ylläpitoon ja edistämiseen keskittyvään toimintaan, josta sitä on lähdetty viemään työelämän laatuun ja työhyvinvointia korostavaan näkökulmaan (Tarkkonen, 2016, 18; Vänskä, 2022, 52–55). Vänskä (2022) kuvaa työhyvinvoinnin olevan abstrakti käsite, joka pitää sisällään jopa kaksikymmentä erilaista ulottuvuutta. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus (STM, n.d.) yhdessä Anttosen ja Räsäsen (2009) kanssa määrittelevät työhyvinvoinnin tarkoittavan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattilaiset toteuttavat ammatillisesti johdetussa organisaatiossa. Heidän mukaansa työhyvinvointiin liittyy vahvasti yksilön kokemus työn mielekkyydestä ja palkitsevuudesta sekä siitä, että se tukee kokonaisvaltaisesti elämänhallintaa. Työhyvinvoinnilla viitataan yksilön kokemukseen, johon vaikuttavat

edellä mainitut tekijät tuoden tasapainoa työntekijän ja organisaation välille (Anttonen & Räsänen, 2009; STM, n.d.).

Manka (2012) korostaa työhyvinvoinnin syntyvän varsin monimutkaisesta yhtälöstä, johon vaikuttavat monet eri tekijät työympäristössä ja -yhteisössä. Hänen mukaansa työhyvinvoinnin tarkastelun on tärkeää keskittyä työn myönteisiin tekijöihin, joiden on huomattu edistävän yksilöiden tuottavuuden, voimaantumisen ja paranevan suorituskyvyn ohella työntekijöiden välistä yhteistyötä. Jotta yksilön on mahdollista kokea työhyvinvointia, tulee monen eri tekijän vuorovaikutussuhteen olla positiivista sekä aktiivista (Manka, 2012). Sekä Virolainen (2012) että Manka (2012) nostavat työhyvinvoinnin olevan riippuvainen yksilön asenteesta. Heidän mukaansa organisaation ihannetapauksetkaan eivät tue yksilön hyvinvointia, mikäli omien asenteiden pohjalta tulkitaan työpaikkaa negatiivisesta näkökulmasta. Työhyvinvoinnin kokemus työyhteisössä voi vaihdella suuresti yksilöiden välillä, mikä tukee sen määrittelyn haasteellisuutta yleisesti (Manka, 2012; Virolainen, 2012).

Virolainen (2012) nostaa esille työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisena ilmiönä, jonka määritelmään kuuluu niin fyysisen, psyykkisen kuin henkisen hyvinvoinnin kokonaisuudet. Mankan (2012) tavoin Virolainen puhuu työhyvinvoinnin koostuvan useista eri osa-alueista, joista jokainen täytyy ottaa huomioon työhyvinvoinnin tarkastelussa eikä keskittyä ainoastaan yhteen osa-alueeseen. He nostavat työhyvinvoinnin esille ilmiönä, johon täytyy panostaa tasavertaisesti jokaisella osa-alueella, koska kaikki osa-alueet vaikuttavat kokonaisuuteen (Manka, 2012; Virolainen, 2012). Manka ja kumppanit (2012) kuvaavat työhyvinvoinnin rakentuvan yksilön, työpaikan, työn, esimiehen ja työtovereiden myönteisen vuorovaikutussuhteen kautta, joka näyttäytyy työnilona ja voimavaroina. Voidaan siis todeta, että työhyvinvointi on monen tekijän summa, jossa kaikki osa-alueet ovat balanssissa.

2.3 Varhaiskasvatuksen työyhteisö

Tutkielmassani varhaiskasvatuksen työyhteisöön kuuluvat kaikki kyseisen varhaiskasvatusyksikön työntekijät eli varhaiskasvatuksen opettajat, varhaiskasvatuksen lastenhoitajat, varhaiskasvatusyksikön johtaja ja mahdollinen varajohtaja, varhaiserityisopettaja sekä mahdolliset avustajat. He edustavat erilaisia taustoja ja organisaatioita, mutta jokaisella heistä on yhteinen varhaiskasvatuksellinen ydintehtävä, joka toimii työntekijöitä yhdistävänä tekijänä ja rakentaa heistä yhtenäisen, moniammatillisen varhaiskasvatuksen työyhteisön (Onnismaa, Tahkokallio, Reunamo & Lipponen, 2017b). Työyhteisön käsitteellä tutkielmassani kuvaan sitä sosiaalista

ympäristöä, jossa varhaiskasvatustyötä tehdään. Varhaiskasvatuksen työyhteisöllä on Oulasmaan ja Saloheimon (2013) mukaan valtava merkitys yksilön työssä jaksamiselle ja viihtymiselle. Esimiehen, tässä tapauksessa varhaiskasvatustyöyksikön johtajan, vaikutus työyhteisön positiivisen ilmapiirin luomiseen ja ylläpitämiseen on suuri. Kuitenkin pitää huomioida että, jokaisella työyhteisön jäsenellä on myös vastuu huolehtia omasta osuudestaan ilmapiirin tukemisessa ja kehittämisessä (Oulasmaa & Saloheimo, 2013).

Varhaiskasvatustilain (540/2018) mukaan, ”varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka” (2 §). Varhaiskasvatus kuuluu osaksi suomalaista koulutusjärjestelmää, joka muodostaa yhdessä koulujen kanssa lapsen kasvun ja kehityksen polun (Opetushallitus [OPH], 2022, 7). Hjeltin ja Karilan (2017) mukaan varhaiskasvatuksella on merkittäviä vaikutuksia lapsen ja hänen perheensä elämään nyt sekä tulevaisuudessa. Tämän vuoksi moniammatillinen ymmärrys lasten kasvun ja kehityksen eri vaiheista sekä riittävät yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot ovat keskeisessä roolissa kasvattajatiimin jäsenten muodostamassa kokonaisuudessa (Hjelt & Karila, 2017). Sen tehtävänä on tukea lasten oppimisedellytyksiä, elinikäistä oppimista ja koulutuksellista tasa-arvoa inklusiiviset periaatteet huomioiden, mistä vastaavat korkeakoulutetut varhaiskasvatuksen opettajat yhdessä muiden kasvattajatiimin jäsenten kanssa (OPH, 2022).

Varhaiskasvatus on vuosikymmenten aikana kokenut useita yhteiskunnallisia muutoksia, joista merkittävimpiä ovat olleet painotusten tuomat muutokset työnkuviin sekä hallinnonalan vaihtuminen vuonna 2013 (Ranta, Sajaniemi, Eskelinen & Lämsä, 2021). Nämä edellä mainitut asiat ovat heijastuneet varhaiskasvatuksen työyhteisöön, joka Suomessa koostuu moniammatillisista kasvatustiimeistä, joissa varhaiskasvatuksen opettajat ovat pedagogisesti vastuussa toiminnan suunnittelusta ja toteutuksesta (Kangas ym., 2022; Varhaiskasvatustilain, 540/2018). Varhaiskasvatuksessa lapsiryhmän ohjauksesta vastaava kasvattajatiimi koostuu usein yhdestä varhaiskasvatuksen opettajasta ja kahdesta varhaiskasvatuksen lastenhoitajasta (Varhaiskasvatustilain, 540/2018; Kupila, 2020, 318). Vuoteen 2030 mennessä varhaiskasvatustyöyksikön henkilöstöstä vähintään kahdella kolmasosalla tulee olla korkeakoulututkinto eli varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus ja näistä vähintään puolella täytyy olla varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Jäljelle jäävällä kolmasosalla pitää olla varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus (Varhaiskasvatustilain, 540/2018). Koulutustaustaltaan ja siten ammatilliselta osaamiseltaan erilaiset varhaiskasvatuksen ammatilliset tekevät moniammatillista työtään lapsiryhmässä, tuoden oman erityisosaamisensa osaksi tiimin toimintaa (Onnismaa ym., 2017b).

Työyhteisössä on tavoitteena hyödyntää jokaisen työntekijän ammatillista ja yksilöllistä osaamista, jolloin työyhteisön tarjoamat edut organisaatiolle tulevat hyödynnetyksi (Kangas ym., 2022).

Kupila (2007) nostaa esille oppivan työyhteisön merkityksen varhaiskasvatuksessa. Hänen mukaansa työyhteisö mahdollistaa monipuolisemmat oppimismahdollisuudet yksilöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseen, kun työyhteisössä luodaan, rakennetaan ja jäsennetään uutta tietoa. Työyhteisön muotoutumiseen vaikuttavat muun muassa työntekijöiden omat kehitymisprosessit, jotka nähdään koko organisaation osaamista rikastavina tekijöinä. Kupila korostaa varhaiskasvatuksen työntekijöiden asiantuntijuuden kehittyvän yksilön tiedonhankinnan ja tiedon käsittelyn kautta osana työympäristön yhteisöä. Hän toteaa, että yksilön ammatillisen kehittymisen kannalta keskeisintä on yksilön kokemus yhteisöön kuuluvuudesta ja osallisuudesta (Kupila, 2007, 18–20).

Raappana ja Valo (2014) kuvaavat ryhmä- ja tiimityön olevan Suomessa suosittu organisaatiomalli, joka vastuun jakamisen ja työskentelyn joustavuuden ohella mahdollistaa työyhteisön osaamisen ja tuottavuuden kehittämisen yhteistyön kautta. Toimivien työyhteisöjen avulla on sekä Raappanan ja Valon (2014) että Mankan ja kumppaneiden (2012) mukaan pystytty tehostamaan työyhteisön tuottavuutta sekä johdon ja työntekijöiden välistä yhteistyötä. Tämä on noussut esille myös varhaiskasvatuksessa, kun on tutkittu isompien ja pienempien varhaiskasvatusyksiköiden työntekijöiden viihtyvyyttä ja kokemusta työn mielekkyydestä (Kangas ym., 2022; Martikainen & Oikarinen, 2021; Paananen & Tammi, 2017).

3 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa esittelen tutkielman tavoitteet ja tutkimuskysymykset, kuvaan tutkimusmenetelmän ja toteutuksen sekä pohdin tutkielman luotettavuutta ja eettisyyttä.

3.1 Tutkielman tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tutkielmassani selvitän työyhteisön hyvinvoinnin rakentumisen osatekijöitä sekä varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä keräämäni aineiston avulla. Tavoitteenani on kuvata, mitkä osatekijät vaikuttavat varhaiskasvatuksen työyhteisön hyvinvoinnin rakentumiseen sekä miten ne tunnistamalla ja niihin myönteisesti vaikuttamalla voidaan edistää koko työyhteisön hyvinvointia. Toisena tavoitteenani on perehtyä siihen, mikä vaikuttaa varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin. Tulen nostamaan molempien tutkimuskysymysten kautta keinoja, joihin huomiota kiinnittämällä voidaan edistää varhaiskasvatuksessa työskentelevien ammattilaisten työhyvinvointia.

Myönteinen kokemus hyvinvoinnista tukee työntekijöiden työssä jaksamista ja työniloa, jotka heijastuvat lapsiryhmässä tehtävään työhön sekä lasten hyvinvointiin (Martikainen & Oikarinen, 2021; Sohlstén-Nederström ym., 2022). Hyvinvoiva kasvattaja on turvallinen, lämminhenkinen tukija kasvavalle, kehittyvälle ja oppivalle lapselle. Kiviniemen (2018, 73, 79) mukaan tutkimusprosessin voi nähdä ikään kuin oppimisprosessina. Toivon tutkielmani tarjoavan eväitä työhyvinvoinnista huolehtimiseen sekä työyhteisön kehittämiseen toimiessani varhaiskasvatuksen opettajana. Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin perehtymisen merkityksellisyttä korostaa lasten ja nuorten lisääntyvä pahoinvointi, koska lapsiryhmässä tehtävä työ on suuressa roolissa lapsen hyvinvoinnin tukemisessa. Varhaiskasvatuksen ammattilaiset toimivat lapsiryhmässä muun muassa lasten kanssasäätelijöinä eli tukevat erityisesti sosio-emotionaalisten taitojen ja itsesäätelyn kehittymistä (Sohlstén-Nederström ym., 2022). Tutkielmani avulla haluan perehtyä varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin työyhteisön ja yksilön näkökulmasta sekä tuoda negatiivisyyteen keskittyvään hyvinvointitutkimukseen positiivista näkökulmaa, jotta varhaiskasvatuksen työntekijöiden hyvinvointia voidaan parantaa tunnistamalla siihen vaikuttavia tekijöitä.

Tutkimuskysymykseni ovat:

1. Mistä osatekijöistä rakentuu varhaiskasvatuksen työyhteisön hyvinvointi?
2. Mitkä tekijät vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin?

Kangasniemen ja kumppaneiden (2013, 294–295) mukaan kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa tutkimuskysymykset ovat merkittävässä roolissa ohjaamassa koko tutkimusprosessia, jossa tutkimuskysymyksiä tarkastellaan laaja-alaisesta näkökulmasta syvällisesti. Kiviniemen (2018) ja Vilkan (2021) mukaan tutkimuksen toteuttamista ohjaavat tutkijan omat mielenkiinnon kohteet, joista syntyy tutkittava ilmiö, tutkimusongelma sekä -kysymykset. Tutkielmassani keskityn ensimmäisen tutkimuskysymyksen kautta tarkastelemaan sitä, mistä osatekijöistä varhaiskasvatuksen työyhteisön hyvinvointi rakentuu. Keskityn käsittelemään laajempia, varhaiskasvatuksen organisatorisia osatekijöitä, jotka heijastuvat koko työyhteisön hyvinvointiin. Näitä ovat esimerkiksi varhaiskasvatustyöyksikön toimintakulttuuri, yhteiskunnallinen näkökulma sekä johtaminen. Toisella tutkimuskysymykselläni tarkastelen varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, jotka heijastuvat yksilöiden työssä jaksamiseen, työniloon, työmuun ja työn kuormittavuuteen. Varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvoinnin tarkastelun olen jakanut miellyttäviin kokonaisuuksiin.

3.2 Tutkimusmenetelmä ja toteutus

Toteutan tutkielmani kuvailevana kirjallisuuskatsauksena, jolle Salmisen (2011) mukaan on tyypillistä käytetyn aineiston laajuus ja metodien rajaamattomuus. Hänen mukaansa kuvaileva kirjallisuuskatsaus soveltuu tutkimusmenetelmäksi silloin, kun halutaan muodostaa yleiskuva tutkittavasta ilmiöstä. Tällöin keskitytään ilmiön laaja-alaiseen ja perusteelliseen kuvaamiseen aiemman tutkimusaineiston pohjalta. Kirjallisuuskatsauksessa on kyse aiempiin tutkimuksiin pohjautuvasta tutkimuksesta, jossa tunnistetaan, arvioidaan ja tiivistetään aihealueeseen kuuluvia ilmiöitä aiemmin aihetta tutkineiden tutkijoiden ja asiantuntijoiden olemassa olevia tutkimusaineistoja hyödyntämällä (Salminen, 2011, 3–6). Kirjallisuuskatsaus muodostuu Kangasniemen ja kollegoiden (2013, 294–295) mukaan neljästä eri vaiheesta, joissa muodostetaan tutkimusprosessia ohjaava tutkimuskysymys, valitaan aiemmin julkaistuista tutkimuksista aineisto, muodostetaan niin arvioinnin kuin vertailun kautta kuva tutkittavasta ilmiöstä ja vastaan tutkimuskysymyksiin sekä tarkastellaan keskeisiä tuloksia ja pohditaan niin eettisyys- kuin luotettavuuskysymyksiä. Kiviniemen (2018, 73) mukaan laadullisen tutkimuksen prosessissa tutkimuksen vaiheet ja elementit yleensä limittyvät toisiinsa sekä tutkimusmenetelmään kohdistuvat ratkaisut tarkentuvat vasta tutkimusprosessin edetessä.

Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen avulla tutkittavasta ilmiöstä luodaan kokonaisvaltainen käsitys luokittelemalla ilmiön ominaisuuksia sekä tuottamalla uutta tietoa (Salminen, 2011, 6).

Tutkielmassani ei kerätä uutta aineistoa, vaan tutkielma pohjautuu aiemmin tehtyjen tutkimusten kirjallisuuteen. Kirjallisuuskatsaus voidaan nähdä luotettavana tutkimusmenetelmänä käyttämäni aineiston ollessa vertaisarvioitua sekä hyödyntäessäni kotimaisen tutkimusaineiston ohella myös muutamia kansainvälisiä aineistoja. Tyypillistä kirjallisuuskatsauksessa hyödynnettävälle aineistolle on uudehko ja monipuolinen kirjallisuus, joka muodostuu tieteellisistä tutkimusartikkeleista ja ammattikirjallisuudesta (Salminen, 2011; Tuomi & Sarajärvi, 2009). Metsämuurosen (2011b) mukaan myös väitöskirjat ja lisensiaatin työt ovat laadukkaita, hyviä tieteellisiä lähteitä, joita voidaan hyödyntää kirjallisuuskatsauksen aineistona. Kirjallisuutena tutkielmassani olen hyödyntänyt pääasiassa uudehkoa, enintään 10 vuotta vanhaa kirjallisuutta pois lukien tutkittavan aihealueen kannalta keskeiset vanhemmat alkuperäiset julkaisut sekä klassikot.

Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen muodostaessa laajan ja perusteellisen käsityksen tutkittavasta ilmiöstä, on tärkeää rajata tutkittavaa ilmiötä ja sen tarkastelunäkökulmaa. Rajaamisen tavoitteena on koota hallittava, mutta kiinnostava tutkimusongelma ja -kokonaisuus (Kiviniemi, 2018; Metsämuuronen, 2011a). Hyvinvointia käsittelevien tutkimusten yksi merkittävimmistä haasteista on käsitteen määrittely ja rajaaminen, koska käsitteelle ei ole olemassa selkeää, tarkkarajaista määritelmää vaan jokainen tutkija määrittelee sen parhaiten näkemällensä tavalla. Tutkielmani kannalta keskeistä on, että hyvinvoinnin ja siten myös työhyvinvoinnin käsitteiden määrittelemisen ja rajaamisen keskittyvät varhaiskasvatuksen kontekstiin, jättäen ulkopuolelle yksilön vapaa-ajalla tapahtuvat vaikutukset hyvinvoinnille. Aiheen ollessa moninainen ja toisiinsa limittyviä osa-alueita sisältävä, on selkeällä tutkimuskysymysten asettelulla ja käsittelevien teemojen rajaamisella merkittävä rooli tutkimuksen selkeänä pysymiseen. Laadullinen tutkimus vaatii Kiviniemen (2018) mukaan tutkimusasetelman rajaamista.

Tutkielmani tekemisen näkökulmasta on ollut keskeistä selittää, kuvata ja arvioida käyttämäni tutkimustietoa sekä tuloksia. Uuden tiedon tuottamiseksi aiempien tutkimusten tuloksia täytyy koota, arvioida ja analysoida kriittisesti ennen kuin niitä voi hyödyntää uusien tutkimustulosten pohjana (Salminen, 2011). Muistiinpanot ja niiden pohjalta käyty reflektio tutkimusaineiston kokoamisvaiheessa ovat nousseet merkittävään rooliin tutkielmani teossa. Vilka (2021) nostaa kirjoittamisen keskeiseen asemaan tutkimusta tehdessä, sillä se on jatkuvasti läsnä koko tutkimusprosessin ajan aina ideoinnista, muistiinpanojen kirjoittamisen kautta lopullisen tutkimustekstin tuottamiseen. Tutkimusprosessin sujumisen kannalta keskeisimpiä tekijöitä ovat ajanhallinta ja -käyttö sekä ymmärrys siitä, ettei kirjoitusprosessi ole irrallinen vaihe tutkimuksen tekemisessä (Vilka, 2021).

Hyvinvointia ja sen eri osa-alueita sekä siihen liittyviä ilmiöitä käsittelevää uutta ja ajankohtaista tutkimustietoa varhaiskasvatuksen kontekstissa on löytynyt tutkimusprosessin aikana kattavasti. Tämä osoittaa tutkielmani aiheen ja siihen liittyvien kysymysten olevan ajankohtaisia ja yhteiskunnallisesti merkittäviä. Tutkielmani keskittyessä työhyvinvointiin myönteisestä ja edistävästä näkökulmasta, näyttäisi varhaiskasvatuksen työntekijöiden hyvinvointia tarkasteleva tutkimus painottuvan negatiiviseen, ongelmalähtöiseen näkökulmaan. Koen, että ongelmalähtöiseen ja negatiiviseen näkökulmaan painottuva tutkimus on sovellettavissa tutkielmani näkökulmaan. Ongelmalähtöiseen näkökulmaan painottuvissa tutkimuksissa tunnistetaan varhaiskasvatuksen työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (ks. Kangas ym., 2022; Paananen & Tammi, 2017), joten koen sen hyödylliseksi ja relevantiksi aineistoksi käyttää tutkielmassani, kun tutkin varhaiskasvatuksen työyhteisön hyvinvoinnin rakentumisen osatekijöitä sekä varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.

3.3 Tutkielman luotettavuus ja eettisyys

Tutkielmani ollessa kirjallisuuskatsaus, jossa tutkimusta tehdään aiempaa tutkimusta hyödyntämällä, on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota alkuperäisten tutkimusten luotettavuuteen sekä eettisiin valintoihin. Oleellisinta tutkielman luotettavuuden ja eettisyyden näkökulmasta on oikeaoppinen sekä hyvä viittaaminen ja erityisesti siihen panostaminen. Tutkimuksen luotettavuuden mittarina voidaan hyödyntää myös sitä, miten hyvin se vakuuttaa epäluuloisen tiedeyleisön tutkimustekstissä olevien näkyvien merkkien sekä kielellisten toimenpiteiden näkökulmasta (Eskola & Suoranta, 1998, 151). Tutkielmani luotettavuutta lisää aineistoni keräämisen painottuminen luotettaviin ja korkeatasoisiin tieteellisiin julkaisuihin. Hirsijärvi, Remes ja Sajavaara (2009) nostavat esille lähteiden tieteellisyyden tarkastelun eettisestä näkökulmasta erityisesti aineiston keräämisen vaiheessa. Tutkielmani aineiston luotettavuuden takaamiseksi olen keskittynyt tiedonhakuvaiheessa ainoastaan vertaisarvioituihin tieteellisiin julkaisuihin, kuten tutkimusartikkeleihin ja väitöskirjoihin, sekä ammattikirjallisuuteen.

Käyttämäni aika lukemis- ja kirjoitustyöhön ennen lopullista kirjoittamista ovat tarjonneet tutkimusprosessille tarvitsemani ajan ja mahdollistaneet reflektoinnin, analysoinnin ja aiempien tekstieni muokkaamisen hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen. Vilkka (2021) korostaa tutkimusetiikan näkökulmasta rehellisyyden, täsmällisyyden ja järjestelmällisyyden mahdollistavan tiedon tuottamisen tieteelliseen tutkimukseen soveltuvin keinoin. Kriittinen suhtautuminen tutkielmassa käytettävään aineistoon ja itseeni tutkijana varmistavat tutkielmani luotettavuutta ja

eettisyyttä. Lisäksi huolellisuutta ja rehellisyyttä noudattamalla tuotan tietoa käyttämieni aineistojen tutkijoita kunnioittaen. Tutkijana suhtaudun tutkimustietoon ja -tuloksiin neutraalisti sekä huomioin, ettei omat asenteeni, mielipiteeni tai oletukseni vääristä tutkimustuloksia, mikä voisi vaikuttaa heikentävästi tutkielmani luotettavuuteen ja eettisyyteen. Lisäksi aiempia tutkimuksia hyödyntävän tutkielman tutkijana täytyy huomioida tulkinnanvaraisuus, jota Kiviniemen (2018) mukaan laadullisessa tutkimuksessa tapahtuu väistämättä. Tutkielmassani avaan omat käsitykseni ja perusteeni tutkittavasta ilmiöstä johdonmukaisesti Kiviniemen (2018) kehotusta noudattaen.

4 Tulokset

Vastaan tutkimuskysymyksiini tässä luvussa. Tulosten tarkastelun jaan kahteen osioon, joista ensimmäisessä käsittelen hyvinvoinnin rakentumiseen vaikuttavia osatekijöitä varhaiskasvatuksen työyhteisössä. Tämän jälkeen tarkastelen toista tutkimuskysymystäni, joka käsittelee varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.

4.1 Hyvinvoinnin osatekijät varhaiskasvatuksen työyhteisössä

Tutkielmani ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä käsittelen varhaiskasvatuksen työyhteisön hyvinvoinnin rakentumiseen vaikuttavia osatekijöitä. Olen jakanut käsittelyä yhteiskunnan, toimintakulttuurin ja johtajuuden näkökulmiin, sillä nämä esiintyivät keskeisimpinä tekijöinä ai-
neistossa.

Varhaiskasvatus on kokenut Suomessa vuosikymmenten aikana paljon muutoksia, joiden voidaan nähdä heijastuneen varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin joko suoraan tai välillisesti (Ukkonen-Mikkola, Yliniemi & Wallin, 2020). Vuosituhansien vaihteessa tapahtuneet muutokset silloisen päivähoidon yhteiskunnallisessa asemassa ja sitä kautta työntekijöiden ammatillisten roolien päivittymisessä, vaikuttavat osaltaan yhä tänäkin päivänä varhaiskasvatuksen työyhteisöjen hyvinvoinnin rakentumiseen (Ranta ym., 2021). Varhaiskasvatuksessa on tällä hetkellä nähtävillä eri kasvattajasukupolvien väliset ristiriidat niin työnkuvan, työtehtävien kuin pedagogisten käytänteiden suhteen, joiden nähdään vaikuttavan työyhteisöissä koettavaan hyvinvointiin negatiivisesti.

Työyhteisön tasolla tarkasteltaessa nähdään olevan merkittävä rooli yksilöiden hyvinvointiin sillä, millaista keskustelua alasta käydään niin yhteiskunnallisella tasolla kuin työyhteisön sisällä (Hjelt & Karila, 2017). Annetaanko negatiivissävytteisen keskustelun vaikuttaa työyhteisön jaksamiseen vai keskitytäänkö siihen, miten asiat ovat omassa työyhteisössä, joka lähimmin vaikuttaa varhaiskasvatuksen työntekijöiden hyvinvointiin. Työyhteisö on kollegiaalinen ryhmä, jonka muodostumiseen vaaditaan vuorovaikutusta (Raappana & Valo, 2014). Varhaiskasvatuksessa työyhteisön sisällä vuorovaikutus koetaan hyvin tiiviinä, intensiivisenä ja tunnepitoisena, jolloin kaikkien työyhteisön jäsenten hyvinvoinnin on mahdollista heijastua muiden työyhteisön jäsenten kokemukseen omasta työhyvinvoinnistaan (Paananen & Tammi, 2017).

Voidaan siis todeta, että työyhteisön jäsenten, tässä tapauksessa varhaiskasvatuksen työntekijöiden, kokiessa hyvinvointinsa myönteiseksi tukee se koko työyhteisön hyvinvointia ja työssä jaksamista myös arjen vaikeissa ja haastavissa tilanteissa.

4.1.1 Yhteiskunta

Yhteiskunta on yksi keskeisimmistä varhaiskasvatussyksikön ulkopuolisista toimijoista, jolla on vaikutuksia varhaiskasvatuksen työyhteisössä koettavalle hyvinvoinnille. Esimerkiksi ammattialan arvostus, resurssointi, arvokäsitykset ja johtamisrakenne ovat keskeisiä ilmiöitä tarkasteltaessa yhteiskunnan roolia varhaiskasvatuksen työyhteisön hyvinvoinnin rakentumisessa (Kangas ym., 2022). Varhaiskasvatuksen työyhteisöjen hyvinvointia tutkittaessa esille on useasti noussut ammattialan matalapalkkaisuus suhteessa koulutustasoon sekä puutteelliset resurssit, joiden vuoksi varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat haasteita työn toteuttamisessa sille asetettujen vaatimusten ja velvoitteiden mukaisesti (Kangas ym., 2022; Onnismaa, 2010; Paananen & Tammi, 2017).

Varhaiskasvatuksen matalaan yhteiskunnalliseen arvostukseen liittyvät haasteet juontavat juurensa aina 1900-luvulle asti, jolloin ensimmäistä kertaa päivähoito (nyk. varhaiskasvatus) on ottanut jalansijaa suomalaisessa yhteiskunnassa ja työllistänyt erityisesti naisia, joilla hoivavietin on nähty olevan miehiä korkeampi (Kangas ym., 2022). Suomessa naisvaltaiset kunnalliset alat, kuten sosiaali- ja terveysalat sekä koulutusalat, on nähty vuosikymmenten ajan niin sanottuina kutsumusammatteina, joiden arvostus yhteiskunnallisesti on alhaisempaa kuin pitäisi olla (Ylöstalo, Otonkorpi-Lehtoranta, Heiskanen & Leinonen, 2013). Arvostus näkyy muun muassa varhaiskasvatuksessa matalapalkkaisuutena suhteessa vaadittavaan koulutustasoon, mikä taas johtaa työyhteisöissä hyvinvoinnin heikkenemiseen, kun työtä ei koeta mielekkääksi sen ristiriitaisuuden vuoksi (Kangas ym., 2022). Vaatimukset ja velvoitteet varhaiskasvatustyölle tiukentuvat jatkuvasti samaan aikaan kun resursseja vähennetään kuntien säästö- ja tehostamispaineiden vuoksi (Lehto & Viitala, 2016; Paananen & Tammi, 2017).

Onnismaan (2010) mukaan opetusalaan kohdistuvia yhteiskunnallisia haasteita on tunnistettu useiden vuosikymmenten aikana tehdyissä tutkimuksissa. Ongelmaksi kuitenkin näyttää varhaiskasvatuksen työyhteisöjen hyvinvoinnin näkökulmasta nousevan ongelmien ratkaisemiseksi ja siten työyhteisön hyvinvoinnin kehittämiseksi johtavien toimenpiteiden vähäisyys sekä toimimattomuus (Onnismaa, 2010). Puttosen, Hasun ja Pahkinin (2016) mukaan työyhteisöjen ja organisaatioiden hyvinvoinnin kehittämisen näkökulmasta keskeistä on tiedostaa ja

tunnistaa ne tekijät, jotka hyvinvointia työyhteisössä haastavat. Sen jälkeen on mahdollista löytää oikeanlaiset, tilanteeseen sopivat kehittämissideat sekä -keinot (Puttonen ym., 2016), joiden avulla muun muassa yhteiskunnalliset muutokset on mahdollista toteuttaa varhaiskasvatus-työssä heikentämättä työyhteisön hyvinvointia.

Yksi varhaiskasvatuksen työyhteisön hyvinvointiin vaikuttavista yhteiskunnallisista tekijöistä on kuntapolitiikka. Varhaiskasvatus on sosiaali- ja terveystalouden ohella yksi keskeisimpiä kuntaorganisaatiossa työllistäviä työpaikkoja, joka on kunnille kohdistuneiden säästö- ja tehostamistoimien takia joutunut muutostoimenpiteiden kohteeksi (Onnismaa, 2010). Lehto ja Viitala (2016) kirjoittavat kuntien säästö- ja tehostamistoimenpiteiden näkyvän varhaiskasvatuksen työyhteisössä muun muassa puutteellisina resursseina, mutta lisääntyvinä vaatimuksina ja velvoitteina. Tämän nähdään heijastuvan varhaiskasvatuksessa koettavaan hyvinvointiin niin yksilön kuin työyhteisön näkökulmasta, kun työn resurssit eivät ole linjassa työlle asetettujen vaatimusten ja velvoitteiden kanssa (Lehto & Viitala, 2016).

Lehto ja Viitala (2016) kuvaavat työelämän uudistuvan voimakkaasti ja sen mukana myös kuntien joutuvan kehittämään toimintaansa entistä tehokkaampaan ja tuotteliaampaan suuntaan ilman, että resursseja lisätään kehittämistoimenpiteitä varten. Kuntasektorin kehittäminen on riskipaineiden alla, kun uusia vaatimuksia ja velvoitteita asetetaan samaan aikaan kuntiin kohdistuvien säästö- ja tehostamispaineiden kanssa, mikä on johtanut kuntasektorilla ”*enemmän tulosta vähemmällä väellä*” -ajatteluun. Kuntien niukentuvat resurssit näyttäytyvät muun muassa varhaiskasvatuksessa työntekijäpulana, sillä kuntasektorilla joudutaan karsimaan henkilöstömäärää ja jättämään avoimia virkoja täyttämättä (Lehto & Viitala, 2016). Tämän koetaan näkyvän varhaiskasvatuksen työyhteisöjen hyvinvoinnissa lisääntyvänä kuormituksena, minkä taustalla usein on muita tiukoista työoloista johtuvia haasteita työyhteisön sisällä (Paananen & Tammi, 2017).

Niin valtio- kuin kuntatason kehittämisessä tulisi huomioida entistä paremmin muutosten tuomat vaikutukset työyhteisöjen hyvinvoinnille erityisesti muutostoimenpiteiden alkuvaiheessa (Puttonen ym., 2016). Kuntasektorilla käynnissä olevien säästö- ja tehostamistoimenpiteiden nähdään olevan suoraan yhteydessä työyhteisöjen hyvinvoinnin rakentumiseen, mikä taas on välillisenä tekijänä organisaation menestykseen ja tuloksellisuuteen (Lehto & Viitala, 2016; Puttonen ym., 2016). Isojen muutosten läpikäyminen kuntasektorilla heijastuu työyhteisöjen hyvinvointiin myös varhaiskasvatuksessa. Lehto ja Viitala (2016) kirjoittavat työyhteisön hyvinvoinnilla olevan merkitystä sille, kuinka muutokset saadaan läpivietyä ja kuinka ne otetaan

vastaan työyhteisössä. Hyvinvoivalla työyhteisöllä on enemmän joustavuutta kuin pahoinvoivalla työyhteisöllä, jossa olosuhteet ja ilmapiiri koetaan negatiiviseksi. Hyvinvoiva työyhteisö voimavarojaan käyttäen kykenee suhtautumaan positiivisemmin organisaatiossa koettaviin muutoksiin, eivätkä täten kuormitu muutoksista ylenpalttisesti (Lehto & Viitala, 2016).

4.1.2 Toimintakulttuuri

Varhaiskasvatuksen työyhteisön hyvinvoinnin rakentumisen tarkasteleminen toimintakulttuurissa on merkityksellistä, koska toimintakulttuurin muodostavat asiat ovat usein yhteydessä varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin (OPH, 2022). Varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin muodostaa muun muassa työyhteisön vuorovaikutus ja ilmapiiri, arvot ja asenteet sekä työolosuhteet ja -ympäristöt. Kaikki edellä mainitut tekijät rakentavat varhaiskasvatuksen työyhteisön hyvinvointia niin suoraan kuin välillisesti ja heijastuvat joko myönteisessä tai kielteisessä valossa hyvinvointiin. Toimintakulttuurin voidaan nähdä olevan se tekijä työyhteisön hyvinvoinnille, joka on jatkuvasti läsnä vaikuttamassa yksilöiden ja koko työyhteisön hyvinvoinnin kokemiseen. Työntekijöiden kokemus kunnioitetuksi, hyväksytyksi, ymmärretyksi sekä kuulluksi tulemisesta oman työyhteisönsä toimintakulttuurissa on merkityksellinen osa hyvinvoinnin rakentumista (Kangas ym., 2022).

Toimintakulttuuri yhdessä työolosuhteiden kanssa nähdään merkittävästi vaikuttavana tekijänä varhaiskasvatuksen työyhteisöjen hyvinvointiin (Kangas ym., 2022). Ratkaisevana opetusalan työyhteisön hyvinvoinnin rakentumiselle on terveelliset, turvalliset ja työn toteuttamiseen soveltuvat tilat (Onnismaa, 2010). Riittävät tilat varhaiskasvatustyksikössä ovat keskiössä työyhteisön hyvinvoinnin kokemukselle (Paananen & Tammi, 2017). Niin lapsiryhmien tilojen kuin työyhteisön yhteisten toimisto- sekä taukotilojen toimivuus ovat yhtenä rakentavana tekijänä varhaiskasvatuksen työyhteisön hyvinvoinnille. Lapsiryhmän tilojen käyttöä koskevat haasteet ja pulmat näkyvät varhaiskasvatuksen työntekijöiden työtehtävien toteuttamisessa ja siten pysyvyyden tunteessa. Varhaiskasvatuksen työyhteisön keskeisin tavoite on toteuttaa laadukasta pedagogista toimintaa, jossa näkyy lapsiryhmän tarpeet ja niiden huomioiminen (OPH, 2022). Varhaiskasvatustyksikön tilojen tulee olla sellaiset, että ne tukevat varhaiskasvatuksen työyhteisön jäsenten työn toteuttamisen ohella heidän hyvinvointiansa niin yksilöinä kuin yhteisönä. Varhaiskasvatustyöhön soveltuvat tilat mahdollistavat työn tekemisen sujuvuuden ja hyvän laadun koko työyhteisössä, mikä näkyy työyhteisön jäsenten hyvinvoinnissa ja siten heijastuu koko työyhteisössä koettavaan hyvinvointiin (Onnismaa, 2010).

Varhaiskasvatuksen työyhteisön hyvinvoinnin rakentumiseen vaikuttaviin työolosuhteisiin liittyy vahvasti myös varhaiskasvatustyöyksikön resurssit (Paananen & Tammi, 2017). Kankaan ja kumppaneiden (2022) mukaan toimivien ja riittävien tilojen ohella varhaiskasvatuksen työntekijöiden määrä suhteessa lapsimäärään on keskeinen tekijä työyhteisön hyvinvoinnille. Hyvät, varhaiskasvatustyötä ja sille asetettuja tavoitteita sekä velvoitteita tukevat työolosuhteet takaavat myönteisen hyvinvoinnin rakentumisen varhaiskasvatuksen työyhteisössä, kun työyhteisön jäsenet kokevat voivansa tehdä työnsä niin hyvin kuin osaavat (Kangas ym., 2022).

Vuorovaikutus on työolosuhteiden ohella merkittävä tekijä varhaiskasvatuksen työyhteisön hyvinvoinnin rakentumisessa (Kangas ym., 2022). Toimintakulttuuri muotoutuu työyhteisön jäsenten välisessä vuorovaikutuksessa (OPH, 2022), jonka takia on keskeistä ymmärtää työyhteisön yksittäisten jäsenten hyvinvoinnin rooli koko työyhteisön hyvinvoinnin rakentumiseen vaikuttavana tekijänä. Varhaiskasvatuksessa vuorovaikutus on tunnepitoista ja intensiivistä, joka jo pelkästään kuormittaa työyhteisön hyvinvointia (Kangas ym., 2022; Onnismaa, 2010). Kangas ja kumppanit (2022) kuvaavat työyhteisön hyvinvoinnin ja vuorovaikutuksen laadun olevan yhteydessä toisiinsa. Hyvät, vastavuoroiset vuorovaikutussuhteet tukevat varhaiskasvatuksen työyhteisön hyvinvoinnin kehittymistä ja sen kokemista. Toisaalta taas heikkolaatuinen vuorovaikutus työyhteisön sisällä haastaa koko työyhteisön myönteistä hyvinvointia, koska varhaiskasvatuksessa työyhteisössä vuorovaikutus on niin keskeisessä roolissa koko ajan. Kun vuorovaikutussuhteet haastavat työyhteisön hyvinvointia, heijastuu se herkästi koko työyhteisön toimintaan aina kasvatustyön ja pedagogiikan laadun kautta lasten oppimis- ja kehitystuloksiin (Kangas ym., 2022).

Kankaan ja kollegoiden (2022) mukaan toimintakulttuurin muotoutumiseen keskeisesti vaikuttavat työyhteisön sisäiset arvot ja käsitykset suhteessa varhaiskasvatustyöhön, jotka ovat myös rakentamassa varhaiskasvatuksen työyhteisön hyvinvointia. Samansuuntaiset arvot ja käsitykset varhaiskasvatustyöstä työyhteisön sisällä tukevat myönteisesti työyhteisön hyvinvoinnin rakentumista verrattuna siihen, että työyhteisössä varhaiskasvatustyöhön kohdistuvat arvot ja käsitykset eroaisivat suuresti toisistaan. Ristiriidat ja erimielisyydet työyhteisön sisällä haastavat aina myönteisen hyvinvoinnin rakentumista (Kangas ym., 2022).

4.1.3 Johtajuus

Onnismaa (2010) kirjoittaa, että varhaiskasvatustyöyksikön johtajalla on merkittävä rooli johtamansa työyhteisön hyvinvoinnin rakentumiselle. Nykyään varhaiskasvatustyöyksiköiden johtajat

ovat enenevässä määrin pedagogisia johtajia, jotka huolehtivat yksikkönsä kasvatus- ja opetus-työn johtamisesta. Siihen nähdään kuuluvan vastuu varhaiskasvatustyöstä ja sen kehittämisestä sekä henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen. Varhaiskasvatuksen työyhteisöjen hyvinvointia haastaa johtamisen näkökulmasta erityisesti niin sanottu etäjohtajuus, jolloin varhaiskasvatuksen johtaja vastaa useamman varhaiskasvatussyksikön pedagogisesta johtajuudesta eikä tämän vuoksi ole kaikkien alaistensa saatavilla päivittäin (Onnismaa, 2010). Fonsén ja Keski-Rauska (2018) kirjoittavat kuntasektorin säästö- ja tehostamispaineiden näkyvän myös varhaiskasvatuksen johtajien työssä, kun kuntien tiukan taloudellisen tilanteen vuoksi useissa kaupungeissa varhaiskasvatuksen johtajille on annettu vastuuta yhden varhaiskasvatussyksikön sijaan useamman varhaiskasvatussyksikön johtajuudesta. Täten varhaiskasvatuksen johtajan harteilla on yhä suuremman henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen muun työnkuvan laajenemisen ohella. Työnkuvan laajenemisen on nähty jo itsessään tuottavan haasteita varhaiskasvatussyksikön johtajan työn toteuttamiselle, minkä on nähty heijastuneen ensin johtajan työssä jaksamiseen ja siten johtamisen laatuun, joka taas on heijastunut työyhteisöjen hyvinvointiin (Fonsén & Keski-Rauska, 2018).

Varhaiskasvatuksen johtaja on yksi varhaiskasvatuksen työyhteisöön keskeisesti kuuluva jäsen. Onnismaa (2010) kirjoittaa, että johtajan rooli varhaiskasvatuksen työyhteisöjen hyvinvoinnin rakentumiselle on keskeinen erityisesti ilmapiirin luomisen näkökulmasta. Hyväksi, myönteisen hyvinvoinnin työyhteisöksi kehittyminen edellyttää varhaiskasvatussyksikön johtajalta työntekijöidensä aitoa, tunnepitoista kohtaamista sekä ammattitaitoista johtamista. Tämän seurauksena työyhteisössä työskenteleminen, toiminnan uudistaminen, työhyvinvoinnin edistäminen ja työilmapiirin tukeminen koetaan myönteisenä koko työyhteisön hyvinvointia tukevana ja ylläpitävänä ilmiönä. Mikäli varhaiskasvatuksen johtajalta saatava tuki jää vähäiseksi, on työyhteisön hyvinvointia mahdollista tukea sen sisällä tapahtuvalla sosiaalisella tuella, jonka tehtävänä on tarjota ymmärrystä ja tukea työyhteisön jäsenille tarpeen vaatiessa (Onnismaa, 2010).

Onnismaan (2010) mukaan varhaiskasvatuksen työyhteisön hyvinvoinnille on keskeistä, että johtajalta saadaan tukea ja palautetta tekemästään työstä ja koetaan, että johtaja on samanarvoisesti vuorovaikutuksessa alaistensa kanssa. Varhaiskasvatuksen johtajan työ vaatii tasapainoilua ja asioiden tärkeysjärjestykseen laittamista. Työyhteisön näkökulmasta johtaja on se, jolla on suurin mahdollisuus vaikuttaa hyvinvointiin niin myönteisesti kuin kielteisesti omalla asenteellaan ja toiminnallaan. Hän tarjoaa ja mahdollistaa varhaiskasvatuksen työyhteisön jäsenten

hyvinvoinnin tukemisen ja kehittämisen muun muassa turvaamalla riittävän henkilöstömitoituksen, tarjoamalla mahdollisuuksia osallistua täydennyskoulutuksiin, työnohjaukseen ja kehityskeskusteluihin sekä edistämällä työyhteisön yhteistä työkykyä ja -hyvinvointia ylläpitävää toimintaa (Onnismaa, 2010).

Työyhteisön hyvinvoinnilla nähdään olevan vaikutuksia työorganisaation tuloksellisuuteen ja menestykseen (Lehto & Viitala, 2016). Puttonen ja kollegat (2016) kirjoittavat varhaiskasvatuksen työyhteisön hyvinvoinnin rakentumiselle olevan keskeistä se, että varhaiskasvatusyksikön johtaja ymmärtää hyvinvoinnin merkityksen työyhteisön tuloksellisuudelle ja pyrkii kehittämään omaa johtajuuttaan sekä työyhteisöään hyvinvointia silmällä pitäen. Hyvinvointiin keskittyvästi organisoidun ja johdetun työyhteisön on helpompi sopeutua tuleviin muutoksiin ja haasteisiin. Tällaisella työyhteisöllä on niin yksilöinä kuin ryhmänä paremmat voimavarat joutaa kuntasektorilla tapahtuvissa muutoksissa, joihin varhaiskasvatusyksikön johtajallakaan ei aina ole mahdollisuutta vaikuttaa (Puttonen ym., 2016).

4.2 Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Tutkielmani toinen tutkimuskysymys koskee varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Kuvaan varhaiskasvatuksen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä yksilön näkökulmasta, jättäen vapaa-ajalla tapahtuvien asioiden vaikutuksen käsittelyn ulkopuolelle.

Kankaan ja kumppaneiden (2022) mukaan työntekijöiden myönteinen kokemus työhyvinvoinnista vahvistaa sitoutumista ja kiinnittymistä ammattiin sekä tuo alalle pitovoimaa, joka nähdään varhaiskasvatuksen yhteiskunnallisena haasteena tällä hetkellä. Varhaiskasvatuksen opettajien kokemukseen työhyvinvoinnista vaikuttavat muun muassa yksilön subjektiiviset kokemukset työyhteisön vuorovaikutussuhteista, arvostuksesta toista kohtaan, yhteenkuuluvuudesta ja osallisuudesta työyhteisöön (Kangas ym., 2022, 74). Työhyvinvointi nähdään moniulotteisena tekijänä, johon vaikuttavat niin yhteiskunnalliset, yksikkökohtaiset ja yksilölliset tekijät. Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia on viime aikoina tutkittu runsaasti painottaen erityisesti kuormitukseen ja sairauspoissaoloihin liittyvää näkökulmaa (Kangas ym., 2022; Paaananen & Tammi, 2017). On todettu, että työntekijän hyvinvointiin vaikuttavat tekijät, niin haastavat kuin edistävät, eivät ole toisistaan erotettavissa, koska usein samat tekijät voidaan nähdä kumpanakin.

4.2.1 Turvallisuus, osallisuus ja luottamus

Turvalliset työolosuhteet ovat jokaisen varhaiskasvatuksen opettajan perusoikeus. Lehto ja Viitala (2016) kirjoittavat väkivallan uhan kasvaneen suomalaisilla työpaikoilla säästö- ja tehostamispaineiden aiheuttaman stressin, ylikuormittuneisuuden sekä tiukentuneiden resurssien takia. Myös Paananen ja Tammi (2017) tunnistavat tämän varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia uhkaavana tekijänä. Heidän mukaansa niukkojen, riittämättömien resurssien vuoksi niin varhaiskasvatuksen opettajien kuin lastenkin turvallisuus varhaiskasvatusyksiköissä on vaarantunut. Varhaiskasvatuksen opettajia kuvaillaan turvallisuutta ja järjestystä ylläpitävinä henkilöinä arjen tilanteissa eikä työnkuvan mukaisen toiminnan toteuttamisen koeta olevan lapsiryhmissä läheskään aina mahdollista (Paananen & Tammi, 2017, 51–52).

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (OPH, 2022) kirjoitetaan, että varhaiskasvatuksessa huolehditaan lasten kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista ja turvallisuudesta. Myös oppimisympäristöissä kuin pedagogisessa toiminnassa tulee huomioida turvallisuus, joka nähdään jokaisen lapsen sekä kasvattajan perusoikeutena (OPH, 2022). Kangas ja kollegat (2022) sekä Paananen ja Tammi (2017) kirjoittavat tämän varhaiskasvatuksen opettajien työtä ohjaavan asiakirjan vaatimusten olevan vaarassa nykypäivän varhaiskasvatuksessa. Erityisesti puutteellisten henkilöresurssien nähdään voimakkaasti kuormittavan varhaiskasvatuksen opettajia, koska heidän työnsä mielekkyyttä haastaa työolosuhteet, jotka heikentävät niin lasten kuin henkilöstön turvallisuuden tunnetta (Kangas ym., 2022).

Luottamusta voidaan tarkastella niin työyhteisöön kuin yksilöön kohdistuvana ilmiönä. Kangas ja kollegat (2022) kuvaavat varhaiskasvatuksen opettajan luottamuksen tunteen nivoutuvan työyhteisössä pitkälti osallisuuden kokemukseen. Varhaiskasvatuksen opettajan työn mielekkyyden kokemukselle ja työssä jaksamiselle merkityksellistä on, että yksilö kokee olevansa osallinen työyhteisöönsä. Työyhteisössä ymmärretty, hyväksytty, kuultu ja kunnioitettu varhaiskasvatuksen opettaja voi luottaa siihen, että työyhteisö on hänen puolellaan kaikissa tilanteissa. Kankaan ja kollegoiden mukaan vastavuoroinen luottamus työyhteisön sisällä tukee varhaiskasvatuksen opettajan työhön sitoutumista ja kiinnittymistä sekä mahdollistaa ammatillisen osaamisen jakamisen ja yhteisen reflektoinnin työhön kohdistuvista paineista, muutoksista ja vaatimuksista. Luottamuksen nähdään myös vaikuttavan varhaiskasvatuksen opettajan kokeeman stressin ja kuormituksen määrään, kun työasioita ei tarvitse kantaa harteillaan yksin, vaan on mahdollista jakaa niitä luotettavien kollegoiden kanssa, joille työhön liittyvät haasteet ja ilot ovat tiedossa (Kangas ym., 2022, 74–75, 82).

Onnismaa kollegoineen (2017b) kirjoittaa varhaiskasvatuksen opettajan luottamuksen omiin kykyihin ja osaamiseen olevan yhteydessä työn kuormittavuuden ja stressin kokemiseen. Tämän nähdään liittyvän keskeisesti myös pystyvyyden kokemukseen sekä siihen, miten varhaiskasvatuksen opettaja on työssään pystynyt hyödyntämään ammatillista osaamistaan. Yksilön luotto omaan ammatilliseen osaamiseen on nähty kasvavan työvuosien karttuessa, mutta keskeinen rooli työuran alkuvaiheessa olevien varhaiskasvatuksen opettajien luottamukseen vaikuttaa kumpuavan johtamisesta sekä työnohjauksesta. Varhaiskasvatuksen opettajien luottamukseen nähdään vaikuttavan työnkuvan selvyys sekä epävarmuus työtehtäviin liittyvistä vastuista ja velvoitteista työyhteisössä (Onnismaa ym., 2017b, 193, 202).

4.2.2 Johtaminen ja työnohjaus

Johtaminen on parhaimmillaan henkilöstön työhyvinvointia ylläpitävä sekä edistävä asia. Vänskä (2022) kirjoittaa johtamisen olevan keskeinen työhyvinvointia edistävä tekijä niin yksilö- kuin organisaatiotasolla. Myös Kangas kollegoineen (2022) tunnistaa varhaiskasvatussyksikön johtamisella ja johtajalla olevan suuri vaikutus varhaiskasvatuksen opettajien kokemukseen työn mielekkyydestä ja kuormittavuudesta erityisesti resurssien näkökulmasta. Hjelt ja Karila (2021) kirjoittavat johtajan olevan viimekädessä se, joka vastaa varhaiskasvatuksen opettajalla käytettävissä olevista resursseista, joiden nähdään vaikuttavan työnkuvan toteutumiseen. Johtajan suhtautuminen työhön kohdistuviin muutos- ja tehostamispaineisiin heijastuu varhaiskasvatuksen opettajien kokemukseen työn mielekkyydestä. Johtamisella on suuri vaikutus sille, miten varhaiskasvatuksen opettajan työnkuvan muutokset heijastuvat yksilön työhyvinvointiin, koska varhaiskasvatussyksikön johtajan on omalla toiminnallaan mahdollista vaikuttaa yksikön toimintakulttuuriin, jonka nähdään olevan keskeisesti yhteydessä työyhteisön työnjakoon sekä rooleihin (Hjelt & Karila, 2021).

Sohlstén-Nederström ja kollegat (2022) peräänkuuluttavat henkilöstöjohtamisen merkitystä varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnille. Sensitiivinen ja välittävä henkilöstöjohtaminen tarjoaa varhaiskasvatuksen opettajalla turvallisen työilmapiirin, jossa hän kokee saavansa tarpeeksi tukea työhön liittyvissä asioissa (Sohlstén-Nederström ym., 2022). Fonsén ja kollegat (2022) kirjoittavat varhaiskasvatuksen johtajan käyttävän sensitiivistä johtamista, josta välittyy hyvät vuorovaikutus- ja kuuntelemisen taidot. Toimivalla, valmentavalla työotteella johtaminen tukee varhaiskasvatuksen opettajien autonomisuutta, työmotivaatiota sekä työhyvinvointia.

Heidän mukaansa organisaation johtamisessa tärkeintä on, että henkilöstön jäsenet kokevat tulensa kuulluksi ja nähdyksi sekä olevansa osa työpaikan yhteisöä (Fonsén ym., 2022, 102–104).

Yksi keskeinen johtamiseen liitettävä työhyvinvoinnin tekijä on työnohjaus. Hjelt ja Karila (2021) korostavat työnohjauksen merkityksen muuttuneen yhteiskunnan kehittyessä. Heidän mukaan kasvatus- ja opetusalan työntekijät kaipaavat niin suojelevaa kuin tukevaa johtamista, joka välittyy johtajalta alaiselle muun muassa työnohjauksen keinoin. Työnohjauksen tehtävänä on auttaa työntekijää kiinnittymään ja sitoutumaan työhön sekä työyhteisöön, mutta myös tukea tämän työn toteuttamiseen liitettävää autonomiaa ja ammatillista kehittymistä. Johtamisen keskeisenä tehtävänä nähdään nykyään olevan alaisten kasvuun ja oppimiseen keskittyvä toiminta yhdessä työyhteisön toimintakulttuurin kehittämisen ja pedagogisen johtajuuden tukemisen kanssa (Hjelt & Karila, 2021).

Onnismaa ja kollegat (2017b) näkevät työnohjauksen olevan keskeistä erityisesti työuran alkuvaiheessa. He kirjoittavat Hjeltin ja Karilan tapaan työnohjauksella olevan keskeinen merkitys varhaiskasvatuksen opettajan työhön kiinnittymiselle. Myös ammatillisen kehittymisen työuran aikana nähdään olevan osittain kiinni varhaiskasvatusyksikön johtamisesta ja tarjolla olevasta työnohjauksesta. Työnohjauksen nähdään edistävän varhaiskasvatuksen opettajan ammatti-identiteetin kehittymistä, kun reflektoidaan omaa työtä ja siihen liittyviä odotuksia, vaatimuksia ja tavoitteita. Laadukas ja toimiva johtaminen yhdistettynä työnohjaukseen tukee kokonaisvaltaisesti varhaiskasvatuksen opettajien ammatillista osaamista, työhön kiinnittymistä sekä työn imua, joiden nähdään vaikuttavan keskeisesti työhyvinvoinnin kokemukseen (Onnismaa ym., 2017b).

4.2.3 Sosiaalinen tuki

Sohlstén-Nederström ja kumppanit (2022) kirjoittavat sosiaalisen tuen merkityksestä varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvoinnille. Vuorovaikutusta, joka auttaa varhaiskasvatuksen opettajaa hallitsemaan työn kuormittavuutta ja sen tuomaa epävarmuutta sekä vahvistaa kokemusta työn hallinnasta ja työyhteisöön hyväksytyksi tulemisesta, kutsuvat Sohlstén-Nederström kollegoidensa kanssa sosiaalisesti tueksi. Jokainen varhaiskasvatuksen opettaja kohtaa työelämässä tilanteita, jotka haastavat ammatillista osaamista sekä luovat tunteen, ettei niistä selviä yksin. Se aiheuttaa riittämättömyyden tunnetta sekä pystyvyyden kokemuksen heikenty-

mistä, minkä nähdään heijastuvan negatiivisesti työhyvinvoinnin kokemiseen. Lisäksi sosiaalisen tuen koetaan alentavan varhaiskasvatuksen opettajien työssä kuormittumista sekä stressin kroonistumista, jonka vuoksi se nähdään merkityksellisenä työhyvinvointia edistävänä tekijänä (Sohlstén-Nederström ym., 2022).

Kangas kumppaneineen (2022) kirjoittavat kollegoilta saatavan tuen merkityksestä varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvoinnille läpi työuran. Työyhteisön vuorovaikutussuhteiden ja työilmapiirin sekä työyhteisöön kuulumisen ja osallisuuden kokemus heijastuvat varhaiskasvatuksen opettajan työssä jaksamiseen ja työn kuormittavuuden kokemiseen. Erityisesti työuraa aloittavien varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin myönteiselle kehitymiselle on keskeistä, että yksilöllä on kokemus työyhteisöön kuulumisesta ja siten sosiaalisen tuen saamisesta kollegoiltaan (Kangas ym., 2022, 74). Myös Onnismaa ja kumppanit (2017b) kirjoittavat sosiaalisen tuen merkityksestä työuransa alussa oleville varhaiskasvatuksen opettajille. Vaikka koulutus tarjoaa hyvät eväät varhaiskasvatuksen opettajana työskentelemiseen, tarvitsee yksilö kollegiaalista tukea erityisesti sen tiedon ja taidon kerryttämiseen, mitä varhaiskasvatuksen opettajana työskenteleminen vaatii. Heidän mukaansa työyhteisöstä saatavan sosiaalisen tuen nähdään olevan yhteydessä aloittelevan varhaiskasvatuksen opettajan työhön sitoutumiseen ja kiinnittymiseen. Keskeistä työhyvinvoinnille on, ettei varhaiskasvatuksen opettajan tarvitse tehdä työtään yksin, vaan hänellä on mahdollisuus saada tukea työuransa aikana työyhteisönsä jäseniltä arjen erilaisissa tilanteissa (Onnismaa ym., 2017b).

4.2.4 Työn imu ja voimavarat

Mauno, Minkkinen, Feldt ja Herttalampi (2022) tarkastelevat työn mielekkyyttä ja kannattelevuutta työn imun käsitteen avulla, mikä kuvaa työhön kohdistuvaa myönteistä motivaatio- ja tunnetilaa. Yksilön kokemus työn imusta näkyy tarmokkaana, omistautuneena ja uppoutuneena asenteena suhteessa työhön. Mauno ja kollegat kuvaavat työn imun kokemuksen ennustavan myönteisiä seurauksia niin yksilö- kuin organisaatiotasolla, minkä vuoksi se nykyään nähdään keskeisimpänä työhyvinvointia tarkastelevana indikaattorina. Suomalaisen työelämän intensiivistyminen nähdään niin työn imua heikentävänä kuin edistävänä tekijänä. Mauno ja kollegat kirjoittavat yksilön pystyvyyden, työn hallinnan ja mielekkyyden kokemuksen vaikuttavan siihen, miten työn intensiivistyminen vaikuttaa yksilön työn imuun. Työn vaikutusmahdollisuuksien ja ammatillisen urakehityksen koetaan heijastuvan yksilön työn mielekkyyden kokemiseen ja sitä kautta työn imuun (Mauno ym., 2022, 32, 49–51).

Myös Onnismaa kollegoineen (2017b) tunnistaa työn imun käsitteen Maunon ja kumppaneiden mukaisesti. Heidän mukaansa varhaiskasvatuksen opettajan työn imua edistää työn vaikutusmahdollisuudet sekä työyhteisön sosiaalinen yhteys. Myös lasten kanssa työskenteleminen ja erityisesti heidän kehityksensä seuraaminen tukevat varhaiskasvatuksen opettajan kokemusta työn mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä, joiden nähdään olevan merkittäviä tekijöitä työhön yhdistettävän kyynisyyden ja väsymisen ehkäisemisessä (Onnismaa ym., 2017b, 192). Myös Kangas ja kollegat (2022) kirjoittavat varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvoinnille olevan keskeistä se, että työ koetaan mielekkääksi. Tähän vaikuttavat muun muassa työn hallinnan tunne ja kyky toteuttaa työtä sille asetettujen linjausten mukaisesti. Myös varhaiskasvatuksen opettajan kokemus oman ammatillisen osaamisensa hyödyntämisestä ja sen merkityksestä lapsiryhmään, tukee yksilön työhön sitoutumista ja työhyvinvointia (Kangas ym., 2022).

Niin Kangas kollegoineen (2022) kuin Onnismaa kumppaneineen (2017b) kirjoittavat työn mielekkyyden ja merkityksellisyyden kokemisen olevan suuri tekijä varhaiskasvatuksen opettajan työhön sitoutumiselle ja kiinnittymiselle. Työn imun nähdäänkin olevan yksi varhaiskasvatuksen opettajan työhön kohdistuvista voimavaroista, jonka antamalla voimalla ja energialla jaksaa haastavampinakin hetkinä tehdä työtä koko sydämellään. Työn voimavarat nähdään asioina, jotka tuottavat varhaiskasvatuksen opettajalle iloa, energiaa ja voimaa työelämässä ja joita hän pyrkii tavoittelemaan, ylläpitämään sekä suojelemaan työhyvinvoinnin pysymiseksi (Kangas ym., 2022; Onnismaa ym., 2017b). Varhaiskasvatuksen opettajan voimavaroiksi voidaan nähdä niin toimivat työolosuhteet ja työvälineet kuin itsearvostus, ammattilypeys, yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot sekä ammatillinen osaaminen (Kangas ym., 2022).

4.2.5 Ammatillisuus, autonomia ja arvostus

Varhaiskasvatuksen opettajat voivat olla koulutustaustaltaan yliopisto- tai ammattikorkeakoulutasoisia (Varhaiskasvatuslaki, 540/2018). Moniammatillisessa tiimissä työskentelevät varhaiskasvatuksen opettajat ovat vastuussa koko lapsiryhmän ohjaamisesta yhdessä tiiminsä kanssa, minkä lisäksi varhaiskasvatuksen opettaja on vastuussa kokonaisuudessaan pedagogisen toiminnan suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista (OPH, 2022). Onnismaa ja kollegat (2017b) kuvaavat varhaiskasvatuksen opettajien monimuotoisen koulutuspolun asettavan haasteita työnkuvan ja ammatillisen osaamisen yhdenmukaisuudelle. Ammattikorkeakoulusta valmistuneilla sosionomeilla, joilla on varhaiskasvatuksen opettajan pätevyys, ei pedagogisen

osaamisen nähdä olevan yhtä vahva kuin yliopistosta kasvatustieteen kandidaateiksi valmistuneilla varhaiskasvatuksen opettajilla. Sosionomien ammatillista osaamista kuvaa vahvasti yhteistyöhön painottuva tieto, kun taas yliopistosta valmistuneiden varhaiskasvatuksen opettajien osaaminen kiteytyy lasten kasvun, kehityksen ja oppimisen teoreettiseen ymmärtämiseen sekä sen monipuoliseen tukemiseen pedagogisesti (Onnismaa ym., 2017b, 190).

Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin keskeisesti nähdään vaikuttavan työnkuvan vaihtelu yhteiskunnan kehityksen mukana (Kangas ym., 2022). Pedagogiikan painottuminen lasten kasvun, kehityksen ja oppimisen edistämässä on noussut varhaiskasvatuksen opettajien ammatilliseen osaamiseen yhteiskunnallisesti vasta tämän vuosikymmenen aikana. Vaikka pedagoginen työote varhaiskasvatuksen opettajilla on ollut nähtävissä jo 1970-luvulla, rapistui sen asema 2000-lukua lähestyttäessä muun muassa sosionomien saadessa varhaiskasvatuksen opettajan pätevyys. Enää ei tunnistettu eri ammattiryhmien ammatillista osaamista, vaan syntyi ajatus, jossa kaikkien varhaiskasvatuksen ammattilaisten tuli tehdä kaikkia työtehtäviä varhaiskasvatusyksikössä (Kangas ym., 2022, 74). Onnismaa, Kalliala ja Tahkokallio (2017a) kirjoittavat 1990-luvun laman olleen keskeisessä asemassa varhaiskasvatuksen opettajien ammatillisen osaamisen ja sen arvotuksen laskemiseen. Myös Ylitapio-Mäntylä (2016) tunnistaa tämän varhaiskasvatuksen ammattilaisten ammatillisen osaamisen niin kutsutun tasapäistämisen ja sen vaikutuksen erityisesti varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin.

Niin Paananen ja Tammi (2017) kuin Kangas kollegoineen (2022) kirjoittavat varhaiskasvatuksen opettajan epäselvän työnkuvan haastavan heidän ammatillisen osaamisensa täysipainoista hyödyntämistä lapsiryhmässä. Tämä taas lisää heidän tutkimuksiensa mukaan varhaiskasvatuksen opettajien riittämättömyyden kokemusta ja siten työn kuormittavuutta, kun työtä ei ole mahdollista toteuttaa oman ammatillisen osaamisen mukaisesti niin hyvin kuin osaisi. Kun kasvatustiimi koostuu eri ammattiryhmän edustajista, tuovat he mukanaan oman ammatillisen osaamisensa tiimiin. Näin on myös varhaiskasvatuksessa, jossa tämä jokaisen erityinen ammatillinen osaaminen on kuitenkin häivytetty ja jokaisen työnkuva on koulutustaustasta riippumatta samanlainen. Ainoastaan varhaiskasvatuksen opettajalle on kaiken muun kasvatus- ja hoivatyön ohella lisätty vastuu pedagogisesta toiminnasta. Sekä Paananen ja Tammi että Kangas kollegoineen näkevät tämän suurimpana ongelmana varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvoinnin kannalta, sillä heidän työnkuvaansa kuuluu paljon sellaista, johon he eivät koulutukseltaan pysty täysin vastaamaan. Varhaiskasvatuksen opettaja ei pääse toteuttamaan omaa ammatillista osaamistaan työssään niin kuin pitäisi, koska työnkuva koostuu pääsääntöisesti hoivatyöhön

liitettävistä elementeistä pedagogiikan jäädessä vähäisemmäksi (Kangas ym., 2022, 76, 83; Paananen & Tammi, 2017).

Kuntasektorin säästö- ja tehostamispaineiden voidaan nähdä olevan yksi tämän varhaiskasvatuksen opettajan epäselvän työnkuvan taustalla olevista tekijöistä, joka heijastuu haasteena yksilön työhyvinvoinnille (Kangas ym., 2022; Lehto & Viitala, 2016). Sekä Paananen ja Tammi (2017) että Kangas yhdessä kollegoidensa (2022) kanssa kirjoittavat varhaiskasvatuksen opettajan työhön kohdistuvien haasteiden kumpuavan tehostamistoimista. Vähäiset resurssit suhteessa heikkoihin työolosuhteisiin näyttäytyvät varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia haastavina tekijöinä. Lisäksi kokemus siitä, että työhön kohdistuu uusia vaatimuksia ja velvoitteita resurssien pysyessä ennallaan, haastaa varhaiskasvatuksen opettajien työn toteuttamista ja siitä suoriutumista. Yhä useampi varhaiskasvatuksen opettaja kokee, että työlle asetetut vaatimukset eivät ole linjassa kentällä käytettävissä olevien resurssien kanssa, mikä tuottaa riittämättömyyden tunnetta suhteessa tehtyyn työhön. Aina pitäisi tehdä enemmän ja paremmin kuin mitä resurssit mahdollistavat (Kangas ym., 2022; Paananen & Tammi, 2017).

Varhaiskasvatuksen opettajalla on autonomian takia mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja erityisesti lapsiryhmässä toteutettavaan pedagogiikkaan (Kangas ym., 2022). Hänen työtänsä ohjaa varhaiskasvatuslaki (540/2018) ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (OPH, 2022), jotka kuitenkin jättävät varhaiskasvatuksen opettajalle autonomian varhaiskasvatussisältöjen toteuttamisesta. Työn autonomia ja siihen liittyvät vaikutusmahdollisuudet tukevat varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvointia tarjoamalla mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhönsä, joka lisää merkittävästi työn mielekkyyttä ja siihen sitoutumista (Kangas ym., 2022). Ylitapio-Mäntylä (2016) kirjoittaa autonomian lisäävän varhaiskasvatuksen opettajan ammatillista arvostusta työtään kohtaan ja siten tukevan työhön sitoutumista sekä kiinnittymistä, jotka ovat edellytys työhyvinvoinnin kokemukselle.

Kuten edellä totesin, on oman työn ja ammatillisen osaamisen arvostaminen lähtökohta työhyvinvoinnille. Kangas ja kollegat (2022) kirjoittavat työn hallittavuuden ja siitä suoriutumisen kokemuksen lisäävän varhaiskasvatuksen opettajan arvostusta omaa työtä kohtaan. Varhaiskasvatus on yhteiskunnallisella tasolla matalasti arvostettua, mikä näkyy muun muassa korkeakoulutettujen varhaiskasvatuksen opettajien palkkatasossa sekä varhaiskasvatusyksiköiden niukkoina resursseina, jotka ovat keskeisesti työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä. Niin Kangas ja kollegat (2022) kuin Ylitapio-Mäntylä (2016) kirjoittavat varhaiskasvatuksen alhaisen yhteis-

kunnallisen arvostuksen taustalla näkyvän vuonna 2013 toteutettu siirto sosiaalihuollinnoista opetushallintoon sekä suomalaisen työelämän sukupuolittuneet rakenteet. Varhaiskasvatus on ollut aina ja tulee tulevaisuudessakin olemaan naisvaltainen ala, johon tänäkin päivänä yhteiskunnallisesti liitetään vuosikymmenten takainen käsitys naisten kotityöstä, joka koostui hoivasta ja hoidosta. Tämä käsitys näkyy erityisesti varhaiskasvatuksen opettajan palkassa, joka ei vastaa tehtävän edellyttämää korkeakoulutusta (Kangas ym., 2022, 72–73, 83; Ylitapio-Mäntylä, 2016). Myös Ylöstalo kollegoineen (2013) tunnistaa suomalaisen työelämän segregaaation, jossa naisvaltaiset alat kokevat huomattavasti alhaisempaa yhteiskunnallista arvostusta verrattuna miesvaltaisiksi aloiksi miellettyihin. Heidän mukaansa suomalaiset työmarkkinat ja työelämä edellyttää vahvaa, kokonaisvaltaista kehittämistä, jossa eri ammattikunnat aletaan nähdä sukupuolineutraaleina eikä vuosikymmenten takaiset käsitykset naisten ja miesten aloista heijastuisi enää tähän päivään (Ylöstalo ym., 2013).

4.2.6 Aika ja muutokset

Hjelt ja Karila (2017) kirjoittavat ajan olevan keskeinen varhaiskasvatuksen opettajan työväline. Heidän mukaansa varhaiskasvatuksessa työskentelevillä alan ammattilaisilla ei yleisesti ole mahdollisuutta vaikuttaa työaikaansa, eivätkä varhaiskasvatuksen opettajat koe voivansa vaikuttaa työtahtiin sen ollessa hyvin sidonnainen suunniteltuihin työvuoroihin (Hjelt & Karila, 2017, 236). Onnismaa ja kollegat (2017b) kirjoittavat varhaiskasvatuksen opettajan työssä ajan ohjaavan kaikkea toimintaa, minkä takia ajanhallintataidot ovat keskeisessä roolissa työn toteuttamisessa. Myös Ylitapio-Mäntylä (2016) kirjoittaa varhaiskasvatuksen opettajan työn tehokkaan toteuttamisen kannalta olevan tärkeää, että yksilöllä on kokemus työajan riittävydestä suhteessa työtehtävien määrään. Kun työajan käyttö suhteessa työtehtäviin on tasapainossa, on työn tutkittu olevan myös tuloksekkaampaa ja laadukkaampaa (Ylitapio-Mäntylä, 2016). Kokemus työn kuormittavuudesta nähdään olevan yhteydessä varhaiskasvatuksen opettajan työajan hallintaan (Paananen & Tammi, 2017).

Paananen ja Tammi (2017) kirjoittavat varhaiskasvatuksen opettajien työn olevan hektistä ja ajoittain raskasta. Kohtaamis- ja vuorovaikutustilanteille lasten kanssa ei koeta riittävän aikaa, mikä aiheuttaa varhaiskasvatuksen opettajalle riittämättömyyden tunnetta. Heidän mukaansa käytettävissä oleva aika vuorovaikutukseen lasten kanssa on keskeisessä roolissa varhaiskasvatuksen opettajan työssä, jonka tehtävänä on tukea lasten kasvua, kehitystä ja oppimista. Koke-

mus ajan riittämättömyydestä tärkeäksi koetuille työn osa-alueille haastaa työhyvinvointia. Lisäksi aikaan suhtautuminen ja siitä koettu stressi heikentävät varhaiskasvatuksen opettajan kokemusta työn spontaaniudesta ja autonomiasta (Paananen & Tammi, 2017, 51–52).

Varhaiskasvatuksen opettajista on valtakunnallisesti tällä hetkellä voimakas pula (Kangas ym., 2022, 72–73). Varhaiskasvatuksen opettajien kokema kiire ja työhön kohdistuneet muutokset ovat heikentäneet vuosikymmenten ajan työssä jaksamista ja työhön sitoutumista, mikä on ajanut varhaiskasvatuksen opettajat enenevässä määrin pohtimaan alanvaihtoa. Lisäksi työhön kohdistuvat muutokset aiheuttavat varhaiskasvatuksen opettajissa epävarmuutta omasta ammatillisesta osaamisestaan sekä työpaikan säilyvyydestä. Kangas ja kollegat kirjoittavat, että alanvaihtoaikheet ovat varhaiskasvatuksen opettajilla jatkuvasti läsnä, koska työhön kohdistuvat muutokset eivät ole linjassa työn toteuttamisen kanssa. Valtakunnallisten vaatimusten ja velvoitteiden ollessa ristiriidassa työhön kohdistettujen resurssien kanssa, altistaa se varhaiskasvatuksen opettajia kokemaan riittämättömyyttä ja heikentyvää pystyvyyden kokemusta, kun työtä ei ole mahdollista toteuttaa parhaalla mahdollisella tavalla (Kangas ym., 2022, 83–84).

5 Pohdinta

Tutkielmani tavoitteena oli selvittää varhaiskasvatuksen työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä niin työyhteisön kuin varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmasta. Varhaiskasvatuksen työyhteisöön nähtiin kuuluvaksi varhaiskasvatussyksikön johtaja, varhaiskasvatuksen opettajat ja lastenhoitajat sekä varhaiserityisopettajat, kun taas varhaiskasvatuksen opettajiksi katsottiin yliopiston kandidaatin tutkinnon ja sosionomin tai opistotasoisien lastentarhanopettajankoulutuksen käyneet henkilöt. Lähdin tutkimaan tätä kahden tutkimuskysymyksen kautta, jotka olivat *Mistä osatekijöistä rakentuu varhaiskasvatuksen työyhteisön hyvinvointi* ja *Mitkä tekijät vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin*.

Tutkielman tulosten pohjalta voidaan todeta, että niin työyhteisön kuin varhaiskasvatuksen opettajien hyvinvointiin vaikuttavat samat tekijät. Yhteiskunnan rooli molempien hyvinvoinnissa näytti korostuvan, sillä se luo pohjan koko varhaiskasvatukselle (Kangas ym., 2022; Martikainen & Oikarinen, 2021; Onnismaa ym., 2017b). Myös varhaiskasvatussyksikön toimintakulttuurilla sekä johtamisella nähtiin olevan merkittäviä vaikutuksia henkilöstön hyvinvoinnille (Fonsén & Keski-Rauska, 2018; Kangas ym., 2022; Onnismaa, 2010; Paananen & Tammi, 2017). Tulokset osoittavat, että varhaiskasvatuksen henkilöstön hyvinvointi rakentuu useista eri tekijöistä, joiden ollessa tasapainossa niin työyhteisön kuin yksilön kokemusten kanssa, muodostuu niistä myönteinen työhyvinvointi.

Näen tutkielman noudattavan luotettavuuteen ja eettisyyteen yhdistettäviä tekijöitä. Aineistoni on monipuolinen ja uudehko, vaikkakin kotimaiseen tutkimukseen painottuva. Ainoastaan suomalaiseseen varhaiskasvatukseen keskittyvän aineiston hyödyntämisen näin tukevan tutkielmani tulosten eettisyyttä, sillä Onnismaa yhdessä kollegoidensa (2017b) kanssa toteaa kansainvälisen työyhteisöön keskittyvän tutkimuksen olevan hankalasti sovellettavissa suomalaiseen varhaiskasvatuksen työyhteisöön henkilöstörakenteen erilaisuuden vuoksi. Koko tutkielman kirjoitusprosessin ajan olen kiinnittänyt huomiota oikeaoppiseen viittaustekniikkaan, jonka avulla olen osoittanut kunnioitusta aiemmin aihetta tutkineille sekä lisännyt tutkielman luotettavuutta. Henkilökohtaisten kokemusten huomioiminen ja niiden sivuuttaminen tutkielman tulosten kokoomisessa tukee tutkielman eettistä näkökulmaa. Olen huomionut koko tutkielmaproessin ajan mielipiteiden, oletuksien sekä asenteiden vaikutuksen tutkimusaiheeseen, suhtautumalla kriittisesti löytämäni sekä käyttämäni aineistoon ja niiden tieteellisyteen.

Tutkielman tuloksia olisi mahdollista hyödyntää esimerkiksi varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnin kehittämässä, kun on tunnistettu ensin siihen vaikuttavat tekijät. Puttonen kollegoineen (2016) totesi, että työhyvinvoinnin kehittämälle keskeistä on ensin tunnistaa ja havaita vaikuttavat tekijät sekä niiden rooli ennen kuin voidaan lähteä suunnittelemaan ja toteuttamaan muutostoimenpiteitä hyvinvoinnin edistämiseksi. Tuloksien merkityksellisyyttä korostaa yhteiskunnan rooli varhaiskasvatuksessa koettavalle työhyvinvoinnille. Varhaiskasvatuksessa on tällä hetkellä valtakunnallinen opettajapula, jonka ratkaisemiseksi on esitetty erilaisia vaihtoehtoja, kuten yliopiston koulutuspaikkojen lisääminen. Kangas ja kollegat (2022) toteavat omassa tutkimusartikkelissaan, että opettajapulan ratkaisemiseksi olisi tarpeellista kiinnittää huomiota alan yhteiskunnalliseen arvostukseen sekä työolosuhteisiin. Voidaankin todeta, ettei pelkkä koulutuspaikkojen lisääminen ratkaise varhaiskasvatuksen opettajapulaa alan pito- ja vetovoimaan kohdistuvien haasteiden vuoksi.

Kandidaatintutkielman tulosten ja henkilökohtaisten kokemusten pohjalta koen, että varhaiskasvatuksen työhyvinvointiin keskittyvää tutkimusta tulisi jatkaa, jotta sen ajankohtaisuudesta saataisiin monipuolisempi käsitys. Lisäksi näen, että varhaiskasvatuksesta kaivattaisiin säännöllistä, pitkäjänteistä tutkimusta, joka keskittyisi työhyvinvoinnin kehittymiseen, kokemiseen ja ylläpitämiseen työyhteisöissä. Tällaista tutkimusta toteutetaan huomattavasti enemmän valtakunnallisesti peruskoulun opettajille, varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin mittaus-ten keskittyessä lähinnä paikallisiin otteisiin. Myös positiivisten näkökulmien hyödyntäminen tutkimuksissa olisi merkityksellistä näkyä. Työhyvinvoinnin tutkimuksen on nähty keskittyvän pääasiassa ongelmalähtöiseen näkökulmaan, joka nostaa alan henkilöstön hyvinvointiin liittyvät haasteet pinnalle unohtaen työssä koetut hyvät, positiiviset kokemukset. Pro gradu -tutkielmassa voisi perehtyä esimerkiksi yksittäisen kunnan varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin keräämällä aineistoa haastattelujen tai kyselylomakkeiden avulla.

Lähteet

- Allardt, E. (1976). *Hyvinvoinnin ulottuvuuksia*. Porvoo: WSOY.
- Anttonen, H. & Räsänen, T. (toim.). (2009). *Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä*. Työterveyslaitos: Helsinki. Haettu osoitteesta <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132079/tyohyvinvointi-uudistuksia-ja-hyvia-kaytantoja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dodge, R., Daly, A., Huyton, J. & Sanders, L. (2012). The challenge of defining wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(3), 222–235. Haettu osoitteesta <https://www.internationaljournalofwellbeing.org/index.php/ijow/article/view/89/238>
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Fonsén, E., Ahtiainen, R., Kiuru, L., Lahtero, T., Hotulainen, R. & Kallioniemi, A. (2022). Kasvatus- ja opetusalan johtajien näkemyksiä omasta johtamisosaamisestaan ja sen kehittämistarpeista. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning*, 20(1), 90–117. Haettu osoitteesta <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/95779/68128>
- Fonsén, E. & Keski-Rauska, M-L. (2018). Varhaiskasvatuksen yhteinen johtajuus vastakohtaisten diskurssien valossa. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning*, 16(3), 185–200. Haettu osoitteesta <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85232/44213>
- Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.
- Hjelt, H. & Karila, K. (2017). Varhaiskasvatustyön paikantuminen työntekijöiden puheessa. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning*, 15(3), 234–248. Haettu osoitteesta <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85276/44270>
- Hjelt, H. & Karila, K. (2021). Varhaiskasvatustyön johtamisen paradoksit. *Journal of Early Childhood Education Research*, 10(2), 97–119. Haettu osoitteesta <https://journal.fi/jecer/article/view/114158/67357>
- 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” – Varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä työn haasteista ja mahdollisuuksista. *Kasvatus & Aika*, 16(2), 72–89. Haettu osoitteesta <https://journal.fi/kasvatusjaaika/article/view/109089/71662>
- Kangasniemi, M., Utriainen, K., Ahonen, S-M., Pietilä, A-M., Jääskeläinen, P. & Liikanen, E. (2013). Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. *Hoitotiede*, 25(4), 291–301. Haettu osoitteesta <https://journal.fi/hoitotiede/article/download/128286/77409/273828>

- Kiviniemi, K. (2018). Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (s.62–74). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kupila, P. (2007). ”Minäkö asiantuntija?”: *Varhaiskasvatuksen asiantuntijan merkityspektiivin ja identiteetin rakentuminen* (Väitöskirja). Jyväskylän yliopisto. Haettu osoitteesta <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/13330/9789513927899.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kupila, P. (2020). Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus oppivassa työyhteisössä. Teoksessa E. Hujala & L. Turja (toim.), *Varhaiskasvatuksen käsikirja* (s.310–320). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Lehto, K. & Viitala, R. (2016). ”Enemmän tulosta vähemmällä väellä”? Työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden väliset haasteet kuntasektorilla esimiesten, henkilöstöammattilaisten ja henkilöstön kokemana. *Hallinnon Tutkimus*, 35(2), 117–131. Haettu osoitteesta <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/98464/56271?acceptCookies=1>
- Manka, M-L. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Helsinki: Alma Talent.
- Manka, M-L. (2012). *Työnilo*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Manka, M-L., Heikkilä-Tammi, K. & Vauhkonen, A. (2012). *Työhyvinvointi ja tuloksellisuus: Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa*. Tampereen yliopisto. Haettu osoitteesta <https://research.tuni.fi/uploads/2019/09/6c87d269-tyohyvinvointi-ja-tuloksellisuus.pdf>
- Martikainen, S-J. & Oikarinen, T. (2021). ”Lapsista näkee, että me tehdään tämä hyvin”: Sosioemotionaalisen hyvinvoinnin toimintakulttuuri päiväkodissa. *Journal of Early Childhood Education Research*, 10(3), 147–181. Haettu osoitteesta <https://journal.fi/jecer/article/view/114174/67373>
- Mauno, S., Minkkinen, J., Feldt, T. & Herttalampi, M. (2022). Lisääkö työn intensiivistyminen työn imua? Tuloksia intensiivistymisen ilmenemismuodoista erilaisilla ammattialoilla. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning*, 20(1), 30–60. Haettu osoitteesta <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/99318/68134>
- Meriläinen, M., Lappalainen, K. & Kuittinen, M. (2008). Pedagogiikan ja hyvinvoinnin suhde. Teoksessa K. Lappalainen, M. Kuittinen & M. Meriläinen (toim.), *Pedagoginen hyvinvointi*, (s.7–11). Turku: Suomen Kasvatustieteellinen seura.
- Metsämuuronen, J. (2011a). *Laadullisen tutkimuksen käsikirja*. Helsinki: International Met-help.

- Metsämuuronen, J. (2011b). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä: tutkijalaitos*. Helsinki: International Methelp.
- Niemi, P., Rautiainen, A., Kannasoja, S., Haapakoski, K., Pellinen, J. & Mäntysaari, M. (2017). Hyvinvoinnin teorit hyvinvoinnin edistämiseksi ja poliittisessa päätöksenteossa. *Hallinnon Tutkimus*, 36(3), 161–181. Haettu osoitteesta <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/98563/56308>
- Onnismaa, J. (2010). *Opettajien työhyvinvointi: Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004–2009*. Raportit ja selvitykset 2010:1. Opetushallitus. Haettu osoitteesta https://www.researchgate.net/profile/Jussi-Onnismaa-2/publication/314259763_Opettajien_tyohyvinvointi_Opetushallitus/links/58be6bfe45851591c5ea8856/Opettajien-tyoehyvinvointi-Opetushallitus.pdf
- Onnismaa, E-L., Kalliala, M. & Tahkokallio, L. (2017a). Koulutuspoliittisen paradoksin jäljillä – Miten varhaiskasvatus muotoutui sosiaalialan koulutuksia suosivaksi. *Kasvatus & Aika*, 11(3), 4–20. Haettu osoitteesta <https://journal.fi/kasvatusjaaika/article/view/68720/30156>
- Onnismaa, E-L., Tahkokallio, L., Reunamo, J. & Lipponen, L. (2017b). Ammatin induktiovaiheessa olevien lastentarhaopettajan tehtävissä toimivien arvioita työnkuvastaan, osaamisestaan ja työn kuormittavuudesta. *Journal of Early Childhood Education Research*, 6(2), 188–206. Haettu osoitteesta <https://journal.fi/jecer/article/view/114078/67277>
- Oulasmaa, M. & Saloheimo, A. (2013). Työilmapiirin merkitys kasvattajien arjessa. Teoksessa Oulasmaa, M. & Riihonen, R. (toim.), *Ammattikasvattajan kielletyt tunteet* (s.79–88). Väestöliitto.
- Opetushallitus. (2022). *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022*. Määräykset ja ohjeet 2022:2a. Haettu osoitteesta https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_1.pdf
- Paananen, M. & Tammi, T. (2017). Työn kuormittavuuden kokemusten, työn tehostamisen ja sairauspoissaolojen moniulotteiset yhteydet lastentarhaopettajan työssä. *Journal of Early Childhood Education Research*, 6(1), 43–60. Haettu osoitteesta <https://journal.fi/jecer/article/view/114069/67268>
- Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. (2016). *Työhyvinvointi paremmaksi: Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseen suomalaisilla työpaikoilla*. Haettu osoitteesta <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%c3%b6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Raappana, M. & Valo, M. (2014). Tiimit muuttuvassa työelämässä. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning*, 12(1), 23–40. Haettu osoitteesta <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87185/46097>
- Ranta, S., Sajaniemi, N., Eskelinen, M. & Lämsä, T. (2021). Päivähoidosta varhaiskasvatukseen – Pedagogisen toiminnan edellytykset suomalaisessa päivähoidossa ja varhaiskasvatuksessa. *Kasvatus & Aika*, 15(2), 60–72. Haettu osoitteesta <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/76993/103194-Artikkelin%2520teksti-199736-3-10-20210624.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ryan, R. & Deci, E. (2000). Self Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. Haettu osoitteesta https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf
- Salminen, A. (2011). *Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin*. Vaasa: Vaasan yliopisto. Haettu osoitteesta https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf
- Soini, T., Pietarinen, J. & Pyhältö, K. (2008). Pedagoginen hyvinvointi peruskoulun opettajien työssä. *Aikuiskasvatus*, 4, 244–257. Haettu osoitteesta <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/93841/52519>
- Sohlstén-Nederstöm, J., Lehto, E., Sajaniemi, N. & Lehto, R. (2022). Varhaiskasvatuksen henkilöstön sosiaalisen tuen, stressin ja koulutustaustan yhteydet 3-6-vuotiaiden lasten itsesäätelyn haasteisiin. *Journal of Early Childhood Education Research*, 11(2), 197–222. Haettu osoitteesta <https://journal.fi/jecer/article/view/117003/71479?acceptCookies=1>
- Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. (n.d.). *Työhyvinvointi*. Haettu osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Tarkkonen, J. (2016). ”Näin on tehty ennenkin”: Tutkimus turvallisuuden ja työhyvinvoinnin kokonaishallintaa estävistä ja vaikeuttavista uskomuksista (Väitöskirja). Lapin yliopisto. Haettu osoitteesta https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/62334/Tarkkonen_Juhani_ActaE_186_pdfA.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Terveystieteiden tutkimuskeskus. (04.05.2022). *Hyvinvointi*. Haettu osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eri-arvoisuus/hyvinvointi>
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Työturvallisuuskeskus. (n.d.). *Työhyvinvointi*. Haettu osoitteesta <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoyhteiso/>

- Ukkonen-Mikkola, T., Yliniemi, R. & Wallin, O. (2020). Varhaiskasvatuksen työ muuttuu – muuttuuko asiantuntijuus?. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning*, 18(4), 323–339. Haettu osoitteesta <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/89217/58755>
- Varhaiskasvatuslaki (540/2018). Haettu osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540>
- Vilkka, H. (2021). *Tutki ja kehitä*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. BoD – Books on Demand.
- Vänskä, M. (2022). *Työhyvinvointi ja sen kehittäminen julkisessa organisaatiossa* (Väitöskirja). Vaasan yliopisto. Haettu osoitteesta <https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/13779/978-952-395-018-4.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Ylitapio-Mäntylä, O. (2016). Opiskelijoiden näkemyksiä lastentarhanopettajan työstä uuden työn kulttuurissa. *Aikuiskasvatus*, 4, 258–269. Haettu osoitteesta <https://journal.fi/aikuis-kasvatus/article/view/88511/47687?acceptCookies=1>
- Ylöstalo, H., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Heiskanen, T. & Leinonen, M. (2013). Työelämän laadun ja tasa-arvon kehittäminen – näkymiä ja jännitteitä. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning*, 11(2), 128–142. Haettu osoitteesta <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87214/46122?acceptCookies=1>