

**Työuran alkuvaiheessa olevien varhaiskasvatuksen opettajien
kokemukset työhyvinvoinnista**

Kasvatustieteen
pro gradu -tutkielma

Laatija:
Laura Soili

23.5.2024
Turku

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu
Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Pro gradu -tutkielma

Oppiaine: Kasvatustieteet

Tekijä(t): Laura Soili

Otsikko: Työuran alkuvaiheen varhaiskasvatuksen opettajien kokemukset työhyvinvoinnista

Ohjaaja(t): dosentti Anne Laiho

Sivumäärä: 64 sivua

Päivämäärä: 23.5.2024

Tässä Pro gradu -tutkielmassa käsitellään uransa alkuvaiheessa olevien varhaiskasvatuksen opettajien kokemaa työhyvinvointia omassa työyhteisössään. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaiset tekijät vaikuttavat vastavalmistuneiden varhaiskasvatuksen opettajien kokemaan työhyvinvointiin ja mitkä työhyvinvointiin liittyvät tekijät edistävät varhaiskasvatuksen opettajien alalla pysymistä. Tutkimuskysymykset ja tulokset oli jaoteltu Laineen (2013) mallin mukaan työhyvinvoinnin dynaamisiin, kontekstisidonnaisiin ja subjektiivisiin työhyvinvoinnin tekijöihin.

Tutkimusmenetelmänä oli puolistrukturoitu teemahaastattelu ja haastateltavia oli neljä varhaiskasvatuksen opettajaa Turun kunnallisista päiväkodeista samalta alueelta. Haastateltavat olivat työuransa alkuvaiheessa ja työskennelleet vähän yli vuodesta kolmeen vuoteen varhaiskasvatuksen opettajana. Haastattelut suoritettiin etänä Teams-sovelluksen avulla, litteroitiin ja jaettiin Laineen (2013) mallin mukaan työhyvinvoinnin tekijöistä muodostettuihin kategorioihin.

Tutkielman tulosten mukaan varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin vaikuttaa eniten mahdollisuus lisäkouluttautua työn ohella, oman työtiimin toimivuus ja työnjako tiimin kesken, koko päiväkodin työilmapiiri, työympäristön visuaalisuus ja toimivuus sekä kaikki lasten kanssa yhdessä tehtävät asiat. Tekijät, jotka edistävät varhaiskasvatuksen opettajien alalla pysymistä olivat toimiva työtiimi, hyvä ilmapiiri työpaikalla ja osaava johtaja, päiväkodin sijainti käytettävissä olevien oppimisympäristöjen kannalta, vapaa-ajan tärkeys ja sen kunnioittaminen, työtehtävien luovuus ja itsensä toteuttaminen niiden kautta sekä kunnan resurssien oikea suuntaaminen ja palkkaus.

Tutkielman tulokset antavat paremman kuvan uransa alkuvaiheessa olevien varhaiskasvatuksen opettajien kokemasta työhyvinvoinnista sekä sen tekijöistä. Kaksi neljästä haastateltavasta suuntautui jatkamaan opintojaan varhaiskasvatuskentän ulkopuolelle. Työhyvinvoinnin tekijöissä ei ollut eroa alalta pois suuntautuvien ja siellä pysyvien haastatteluissa. Jatkotutkimuksena voisi verrata alalla jo pidempään olleiden varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksiä työhyvinvoinnista ja verrata, muuttuuko näkemys työhyvinvoinnista työuran pidentyessä.

Avainsanat: varhaiskasvatus, varhaiskasvatuksen opettaja, päiväkotiki, työhyvinvointi

Sisällysluettelo

1	Johdanto	5
2	Varhaiskasvatus	7
2.1	Varhaiskasvatuksen määritelmä ja taustaa	7
2.2	Varhaiskasvatuksen opettajan työnkuva	9
3	Työhyvinvointi	12
3.1	Työhyvinvoinnin käsite	12
3.1.1	Subjekttiivinen työhyvinvointi	14
3.1.2	Dynaaminen ja kontekstisidonnainen työhyvinvointi	16
3.2	Aikaisemmat tutkimukset	17
4	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	23
5	Tutkimuksen toteutus	24
5.1	Laadullinen tutkimus	24
5.2	Haastattelut aineistona	25
5.3	Aineiston analyysi	27
5.4	Tutkimuksen luotettavuus ja eettiset kysymykset	28
6	Tulokset	31
6.1	Dynaamisen työhyvinvoinnin teemat	31
6.2	Kontekstisidonnaisen työhyvinvoinnin teemat	32
6.2.1	Työtiimi	32
6.2.2	Oma päiväkoti	34
6.2.3	Työnantaja	35
6.3	Subjekttiivisen työhyvinvoinnin teemat	36
6.3.1	Työuran alku	36
6.3.2	Työhön sitoutuminen	37
6.3.3	Työtehtävät	38
6.3.4	Varhaiskasvatuksen opettaja ammattina	40
6.4	Alalla pysymistä edistävät hyvinvoinnin tekijät	41
7	Pohdinta	44
7.1	Tulosten yhteenveto	44

7.2 Johtopäätöksiä ja jatkotutkimusaiheita	49
Lähteet	52
Liitteet	57
Liite 1. Haastattelun teemat ja haastattelukysymykset	57
Liite 2. Dynaamisen työhyvinvoinnin teemat haastatteluissa	60
Liite 3. Kontekstisidonnaisen työhyvinvoinnin teemat haastatteluissa	61
Liite 4. Subjekttiivisen työhyvinvoinnin teemat haastatteluissa	63
Taulukot	
TAULUKKO 1. TIEDOT HAASTATELTAVISTA. HAASTATELTAVIEN NIMET OVAT PSEUDONYMEJÄ.	26
TAULUKKO 2. DYNAAMISEN TYÖHYVINVOINNIN TEEMAT	31
TAULUKKO 3. KONTEKSTISIDONNAISEN TYÖHYVINVOINNIN TEEMAT	32
TAULUKKO 4. SUBJEKTIIVISEN TYÖHYVINVOINNIN TEEMAT	36
TAULUKKO 5. HAASTATELTAVIEN NIMEÄMÄT TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄJÄT	41
Kuviot	
KUVIO 1. LAINEEN (2013) MALLIA MUKAILLEN KUUSI DISKURSSIA, JOISTA TYÖHYVINVOINTIA VOIDAAN LÄHESTYÄ.	14
KUVIO 2. WARRIN AFFEKTIIVISEN TYÖHYVINVOINNIN MALLI (WARR 1009; VIROLAINEN 2012).	15

1 Johdanto

Tässä Pro gradu -tutkielmassa tutkitaan työuran alkuvaiheessa olevien varhaiskasvatuksen opettajien kokemaa työhyvinvointia. Tämä tutkimus keskittyy siihen, millaiset tekijät nousevat esiin varhaiskasvatuksen opettajien haastatteluista ja millaiset työhyvinvoinnin tekijät edistävät varhaiskasvatuksen opettajien alalla pysymistä.

Tutkimuksen aiheen valinnassa on hyödynnetty minun, tutkijan, osaamistani varhaiskasvatuksen puolelta, sillä olen itse valmistunut varhaiskasvatuksen opettajaksi vuonna 2021. Varhaiskasvatukseen kohdistuva tutkimus on myös erittäin ajankohtainen, sillä koko varhaiskasvatuskenttä ja erityisesti päiväkodit ovat olleet monesti otsikoissa viime vuosien aikana, muun muassa sijaispulan takia. Varhaiskasvatuksesta käyty keskustelu on myös liittynyt varhaiskasvatuksen uudistumiseen ja Varhaiskasvatussuunnitelmien perusteisiin sen noustua velvoittavaksi asiakirjaksi. (mm. Bäckgren 2022; Hinkula 2021.) Tämän takia halusinkin, että tutkimukseni kohdistuu juuri tähän aihepiiriin.

Varhaiskasvatukseen osallistuminen on ollut kasvussa viimeisen 10 vuoden aikana. Vuonna 2022 koko Suomessa noin 70 prosenttia alle 6 vuotiaista lapsista osallistui varhaiskasvatukseen. Vaikka korkeakoulujen aloituspaikkoja varhaiskasvatuksen opettajille on lisätty, silti pätevistä varhaiskasvatuksen opettajista on ja tulee olemaan pulaa ympäri Suomea. (Lahtinen 2022.) Opettajapulan on katsottu muun muassa vaikuttavan varhaiskasvatuksen laadun heikentymiseen (Pérez 2022).

Syitä opettajapulaan on monia. Yksi niistä on varhaiskasvatuksen opettajien alhainen palkkataso ja huonot etenemismahdollisuudet (Eskelinen & Hjelt 2017). Lisäksi kentällä vallitseva sijaispula on nostanut huolta (mm. Vairimaa 2022). Kuntien eläkevakuutuksen (Keva) kuntapäätäjäbarometrin (2021) mukaan 70 % vastaajista arvioi henkilöstön työhyvinvointiin panostamisen olevan toiseksi merkittävin asia työvoiman houkutustekijöistä. Työhyvinvoinnin parantaminen varhaiskasvatusyksiköissä ja -kentällä voisi olla yksi ratkaisu alan työvoimapulaan.

Tutkimukseen liittyy vahvasti työhyvinvoinnin käsite ja sen positiivinen vaikutus varhaiskasvatuksen opettajien työssäjaksamiseen ja alalla pysymiseen. Työhyvinvointi on henkilöstön psyykkistä, fyysistä ja sosiaalista toimintakykyä, jossa työkokemus saa aikaan työntekijöillä positiivisen tunnetilan. Hyvinvoinnin käsite liitetään nykyään laaja-alaiseen subjektiivisen hyvinvoinnin kokemukseen työssä. Työhyvinvointi siis liittyy ihmisten

kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, joka koostuu ihmisen omista hyvinvointia koskevista kokemuksista ja arvioista. Kun arvioidaan kokonaisvaltaista hyvinvointia, tulisi myös tähän subjektiiviseen kokemukseen hyvinvoinnista liittää siihen vaikuttavat tekijät, kuten esimerkiksi tulot sekä työn ja muun elämän välinen tasapaino. (Laine, Lindberg & Silvennoinen 2020.) Oma, subjektiivinen kokemus, ei siis yksin määritä työhyvinvointia. Siksi tässä tutkielmassa tarkastellaan työhyvinvointia kokonaisuutena. Työhyvinvoinnin kokonaisuus on jaettu Laineen (2013) mallin mukaan työhyvinvoinnin dynaamisiin, kontekstisidonnaisiin ja subjektiivisiin tekijöihin.

Tutkielma koostuu ensin teoriaosuudesta, jossa käsitellään varhaiskasvatuksen historiaa, varhaiskasvatuksen opettajan ammattia, sekä työhyvinvointia ja edellä mainittua Laineen (2013) mallia tarkemmin. Tämän jälkeen esitellään menetelmäosio, tutkimustulokset ja viimeisenä pohdintaa tutkimustuloksista ja ehdotuksia jatkotutkimusaiheista. Tutkielman liitteenä on haastattelussa käytetyt kysymykset ja teemat sekä tutkimustuloksista taulukot, joihin viitataan myös tekstissä itsessään.

2 Varhaiskasvatus

2.1 Varhaiskasvatuksen määritelmä ja taustaa

Varhaiskasvatuslaissa (540/2018) määritellään varhaiskasvatus seuraavasti:

Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka.

Varhaiskasvatuksen tehtävänä on edistää lapsen iän ja kehityksen mukaista kasvua, hyvinvointia ja oppimista. Lapsen annetaan vaikuttaa itseään koskeviin asioihin ja näin samalla varmistetaan lapsen osallistuminen varhaiskasvatukseen ja sen kehittämiseen. Varhaiskasvatuksessa toteutetaan monipuolista pedagogista toimintaa ja pyritään mahdollistamaan myönteiset oppimiskokemukset sekä varmistetaan turvallinen varhaiskasvatusympäristö. Lisäksi pyritään turvaamaan mahdollisimman pysyvät vuorovaikutussuhteet varhaiskasvatuksen henkilöstön ja lapsen välillä sekä tunnistetaan lapsen yksilöllinen tuen tarve ja järjestetään tukea tarpeen tullen monialaisessa yhteistyössä. Varhaiskasvatuksessa lasta kunnioitetaan ja pyritään antamaan yhdenvertaiset mahdollisuudet varhaiskasvatukseen sekä edistetään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa ymmärtämällä ja kunnioittamalla yleistä kulttuuriperinnettä ja muiden taustaa. Varhaiskasvatuksen tehtävänä on myös edistää vanhempien ja varhaiskasvatuksen henkilöstön välistä yhteistyötä. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018.)

Nykyisen varhaiskasvatuksen, entisen päivähoitojärjestelmän, muotoutuminen alkoi vuonna 1973, kun lasten päivähoidosta annettu laki astui voimaan. Sotien jälkeen yhteiskunnan talouskasvu, naisten työllistyminen ja opiskelun mahdollistuminen lisäsivät tarvetta saada lapset päivähoitoon. Päivähoitojärjestelmän syntyminen vaikutti yhteiskunnan talouskasvuun, naisten työllistymiseen ja opiskelun mahdollistamiseen. Ideologia hoitojärjestelmän syntymiselle oli vahvasti työvoima- ja sosiaalipoliittinen, mutta myös lastensuojelullinen. (Alila ym. 2014.)

Valtionhallinnossa sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö on ollut hallinnollinen paikka päivähoitolle. Sosiaalihuollon vaiheet paikallisen sosiaalihuollon kaudesta (1954–1960) valtiollisesti johdettuun hyvinvointipalveluiden rakentamisen kauteen (1970–1993) ovat vaikuttaneet myös päivähoitoon. Paikallisen sosiaalihuollon kautena muun muassa kaupungistuminen ja muuttoliikenne vaikuttivat päivähoiton kehittämiseen. Hyvinvointipalveluiden rakentamisen

kautena ajatus hyvinvointipalveluiden järjestämisestä kaikille heijastui päivähoitolakiin, vaikka aluksi tarve hoidosta myönnettiin sosiaalisin perustein. Pikkuhiljaa päivähoitojärjestelmästä kehittyi keskeinen osa pohjoismaista hyvinvointivaltiota ja sosiaalipalveluita. (Alila ym. 2014.)

Vuonna 1998 määriteltiin esiopetus kuuluvaksi opetusministeriön toimialaan perusopetuslain uudistumisen myötä. Kuitenkin muu osa päivähoitojärjestelmää kuului osaksi sosiaali- ja terveysministeriötä. Tästä kaksijakoisuudesta on esitetty paljon kritiikkiä Suomea koskevissa OECD-arvioinneissa. Päivähoito siirtyi osaksi opetus- ja kulttuuriministeriötä esiopetuksen tavoin vasta vuonna 2013. (Alila ym. 2014.) Samalla alkoi päivähoitolain uudistus, jossa lain nimeksi vaihdettiin varhaiskasvatuslaki. Nimen vaihto perustui termien määrittelyyn. Termi päivähoito viittasi enemmän huoltajan oikeuteen, kun taas varhaiskasvatus viittasi lapsen oikeuteen. (Ranta, Sajaniemi, Eskelinen & Lämsä 2021.)

Esiopetuksen siirryttyä osaksi opetusministeriön toimialaa, Opetushallitus julkaisi vuonna 2000 esiopetusta velvoittavan asiakirjan, Esiopetussuunnitelman perusteet. Tätä asiakirjaa on uudistettu vuosina 2003 ja 2009. Varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjoista ilmestyi valtionneuvoston päätös vuonna 2002 ja tämän jälkeen Stakes julkaisi vuonna 2003 ensimmäisen Varhaiskasvatuksen suunnitelman perusteet (Vasu), jota uudistettiin vuonna 2005. Vasta myöhemmin varhaiskasvatuksen siirryttyä myös osaksi opetus- ja kulttuuriministeriötä, Opetushallitus loi ensimmäisen Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (Vasu) vuonna 2016. Nykyistä Vasua on päivitetty ja uusittu vuosina 2018 ja 2022. Vasun tavoitteena on alusta asti ollut edistää varhaiskasvatuksen tasavertaista toteutumista koko maassa, luoda edellytyksiä varhaiskasvatuksen laadun kehittämiseksi ja ohjata varhaiskasvatuksen sisällöllistä kehittämistä. (Alila ym. 2014.)

Varsinainen varhaiskasvatusta ohjaava laki lasten päivähoidosta annetun lain muuttamisesta (580/2015) on astunut voimaan vuonna 2015. Lakia aloitettiin säätämään, kun vuoden 2011 hallitusohjelmassa valtionneuvoston päättämään koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmaan sisältyi varhaiskasvatukseen säädettävä laki. Tämän myötä perustettiin työryhmä vuosiksi 2012–2014. Laki astui voimaan 1.8.2015. Lakia on uudistettu vuosina 2018 ja 2022. (Karila, Kosonen & Järvenkallas 2017.)

2.2 Varhaiskasvatuksen opettajan työnkuva

Varhaiskasvatuksen työyhteisö on muuttunut viime vuosikymmenien aikana varhaiskasvatuslain ja Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden muuttuessa ja nykyään varhaiskasvatuksen kentällä työskentelee monia eri koulutustaustan omaavia henkilöitä. Suomalaisessa varhaiskasvatuksessa pidetäänkin tärkeänä asiana moniammatillisuutta työyhteisössä (Karila ym. 2017).

Lapsiryhmien tiimit koostuvat eri koulutustaustaisista henkilöistä. Näitä ovat varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen sosionomi sekä varhaiskasvatuksen lastenhoitaja. Opettajilta edellytetään kasvatustieteen kandidaatin tutkintoa, sosionomeilta sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkintoa ja lastenhoitajilta kasvatus- ja opetusalan perustutkintoa tai sosiaali- ja terveystieteiden perustutkintoa. Varhaiskasvatuksen kentällä työskentelee myös perhepäivähoitajia, avustajia, varhaiskasvatuksen erityisopettajia ja päiväkodin johtajia. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018.)

Jokainen työtiimi koostuu yhdestä tai kahdesta varhaiskasvatuksen opettajasta sekä yhdestä varhaiskasvatuksen sosionomista ja/tai -lastenhoitajasta. Näin jokaisessa tiimissä on keskimäärin kolme aikuista, kun avustajia ei lasketa tähän mitoituskehykseen. Aikuisten määrä vaihtelee ryhmässä olevien lasten lukumäärän mukaan. Suhdeluku on määritetty laissa, jotta yhtä aikuista kohtaan olisi neljä alle kolmevuotiaa tai seitsemän yli kolmevuotiaa lasta. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018.)

Suuren opettajapulan takia jokaisessa tiimissä ei välttämättä ole edes yhtä varhaiskasvatuksen opettajaa. Varhaiskasvatuslain (540/2018) mukaan kahdella kolmesta aikuisesta tulisi olla varhaiskasvatuksen opettajan tai -sosionomin tutkinto ja opettajan nimikkeen saa vain yliopistokoulutuksella. Jos ryhmässä ei ole yhtään pätevää varhaiskasvatuksen opettajaa, opettajana voi toimia määräaikaista vuoden varhaiskasvatuksen sosionomi tai muut henkilö, jolla on opintojen perusteella riittävät taidot tehtävässä suoriutumiseen. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018.)

Työtiimissä jokaisella on yleensä vähän erilainen tehtäväkuva perustuen omaan rooliinsa. Laki ei kuitenkaan päättää näitä työtehtäviä, vaan jokainen päiväkotitoiminta päättää tehtäväkohtaisista painotuksista erikseen. Kuitenkin varhaiskasvatuslaki (540/2018) määrää, että lasten henkilökohtaisista varhaiskasvatussuunnitelmien laatimisista vastaa varhaiskasvatuksen opettaja, kuitenkin niin, että myös muiden tiimin jäsenten on osallistuttava suunnitelmien

laatumiseen. Myös sosionomeille on laissa määritelty tehtäväksi erityisesti yhteensovittaa lasten ja perheiden palveluita. (Varhaiskasvatustalaki 540/2018.)

Päiväkodeissa on yhä enenevässä määrin tehty moniammatillisuudesta tulkintoja, joissa lähtökohtana on enemmän yhdenmukainen toiminta eri ammattilaisilla, kuin osaamisen erilaisuuden tiedostaminen ja hyödyntäminen. Työkulttuurista on lähinnä tullut sellainen, jossa vastuut määritellään työvuorojen mukaan. (Karila ym. 2017.)

Ilmiötä on yritetty korjata selkeyttämällä eri työntekijöiden profiileita, vastuita ja velvollisuuksia. Oulun yliopiston toteuttaman VakaVai-hankkeen tutkimuksen tulosten mukaan nämä uudet lakimuutokset ja säädökset vahvistavat varhaiskasvatuksen asemaa koulujärjestelmän osana, sekä selkiyttävät varhaiskasvatuksen pedagogista tehtävää (Puroila, Kinnunen, Keränen 2017; Karila ym. 2017).

Se, miten työtehtävät on jaettu tiimeissä, ei siis ole sidoksissa lakeihin. Kuitenkin varhaiskasvatuksen opettajille jää mitä luultavimmin suurin osa, ellei kaikki hallinnollisista työtehtävistä. Muutoksia on näihin tehtäviin tullut päivitetyn Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2023) myötä. Tarkentavia muutoksia on tullut muun muassa kolmitasoisien tuen tasoihin, sekä siihen, miten tukea annetaan. Kolmitasoisien (tai kolmiportaisen) tuen mallissa tuen tasot jaotellaan yleiseen, tehostettuun ja erityiseen tukeen, ja tarve tuelle arvioidaan aina lapsen tarpeiden perusteella. Uudistus näkyy muun muassa lapsen henkilökohtaisessa varhaiskasvatussuunnitelmassa, jossa tuen tasot ovat ilmoitettu. (Opetushallitus.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden uudistus on tapahtunut aikana, jolloin tämän tutkimuksen haastateltavat ovat aloittaneet työnsä varhaiskasvatuksen opettajina. Siksi onkin hyvä huomioda tämä opettajien vastauksissa. Lisäksi muutoksia on tapahtunut muun muassa Turun varhaiskasvatuksessa viime vuosina jonkun verran. Esimerkiksi alkuvuodesta 2023 Turun kaupungin päiväkodit siirtyivät eVaka-asiakastietojärjestelmään. Se korvaa aiemmin käytössä olleet Wilma- ja Päikky-järjestelmät ja lupaa sujuvampaa asiointia, sillä se vaatii vain yhden kirjautumisen. Jatkossa kaikki varhaiskasvatukseen liittyvän asioinnin voi hoitaa eVakassa. Tämä tietenkin tarkoittaa myös varhaiskasvatuksen opettajille pientä totuttelua uuteen järjestelmään, sillä esimerkiksi myös lasten varhaiskasvatussuunnitelmat kirjataan tähän järjestelmään. (Turun kaupunki, 2023.)

Uudistukset siis eivät ole pelkästään valtakunnallisia uudistuksia, vaan muutoksia varhaiskasvatuksen kentällä tapahtuu kunta-, kaupunki- ja päiväkotikohtaisesti, ja vaikuttavat

varhaiskasvatuksen opettajien työn suorittamiseen. Sitä, miten se näkyy heidän kokemassansa työhyvinvoinnissa, ei ole tutkittu.

3 Työhyvinvointi

3.1 Työhyvinvoinnin käsite

Työhyvinvointi on käsitteenä laaja ja eri tahot määrittelevät sen eri tavoin. Se määritellään yleensä koskevan henkilön fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä, joka ilmenee positiivisena tunnetilana työympäristössä (Laine ym. 2020).

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työhyvinvointi koostuu työn mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työntekijöillä on itsellään vaikutusta positiiviseen ilmapiiriin työpaikalla, vaikka työnantajalla onki isompi vastuu muun muassa työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. (Sosiaali- ja terveysministeriö.) Työhyvinvoinnin parantaminen ei siis ole vain työntekijän harteilla, vaan myös työorganisaatioilla ja niiden johtajilla on vastuu työntekijöidensä hyvinvoinnista (Virolainen 2012). Työhyvinvointi a voidaan edistää muun muassa työsuojelun avulla (Sosiaali- ja terveysministeriö).

Kansainvälinen työjärjestö International Labour Organization (ILO) kuvailee työhyvinvoinnin koskevan kaikkia elämän osa-alueita fyysisen ympäristön turvallisuudesta ja laadusta, työntekijän subjektiiviseen kokemukseen työympäristöstä ja työilmapiiristä. Työntekijöiden hyvinvointi on avaintekijä muun muassa organisaation tuottavuuteen. Jos työntekijöiden hyvinvoinnin tekijöitä ei tunnisteta, voi se johtaa työpaikalla muihin ongelmiin, kuten esimerkiksi stressiin, kiusaamiseen ja konflikteihin. (International Labour Organization.)

Työhyvinvointi onkin kokonaisvaltainen ilmiö, eikä se liity vain henkilön itsensä kokemaan työhyvinvointiin, vaan se voidaan liittää laajemmin kuulumaan osaksi työorganisaation tai yhteiskunnan hyvinvointia. Työhyvinvointiin voidaan nähdä kuuluvan yksilön oman vastuun lisäksi työorganisaation ja yhteiskunnan vastuu työhyvinvoinnin ilmenemisestä ja sen kokemisesta. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi koostuu Virolaisen (2012) mukaan fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja henkisestä hyvinvoinnista. Nämä kaikki osa-alueet vaikuttavat toisiinsa. (Virolainen 2012.)

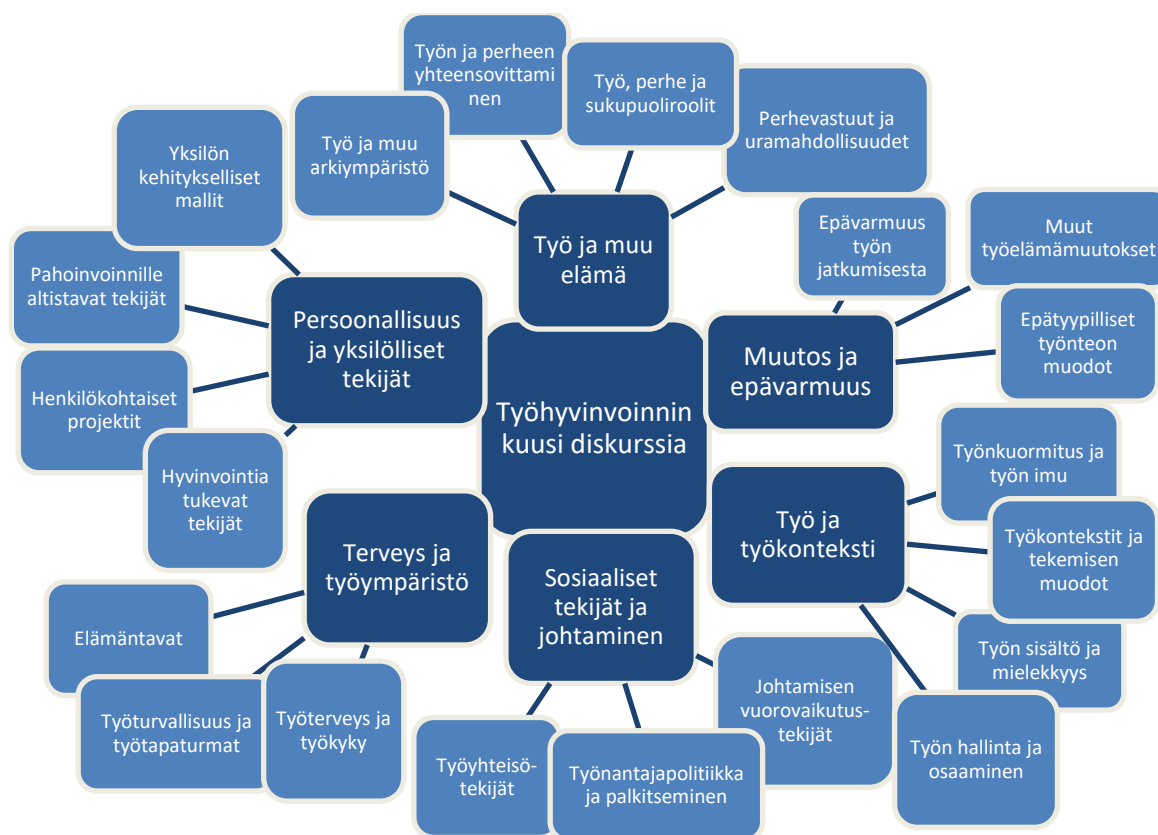
Laine (2013) on tarkastellut väitöskirjassansa vuosina 2000–2014 ilmestyneitä artikkeleita työhyvinvoinnista ja analysoinut, millaisista diskursseista työhyvinvointia on tarkasteltu näinä vuosina. Vertaisarvioituja artikkeleita löytyi yhteensä 626. (Laine 2013.) Työhyvinvoinnin käsite onkin yleistynyt vasta 2000 luvulla ja noussut myös enemmän esille tieteellisissä artikkeleissa. (Laine ym. 2020).

Nämä artikkelit Laine (2013) jakoi seitsemään diskurssiluokkaan, joista jokainen vaikuttaa joko hyvinvoinnin voimavaroja tuovana tai niitä kuluttavana tekijänä. Ensimmäisenä diskurssina on terveys ja työympäristö. Tähän kuuluu muun muassa terveyden ja elämäntapojen sekä näiden edistämiseen liittyvien toimijoiden roolien teemat, fyysisen työympäristön teema sekä työsuojelun teema. Toiseksi diskurssi on työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Tähän kuuluu työelämän ja muun oman elämän yhteensovittaminen sekä näihin liittyvät hyvinvoinnin ja pahoinvoinnin näkökulmat. Kolmas diskurssi on nimeltään persoonallisuus- ja yksilötekijät. Tämä koostuu persoonallisuuden ja omien ominaisuuksien ja reflektiotapojen merkityksestä sekä yksilön kehityksellisistä malleista. (Laine 2013.)

Neljäs diskurssi on psyykkisen turvallisuuden ja muutoksen diskurssi, johon kuuluu muutostekijöiden merkitys sekä työpahoinvointia ja epävarmuutta luovat tekijät. Viides diskurssi on työ ja työkontekstin sekä työuupumuksen ja työn imun diskurssi. Tähän liittyy työhyvinvointia lisäävät työn mielekkyys ja työn sisältö, sekä työpahoinvointia lisäävät työn kuormitus, kiire ja työstressi. Diskurssiin kuuluu myös työn hallinnan tunne ja osaaminen sekä työntekemisen konteksti. (Laine 2013.)

Kuudes diskurssi on nimetty sosiaalisen ympäristön ja johtamisen sekä työnantajapolitiikan diskurssiksi. Siinä teemoina ovat työyhteisöt ja muut sosiaaliset suhteet ja rakenteet, johtamisen vuorovaikutus ja johtamistyyli sekä työnantajapolitiikka ja palkitseminen. Viimeinen diskurssi, muu, sisältää työhyvinvoinnin kaikki muut teemat, kuten yleiset käsitteelliset määrittelyt, työhyvinvoinnin mittaaminen ja menetelmät sekä eläkejärjestelyt. (Laine 2013.)

Laineen diskursseista pystyy havaitsemaan työhyvinvoinnin käsitteen moninaisia alateemoja sekä hahmottamaan työhyvinvoinnin käsitteen kokonaisvaltaisuutta, jota kuvataan seuraavassa kuviossa 1 (Laine ym. 2020). Hyvinvoinnin teema koskettaa hyvin montaa eri työelämän, mutta myös henkilökohtaisen elämän, osa-aluetta. Työhyvinvointi voidaankin nähdä monia elämän alueita koskettavana kokonaisuutena.



Kuvio 1. Laineen (2013) mallia mukaillen kuusi diskurssia, joista työhyvinvointia voidaan lähestyä.

Laineen (2013) mukaan työhyvinvointi on kokonaisuus, joka on subjektiivista, dynaamista ja kontekstisidonnaista. Subjektiivisuus liittyy vahvasti yksilön hyvinvointiin ja vastuuseen työilmapiiristä. Tällöin työhyvinvoinnin suhdetta tarkastellaan muun muassa onnellisuuden ja elämään tyytyväisyyden näkökulmista kuten myös työpahoinvoinnin ilmiötä.

Dynaamisuudella Laine tarkoittaa muutosta subjektiivisissa tunnetiloissa edellytystekijöiden muuttuessa. Toisaalta muutos on työhyvinvointia kuormittava tekijä, toisaalta se voidaan nähdä mahdollisuudeksi muokata työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Nämä muutokset tapahtuvat aina toimintaympäristössä, jossa yksilö työskentelee. Toimintaympäristön eri piirteet, esimerkiksi kiire tai työmarkkinakonfliktit, muokkaavat yksilön kokemaa työhyvinvointia. Työhyvinvointi ja sen kokeminen ovat siis myös kontekstisidonnaista. (Laine 2013.)

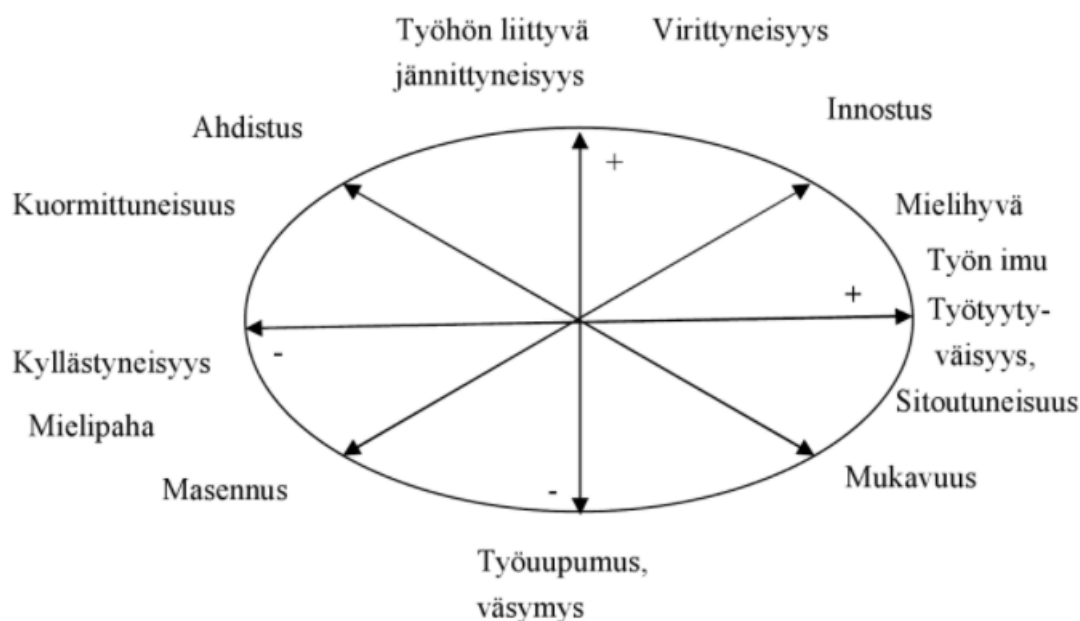
3.1.1 Subjektiivinen työhyvinvointi

Työhyvinvoinnista puhuttaessa usein puhutaan yksilön näkökulmasta, miten työntekijä kokee työhyvinvoinnin ja kuinka hyvin se tämän mielestä toteutuu työpaikalla. Jokaisen työntekijän

oma subjektiivinen kokemus esimerkiksi työpaikan ilmapiiristä ja kuinka häntä arvostetaan työpaikalla ja työntekijänä vaikuttaa tämän työhyvinvoinnin kokemukseen.

Laineen (2012) mukaan työhyvinvointi on subjektiivisesti koettu tila, johon vaikuttaa muun muassa yksilön terveydentila ja työkyky. Lisäksi myös temperamentilla ja persoonallisuudella on vaikutusta yksilön kokemaan subjektiiviseen työhyvinvointiin. (Laine 2013.)

Warr (1990) on kehittänyt subjektiivisesta hyvinvoinnin käsitteestä johdetun affektiivisen työhyvinvoinnin mallin (ks. kuvio 2). Mallissa käsitellään työn herättämiä tunneperäisiä reaktioita, jotka ovat jaettu kolmeen pääakseliin. Ensimmäinen akseli on mielihyvä-mielipaha-akseli. Tässä työssä koettu mielihyvä ilmenee henkilön sitoutuneisuudella työhön ja henkilö kokee tyytyväisyyttä työhönsä. Toisessa akselissa on ahdistus sekä tyytyväisyys. Ahdistus näyttäytyy stressinä ja työuupumuksena, kun taas tyytyväisyys näyttäytyy työntekijän työviihtymisenä ja töistä palautumisena. Kolmas akseli pitää sisällään masennuksen ja innostuksen. Innostus näyttäytyy työssä työn imuna, kun taas masennus vakavana työuupumuksena. (Virolainen 2012.)



Kuvio 2. Warrin affektiivisen työhyvinvoinnin malli (Warr 1990; Virolainen 2012).

Mitä enemmän työntekijä kokee kuvion oikealla reunalla olevia asioita, sitä parempi on henkilön kokemus omasta työhyvinvoinnistaan. Vastaavasti, mitä enemmän työntekijä kokee

kuvion vasemmalla reunalla olevia asioita, sitä enemmän hän kokee työpahoinvointia omassa työssään ja tämä vaikuttaa työsuoritukseen. (Virolainen 2012.)

Warrin mallia on myös kritisoitu. Malli nojaa paljon tiettyihin tunteisiin, affekteihin. Vaikka henkilö tuntisikin vähemmän mallin vasemmalla puolella olevia työpahoinvointiin liittyviä tunteita se ei vielä tarkoita, että henkilö kokisi työhyvinvointia, ja toisin päin. (Virolainen 2012.) Työhyvinvointi on asiana laaja ja dimensionaalinen, sillä siihen vaikuttaa henkilön tunnekokemusten lisäksi moni muu osa-alue ja ilmiö (Laine 2013). Siksi pelkkien tunnetilojen tarkastelu työhyvinvoinnin määrittelijänä on liian suppea.

3.1.2 Dynaaminen ja kontekstisidonnainen työhyvinvointi

Työhyvinvointi rakentuu vuorovaikutuksessa ympäristön ja elämäntilanteiden kanssa. Ympäristön eri tekijät esimerkiksi esimies, työn vaatimukset, omat intressit ja kollegat vaikuttavat omaan subjektiivisen työhyvinvoinnin kokemiseen. (Laine 2013.) Yksilö ei siis ole irrallaan ympäristöstään.

Dynaamisuudella Laine (2013) tarkoittaa muutosta, joka on koko ajan läsnä eri työorganisaatioissa ja yksilössä itsessään. Työhyvinvoinnin kokeminen on herkkä erilaisille muutoksille tunnetiloissa, joten dynaaminen työhyvinvointi liittyy myös subjektiivisen työhyvinvoinnin ilmiöön. Nämä muutokset voivat joko tukea työhyvinvoinnin kokemista ja edistää omia voimavaroja työssä ja työnimua tai altistaa työpahoinvoinnille ja omien voimavarojen ehtymiselle. (Laine 2013.)

Tästä esimerkkinä on kiire päiväkodin toimintaympäristössä. Kiireessä, mutta mielekkään tekemisen parissa flow-tilan saavuttaminen on mahdollista, mutta jos kiireen keskellä tulee vastaan vastoinkäymisiä, esimerkiksi sijaisia ei saada ja suunnitellut ohjelmat pitää perua ja tilalle keksiä muuta, voimavarat ehtyvät nopeammin. Kun kiirettä ja muuttuvia hankalia työoloja on paljon, altistaa se varhaiskasvatuksen henkilökunnan työpahoinvoinnille.

Työympäristö voi vaikuttaa positiivisesti tai negatiivisesti työntekijän kokemukseen omasta työhyvinvoinnistaan. Positiivisesti vaikuttavassa työympäristössä työntekijä kokee sitoutumista omaan työhönsä ja pärjäävänsä siinä hyvin ilman, että tämän tarvitsee uhrata itselleen tärkeitä asioita, esimerkiksi perheeseen tai harrastuksiin käytettyä aikaa (Kossek, Colquitt & Noe 2001). Työntekijä kokee, että häntä arvostetaan töissä ja hänen työpaikkansa sopii hänen omiin intresseihinsä ja kykyihinsä (Kossek, Kalliath & Kalliath 2012).

Työntekijän omaa työhyvinvoinnin kokemusta parantaa se, että hänen hyvin tehty työnsä huomataan ja sitä arvostetaan sekä työntekijä uskoo siihen, että hänellä tulee olemaan ura sellaisen työnantajan kanssa, joka maksaa oikeudenmukaisesti palkkaa ja työntekijän oma, työn ulkopuolinen elämä ei kärsi työn hyvin tekemisestä. Myös työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttaa se, että työnantaja mahdollistaa työntekijöille kehittää omia tietojaan ja taitojaan, mikä pitää heidät työllistettynä pitkäaikaisissa työsuhteissa. Lisäksi on tärkeää, että työ on työntekijöille merkityksellistä ja he eivät koe työssään hukkaavansa aikaa. (Kossek ym. 2012.)

Edellä mainittujen asioiden toteutuessa, myös organisaation tuottavuus ja kannattavuus kasvaa positiivisesti (Kossek ym. 2012). Amabile ja Kramer (2011) ehdottavat tutkimuksessaan, että työnantajien tulisi poistaa kaikki esteet ja tarjota työntekijöilleen tukea ja apua sekä tunnistaa vaivalla tehty työ. Tämä lisäisi työntekijöiden työsuoritusta, koska he olisivat näin positiivisesti sitoutuneita työhönsä. (Amabile & Kramer 2011.)

Suomessa kunnallisessa varhaiskasvatuksessa työnantajana pidetään usein päiväkodin johtajaa. He pystyvät vaikuttamaan moneen edellä mainittuun asiaan, ja näin parantamaan päiväkodissaan työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemusta. Päiväkodin johtajilla kuitenkin ei ole paljon valtaa esimerkiksi työntekijöiden palkkoihin. Kunnan varhaiskasvatuksen työntekijöiden palkkoihin on pyritty vaikuttamaan muun muassa lakoilla, viimeksi keväällä 2024 (Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat 2024).

3.2 Aikaisemmat tutkimukset

Varhaiskasvatuksen opettajien alalla pysymistä on tutkittu niin Suomessa kuin ulkomaillaakin (mm. Onnismaa 2010; Matsuo ym. 2021; Lerkkanen, Pakarinen & Penttinen 2022).

Seuraavaksi esittelen eri tutkimuksia, joissa käsitellään tutkimusaihetta ja samalla avaan, miksi tutkimusaiheeni on ajankohtainen tällä hetkellä.

Olen itse varhaiskasvatuksen kentällä työskennellessäni jo varhaiskasvatuksen opettajan opintojeni aikana huomannut, että todella moni haluaa päästä kyseisestä työstä pois ja jatkokouluttautua, joko täysin uuteen ammattiin tai vain täydentää aikaisempaa osaamistaan esimerkiksi lukemalla kandidaatin tutkinnon pohjalle maisterin opinnot. Todella harvalla oli suunnitelmissaan jäädä alalle pidemmäksi aikaa. Opetus- ja kulttuuriministeriön (2017) tekemän selvityksen mukaan, alan vaihtamista suunnittelee kyselyyn vastanneiden perusteella 31 prosenttia seuraavan 10 vuoden kuluessa. Syiksi tähän esitettiin muun muassa työn

kuormittavuus, vähäiset etenemismahdollisuudet, epäselvät työnkuvat sekä matala palkkataso. Lisäksi päiväkodinjohtajat raportoivat ongelmaksi löytää päteviä varhaiskasvatuksen opettajia. (Eskelinen & Hjelt 2017.)

Vaikka selvitys onkin ilmestynyt vuonna 2017, on ongelmia vieläkin pätevien varhaiskasvatuksen opettajien löytämisessä ja opettajien jäämisessä alalle. Opettajapulaan on Opetus- ja kulttuuriministeriö vastannut myöntämällä yliopistoille lisää aloituspaikkoja 2024 ja 2025 alkaviin varhaiskasvatuksen opettajien koulutuksiin. Rahoitettuja aloituspaikkoja on yhteensä 360. Iso osa aloituspaikkojen lisäyksestä menee Helsingin yliopistolle (240 aloituspaikkaa). Loput aloituspaikat jakaantuvat Tampereen, Oulun, Itä-Suomen, Turun, Åbo Akademin ja Jyväskylän yliopistoille. Jokainen näistä yliopistoista saa 20 aloituspaikkaa lisää. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023.)

Kantonen, Onnismaa, Reunamo ja Tahkokallio (2020) tutkivat varhaiskasvatuksen opettajaksi opiskelevien sitoutumista varhaiskasvatuksen opettajan ammattiin ja sitä, mitkä tekijät vaikuttavat opiskelijoiden halukkuuteen siirtyä muualle töihin. Tutkimustuloksista muodostui kolme opiskelijoiden ryhmää: ammatista pois haluavat (4,5 %), jäämisestä epävarmat (32,8 %) ja ammattiin jäävät (62,8 %). Aiempi työkokemus päiväkodista ennen varhaiskasvatuksen opettajaopintoja vaikutti sitoutuneisuuteen positiivisesti. Lisäksi alalle jäävät opiskelijat uskoivat enemmän omaan osaamiseensa ja mahdollisuuteensa kehittää varhaiskasvatusta. Varhaiskasvatuksen opettajaopintoihin kuuluu työssä harjoittelut. Viimeisen harjoittelujakson onnistuminen nähtiin tutkimuksen mukaan merkitykselliseksi työuran jatkamisen kannalta. (Kantonen ym. 2020.)

Perho ja Korhonen (2012) tutkivat lastentarhanopettajan opinnoista valmistuneiden opettajien työmotivaatiota, työn vaatimuksia, voimavaroja, alan valintatytyväisyyttä sekä työn imua ja työuupumusta. Aineisto kerättiin Joensuun korkeakoulun Joensuun ja Savonlinnan uudenmuotoisesta lastentarhanopettajankoulutuksesta vuonna 1978 valmistuneilta kyselylomakkeilla ja inventaareilla vuonna 2007. Tutkimuksen tulosten mukaan ammatin vaatimukset olivat kasvaneet nopeammin kuin ammatin arvostus tai resurssit sekä huoleksi nousi muun muassa työtahdin kiihtyminen ja työtehtäviin liittymättömien tehtävien lisääntyminen. Pedagogisen toiminnan edellytysten heikkeneminen, kiire ja resurssipula nähtiin liittyvän henkilöstörakenteissa ja toimenkuvissa tapahtuneisiin muutoksiin sekä opettajapulaan. (Perho & Korhonen 2012.)

Myös kansainvälisesti on tutkittu varhaiskasvatuksen opettajien alalta pois suuntautumista ja sen syitä. Matsuo ym. (2021) tutkivat artikkelissaan yksilöllisiä ja ympäristöllisiä syitä varhaiskasvatusten opettajien halukkuuteen jatkaa omaa työtään. Tutkimukseen osallistui 600 varhaiskasvatuksen opettajaa Japanista. Tutkimusten tulosten mukaan muun muassa ylityö, alhainen palkkataso sekä ihmissuhteet vaikuttivat siihen, että opettajat eivät halunneet työskennellä viittä vuotta pidempään. (Matsuo ym. 2021.) Tämän tutkimuksen tulokset ovat linjassa Suomessa tehdyn opetus- ja kulttuuriministeriön tekemän selvityksen kanssa, vaikka kulttuurierot saattavat vaikuttaa tutkimustuloksiin.

Toinen kansainvälinen tutkimus koskee 319 italialaista varhaiskasvatuksen opettajaa. Tutkimuksessa käytettiin mallia, joka on suunniteltu edistämään ymmärrystä muun muassa opettajien subjektiivisesta onnellisuudesta työssään ja heidän sitoutuneisuuttaan opettajan työhön. Tutkimuksen tulosten mukaan opettajien subjektiivinen onnellisuus on yhteydessä työhön sitoutumiseen. Tutkijat ehdottavatkin, että päiväkodin johtajat kiinnittäisivät enemmän huomiota työhyvinvoinnin tekijöihin. (De Stasio ym. 2020.)

Varhaiskasvatuksen opettajien alalla pysymisen ja alaan sitoutumisen lisäksi on tutkittu opettajien kokemaa työhyvinvointia. Lerkkanen ym. (2022) ovat tutkineet esiopettajien työhyvinvoinnin ja ohjausvuorovaikutuksen laadun yhteyttä esiopetuksen kontekstitekijöihin sekä sitä, onko työstä palautumisen määrällä yhteyttä ohjausvuorovaikutuksen laadun ja koetun stressin väliseen yhteyteen. Työhyvinvointia arvioitiin kyselylomakkeella ja ohjausvuorovaikutuksen laatua CLASS Pre-K-havainnointityökalun avulla. Tutkimukseen osallistui 47 esiopettajaa ja tutkimus toteutettiin syksyllä ja keväällä. Tutkimuksen tulosten mukaan ohjausvuorovaikutuksen laatu ja opettajien työhyvinvointi olivat riippumattomia esiopetuksen kontekstitekijöistä. Lisäksi työstä palautumisen huomattiin olevan työssä jaksamiselle ja ohjausvuorovaikutuksen laadulle keskeistä. Tutkijat kehottivat kiinnittämään erityistä huomiota työstä palautumiseen varhaiskasvatuksen opettajien koulutuksessa ja itse päiväkotityksiköissä. Tutkimuksen tuloksista kävi myös ilmi, etteivät opettajien stressi ja työstä palautuminen ole vain riippuvaisia esiopetuksen kontekstitekijöistä, vaan työhyvinvointia selittävät enemmän muut tekijät, kuten suhdeluku esiopetusryhmässä, erityistä tai tehostettua tukea saavien lasten määrää, kollegoilta ja esihenkilöltä saatu tuki sekä mahdollisuudet kehittyä ammatillisesti. (Lerkkanen ym. 2022.)

Myös varhaiskasvatuksen esihenkilöiden johtamista on tutkittu ja sen yhteyttä päiväkodin henkilöstön työhyvinvointiin. Senvall, Keskinen ja Keskinen (2005) ovat tutkineet, miten

päiväkodin esihenkilöt ja heidän alaisensa arvioivat esihenkilöiden johtamista, olivatko nämä arviot yhteneviä, sekä onko näillä arvioilla yhteyttä henkilöstön kokemaan työhyvinvointiin ja toimivuuteen. Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeella ja vastaamiseen osallistui 18 turkulaista päiväkotia, joista yhteensä vastauksia saatiin 278 henkilöltä. Osallistujien joukossa oli hoitajien ja opettajien lisäksi myös esihenkilöitä sekä keittiö- ja laitoshenkilökuntaa. Tutkimuksen tulosten mukaan yhteydet työhyvinvoinnin ja johtamisen välillä olivat kohtalaisen voimakkaat. Jos työympäristön ilmapiiri arvioitiin hyväksi, niin arvioitiin johtaminenkin. Johtamisella nähtiin olevan myös yhteys työn rasisitustekijöihin: johtamisen heiketessä rasisitustekijät kasvoivat. Kaiken kaikkiaan suurin osa henkilöstöstä ja esihenkilöistä arvioivat johtamisen yhteneväisesti ja henkilöstö oli myös melko tyytyväinen saamaansa johtamiseen. Johtajien koulutuksessa tulisikin kiinnittää enemmän huomiota tähän lisäämällä heidän itsereflektointitaitojansa. (Senvall ym. 2005.)

Päiväkodin johtajan palautteen puutteen voi osin korvata tiimien kollegoiden keskinäisellä palautteella. Päiväkodin tiimien työilmapiiri, koko ja tiimin jäsenten yhteinen sitoutuminen vaikuttivat tiimien jäsenten mahdollisuuksiin harjoitella palautteen antoa. Tiimin koko vaikutti myös palautteen vastaanottamiseen. Tunteiden hallinta korostui palautteenannossa ja se kehittyi palautteen annon taitojen myötä. Palautteen annon ja vastaanottamisen harjoittelu vaativat tiimeiltä muun muassa yhteisten pelisääntöjen rakentamista. (Senvall ym. 2005.)

Senvallin ym. (2005) tutkimuksen osallistujat olivat muitakin kuin varhaiskasvatuksen opettajia, joten tutkimustuloksia ei voi suoranaisesti yhdistää pelkästään koskemaan varhaiskasvatuksen opettajien kokemaa työhyvinvointia. Opettajat kuitenkin edustivat 30 % vastaajista, mikä oli toiseksi suurin vastaajaryhmä hoitajien ja esihenkilöiden (41 %) jälkeen (Senvall ym. 2005).

Kangas, Ukkonen-Mikkola, Sirvio, Hjelt ja Fonsén ym. (2022) tutkivat varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä työnsä haasteista ja mahdollisuuksista kyselylomakkeen avulla. Lomake oli kohdistettu ammatinvaihtoa harkitseville tai sen tehneille opettajille. Kyselyyn vastasi 469 varhaiskasvatuksen opettajan tehtävissä työskentelevää tai työskennellyttä opettajaa. Kyselylomakkeen tulokset arvioitiin monimenetelmällisesti. Tutkimuksen tulosten mukaan varhaiskasvatuksen opettajat kokivat hallitsevansa työnsä muutokset, mutta ongelmat nähtiin työn toteuttamisen kannalta yksikkökohtaisissa olosuhteissa. Työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi mainittiin lasten kanssa työskentely, vaikka tuloksissa tämän kyseisen summamuuttujan tunnusluvut olivat keskinkertaisia laajemmin katsottuna. Kangas

kollegoineen pohtikin, johtuuko tämä siitä, että alan muutospainneiden vuoksi työn mielekkyys kääri ja lasten kanssa työskentely ei ole enää niin palkitsevaa. Opettajat mainitsivat kehitysehdotuksiksi palkkauksen parantamisen ja työn reunaehtojen ja resurssien parantamisen. (Kangas ym. 2022.)

Onnismaa (2010) kuvaa raportissaan hyvinvointitutkimuksia Suomessa vuosina 2004–2009. Hyvinvointitutkimukset on rajattu koskemaan eri asteiden opettajia. Raportissa on ryhmitelty tulokset aiheen mukaan neljään pääluokkaan: (1) työturvallisuus, (2) opettajan työn kuormittavuustekijät, (3) koulu yhteisönä, oppilaitoksen johtajuus, opettajuus elämänuran eri vaiheissa, sekä (4) henkinen hyvinvointi, osaamisen kehittäminen ja perustehtävä. Suurin osa raportin artikkeleista käsitteli peruskoulun opettajia, mutta jokaisen pääluvun alle löytyi myös varhaiskasvatuksen opettajia (raportissa lastentarhanopettajia) koskevia artikkeleita ja tutkimuksia. (Onnismaa 2010.)

Rasitustekijät ovat läsnä eri asteiden opettajien työssä. Ääni joutuu koetukselle ja jopa opettajaksi opiskelevilla äänihäiriöt ovat yleisiä (20 %). Melun määrään opetustiloissa ei vaikuta merkittävästi ryhmätilan koko tai yksittäiset akustiset korjaukset. Näin opetustiloissa kuulosuojainten käytön merkitys korostuu. Ryhmämuotoisesta ääniterapiasta on tutkimusten mukaan hyötyä muun muassa varhaiskasvatuksen opettajien äänihäiriöiden hoidossa. Vielä vuosi ääniterapiassa käymisen jälkeen äänioireet olivat lievempiä kuin ennen terapiaan osallistumista. (Onnismaa 2010.)

Varhaiskasvatuksen kentällä lapsiryhmät ovat liian suuria ja melu rasittaa lapsia ja aikuisia, sijaisia on hankala järjestää, varhaiskasvatuksen henkilöstö kokee, ettei sitä kuulla sekä johtajuusjärjestelyt eivät aina toimi. Pätevien varhaiskasvatuksen opettajien määrä päiväkodeissa on vähenemässä. Onnismaa raportissaan toteaa, että jotta varhaiskasvatuksen kentälle saataisiin riittävästi koulutettuja työntekijöitä, tarvittaisiin palkkauksen ja työolojen kohentamista sekä lisää yliopistollisen koulutuksen paikkoja. Onnismaa on raportissaan käyttänyt 45 minuuttia -tv-ohjelman haastatteluja edellä mainittujen varhaiskasvatuksen työolojen selvittämiseen, sillä varhaiskasvatuksesta opettajien hyvinvoinnista ei löytynyt tieteellisiä artikkeleita raportin kokoamisen aikana. (Onnismaa 2010.)

Opetusalan ammattijärjestön (OAJ) tekemän työolobarometrin mukaan opettajien työmäärä on lisääntynyt jo vuodesta 2017. Vuoden 2021 barometrissä 70 prosenttia varhaiskasvatuksen opettajista kokivat työn määrän kasvaneen usein tai erittäin usein. Lisäksi opettajista eniten varhaiskasvatuksen kentällä työskennelleet kokivat, että omassa työssä on heikot

vaikuttamismahdollisuudet (46 %). Työbarometrin mukaan varhaiskasvatuksen opettajat (47 %) kokivat myös eniten stressiä verrattuna muihin vastaajiin ja he kokivat eniten tyytymättömyyttä. (Golnick & Ilves 2022.)

Positiivisena asiana varhaiskasvatuksen kentällä selkeästi korostui tyytyväisyys työyhteisöön. 53 prosenttia varhaiskasvatuksen opettajista koki töiden jakautuvat melko tai erittäin hyvin. Lisäksi 72 prosenttia varhaiskasvatuksen opettajista arvioi ryhmätyön sujuvan omassa tiimissään. Tämä oli toiseksi eniten, vain peruskoulun opettajat arvioivat enemmän (76 %). (Golnick & Ilves 2022.)

Selvästi työyhteisön ja työtiimin tärkeys korostuu varhaiskasvatuksen opettajien kokemassa työhyvinvoinnissa. Kuitenkin varhaiskasvatuksen opettajat olivat kärjessä monessa työolobarometrin työpahoinvointia mittaavassa kohdassa. Tämä pro gradu -tutkielma tutkii nimenomaan juuri näitä varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin tekijöitä. Kiinnostavaa onkin, ovatko tutkimuksen tulokset yhteneviä esimerkiksi OAJ:n työolobarometrin kanssa ja nousevatko tutkimuksesta esille ne tekijät työyhteisössä tai työtiimissä, jotka vaikuttavat positiivisesti opettajien kokemaan työhyvinvointiin.

4 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoituksena on tuoda esiin työuran alkuvaiheessa olevien varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksiä omasta työhyvinvoinnistaan ja tekijöistä, jotka vaikuttavat heidän alalla pysymiseensä. Tutkimuksessa keskitytään enemmän työhyvinvointiin liittyviin tekijöihin, kuin työpahoinvoinnin tekijöihin. Vaikka tutkimukseen osallistujat eivät kokisikaan olevansa tyytyväisiä omaan työhyvinvointiinsa, heillä on varmasti syitä siihen, miksi näin on. Työpahoinvoinnin tekijät voivat auttaa ymmärtämään, miksi haastateltavat eivät halua jäädä alalle.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitkä tekijät tukevat työuran alkuvaiheessa olevien varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia?
2. Mitkä työhyvinvoinnin tekijät tukevat työuran alkuvaiheen varhaiskasvatuksen opettajien alalla pysymistä?

Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä on, millaiset tekijät tukevat työuran alkuvaiheen varhaiskasvatuksen opettajien kokemaa työhyvinvointia. Haastateltavien vastauksista yhdisteltiin kategorioita, jotka olivat joko työhyvinvointia tukevia tai sitä estäviä tekijöitä. Kategorioiden alle muodostui alakategorioita, joissa yhdisteltiin vielä tarkemmin haastateltujen vastauksia. Kategorisoinnin avulla tutkimustulokset ovat helpommin tulkittavissa.

Toisena tutkimuskysymyksenä on, millaiset työhyvinvoinnin tekijät tukevat varhaiskasvatuksen opettajien alalla pysymistä. Työhyvinvoinnin tekijät ovat nousseet jo edellisestä tutkimuskysymyksestä. Tässä tutkimuskysymyksessä hahmotellaan, mitkä tekijät tukevat juuri alalla pysymistä. Haastateltavilta kysyttiin tekijöitä, jotka heidän mielestään tukevat omaa työhyvinvointia ja voisivat ideaalitulanteessa saada heidät jäämään alalle. Tähän voi myös käänteisesti käyttää työpahoinvoinnin tekijöitä, jotka ovat nousseet haastatteluista esille.

5 Tutkimuksen toteutus

5.1 Laadullinen tutkimus

Laadullisen tutkimuksen kohteena ovat ihmisten merkitys- ja kokemusmaailma sekä miten he tulkitsevat ja hahmottavat erilaisia ilmiöitä. Siinä keskitytään kuvaamaan, tulkitsemaan ja esittämään havaitun ilmiön tai asian laatua. (Mäntynen & Pietikäinen 2019.) Tutkittavia pyritään ymmärtämään heidän työympäristössään. Laadullisessa tutkimuksessa onkin ominaista tutkimuskentän perusteellinen tuntemus ja tutkittavan joukon ajattelutavan tavoittelu. (Laajalahti, Valli, Aaltola & Herkama 2018.) Olen itse tutkija, mutta myös varhaiskasvatuksen opettaja. Olen kokenut työuran alkuvaiheen varhaiskasvatuksen opettajana, ja päättänyt itse lähteä alalta pois. Minulla on jo omat mielipiteet ja ajattelutavat tutkittavaan ilmiöön nähden ja pystyn samaistumaan tutkittavien varhaiskasvatuksen opettajien ajatusmaailmaan ja taustoihin. Varhaiskasvatuksen kentällä käytettävä ammattikieli on minulle tuttua. Laadullinen tutkimusote antaa vapauden käyttää hyödyksi osaamistani kentältä aineistonkeruu ja aineistonanalyysi vaiheissa.

Laadullinen tutkimus on prosessi. Sen vaiheita ei välttämättä voida tietää etukäteen, ja ne hahmottuvat vähitellen tutkimuksen edetessä. Esimerkiksi tutkimusongelmaa ei tiedetä tutkimuksen alkaessa, mutta se täsmentyy tutkimuksen eri osien aikana. Myös tarkasteltava ilmiö voi tarkentua tutkimuksen aikana. Laadulliselle tutkimusotteelle on ominaista myös se, ettei aineistonkeruuta ole strukturoitu tarkasti etukäteen. (Laajalahti ym. 2018.)

Laajalahti ym. (2018) kuvaa kollegoidensa kanssa laadullisen tutkimuksen analysointia sekä analyttiseksi että synteettiseksi. Analyttisyyttä analysointiin luo aineiston luokittelu ja jäsentäminen eli koodaaminen helpommin tulkittaviin osiin. Ensimmäiset luokat ja käsitteet eivät välttämättä ole lopullisia, mutta ne kehittävät tutkimusasetelmaa eteenpäin.

Synteettiseksi laadullisen tutkimuksen analyysin tekee se, että siinä keskeistä on löytää temaattinen kokonaisrakenne. Analyysin raportoinnissa tulee välttää sirpaleisuutta ja pyrkiä selvittämään tutkittavaa ilmiötä kokonaisvaltaisesti. Tavoitteena on löytää isot yläkategoriat, jotka kuvaavat kokonaisvaltaisesti tutkittavaa kohdetta ja joiden varaan tarkemman, yksityiskohtaisemman analyysin voi rakentaa. (Laajalahti ym. 2018.)

Laadullisen tutkimusotteen vapaus ja tutkimuksen eri vaiheiden muovautuminen tutkimuksen edetessä sopi parhaiten juuri tähän tutkimukseen. Haastattelut toteutettiin haastateltavien omilla ehdoilla ja teemoja käsiteltiin siinä järjestyksessä, kun ne tulivat haastatteluissa esille.

Mitään lopullisia päätöksiä tutkimuskysymyksistä tai tutkittavasta aiheesta ei tehty ennen haastatteluita tai tutkimusaineiston analyysiä. Vasta tutkimusraportin kirjoittamisen aikana muodostui tarkempi käsitys tutkittavasta aiheesta, tutkimuskysymyksistä ja -tuloksista.

5.2 Haastattelut aineistona

Tässä tutkimuksessa on käytetty puolistrukturoitua haastattelua aineistonkeruumenetelmänä. Puolistrukturoidussa- tai teemahaastattelumenetelmässä haastateltaville esitettävät kysymykset kumpuavat ennalta määriteltyjen teemojen pohjalta. Siksi se sopii aineistonkeruumenetelmäksi, kun tutkittavasta aiheesta tiedetään jo jotain. (Kylmä & Palonen 2022.)

Puolistrukturoitu- ja avoinhaastattelu ovat yleisimpiä laadullisessa tutkimuksessa käytettävistä haastattelumenetelmistä. Niissä tutkija ja tutkittava ovat tasavertaisemmassa asemassa, kuin strukturoidussa haastattelussa. Tämä mahdollistaa vuorovaikutuksen heidän välillään ja antaa mahdollisuuden esittää lisäkysymyksiä vastausten pohjalta valmiiden teemojen sisällä. Haastattelu onkin enemmän keskustelua kysymysten pohjalta. (Kylmä & Palonen 2022.) Kaikille haastateltaville esitetään kuitenkin samat valmiiksi mietityt kysymykset (Hirsjärvi & Hurme 2022).

Puolistrukturoidulle haastattelulle on ominaista, että siitä puuttuu strukturoidun haastattelun tarkka muoto ja järjestys, mutta se ei ole niin vapaa aineistonkeruumenetelmä kuin syvähaastattelu. Se on näiden kahden välimuoto, joka yhdistää molemmista haastattelutyypeistä puolia itseensä. (Hirsjärvi & Hurme 2022.)

Valitsin tämän aineistonkeruumenetelmän siksi, että se antaa vapauden muokata haastattelua sen edetessä. Kysymykset olivat valmiiksi määritelty teorian pohjalta, jotta kokonaisuus pysyy samana kaikilla haastateltavilla, mutta haastatteluiden yksityiskohdat, pienet lisäkysymykset, antavat väriä haastatteluille. Tämä oli monesti tärkeää, jos haastateltavien vastaukset olivat lyhyitä, ja lisäkysymykset antoivat haastateltaville mahdollisuuden tarkentaa heti omia vastuksiaan, mikä osoittautui hyödylliseksi monessa kohdassa. Kaikille haastateltaville annettiin lopussa vielä aikaa tarkentaa aikaisempia vastauksiaan, joista kumpusi välillä enemmänkin keskustelua.

Osa kysymyksistä esitettiin hieman eri järjestyksessä alkuperäisestä suunnitelmasta, sillä osa haastatteluista sivusi tiettyjä teemoja jo aikaisemmin kuin oli tarkoitus, eikä aiheen vaihtaminen kesken kaiken tuntunut järkevältä. Haastateltaville kerrottiin etukäteen, mihin

teemoihin haastattelu liittyy, mutta tarkempia kysymyksiä haastateltavat eivät tienneet ennen haastatteluun tuloa. Muita tutkimusmenetelmiä, esimerkiksi havainnointia, ei käytetty.

Tutkimukseen haastateltiin kevään ja kesän 2023 aikana neljää eri varhaiskasvatuksen opettajaa Turun alueelta. Kaikki haastateltavat työskentelivät Turun kaupungin päiväkodeissa. Haastateltavat työskentelivät samalla alueella, mutta eri päiväkodeissa. Näin tutkimuksen tulokset ovat kulttuurisesti yhtenäisempiä, kuin eri alueilta saatujen varhaiskasvatuksen opettajien vastaukset. Vaikka haastateltavat eivät elä samalla alueella, päiväkodeissa silti vallitsee todennäköisesti samanlaisia kulttuurisia piirteitä, arvoja ja käyttäytymismalleja kuin toisella alueella olevissa päiväkodeissa. Esimerkiksi alueen päiväkotien lapsilla on todennäköisesti samanlainen sosioekonominen tausta, mikä saattaa vaikuttaa päiväkodin toimintaan ja näin myös haastateltavien kokemuksiin. Alueellinen samanlaisuus luo yhtenäisemmän kontekstin, jonka avulla tutkimuksen tulokset ovat paremmin vertailtavissa keskenään.

Haastatellut varhaiskasvatuksen opettajat olivat olleet työelämässä alle kolme vuotta, joten tutkimus kohdistuu työuran alkuvaiheeseen, ennen työuran induktiovaihetta (Onnismaa ym. 2017). Haastateltavien työkokemus vaihteli vähän reilusta vuodesta kolmeen vuoteen asti. Haastateltavat olivat kaikki olleet toisella alalla töissä ennen varhaiskasvatuksen opintoja. Haastateltavien nimet ovat pseudonyymejä.

Varhaiskasvatuksen opettaja	Työkokemus vuosina	Muu työkokemus
"Tuomas"	2,8 v	-
"Siiri"	3 v	Kaupan ala
"Moona"	1,4 v	Kulttuuriala
"Nelli"	2 v	Pätkätöitä eri aloilla

Taulukko 1. Tiedot haastateltavista. Haastateltavien nimet ovat pseudonyymejä.

Jokainen haastattelu kesti 40–50 minuuttia ja ne toteutettiin etänä Microsoft Teams -sovelluksen avulla. Sovellusta käytettiin myös haastattelun nauhoittamiseen. Haastateltavat antoivat luvan haastattelulle ja sen tallentamiselle allekirjoitettuaan etukäteen toimitetun tutkimusluvan. Tämän lisäksi heiltä kysyttiin suullisesti lupa haastattelulle nauhoituksen alussa.

Haastattelut tallennettiin ja tallenteet litteroitiin. Litterointiin hyödynnettiin Microsoft Word -ohjelman apuohjelmia: sanelua ja litterointia. Ohjelman luomat litteroinnit käytiin vielä kerran

läpi, ja poistettiin kaikki tunnistetiedot, mitä opettajat saattoivat sanoa haastatteluiden aikana. Lisäksi tekoäly ei ymmärtänyt monia slangi- tai murre sanoja, joten litteroitua tekstiä piti korjata ja tarkentaa. Tämän jälkeen litteroinnit tulostettiin ja tästä alkoi varsinainen tulosten analysointi.

5.3 Aineiston analyysi

Aineisto käsiteltiin laadullisella sisällönanalyysillä. Tämä siksi, että litteroidut haastattelut sopivat tutkimuksenkeruumenetelmäksi juuri tähän analysointimenetelmään. Haastatteluista saatu data ei sovi esimerkiksi sisällön erittelyn piiriin, koska tuloksia ei kvantifioida analyysivaiheessa ollenkaan. Sisällönanalyysin avulla litteroiduista haastatteluista saadaan aineistotiivis ja selkeä kadottamatta tutkimustuloksiin haastattelujen sisältämää informaatiota. (Sarajärvi & Tuomi 2018.)

Laadullisessa sisällönanalyysissä aineisto hajotetaan osiin, käsitteellistetään ja kootaan lopuksi uudestaan, jotta saadaan looginen kokonaisuus. Analysointia tehdään koko tutkimusprosessin ajan. (Sarajärvi & Tuomi 2018.)

Tämän tutkimuksen aineistona on haastattelut ja niiden litteraatit. Aineistoa on hajotettu jo haastattelukysymysten pohdinnan aikana, koska haastattelukysymykset oli jaoteltu Laineen (2013) jaon mukaan työhyvinvoinnista subjektiivisiin, dynaamisiin ja kontekstisidonnaisiin työhyvinvoinnin teemoihin ja haastattelu eteni näiden teemojen mukaan (ks. liite 1).

Haastateltavat vastasivat ainakin jotain jokaiseen teemaan ja näin muodostui kokonaisvaltaisempi kuva heidän työhyvinvoinnistaan. Koska nämä kolme työhyvinvoinnin piirrettä liittyvät vahvasti toisiinsa oletuksena oli jo ennen haastatteluja, että opettajat kertovat näistä teemoista vähän sekaisin, ja näin myös kävi. Tämän takia analysointivaiheessa jokaisen työhyvinvoinnin teeman, subjektiivisen, dynaamisen ja kontekstisidonnaisen, alle muodostui omat lokerot, kategoriat, jotka yhdistivät haastateltavien vastauksia.

Litteroinnin jälkeen aineistoa hajotettiin vielä enemmän etsien näistä teemoista haastatteluja yhdistäviä kategorioita. Kategorioihin jaotellut haastattelut jaettiin vielä työhyvinvointia ja työpahoinvointia tukeviin aihealueisiin. Tähän hyödynnettiin aikaisemmin esitettyä Warrin (1990) mallia affektiivisesta työhyvinvoinnista. Osa kategorioista ei suoranaisesti liittynyt työhyvinvoinnin tai työpahoinvoinnin teemoihin, mutta olivat tekijöitä, jotka tukivat varhaiskasvatuksen alalla pysymistä. Siksi oli tärkeää, että nämäkin tekijät ovat huomioitu tutkimuksen tuloksissa.

Varhaiskasvatuksen opettajat kertoivat haastatteluissa työhyvinvointia tukevia tekijöitä, mutta myös työpahoinvointiin liittyviä tekijöitä. Vaikka tässä tutkimuksessa ei ole keskitytty pahoinvoinnin tekijöiden tarkasteluun, löytyvät ne tutkimustuloksista. Näistä tekijöistä on hyötyä hahmottaessa käänteisesti, mitkä tekijät voisivat tukea haastateltavien työhyvinvointia ja siksi niitä ei ole poistettu tutkimuksen tuloksista.

5.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettiset kysymykset

Tutkittavilta kysyttiin suostumus tutkimukseen etukäteen toimitetun lomakkeen avulla (ks. liite 2). Lisäksi tutkimusluvut kysyttiin myös päiväkodin johtajilta sekä Turun kaupungilta. Päiväkodin johtajilta suostumus tutkimukseen kysyttiin kirjallisesti sähköpostilla tutkimuskutsun kera, jota kehoitettiin jakamaan omassa päiväkodissa. Päiväkodin johtajat eivät vastanneet lähetettyyn tutkimuspyyntöön, mutta työntekijä otti suoraan yhteyttä, joka tulkittiin niin, että päiväkodin johtajalle sopi haastattelun järjestäminen. Turun kaupungilta pyydettiin kirjallisesti lupa kaupungin oman järjestelmän kautta. Lupa tutkimuksen toteuttamiselle saatiin.

Lupalomakkeessa on kerrottu tutkimuksen tarkoituksesta ja selvitetty haastattelun kulkua. Lisäksi lupalomakkeessa sekä haastattelun alussa kysyttiin lupa haastattelun nauhoittamiseen. Haastattelun kulku kerrotaan myös haastattelun alussa. Tutkimuksen teema saattaa olla haastateltaville sensitiivinen aihe, joten haastateltavat saavat rauhassa vastata kysymyksiin tai jättää vastaamatta, jos kokevat niin.

Haastatteluiden litteraatteja ei liitetä tähän tutkielmaan, mutta suoria sitaatteja haastatteluista on käytetty tutkimuksen tulososassa. Tämä on kuitenkin tehty niin, että yksittäistä haastateltavaa tai haastateltavan työpaikkaa ei voi tunnistaa. Tutkielmassa käytetyt haastateltavien nimet ovat pseudonyymejä.

Päiväkodit ja haastateltavat pysyivät anonyymeinä koko tutkimuksen ajan. Haastateltavista ei kerätä mitään henkilökohtaista tietoa, josta voisi tunnistaa henkilön tai päiväkodin. Ainut tieto, mitä kerättiin, oli, kuinka kauan haastateltavat ovat toimineet varhaiskasvatuksen opettajana yhteensä, milloin he valmistuivat varhaiskasvatuksen opettajaksi ja millainen työkokemus heillä on. Päiväkodeista ainut tieto on, että ne sijaitsevat Turun alueella.

Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on, että tutkija on osa tutkimusta ja tutkijalla on keskeinen rooli tutkimuksessa. Tutkija ei siis ole erillään tutkimusprosessista, vaan tutkijan ajatukset, toiminta ja tausta vaikuttavat laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen. (Eskola &

Suoranta 2015.) Eskola ja Suoranta (2015) ovat pohtineet teoksessaan neljää luotettavuuden kriteeriä: uskottavuus, siirrettävyys, varmuus ja vahvistettavuus.

Uskottavuudella tarkoitetaan, että tutkijan on varmistettava vastaako tutkijan omat tulkinnat ja käsitteellistykset tutkittavien kertomia käsityksiä. Näin tulkinnat eivät ole ristiriitaisia tutkittavien käsitysten kanssa. Tämän tutkimuksen tuloksia ei ole viety tutkittavien luettavaksi. (Eskola & Suoranta 2015.) Kuten Eskola ja Suoranta (2015) toteavat, tulosten vieminen tutkittavien arvioitavaksi ei lisää tutkimuksen uskottavuutta. Tutkittavat saattavat olla sokeita omille kokemuksilleen tai tilanteilleen. Itse tutkijana minun täytyy ottaa huomioon omat ennakoasenteeni alaa kohtaan. Olen itse ollut samassa työtilanteessa kuin haastateltavat henkilöt, joten saatan itsekin sokeutua tutkimuksen tuloksille. Tutkimuksen tuloksia kuitenkin verrataan olemassa olevaan tutkimustietoon, mikä lisää tutkimuksen uskottavuutta.

Toinen luotettavuuden kriteeri on siirrettävyys. Siirrettävyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkimuksesta saadut tulokset voidaan soveltaa (siirtää) toiseen toimintaympäristöön, ja ne silti pitäisivät paikkansa. (Eskola & Suoranta 2015.) Tutkielman voi toteuttaa samanlaisena toisessa toimintaympäristössä, toisessa päiväkodissa, toisessa kaupungissa. Tämän tutkielman heikkous on pieni haastateltavien joukko. Isommalla haastateltavalla määrällä tutkimustuloksiin tulisi varmasti vaihtelua enemmän. Uskaltaisin kuitenkin väittää, että tutkimuksen tulokset olisivat kuitenkin samansuuntaiset. Tämä siksi, että tutkimuksen tulokset ovat yhtenevät aikaisempien tutkimusten kanssa.

Luotettavuutta lisätään tutkimukseen myös varmuudella. Varmuudella tarkoitetaan, että tutkimuksessa pyritään ottamaan huomioon tutkimustuloksiin ennalta arvaamattomat muuttujat (Eskola & Suoranta 2015.) Haastateltavat olivat saman alueen päiväkodeista. Tällä vähennettiin työympäristön erilaisuutta, esimerkiksi päiväkotiin tulevat lapset ovat sosioekonomisesti samalta alueelta. Eroavaisuus työympäristössä saattaisi vaikuttaa vastauksiin. Haastattelut toteutettiin myös samaan aikaan päivästä, iltapäivällä kolmen ja kuuden välillä. Näin työpäivä oli jo kaikilla haastateltavilla päättynyt.

Neljäntenä luotettavuuden kriteerinä on vahvistuvuus. Tutkimuksesta saadut tuloksiin pyritään saamaan tukea aikaisemmista, vastaavaa ilmiötä tarkastelleista tutkimuksista. (Eskola & Suoranta 2015.) Vaikka täsmälleen samaa tutkimusta ei vielä ole, saman suuntaisia tutkimuksia on esitelty tämän tutkielman alussa. Pohdinta osiossa aikaisemmista

tutkimuksista saatuja tutkimuksia on vertailtu tämän tutkimuksen tulosten kanssa. Aikaisemmat tutkimukset tukevat tämän tutkimuksen tuloksia.

6 Tulokset

Tulokset on jaoteltu Laineen (2013) työhyvinvoinnin teemojen mukaan subjektiiviseen, dynaamiseen ja kontekstisidonnaiseen. Jokaisesta teemasta on oma taulukko, jonka alla on yläkategoria ja sen alla alakategorioita (ks. liitteet 2, 3 ja 4).

6.1 Dynaamisen työhyvinvoinnin teemat

Dynaaminen työhyvinvointi liittyi muutokseen omassa työssä tai työympäristössä. Siksi tämän teeman alla on vain yksi yläkategoria *Muutos*, joka jakautuu *Kolmiportainen tuki*, *Työtehtävät* ja *Työnkuva*-alakategorioihin (ks. liite 2). Seuraavassa taulukossa on koottuna dynaamisen työhyvinvoinnin alle muodostuneen kategorian alakategoriat:

Kategoria	Alakategoriat
Muutos	Kolmiportainen tuki
	Työtehtävät
	Työnkuva

Taulukko 2. Dynaamisen työhyvinvoinnin teemat

Ensimmäinen alakategoria, *Kolmiportainen tuki*, pitää sisällään muutoksen, joka koski kolmiportaisen tuen asiakirjoja ja tuen kaavakkeiden täyttämistä. Haastatteluissa tämä muutos tuli ilmi kahdella varhaiskasvatuksen opettajalla.

Ehkä yleisesti silleen kaikki paperityö niin joo [vaikuttanut työhyvinvointiin], koska periaatteessa sitä paperityötä on tullut lisää, mutta aikaa siihen ei ole tullut lisää. - - Se on yleensä niiltä lapsilta pois, mikä on ehkä vähän ikävää, koska sitä varten kuitenkin me ollaan siellä. (Tuomas)

Lähinnä muutos tukiportaisiin koettiin hyvänä asiana ja se nähtiin vaikuttavan resursseihin. Toisaalta sen koettiin aiheuttavan paljon lisätyötä, johon ei ole kuitenkaan varattu enemmän aikaa. Muutoksen positiiviset puolet näyttivät linkittyvän enemmän lasten hyvinvoinnin edistämiseen, kun taas negatiiviset puolet liitettiin omiin työtehtäviin ja työn suorittamiseen, kuten Tuomas edellä toteaa.

Muutoksia oli tapahtunut myös työtehtävissä yhdellä opettajalla. EVaka-tietojärjestelmä on korvannut Wilma- ja Päikky-sovellukset. Sovellusten avulla vanhemmat voivat esimerkiksi hoitaa lastaan koskevia asioita ja jättää viestejä päiväkotiin. Varhaiskasvatuksen työntekijät voivat työssään käyttää edellä mainittuja sovelluksia lasten tietojen hallinnointiin ja vanhempien kanssa kommunikoimiseen. Tämä on aiheuttanut muutosta muun muassa

aikatauluissa, ohjeistuksissa ja itse työtehtävissä, jonka opettaja koki tuovan lisästressiä työhön.

Onneksi työn ohella voi myös tehdä lisäkoulutuksia, niin olen kyllä kokenut ne hyödyllisiksi ja antoisiksi. (Nelli)

Tapahtuneita muutoksia itse työnkuvassa ei kukaan opettajista maininnut suoraan. Sen sijaan positiivisena koettiin, että voi kehittää itseään, omaa osaamistaan ja käyttää luovuutta työssä. Niin kuin Nelli mainitsee, tällainen työn ohella lisäkouluttautuminen koettiin antoisaksi ja hyödylliseksi. Lisäkouluttautuminen nähtiin pelkkänä hyvänä ja työhyvinvointia edistävänä asiana.

6.2 Kontekstisidonnaisen työhyvinvoinnin teemat

Kontekstisidonnainen työhyvinvointi liittyi työympäristön tekijöihin, jotka vaikuttavat positiivisesti henkilön kokemaan työhyvinvointiin (ks. liite 3). Seuraavassa taulukossa on koottuna kontekstisidonnaisen työhyvinvoinnin alle muodostuneet kategoriat ja niiden alakategoriat:

Kategoria	Alakategoriat
Työtiimi	Työnjako
	Ilmapiiri
	Moniammatillisuus
Oma päiväkoti	Ilmapiiri
	Yhteistyö
	Työympäristö
Työnantaja	Päiväkoti
	Kunta

Taulukko 3. Kontekstisidonnaisen työhyvinvoinnin teemat

6.2.1 Työtiimi

Ensimmäisen kategorian *Työtiimi* alle muodostettiin kolme alakategoriaa. Näistä yksi on *Työnjako*. Työnjaolla tässä yhteydessä tarkoitetaan työtiimin sisäistä työnjakoa.

Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat, että menettely, jossa lapset jaetaan kahden opettajan kesken, toimi parhaiten ja edisti heidän kokemaansa työhyvinvointiaan. Näin vastuu ja hallinnolliset työtehtävät vähenevät, kun osa lapsista on niin sanotusti toisen vastuulla. Tämä on selkeästi ratkaisu kuormittavaan paperityöhön, joka kävi ilmi dynaamisen työhyvinvoinnin

teemojen kohdalla. Jotta lasten varhaiskasvatussuunnitelmat ja muut hallinnolliset tehtävät voi jakaa, vaatii tämä toisen varhaiskasvatuksen opettajan tiimiin. Lisäksi se vaatii sitä, että pystyy luottamaan muihin tiimiläisiinsä, että sovitut asiat hoidetaan:

Ja just se ehkä lisää sitä semmoista työhyvinvointia, että pystyy luottamaan, että jos joku asia pitäisi hoitaa, mutta se ei kuulu mulle, niin se hoidetaan. Se vähentää sitä stressiä ja sitten tietää ehkä tarkemmin, mitä mun työhön kuuluu, mitä mun pitäisi hoitaa. (Tuomas)

Se, että saa vaikuttaa siihen, mitä tehtäviä hoitaa, näytti vaikuttavan positiivisesti työhyvinvoinnin kokemiseen. Lisäksi yhdessä tiimin kanssa toiminnan suunnittelu, yhteisiin tavoitteisiin tähtääminen ja joustavuus nähtiin vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin.

Työpahoinvointia näytti tuottavan epävarmuus omista työtehtävistä ja tiimin työnjaosta, jota aiheutui tiimin rakenteen muutoksen takia. Muita työpahoinvoinnin edistäjiä eivät varhaiskasvatuksen opettajat maininneet tähän kategoriaan. Selvästi työtiimi kaikilla haastateltavilla toimi tällä hetkellä hyvin.

Työtiimin toisena alakategoriana on *Ilmapiiiri*. Tällä viitataan juuri työtiimin sisäiseen ilmapiiriin ja sen näkymiseen työympäristössä. Kaikki haastateltavat kokivat, että oman työtiimin ilmapiiri hyväksi. Tärkeimmiksi asioiksi kaikki nostivat esille avoimuuden, luottamuksen ja huumorin. Ketään ei jätetä yksin vaikeiden asioiden kanssa, ja niistä asioista puhutaan avoimesti tiimin kesken. Lisäksi mainittiin avoin ja rakentava palaute, josta on yhdessä sovittu säännöt, miten sitä annetaan. Toisia tuetaan tiukan paikan tullen ja aina voi luottaa toisen apuun. Muut tiimiläiset ovat myös kohteliaita ja huomioivia ja esimerkiksi tsemppaavat, ettei tule tehtyä ylitöitä. Seuraavassa lainauksessa yksi opettajista sanoittaa tunteuksiaan hyvin:

Ja se ajatus siitä, että tehdään kaikki tätä työtä niin hyvin kuin pystytään ja silleen tosissaan, mutta just silleen ei hampaat irvessä. (Tuomas)

Yhtään negatiivista tai työpahoinvointia edistävää asiaa oman työtiimin ilmapiiristä ei kukaan haastateltavista maininnut, ainakaan suoraan. Toimiva työtiimi näyttääkin olevan yksi isoimmista tekijöistä, joita varhaiskasvatuksen opettajat arvostavat ja mikä lisää heidän työhyvinvointiaan.

Kolmantena alakategoriana on *Moniammatillisuus*. Tässä kaikki haastateltavat kokivat positiivisia puolia ja työhyvinvointia edistäviä teemoja. Tiimin kollegat ovat tietoisia siitä, kenen vastuulla tietyt työtehtävät ovat ja kuka hoitaa minkäkin toiminnan suunnittelun. Muille

kollegoille pystyy antamaan vastuuta eri asioista perustuen heidän koulutustaustaansa. Kokeneemmat työkaverit myös antavat vinkkejä, miten kannattaa suunnitella ja toteuttaa tiettyä toimintaa. Ylipäättään kaikki varhaiskasvatuksen opettajat kokivat moniammatillisen työtiimin rikkautena ja erilaiset vahvuudet voimavarana. Tähän saattaa vaikuttaa se, että kaikki olivat tyytyväisiä omaan työtiimiinsä. Asia saattaisi olla eri, jos omassa työtiimissä olisi erimielisyyttä asioista.

Tuomas oli ainut, joka sanoi, että työkavereiden kokemus tuo lisää stressiä, sillä muut ovat tietoisia, mitkä työtehtävät heille kuuluvat. Painetta tulee uutena varhaiskasvatuksen opettajana siitä, että onko itse tarpeeksi hyvä. Tuomas mainitsi, että hänen työkaverinsa ovat kovia ohjaamaan, mikä ei haittaa häntä. Tässä kuitenkin saattaa olla yhteys siihen, että hän kokee painetta omasta suoriutumisestaan. Muiden tiimiläisten kannustamisella saattaa olla myös varjopuolet.

6.2.2 Oma päiväkotitiimi

Kontekstisidonnaisen työhyvinvoinnin teeman toinen kategoria, *Oma päiväkotitiimi*, pitää sisällään *Ilmapiirin*, *Yhteistyön* ja *Työympäristön* alakategoriat.

Suurin osa haastateltavista piti pääsääntöisesti koko talon ilmapiiriä hyvänä. Kuten Moona mainitsi, tärkeänä pidettiin avointa ilmapiiriä. Lisäksi koettiin, että on tärkeää saada vertaistukea muilta. Kilpailu tai vihamielisyys muita kohtaan ei lisää työhyvinvointia omassa päiväkotiyhteisössä. Sen sijaan reilu ja toista kunnioittava asenne edisti varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia.

Pidän hyvänä tämmöistä yleistä ilmapiiriä. En koe, että olisi mitään kilpailua tai nurkkakuntaisuutta tiimien välillä. -- Se on tosi iso ja tärkeä asia, että on tunne siitä, että kaikki kohdataan suorasti ja avoimesti. Ei ole sellaista hiljaista vihamielisyyttä. (Moona)

Työpahoinvointia edistävästä tekijöistä haastateltavat mainitsivat viileät välit vanhoihin tiimiläisiin, henkilökemioiden yhteentörmäykset ja avoimen palautteen anto muille kuin oman tiimiläisilleen. Lisäksi muiden epäsensitiivinen toiminta omaa ryhmää kohtaan tuotti haasteita. Tähän kuitenkin mainittiin se, että muut eivät tiedät oman ryhmän haasteista, eivätkä siksi ymmärrä antaa työrauhaa tilanteissa, jossa sitä tarvitaan.

Toisena alakategoriana on *Yhteistyö*. Yhteistyötä varhaiskasvatuksen tiimit tekevät päivittäin. Näkyvin asia, minkä lähes jokainen haastateltava mainitsi, oli päiväunien (nukkarin) valvonta.

Oman ryhmän tiimipalaverit yleensä järjestettiin näiden päiväunien aikana, kun toisen tiimin työntekijät valvoivat myös toisen ryhmän lasten unia. Muuta yhteistyötä tiimit tekivät pihalla auttaen toisia pitämään pieniä taukoja ja pitäen silmällä toisen ryhmän lapsia.

Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat, etteivät yhteisöllisyys ja yhteistyö ole palannut koronan jälkeen. Enää ei järjestetä yhteisiä tempauksia ja tapahtumia. Haasteita yhteistyölle mainittiin myös, ettei siihen ole aikaa ja se on enemmän ”pakollinen paha”. Lisäksi mainittiin, että on vielä niin alkukausi ryhmässä, että on liian aikaista lähteä rakentamaan yhteistyötä muiden tiimien välille, kun oman tiimin työjärjestelyt ovat vielä kesken.

Kolmas alakategoria on *Työympäristö*. Tähän vain Moona mainitsi, että visuaalisuus on tärkeää hänelle. Kun työympäristö miellyttää silmää, niin hänen mielensäkin pysyy selkeämpänä.

Työpahoinvoinnin tekijöitä tähän alakategoriaan tuli enemmän. Haasteiksi koettiin ryhmän tilan sijainti, sisäilmahaasteet ja melutaso. Viimeisimpään Nelli mainitsi, että korkea melutaso vaikuttaa jaksamiseen ja hän kokee olevansa melun takia töiden jälkeen väsynyt. Syy kovaan melutasoon on ison päiväkodin lapsimäärä. Lapset, varsinkin iltapäivisin, ulkoilevat kaikki samaan aikaan, niin ulkona on todella paljon melua. Tähän ei kuitenkaan löydetty ratkaisua. Sen sijaan Nelli mainitsi, että ryhmän tilan sijaintiin voisi auttaa väliseinä tai sermi, jotta tiimi saisi työrauhan, eivätkä ohikulkijat häiritsisi niin helposti heidän työtään.

6.2.3 Työnantaja

Kontekstisidonnaisen työhyvinvoinnin teeman kolmantena kategoriana on *Työnantaja* ja se pitää sisällään *Päiväkodin* ja *Kunnan* alakategoriat. Nämä molemmat liittyvät siihen, millaisia päiväkotit ja kunta ovat työnantajina ja miten varhaiskasvatuksen opettajat kokevat näiden työnantajien vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa.

Päiväkoti alakategoria sai osakseen pelkkiä työhyvinvointia lisääviä tekijöitä. Tuomas koki, että hän saa kouluttautua ja kehittää itseään, mikä vastavalmistuneena lisää hänen työhyvinvoinnin kokemistaan. Lisäksi plussana hän koki sen, että päiväkodissa on kaikki mietitty tarkkaan ja toiminta on pedagogista. Tuomas koki, että on heillä pidetty johtaja, joka on osaava ja ammattimainen. Tämä on lisännyt päiväkodin positiivista ilmapiiriä, ja sitä kautta vaikuttanut hänen työhyvinvointiinsa.

Siiri ja Tuomas kokivat vahvasti kunnan vaikuttavan työhyvinvointiinsa negatiivisesti. Molemmat kokivat, ettei arvostus varhaiskasvatuksen opettajan ammattia kohtaan näy kunnassa, sekä kenttätyö on toimimatonta. Toiminnan pitäisi olla pedagogista, mutta koettiin, ettei sen suunnitteluun ole riittävästi aikaa. Suurin osa ajasta menee tukilappujen ja muiden hallinnollisten asioiden käsittelyyn, minkä koettiin näkyvän työnjäljessä. Myös palkan ei nähty vastaavan työn vaativuutta ja vastuuta.

Kyllä mä olen välillä synkimmissä vesissä uinut tai tuolla töissä ollut tosi vaikeita tilanteita niin ajatellut, että kyllä se niinku kaupan kassakin on ihan, että mä en näe, miksi mä en voisi olla siellä myymässä jotain makaroonia ja maitoa, että tavallaan se palkkakin on oikeasti tosi lähellä tätä, niinku tätä työn tai tän työnkuvan palkkaa ja vastuu on täysi nolla. (Siiri)

6.3 Subjektiiivisen työhyvinvoinnin teemat

Subjektiiivinen työhyvinvointi liittyy henkilön itsensä kokemiin tekijöihin, jotka vaikuttavat positiivisesti tämän työhyvinvointiin (ks. liite 4). Seuraavassa taulukossa on koottu subjektiiivisen työhyvinvoinnin alle muodostuneet kategoriat ja niiden alakategoriat:

Kategoria	Alakategoria
Työuran alku	Aloittaminen varhaiskasvatuksen opettajana
	Työhön sopeutuminen
Työhön sitoutuminen	Työhön tuleminen
	Töistä lähteminen
Työtehtävät	Hallinnolliset tehtävät
	Lasten kanssa suoritettavat työtehtävät
	Työtehtävien mielekkyys
Varhaiskasvatuksen opettaja ammattina	Opiskelu
	Ura
	Merkityksellisyys

Taulukko 4. Subjektiiivisen työhyvinvoinnin teemat

6.3.1 Työuran alku

Subjektiiivisen työhyvinvoinnin teeman yhtenä kategoriana on *Työuran alku*. Tähän kuuluu *Aloittaminen varhaiskasvatuksen opettajana* -alakategoria. Positiiviseksi seikaksi Tuomas koki sen, että aloitti hiljaiseen päivystysaikaan työt ja oli innoissaan alkavasta työurasta oman alansa töissä. Päivystysajalla tarkoitetaan yleensä kesäaikaa, esimerkiksi heinäkuuta, jolloin

yksi isompi päiväkotiki on auki ja viereisten päiväkotien lapset ovat yhdessä isommassa päiväkodissa hoidossa. Lapsia on päiväystysaikaan vähemmän hoidossa kuin yleensä kesälomien takia.

Silloin oli jotenkin tosi innoissaan, että pääsee nyt opiskeluiden jälkeen sitä omaa hommaa [tekemään] ja niinku kaikki tuntui olevan mahdollista. (Tuomas)

Nelli mainitsi positiiviseksi asiaksi sen, että vaikka kokeneemmat työkaverit olivat kovia ohjaamaan hänen työtään ja he myös antoivat tilaa toteuttaa hänen omia visioitaan. Tietenkin asiasta keskusteltiin yhdessä, mutta suoraa kieltoa jonkin asian kokeilemiseen ei tullut.

Työpahoinvointia edistäviä seikkoja haastateltavat toivat enemmän esiin. Tuomaksen rauhallinen alku vaihtui haasteeksi, kun kaikki lapset aloittivat yhtä aikaa samana päivänä. Totuus työn kiireistä muuttui realistiseksi ja toimivan struktuurin saaminen päiviin oli haastavaa. Lisäksi tiimin kesken oli ongelmia.

Siiri koki, ettei saanut kaipaamaansa käytännön tukea työn aloittamisessa. Toisin kuin Tuomas, hän aloitti samana päivänä lasten kanssa. Tämän hän koki hirveänä ja stressaavana asiana, koska ei itse vielä tuntenut ryhmän tiloja tai lapsia ja häneltä odotettiin kaikkiin lapsiin ja perheisiin tutustumista samaan aikaan.

Moona ja Nelli kokivat molemmat paineita aloittamisessa. Toinen koki painetta olla ryhmän vastuullisin aikuinen ja ainut opettaja, toinen epäili omia kykyjään verratessa itseään kokeneempiin kollegoihin. Lisäksi Moonan mielestä kattava perehdytys työtehtäviin puuttui.

Toisena alakategoriana on *Työhön sopeutuminen*. Siiri ja Moona olivat ainoat, jotka mainitsivat sopeutuvansa työhön. Tekemällä oppi työtehtävät ja oma tiimi oli tukena, mikä edisti sopeutumista työyhteisöön. Lisäksi koettiin, että työssä voi kehittyä koko ajan ja saada uusia näkökulmia. Ainoan työpahoinvoinnin tekijän mainitsi Moona, joka koki painetta, että pitäisi tehdä enemmän ja paremmin työtehtäviä. Hän tiedostaa omat puutteensa ja reflektoi omaa toimintaa itseensä sekä vertaa toisten toimintaa omaansa. Tämä ei lisää hänen työhyvinvointiaan.

6.3.2 Työhön sitoutuminen

Toinen kategoria subjektiivisen työhyvinvoinnin teeman alla on *Työhön sitoutuminen*. Tämän alla on alakategorioina *Työhön tuleminen* ja *Töistä lähteminen*. Työhyvinvoinnin kannalta positiivisena asiana haastateltavat kokevat pääsääntöisesti kivana asiana tulla töihin:

Mä tuun siihen meidän ryhmään niin sieltä joku lapsonen juoksee halaamaan niin kyllä se nyt kivalta tuntuu että on pidetty ihminen. (Tuomas)

Positiivisina tekijöinä haastateltavat mainitsevat työnsä rajaamisen töihin. Vaikka jotkin asiat jäisivätkin kesken, niitä ei tehdä kotona tai vapaa-ajalla. Työaikana täytyy saada työasiat tehtyä, eikä ylitöitä tehdä. Positiivisia asioita voi tehdä kotona, mutta ei mitään ikävää. Tämä on auttanut muun muassa suunnittelemaan omaa vapaa-aikaa pidemmälle ja aikaa päiväunille aikaisten aamujen vastapainoksi.

Kuitenkin työtehtävien kesken jättämisestä on tullut myös harmia ja työpahoinvoinnin tekijöitä mainittiin tässä kohdassa enemmän. Työtehtäviä on sen verran paljon, että kun niitä ei tee kotona tai vapaa-ajallaan, moni asia jää tekemättä. Tästä Tuomas ja Nelli mainitsevat:

Lähtee töistä niin jää vielä mieleen pyörimään ne jutut mitä ei ehtinyt sinä päivänä tekemään, että kyllä tuntuu, että usein jää työt kesken, kun lähtee töistä. (Nelli)

Tämä tuottaa huonoa omatuntoa ja saa työasiat pyörimään mielessä. Lisäksi mieleen jäävät pyörimään haastavat tilanteet lasten kanssa ja vapaa-ajalla stressaavat asiat, mitkä ovat töissä meneillään. Siiri mainitseekin, että hänen kaikki vapaa-aikansa menee vain töistä palautumiseen. Myös Nelli kertoo, että huomasi kiireisimpinä aikoina, että jotkin työasiat tulee uniinkin. Nämä asiat eivät edistä heidän kokemaansa työhyvinvointiaan.

6.3.3 Työtehtävät

Subjekttiivisen työhyvinvoinnin kategoria *Työtehtävät* muodostuu hallinnollisista ja lasten kanssa suoritettavista työtehtävistä sekä työtehtävien mielekkyydestä. Lasten henkilökohtaisten varhaiskasvatussuunnitelmien (Vasu) kirjoittamisesta Tuomas koki mielihyvää, kun on kirjoittanut hyvää tekstiä ja saanut muilta positiivista palautetta tästä. Nelli piti siitä, että saa tehdä ja suunnitella toiminnasta omannäköistä.

Siiri koki tukipalavereiden ja muiden keskusteluiden pitämisen kuormittavana. Hän myös koki, että hallinnollisia työtehtäviä oli liikaa työaikaan nähden, eikä hän ehdi kaikkea tehdä kunnolla, mikä vaikuttaa negatiivisesti hänen kokemaansa työhyvinvointiin. Nelli koki samalla tavalla:

Aika kiire uusien Vasujen kirjaamisessa ja keskusteluiden pitämisessä, koska on tehty uudistuksia -- aikataulujen kanssa on aika kiire. (Nelli)

Haasteet liittyivät enemmän muutoksiin, joita käsiteltiin jo aikaisemmin. Tähänkin näytti vaikuttavan Siiri kokeman ajan puute työtehtävien hoitamiseen.

Toisena alakategoriana on *Lastan kanssa suoritettavat työtehtävät*. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että ne vain lisäävät omaa työhyvinvointia. Tähän alakategoriaan ei osunut yhtään negatiivista tai työpahoinvointia edistävää kommenttia tai ajatusta. Nelli kiteyttää seuraavasti:

*Lasten kasvu ja kehitys ja oppiminen, että kyllä niistä lapsista tulee tosi tärkeitä. -
- Varmaan se on just se, että minkä takia tuota työtä tekee ja mitkä auttaa
jaksamaan. Että on kiinnostunut niitten kasvusta ja kiinnostunut opettamaan niitä
-- se tsemppaa. (Nelli)*

Nelli lisäsi myös, että tuntee olonsa merkitykselliseksi, kun on ollut poissa ja sijainen on ollut tilalla. Lapset kiintyvät hoitajiinsa ja huomaavat jo yhdenkin päivän poissaolon. Lisäksi haastateltavat kokivat, että lapsilähtöisen toiminnan suunnittelu ja toteutus sekä erilaiset projektit lasten kanssa ovat työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä tekijöitä. Haastateltavat mainitsivat, että kun näkee lasten onnistumiset, kehityksen ja oppimisesta nauttimisen, se lisää myös omaa hyvinvointia. Asettuminen lasten tasolle kaikessa tekemisessä ja ilon löytäminen lasten kanssa tehtävistä työtehtävistä on tärkeää.

Viimeisenä alakategoriana tässä osiossa on *Työtehtävien mielekkyys*. Suurin osa haastateltavista mainitsi jotain negatiivista työtehtävien suorittamiseen. Tuomas ja Siiri kertoivat, että aikaa suunnittelulle ja työtehtävien hoitamiseen ei ole. Työtehtäviä on myös liikaa annettavaan aikaan nähden. Tämän Siiri koki kuormittavana. Tuomas taas käänsi tämän edukseen. Hän koki, että välillä kun ei ehdi suunnitella toteutettavaa toimintaa, niin hän improvisoi ohjeet ja tekemisen. Tämä haastaa omaa ammattitaitoa, minkä hän koki myös positiivisella tavalla. Nelli koki, että töissä ollessa hän tuntee olonsa riittämättömäksi.

Positiivisen kommentin tähän alakategoriaan mainitsi Tuomas. Hän kokee, että kun välillä pysähtyy ja huomaa pohtia, mistä on lähdetty ja missä on nyt, niin se lisää hänen työhyvinvointiaan ja tuo iloa työhön. Tämä myös liittyy lasten kanssa suoritettaviin työtehtäviin, mutta tämä valikoitui juuri tähän alakategoriaan, sillä se myös viittaa omaan tekemiseen ja omaan työstä suoriutumiseen sekä työtehtävien ja työn merkityksellisyyteen.

6.3.4 Varhaiskasvatuksen opettaja ammattina

Varhaiskasvatuksen opettaja ammattina -kategoriaan kuuluu opiskelu varhaiskasvatuksen opettajaksi, haastateltavien mielipiteet urastaan sekä varhaiskasvatuksen opettajan ammatin merkityksellisyys. Alakategoriat eivät suoranaisesti liity työhyvinvoinnin edistämiseen, mutta ovat syitä siihen, miksi alalle halutaan jäädä ja näin välillisesti myös liittyä työhyvinvointiin.

Ensimmäisenä alakategoriana on *Opiskelu*. Tässä alakategoriassa haastateltavat mainitsivat tekijöitä varhaiskasvatuksen opettajan tutkinnossa, jotka ovat auttaneet heitä jäämään alalle tai edistäneet työhyvinvointia ja työssä viihtymistä. Tuomas koki opiskeluaikansa varmistuksen siitä, että tämä oli oikea ala hänelle. Hän oli epävarma siitä, onko hakenut oikealle alalle opiskelemaan, mutta sai varmistusta tästä opiskeluiden aikana ennen valmistumista.

Hän myös koki, että vaikka onkin saanut pedagogisen koulutuksen, tätä pedagogiikkaa ei pääse kokonaan toteuttamaan ajan puutteen takia. Tämä ajanpuute nousi esille myös työtehtävien alakategoriassa. Siiri koki, että työhön sisältyy paljon enemmän asioita, kuin mihin on saanut koulutuksen. Samaan myös Nelli viittaa:

Opiskelu oli kuitenkin niin eri kuin että olla tuolla töissä oikeasti päiväkodissa kuin opiskella varhaiskasvatusta. (Nelli)

Varhaiskasvatuksen opettajan tutkintoon sisältyy harjoitteluita, joissa pääsee harjoittelemaan opettajana toimimista ryhmässä. Vaikka tämä on auttanut joitain selvittämään, onko oikealla alalla, tämä ei vielä ole kaikille riittänyt siihen, että olisi valmistunut työelämään tarpeeksi hyvin.

Toisena alakategoriana on *Ura*. Tämän teeman alle valikoitui haastateltavien vastaukset, jossa kävi ilmi heidän näkemyksensä tulevaisuudesta varhaiskasvatuksen opettajina ja siitä, jatkavatko he alalla vai onko heidän aikomuksensa jossain vaiheessa suunnata muualle. Moona ja Nelli aikovat pysyä alalla. Moona pohti alan sisällä kouluttautumista, mutta hänellä ei ole vielä konkreettisia suunnitelmia tämän edistämiseksi ja on tyytyväinen nykyiseen työhönsä. Nelli oli myös tyytyväinen omaan tiimiinsä ja työhönsä, eikä harkitse alan vaihtoa tällä hetkellä. Lisäksi hän koki ylpeyttä olla juuri varhaiskasvatuksen opettaja ja kertookin siitä mielellään muille.

Tuomas ja Siiri sen sijaan harkitsivat alan vaihtoa. Vaikka Siirillä olikin opettajan ura haaveammattina, hän on harkinnut alan vaihtoa alan jatkuvien ongelmien vuoksi, mitä

käsiteltiin aikaisemmin *Työtehtävien* -alakategoriassa ja myös kontekstisidonnaisen työhyvinvoinnin kategorioissa. Tuomas kertoi, että tiesi heti valmistuttuaan, ettei kovin montaa vuotta tee kyseisiä työtehtäviä. Vaikka tuntemus oikeasta alasta varmistui opiskeluiden aikana, häntä kiinnostaa edelleen maisterin tutkinto, kun opiskelu vielä kiinnostaa. Hän haluaisi, että on mahdollisuus tehdä muitakin työtehtäviä, joita varhaiskasvatuksen opettajan koulutus ei tarjoa. Tuomas ja Siiri ovat molemmat hakeneet opiskelemaan ja saaneet maisteripaikan kasvatustieteiden tutkinto-ohjelmasta.

6.4 Alalla pysymistä edistävät hyvinvoinnin tekijät

Seuraavassa taulukossa haastateltavat olivat luetelleet tekijöitä, joiden he itse kokevat vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa. Nämä tekijät eivät välttämättä toteudu nykyisessä työtilanteessa, mutta ovat tekijöitä, joita varhaiskasvatuksen opettajat toivoisivat toteutuvan ideaalitalanteessa.

Tuomas	Siiri	Moona	Nelli
<ul style="list-style-type: none"> - Toimiva tiimi - Päiväkoti ja kunta resursoisi oikeisiin asioihin ja antaa rahoitusta, jotta omaa työtä pystyy toteuttamaan sillä tasolla millä sen pitäisi olla - Parannettu palkkaus - Työkaverit saman koulutuksen käyneitä ihmisiä. Vaikuttaa yllättävän paljon. Pystyy ammatillisesti juttelemaan ja käymään keskusteluja oikeilla termeillä 	<ul style="list-style-type: none"> - Työkaverit - Hyvä henki työpaikalla - Hyvä johtajuus - Onnistuu ryhmän kanssa muodostamaan hyvän hengen - On yhteiset säännöt joita lapset ja aikuiset noudattaa - Kaikki tietää mitä tehdään - Vanhemmat tyytyväisiä 	<ul style="list-style-type: none"> - Työtiimi - Kyky vaikuttaa oman työn sisältöön - Käytettävissä olevat oppimisympäristöt päiväkodin ulkopuolella - Mahdollisuus käyttää omaa osaamista ja luovuutta 	<ul style="list-style-type: none"> - Toimiva tiimi - Vapaa-ajalla ei ajattelisi niitä työjuttuja - Olisi riittävästi aikaa palautumiselle - Tekisi vapaa-ajalla mielekkäitä juttuja

Taulukko 5. Haastateltavien nimeämät työhyvinvoinnin edistäjät

Kaikkien haastateltavien vastauksista nousi tiimin tärkeys. Toimiva tiimi, työtiimi ja työkaverit tulivat esille kaikkien vastauksista. Lisäksi hyvä henki työpaikalla ja hyvä henki ryhmän kesken nousi esille. Nämä nousivat myös esille kontekstisidonnaisen työhyvinvoinnin kategorioista. Lisäksi Tuomas mainitsi, että omaan työhyvinvointiin vaikuttaa yllättävän paljon se, että työkaverit ovat saman koulutuksen käyneitä ihmisiä. Näin pystyy käymään keskusteluita oikeilla termeillä. Oikeilla termeillä hän viittasi esimerkiksi

varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa löytyvistä termeistä. Tämä liittyy vahvasti moniammatillisuuden alakategoriaan. Vaikka moniammatillisuus nähdäänkin vahvuutena, koetaan silti saman koulutuksen käyneet ihmiset työhyvinvoinnin edistäjänä.

Nelli mainitsi kontekstisidonnaisen työhyvinvoinnin tekijöistä hyvän johtajan. Tämän hän koki vaikuttavan koko talon sisäiseen hyvään ilmapiiriin. Hän ei kuitenkaan nyt nimennyt tätä tekijää lopuksi. Moona mainitsi taas hyvän johtajan liittyvän omaan työhyvinvointiinsa. Johtajalla on siis vaikutusta työhyvinvointiin, joskin sen ei suoraan ajatella vaikuttavan siihen.

Moona mainitsi käytettävissä olevat oppimisympäristöt työhyvinvoinnin edistäjiin. Tämä löytyi myös kontekstisidonnaisen työhyvinvoinnin kategorian alta. Työympäristö koettiin tärkeäksi ja se, että se miellyttää omaa silmää. Käytettävissä oleviin oppimisympäristöihin ei itse pysty vaikuttamaan, vaan on vahvasti sidoksissa päiväkodin sijaintiin. Erilaiset oppimisympäristöt ovat myös lapsen kehityksen ja oppimisen kannalta tärkeitä. Lasten kasvun, kehityksen ja oppimisen asiat olivat kaikille haastateltaville tärkeitä.

Yhteiskunnalliset tekijät nousivat myös nimetyissä tekijöissä esille. Palkkauksen parantaminen sekä resurssien oikea kohdentaminen koettiin vaikuttavan omaan työhyvinvointiin. Nämä samat teemat nousivat esille kontekstisidonnaisen työhyvinvoinnin kategorian alta. Ongelmat näyttivät kumpuavan kunnan tasolta, mikä koettiin asiana, johon itse ei voinut vaikuttaa. Tämä koettiin vaikuttavan koettuun työhyvinvointiin.

Moona mainitsi, että kyky vaikuttaa oman työnsä sisältöön sekä mahdollisuus käyttää luovuutta ja omaa osaamistaan vaikuttaa positiivisesti hänen työhyvinvointiinsa. Tämä liittyy myös muiden haastateltavien vastauksiin aikaisemmin subjektiivisen työhyvinvoinnin kategorioissa. Erityisesti lasten kanssa tehtävät lisäsivät koettua työhyvinvointia. Nämä tehtävät koettiin myös sellaisiksi, mitä sai itse vapaasti suunnitella ja toteuttaa. Luovuudella ja itsensä toteuttamisella työn kautta on siis positiivinen vaikutus koettuun työhyvinvointiin.

Nelli oli ainut, joka mainitsi vapaa-ajan tärkeyden, etteivät työasiat jäisi pyörimään päässä ja että vapaa-ajalla tehdään mielekkäitä asioita. Nämä samat tekijät nousivat esille muidenkin haastateltavien vastauksista aikaisemmin subjektiivisen työhyvinvoinnin kategorian alla. Oman vapaa-ajan tärkeys ja töistä palautuminen olivat siis kaikille tärkeitä asioita, vaikka niitä ei suoraan mainittukaan. Ylitöihin jääminen katsottiin olevan huono asia, sillä se oli omasta vapaa-ajasta ja mielekkäiden asioiden tekemisestä pois. Töistä palautuminen jäi

vähäiseksi, jos työasiat pyörivät mielessä vapaa-ajalla, kun ne jäivät usein kesken. Oman vapaa-ajan arvostaminen nousikin vastauksista hyvin esille.

Moni asia tuli esille haastateltavien vastauksista aikaisemmin, mutta oli hyvä kysyä haastateltavilta suoraan asioita, jotka vaikuttavat positiivisesti heidän kokemaan työhyvinvointiinsa. Näin selkeästi tärkeimmät tekijät nousivat esille. Kontekstisidonnaiset työhyvinvoinnin teemat nousivat enemmän esille nimetyissä työhyvinvoinnin tekijöissä.

7 Pohdinta

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia työuran alkuvaiheilla olevien varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia heidän omasta työhyvinvoinnistaan. Tutkimustulokset jaettiin dynaamisiin, kontekstisidonnaisiin ja subjektiivisiin työhyvinvoinnin tekijöihin. Seuraavaksi käydään läpi tutkimuksen tuloksia näiden työhyvinvoinnin tekijöiden kannalta, pohditaan tutkimustulosten merkityksellisyyttä sekä annetaan jatkotutkimusehdotuksia.

7.1 Tulosten yhteenveto

Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä oli, millaiset tekijät vaikuttavat vasta valmistuneiden varhaiskasvatuksen opettajien kokemaan työhyvinvointiin.

Dynaamisen työhyvinvoinnin tekijänä muutos omassa työnkuvassa koettiin tutkimusten tulosten mukaan positiivisena asiana. Kolmiportaisen tuen lakisäädöksen katsottiin olevan hyvä asia ja ylipäätään itsensä kehittäminen ja kouluttaminen katsottiin positiiviseksi asiaksi. Muutos hallinnollisten työtehtävien osalta koettiin negatiivisena asiana, sillä kolmiportaisen tuen muutoksen myötä, myös paperityö lisääntyi, vaikka aika hallinnollisten työtehtävien tekemiseen ei kasvanut. Tämä koettiin työhyvinvointia estävänä asiana.

Kontekstuaalisen työhyvinvoinnin tekijäksi mainittiin oma työtiimi ja siinä erityisesti toimivat työnjako ja henkilökemiat. Toimivan työnjaon edellytyksenä näytti olevan se, että kaikki tietävät mitä tekevät, minkä koettiin vähentävän stressiä. Tiimityössä koettiin tärkeäksi, omaa työhyvinvointia lisääväksi asiaksi se, että pystyy luottamaan muihin ja yleinen ilmapiiri on positiivinen. Lisäksi auttaa, kun antaa rakentavaa palautetta muille heidän toiminnastaan ja saa sitä myös itse.

Samat kontekstuaalisen työhyvinvoinnin tekijät nousivat esiin koko päiväkodin työilmapiiristä. Toiveena oli, että muilta tulisi enemmän ymmärrystä oman ryhmän vaikeasta tilanteesta, ja pystyisi antamaan samanlaista palautetta muille päiväkodin työntekijöille, kuin oman tiimin jäsenille. Yhteistyö pääasiassa lisäsi haastateltavien työhyvinvointia, mutta korona-ajan rajoitukset tiimityölle näkyivät vielä osan haastateltavien toiminnassa. Yhteistyön lisääminen omalle työlistalle koettiin raskaaksi, sillä se lisää työtä ja se koettiin myös ”pakollisena pahana”.

Yleisesti tutkimustuloksista kävi ilmi, että varhaiskasvatuksen opettajat mainitsivat enemmän työhyvinvointiin liittyviä asioita oman työtiimin kohdalla kuin koko talon työilmapiirin

kohdalla. Tämä luultavasti siksi, että he tuntevat oman työtiiminsä jäsenet paremmin kuin muiden ryhmien aikuiset. Omien tiimiläisten kanssa työnjako ja henkilökemiat ovat selkeämpiä kuin koko talon, sillä oman tiimin kanssa joutuu työskentelemään joka päivä. Yhteistyön lisääntyessä koko päiväkodin ilmapiirin merkitys omaan työhyvinvointiin olisi varmasti merkittävämpi.

Nämä tutkimustulokset ovat linjassa OAJ:n teettämän työolobarometrin (2022) kanssa. Siinä työhyvinvointia lisääväksi asiaksi selvästi nousi tyytyväisyys työyhteisöön. Lisäksi työnjaon tiimeissä katsottiin jakaantuvan melko tai erittäin hyvin. (Golnick & Ilves 2022.) Ainut ero tämän tutkimuksen ja työolobarometrin välillä oli yhteistyön merkitys. Yhteistyötä pidettiin enemmän stressiä aiheuttavana tekijänä tässä tutkimuksessa, kun taas OAJ:n työolobarometrin mukaan varhaiskasvatuksen opettajat arvioivat ryhmätyön sujuvan hyvin. Eron voi aiheuttaa se, että kysymyksen asettelu on näissä kahdessa tutkimuksessa ollut eri. Työolobarometrissä on enemmän painotettu ryhmätyön sujumuuteen, kun taas tässä tutkimuksessa ryhmätyön merkitystä on painotettu työhyvinvoinnin kannalta. Ryhmätyö saattaa sujua, mutta se ei silti tarkoita sitä, ettei se lisää stressiä.

Kontekstuaalisen työhyvinvoinnin teemoihin valikoitui myös työympäristön visuaalisuus. Haastateltavat pitivät tärkeänä oman työympäristön visuaalisuutta ja ylipäättään sitä, miltä siellä näyttää. Työhyvinvointia lisäsivät hyvin suunnitellut tilat, esimerkiksi lukunurkkaus. Työhyvinvointia estäviksi asioiksi haastateltavat mainitsivat toimimattomat tilat, esimerkiksi sisäilmaongelmat ja muut logistiikkaratkaisut päiväkotiryhmän tiloissa. Lisäksi suurien lapsimäärien takia melutaso yltyi päivän aikana, erityisesti ulos mentäessä, mikä sai erään haastateltavan kokemaan uupumusta työpäivän jälkeen. Kuten Onnismaa (2010) mainitsi, rasisustekijöistä melu on opettajien työssä läsnä päivittäin. Hänen selvityksensä mukaan opetustilojen koko ja yksittäiset akustiset korjaukset eivät merkittävästi vaikuta melun määrään. Esimerkiksi kuulosuojainten käyttö korostui Onnismaan selvityksessä. (Onnismaa 2010.) Kuulosuojaimet ja hyvä aikataulutus pihalle mentäessä saattaisivat auttaa tähän ongelmaan. Näin kaikki ryhmät eivät olisi samaan aikaan pihalla ja melutaso olisi pienempi. Iltapäivisin yhteisiin tiloihin tai ulos, missä on kaikki lapset kerralla voisi mennä vasta silloin, kun osa lapsista on haettu ja näin melutaso olisi pienempi.

Tutkimustulosten mukaan oma päiväkoti ja oma työympäristö kategorioista haastateltavat mainitsivat työhyvinvointia lisääviä asioita paljon, kun taas ongelmat työhyvinvoinnissa ja sen syissä näyttivät kumpuavan enemmän kaupungin tai kunnan osalta. Lerkkasen ym. (2022)

tutkimustulokset olivat näiden tulosten kaltaisia. Työpahoinvoinnin tekijät näyttivät kumpuavan niissä myös enemmän muualta kuin varhaiskasvatuksen kontekstitekijöistä (Lerikkanen ym. 2022). Tässä tutkimuksessa moni haastateltava koki, että kunnan puolelta asiat oli hoidettu huonosti ja yleisesti esimerkiksi palkka verrattuna työn vastuuseen ei täsmää. Lisäksi arvostusta kunnan tai kaupungin puolelta ei näy varhaiskasvatuksen kenttää kohtaan. Lisääntynyt työmäärä hallinnollisten asioiden osalta katsottiin olevan työpahoinvointia lisäävä asia ja kunnan katsottiin olevan syy siihen.

Tämä on linjassa OAJ:n työolobarometrin kanssa. Opettajien työmäärä on lisääntynyt jo vuodesta 2017, ja vuoden 2021 barometrissä jopa 70 prosenttia varhaiskasvatuksen opettajista kokivat työmäärän kasvaneen. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat myös eniten stressiä verrattuna muihin vastaajiin. (Golnick & Ilves 2022.) Lisääntynyt työn kuormittavuus ja matala palkkataso olivat Opetus- ja kulttuuriministeriön (2017) selvityksen mukaan syitä siihen, miksi moni varhaiskasvatuksen opettaja suunnittelee alan vaihtoa. Myös kansainvälisissä tutkimuksissa alhainen palkkataso oli syynä siihen, miksi opettajat eivät halunneet työskennellä alalla pidempään (mm. Matsuo ym. 2021).

Arvostuksen näyttäminen kunnan tai päättäjien puolelta on hankalaa. Tämän tutkielman kirjoittamisen aikana, haastatteluiden jälkeen, Helsingin kaupunki lisäsi varhaiskasvatuksen opettajien palkkaa taistellessaan työntekijäpulaa vastaan (OAJ, 2024). Vaikka haastateltavat ovat kaikki turkulaisissa päiväkodeissa töissä, olisi ollut mielenkiintoista kysyä haastateltavilta mielipidettä tähän asiaan. Varmasti tällainen palkkojen nousu yhdessä kaupungissa luo painetta muihin isompiin kaupunkeihin nostaa palkkoja. Tosin pienemmät kaupungit, joilla ei ole varaa nostaa henkilöstön palkkoja, tämä saattaa näyttytyä negatiivisena asiana.

Subjektiivisen, henkilön itseään koskeviin työhyvinvoinnin kategorioihin varhaiskasvatuksen opettajat mainitsivat muun muassa työn aloittamisajankohdan tärkeyden. Työhyvinvoinnin kokemista selvästi edisti se, että sai aloittaa työt rauhallisempaan aikaan vuodesta, esimerkiksi kesäpäivystyksen aikaan, ja näin tutustua ryhmään, omaan tiimiin sekä lapsiin rauhassa. Työpahoinvointia selvästi lisäsi kiire ja paniikki aloittamisessa sekä ohjauksen puute. Lisäksi eräs haastateltava mainitsi, että moni työtehtävistä tuli hänelle yllätyksenä, koska niistä ei ollut hänelle etukäteen mainittu. Tähän voisi auttaa esimerkiksi toisen ryhmän varhaiskasvatuksen opettajan tuki varsinkin tilanteissa, jossa itse on ainoana opettajana ryhmässä. Toinen opettaja voisi käytännön tasolla perehdyttää tehtäviin ja olla tukena pitkin

ensimmäistä toimintakautta, jotta mikään työtehtävä ei tulisi yllätyksenä. Joissakin päiväkotiryhmissä on kaksi opettajaa, jolloin toisen ryhmän tukiopettajaa ei välttämättä tarvita.

Haastateltavista Siiri ja Nelli olivat sitä mieltä, että varhaiskasvatuksen opettajaksi opiskelu ei vastaa itse työtä. Työtä oppii tekemällä, mutta kokemus varhaiskasvatuksen opettajana olemisesta opiskeluaikana jää heikoksi. Harjoittelujaksojen aikana saa tuntumaa päiväkotimaailmasta, mutta se ei kuitenkaan ihan vastaa päivittäistä varhaiskasvatuksen opettajana olemista. Tähän voisi opettajankoulutuslaitokset kiinnittää huomiota, esimerkiksi lisäämällä harjoitteluiden määrää tai esittää enemmän konkreettisia, käytännönläheisiä esimerkkejä opintojen aikana.

Kantosen ym. (2020) tutkimuksen mukaan sitoutumista varhaiskasvatuksen opettajan ammattiin lisää aikaisempi kokemus alalta ja viimeisimmän harjoittelujakson onnistuminen. Siiri ja Nelli eivät kumpikaan olleet työskennelleet varhaiskasvatuksen kentällä ennen opintojen aloittamista. Tämä olisi siis linjassa Kantosen ja kollegoiden tutkimuksen kanssa.

Haastateltavat kokivat positiivisena asiana niin töihin tulemisen kuin sieltä lähtemisen. Työpahoinvointia lisäsi selvästi se, että tuntuu, että työt jäävät kesken. Osa koki, että on kuitenkin omaa työhyvinvointia lisännyt se, että jättää työt töihin, vaikka ne jäisivätkin kesken. Moni mainitsikin, että on vaikeaa aluksi jättää keskeneräiset työt töihin, kun tietää, että ne tulisi olla tehtynä. Kuitenkin oman vapaa-ajan käyttäminen työtehtävien tekemiseen ei lisännyt omaa työhyvinvoinnin kokemusta.

Työtehtävistä selvästi positiivisena nähtiin lasten kanssa tekeminen. Erilaiset projektit, lasten kanssa leikkiminen ja keskustelu lapsia kiinnostavista aiheista olivat haastateltavien mukaan työhyvinvointia tukevia työtehtäviä. Tämä ei tule yllätyksenä, sillä haastateltavat ovat hakeutuneet opiskelemaan kyseistä alaa, ja vieläpä jatkaneet valmistumisen jälkeen työelämään.

Sen sijaan hallinnollisista työtehtävistä haastateltavat kertoivat negatiivissävytteisesti. Hallinnollisilla tehtävillä opettajat tarkoittivat varhaiskasvatussuunnitelmien, neuvolalomakkeiden ja muiden tukilomakkeiden täyttämistä sekä vanhempien kanssa käytävien keskusteluiden pitämistä. Näihin työtehtäviin liitettiin vahvasti ajan puute. Aikaa hallinnollisiin työtehtäviin ei nähty olevan tarpeeksi, tai sen katsottiin olevan lapsilta pois, mikä herätti negatiivisia tunteita. Työtehtävät koettiin myös kuormittaviksi juuri kyseisen ajan

puutteen takia. Tämä sai haastateltavat kokemaan riittämättömyyttä omassa työssään, mikä ei lisännyt heidän kokemaansa työhyvinvointia.

Ajan lisääminen työpäiviin ei ole mahdollista, mutta mahdollista olisi varmasti muuttaa hallinnollisten tehtävien ja lasten kanssa työskentelyn suhdetta. Varhaiskasvatuksen kentällä olevaan henkilöstöpulaan tällainen ei olisi ratkaisu, eikä luultavasti vaikuttaisi varhaiskasvatuksen opettajien kokemaan työhyvinvointiin positiivisella tavalla.

Subjektiiivisen työhyvinvoinnin alle varhaiskasvatuksen opettajat kertoivat enemmän työhyvinvointia koskevia asioita, mutta myös työpahoinvointia lisääviä teemoja. Kun vertaa näitä kolmea aihealuetta, subjektiiivisen työhyvinvoinnin teeman alle valikoitui eniten kategorioita omaa työhyvinvointia lisääviä ja estäviä asioita. Tämä mitä luultavammin johtuu siitä, että työhyvinvointi koetaan itseä koskevana asiana, ja moni subjektiiivisen työhyvinvoinnin kategorian alle luetelluista asioista liittyy omaan henkilökohtaiseen kokemukseen. Kuten jo tutkimuksen alussa mainittiin, dynaamista, kontekstisidonnaista ja subjektiiivista työhyvinvointia ei voi kokonaan erottaa toisistaan ja siksi moni subjektiiivisen työhyvinvoinnin alakategorioista sopisi myös muihin teemoihin, sekä toisinpäin.

Toisena tutkimuskysymyksenä oli mitkä työhyvinvointiin liittyvät tekijät edistävät varhaiskasvatuksen opettajien alalla pysymistä. Näihin tekijöihin liitettiin sekä varhaiskasvatuksen opettajien itse nimeämiä tekijöitä, sekä heidän haastatteluiden aikana mainitsemia tekijöitä. Näitä selkeästi olivat toimiva työtiimi, hyvä ilmapiiri työpaikalla ja osaava johtaja, päiväkodin sijainti käytettävissä olevien oppimisympäristöjen kannalta, vapaa-ajan tärkeys ja sen kunnioittaminen, työtehtävien luovuus ja itsensä toteuttaminen niiden kautta sekä kunnan resurssien oikea suuntaaminen ja palkkauksen parantaminen.

Erityisesti kontekstisidonnaisen työhyvinvoinnin tekijät korostuivat tässä. Työympäristön tärkeys näytti olevan huomattava tekijä työhyvinvoinnissa ja siinä, miksi alalla halutaan olla ja sinne jäädä. Täytyy kuitenkin muistaa, että kontekstisidonnaiseen työhyvinvointiin liittyvät myös muut työhyvinvoinnin kategoriat, subjektiiivinen ja dynaaminen työhyvinvointi. Ei siis voi suoraan sanoa tämän tutkimuksen perusteella, että kontekstilla olisi tärkeämpi merkitys varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin kannalta kuin muilla työhyvinvoinnin alueilla. Kontekstisidonnaiset työhyvinvoinnin tekijät korostuivat kuitenkin loppujen lopuksi enemmän varhaiskasvatuksen opettajien vastauksista.

7.2 Johtopäätöksiä ja jatkotutkimusaiheita

Kun vertaa haastateltavien kokemaa koko päiväkodin työilmapiiriä ja oman työtiimin ilmapiiriä, huomataan, että koko päiväkodin työilmapiiristä tulee selvästi ilmi enemmän työpahoinvointiin liittyviä tekijöitä. Tähän varmaan vaikuttaa se, että pienempään ryhmään, kuten omaan tiimiin, pystyy helpommin vaikuttamaan ja antamaan suoraa palautetta kuin koko päiväkodille. Palautteen annon tärkeys nousi esille myös Senvallin ja kollegoiden (2005) tutkimuksessa. Päiväkodinjohtajan johtamistaidoilla ja työhyvinvoinnilla katsottiin olevat kohtalaisen voimakkaat yhteydet. Työtiimin palaute pystyi osin korvaamaan päiväkodin johtajalta saadun palautteen puutteen. (Senvall ym. 2005.)

Päiväkodeissa voisikin keskittyä siihen, miten palautetta voi antaa oman tiiminsä ulkopuolella ja miten palautetta, positiivista ja rakentavaa, otetaan vastaan. Myös henkilökemioihin päiväkodin tiimien välillä pitää puuttua, jotta yhteistyö tiimien välillä ei tunnu ”pakolliselta pahalta” henkilökemioiden takia. Tämä enemmän liittyy päiväkodin johtajan johtamistaitoihin, kuin yksittäisen työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. Tämä on hyvä asia tiedostaa päiväkodeissa, myös jokaisen yksittäisen työntekijän.

Kun vertaa hallinnollisia työtehtäviä ja lasten kanssa suoritettavia työtehtäviä huomaa eron haastateltavien asenteissa. Hallinnolliset työtehtävät vievät aikaa lasten kanssa olemiselta. Lasten kanssa suoritettavien työtehtävien koettiin enemmän lisäävän työhyvinvointia, kuin hallinnolliset työtehtävät. Tämä on linjassa Kangas ym. (2022) tutkimustulosten kanssa, jossa varhaiskasvatuksen opettajat olivat maininneet lasten kanssa työskentelyn yhdeksi työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi.

Haastateltavat kokivat tässä tutkielmassa, ettei heillä ole tarpeeksi aikaa hallinnollisten työtehtävien tekemiseen. Tulisiko varhaiskasvatuksen opettajille varata enemmän aikaa suunnittelutyölle ja hallinnollisille työtehtäville? Kaikilla haastateltavilla suunnittelu-aikaa oli kirjattu viisi tuntia yhtä viikkoa kohden. Jos aikaa hallinnollisille tehtäville olisi enemmän, se olisi pois lasten parissa työskentelystä. Toisaalta negatiiviset tuntemukset eivät suoraan liittyneet hallinnollisiin työtehtäviin sinänsä, vaan työtehtävien suorittamiseen käytetyn ajan puutteeseen. Jos suunnittelu-aikaa olisi varattu enemmän, toisikohan tämä esille sen, että vähitellen negatiivisia tuntemuksia herättää hallinnolliset työtehtävät itsessään, eikä ajan puute niiden tekemiseen? Tätä ei tässä tutkimuksessa tullut ilmi, ja voisi toimia hyvänä jatkotutkimusaiheena.

Alkuperäisen tutkimussuunnitelman mukaan haastateltavia olisi ollut hiukan enemmän, noin kuusi, ja mukana olisi ollut myös yli viisi vuotta varhaiskasvatuksen opettajana toimineita. Kuitenkaan tämä ei ollut mahdollista, sillä tutkimuskutsuun ei vastannut yksikään kokeneempi opettaja. Vertailemalla pidempään varhaiskasvatuksen opettajan roolissa toimineita ja vasta valmistuneita, olisi voinut saada käsityksen siitä, mikä muuttuu opettajien mielipiteissä koskien omaa työhyvinvointiaan. Tätä voisi tutkia jatkossa enemmän, sillä näin voisi saada paremman kuvan siitä, mitkä tekijät vaikuttavat alalle jäämiseen. Lisäksi voisi tutkia, minkä takia kokeneempia varhaiskasvatuksen opettajia ei vastannut tutkimuskutsuun.

Tutkimustulosten vertailevuutta olisi voinut lisätä sillä, että haastattelut olisivat olleet ryhmähaastatteluja. Näin esimerkiksi tilanteessa, jossa yksi haastateltava olisi kertonut ongelmista, jotka vaikuttavat työhyvinvointinsa kokemiseen, joku toinen haastateltava olisi voinut kertoa, miten heidän päiväkodissaan ongelmaa on lähdetty ratkaisemaan. Nyt haastattelut olivat erillisiä, eivätkä haastateltavat tienneet toistensa vastauksista.

Vertaiskollegoiden kertomukset saattaisivat rohkaista haastateltavia kertomaan lisää omasta tilanteestaan. Tällä saattaa olla myös negatiivisia vaikutuksia, jos on asioita, joista ei kehtaa muiden kuullen mainita. Silloin saattaa haastateltava kokea turvallisempaan keskustella kahdestaan haastattelijan kanssa.

Kaksi neljästä haastateltavasta kertoi jatkavansa opintojaan ja olivat saaneet juuri haastatteluja ennen tiedon opiskelupaikasta. Kaksi muuta sanoivat jäävänsä ainakin toistaiseksi alalle, sillä he kokivat olevansa tyytyväisiä nykyiseen työhönsä ja omaan työtiimiinsä. Vaikka tässä tutkimuksessa ei vertailla alalle jäävien ja sieltä pois suuntautuvien kokemuksia työhyvinvoinnista, voisi tämä olla mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe. Tämän tutkimuksen osalta näyttää siltä, että haastateltavilla ei ole selkeää eroa heidän kokemassaan työhyvinvoinnissa, vaan myös alalle jäävät kertoivat yhtä paljon negatiivisia, työpahoinvointia lisääviä seikkoja kuin alalta pois pyrkivät ja toisinpäin. Ehkäpä erilaisilla kysymyksen asetteluilla haastateltavat toisivat enemmän esille alalle jäämisen syitä.

Tutkimustulokset antavat parempaa kuvaa varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksista alalta ja antavat hieman paremman näkemyksen myös siihen, miksi alalla ei pysytäkään sekä mitä tekijöitä kannattaa huomioida, jotta alalla pysyminen paranisi. Tuloksia voisi siis käyttää varhaiskasvatuksen työolojen parantamiseen ja myös päiväkodinjohtajat saattaisivat hyötyä työntekijöiden näkemyksistä työhyvinvoinnista. Työhyvinvointi ei ole vain työntekijän

itsestään lähtevä asia, vaan monen eri muuttujan summa, johon myös työnantajat ja johtajat vaikuttavat.

Lähteet

- Alila, K., Eskelinen, M., Estola, E., Kahiluoto, T., Kinosh, J., Pekuri, H.-M., Polvinen, M., Laaksonen, R., & Lamberg, K. 2014. Varhaiskasvatuksen historia, nykytila ja kehittämisen suuntalinjat. Tausta-aineisto varhaiskasvatusta koskevaa lainsäädäntöä valmistelevalle työryhmän tueksi. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä. 2014:12.
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75258/tr12.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. (Luettu 27.3.2023.)
- Amabile, T. & Kramer, S. 2011. Do happier people work harder. New York Times.
<https://www.nytimes.com/2011/09/04/opinion/sunday/do-happier-people-work-harder.html>. (Luettu 10.3.2023.)
- Bäckgren, N. 2022. Helsingin päivähoido ajautui kriisiin: Lapsia hoitamaan siirretään jo kirjastojen työntekijöitä. Helsingin Sanomat 19.1.2022.
<https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000008551545.html>. (Luettu 24.1.2022.)
- De Stasio, S., Benevene, P., Pepe, A., Buonomo, I., Ragni, B. & Berenguer, C. 2020. The Interplay of Compassion, Subjective Happiness and Proactive Strategies on Kindergarten Teachers' Work Engagement and Perceived Working Environment Fit. International journal of environmental research and public health, Vol. 17 (13), 1-16.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17134869>
- Eskelinen, M. & Hjelt, H. 2017. Varhaiskasvatuksen henkilöstö ja lapsen tuen toteuttaminen. Valtakunnallinen selvitys 2017. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:39. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Helsinki. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-505-1>
- Eskola, J., & Suoranta, J. 2015. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2022. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. 2. painos. Helsinki: Gaudeamus.
- Hinkula, E. 2021. Päiväkotien henkilöstömitoituksesta ei saa poiketa enää edes sairaustapauksissa – moni kunta on vaikeuksissa, kun sijaisia ei ole. Yle 17.9.2021.
<https://yle.fi/uutiset/3-12102322>. (Luettu 24.1.2022.)
- Hytönen, J. 2017. Yliopistollinen lastentarhanopettajan koulutus ja varhaiskasvatuksen laadun kehittäminen. Kasvatus & Aika, 11 (3), 96–105.
<https://journal.fi/kasvatusjaaika/article/view/68729/30175>. (Luettu 12.11.2021.)

- International Labour Organization, ILO. ei pvm. Workplace well-being.
https://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_118396/lang--en/index.htm. (Luettu 23.3.2024.)
- 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. <https://doi.org/10.33350/ka.109089>
- Kantonen, E., Onnismaa, E.-L., Reunamo, J. & Tahkokallio, L. 2020. Sitoutuneet, epävarmat ja poistujat – varhaiskasvatuksen opettajaksi opiskelevien sitoutuneisuus työelämään opintojen loppuvaiheessa. *Varhaiskasvatuksen Tiedelehti*, 9 (2), 264–289.
<https://journal.fi/jecer/article/view/114133/67332>. (Luettu 21.4.2024.)
- Karila, K., Kosonen, T. & Järvenkallas, S. 2017. Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030. Suuntaviivat varhaiskasvatukseen osallistumisasteen nostamiseen sekä päiväkotien henkilöstön osaamisen, henkilöstörakenteen ja koulutuksen kehittämiseen. *Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:30*. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Helsinki. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-487-0>
- Keva. 2021. Kevan kuntapäätjäbarometri 2021. Kuntapäätäjien arvio työvoiman saatavuudesta.
https://www.keva.fi/contentassets/00ebf62645c24273a00b0cb2055cd711/kevan_kunta_paattajabarometri_2021_arvio_tyovoiman_saatavuudesta.pdf. (Luettu 20.4.2024.)
- Kossek, E., Colquitt, J.A. and Noe, R.A. 2001. Caregiving decisions, well-being, and performance: the effects of place and provider as a function of dependent type and workfamily climates. *Academy Of Management Journal*, Vol. 44, 29-44.
<https://www.jstor.org/stable/3069335>. (Luettu 6.3.2023.)
- Kossek, E., Kalliath, T. & Kalliath, P. 2012. *International journal of manpower*. Vol.33 (7), 738-753. <https://www-emerald-com.ezproxy.utu.fi/insight/content/doi/10.1108/01437721211268294/full/html>. (Luettu 6.3.2023.)
- Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat. 2024. Poliittiset työtaistelut jatkuvat: Tehyn ja SuPerin lakko koskee varhaiskasvatusta ja JHL:n useita aloja. <https://www.kt.fi/uutiset-ja-tiedotteet/2024/tehy-ja-super-tyotaistelut-varhaiskasvatuksessa>. (Luettu 28.4.2024.)
- Kylmä, J. & Palonen, M. 2022. Avoin haastattelu ja temahaastattelu aineistonkeruumenetelminä laadullisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. *Hoitotiede*,

- Vol. 34 (4), 281-294. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/avoin-haastattelu-ja-teemahaastattelu/docview/2767486931/se-2?accountid=14774>. (Luettu 24.4.2024.)
- Laajalahti, A., Valli, R., Aaltola, J., & Herkama, S. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 5. uusittu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Lahtinen, J. 2022. Kuntaliiton selvitys varhaiskasvatuksen henkilöstön riittävydestä. Kuntaliitto. https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Varhaiskasvatus_ty%C3%B6ntekij%C3%B6iden%20riitt%C3%A4vyys%20%28002%29.pdf. (Luettu 13.4.2024.)
- Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehtoja tutkimassa. Väitöskirja, Turun yliopiston julkaisuja C 372, kasvatustieteiden tiedekunta. Turku: Turun yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-5570-1>
- Laine, P., Lindberg, M. & Silvennoinen, H. 2020. Työhyvinvoinnista tarvitaan väestötason seurantatietoa. Työhyvinvoinnin käsite ja mittaamisen problematisointia ja kehittelyä. Hallinnon tutkimus, Vol. 35 (4), 287–303. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/98521/56287>. (Luettu 7.12.2021.)
- Lerikkanen, M-K., Pakarinen, E. & Penttinen, V. 2022. Ohjausvuorovaikutuksen laatu ja esiopettajien työhyvinvointi: kontekstitekijöiden ja työstä palautumisen merkitys. Journal of Early Childhood Education Research, 11(1), 97-122. <https://journal.fi/jecer/article/view/114009>. (Luettu 20.3.2023.)
- Matsuo, M., Tanaka, G., Tokunaga, A., Higashi, T., Honda, S., Shirabe, S., Yoshida, Y., Imamura, A., Ishikawa, I. & Iwanaga, R. 2021. Factors associated with kindergarten teachers' willingness to continue working. Medicine, Vol. 100 (35). https://journals-lww-com.ezproxy.utu.fi/md-journal/Fulltext/2021/09030/Factors_associated_with_kindergarten_teachers_.37.aspx. (Luettu 12.11.2021.)
- Mäntynen, A. & Pietikäinen, S. 2019. Uusi kurssi kohti diskurssia. Tampere: Vastapaino.
- Golnick, T. & Ilves, V. 2022. Opetusalan työolobarometri 2021. OAJ. https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/oaj_opetusalan_tyoolobarometri_2021.pdf. (Luettu 21.4.2024.)
- OAJ. 2024. Helsingin kaupungin palkkaohjelma nostaa varhaiskasvatuksen opettajien palkkoja. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2024/helsingin-kaupungin-palkkaohjelma-nostaa-varhaiskasvatuksen-opettajien-palkkoja/>. (Luettu 10.3.2024.)

- Onnismaa, J. 2010. Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004–2009. (Raportit ja selvitykset 2010:1). Opetushallitus.
https://www.researchgate.net/profile/Jussi-Onnismaa-2/publication/314259763_Opettajien_tyohyvinvointi_Opetushallitus/links/58be6bfe45851591c5ea8856/Opettajien-tyoehyvinvointi-Opetushallitus.pdf. (Luettu 20.4.2024.)
- Onnismaa, E.-L., Tahkokallio, L., Reunamo, J. & Lipponen, L. 2017. Ammatin induktiovaiheessa olevien lastentarhanopettajan tehtävissä toimivien arvioita työkuvastaan, osaamisestaan ja työn kuormittavuudesta. Varhaiskasvatuksen tiedelehti, Vol. 6 (2), 188–206. <https://jecer.org/fi/wp-content/uploads/2017/12/Onnismaa-Tahkokallio-Reunamo-Lipponen-issue6-2.pdf>. (Luettu 9.12.2021.)
- Opetushallitus. (ei pvm.) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden päivitys 2021-2022. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatussuunnitelman-perusteiden-paivitys-2021-2022>. (Luettu 17.3.2024.)
- Opetushallitus. 2023. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022. Turenki: Hansaprint Oy. <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/varhaiskasvatussuunnitelman-perusteet-2022>. (Luettu 17.3.2024.)
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2023. Varhaiskasvatuksen opettajankoulutukseen 360 lisäaloituspaikkaa. <https://okm.fi/-/varhaiskasvatuksen-opettajankoulutukseen-360-lisaaloituspaikkaa>. (Luettu 20.4.2024.)
- Perho, H. & Korhonen, M. 2012. Ammatillinen suuntautuminen, persoonallisuuspiirteet sekä työn laatu työuupumuksen, työn imun ja valintatyytyväisyyden tekijöinä: lastentarhanopettajien 30 vuoden seuranta. Publications of the university of Eastern Finland. Reports and studies in education, humanities, and theology no 6. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/11986/urn_isbn_978-952-61-1013-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y. (Luettu 8.12.2021.)
- Pérez, J. 2022. SuPerin varhaiskasvatuksen selvitys 2022. SuPer ry. https://www.superliitto.fi/site/assets/files/168616/superin_varhaiskasvatuksen_selvitys_2022.pdf. (Luettu 13.4.2024.)
- Puroila, A.-M., Kinnunen, S. & Keränen, V. 2017. Varhaiskasvatuksen lainsäädännön uudistamiseen tarvitaan johdonmukaisuutta ja yhteistä tahtoa. Valtioneuvoston selvitys ja tutkimustoiminta. Policy brief, 4. <http://tietokayttoon.fi/julkaisu?pubid=18901>. (Luettu 30.1.2022.)

- Ranta, S., Sajaniemi, N., Eskelinen, M., & Lämsä, T. 2021. Päivähoidosta varhaiskasvatukseen: Pedagogisen toiminnan edellytykset suomalaisessa päivähoidossa ja varhaiskasvatuksessa. *Kasvatus & Aika*, 15 (2), 60–72.
<https://doi.org/10.33350/ka.103194>
- Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Senvall, N., Keskinen, S. & Keskinen, E. 2005. Johtaminen työntekijöiden arvioimana ja esimiehen itsearvioimana päiväkotityössä. *Aikuiskasvatus*, 25(4), 281–287.
<https://doi.org/10.33336/aik.93646>
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. ei pvm. Työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. (Luettu 28.4.2024.)
- Turun kaupunki. 2023. Varhaiskasvatuksen asiointi helpottuu Turussa – eVaka korvaa Wilman ja Päikyn. https://www.turku.fi/uutinen/2023-04-25_varhaiskasvatuksen-asiointi-helpottuu-turussa-evaka-korvaa-wilman-ja-paikyn. (Luettu 10.3.2024.)
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand.
https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=97IqYIYUaQcC&oi=fnd&pg=PA9&dq=kokonaisvaltainen+ty%C3%B6hyvinvoinnin+malli&ots=giVogVksNO&sig=auqCmZKwCEJBE9er4pdONbue6E&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false. (Luettu 29.1.2022.)
- Vairimaa, R. 2022. Päiväkoteihin ei Helsingin seudulla löydy tarpeeksi opettajia — johtuuko pula palkasta, työoloista vai koulutusmääristä? *Yliopisto-lehti*, Helsingin yliopisto, 7, 35–41. <https://www.helsinki.fi/fi/uutiset/varhaiskasvatus/paivakoteihin-ei-helsingin-seudulla-loydy-tarpeeksi-opettajia-johtuuko-pula-palkasta-tyooloista-vai-koulutusmaarista>. (Luettu 9.10.2022.)
- Varhaiskasvatuslaki. 2018. 540/13.7.2018.
- Warr, P. 1990. The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193–210.

Liitteet

Liite 1. Haastattelun teemat ja haastattelukysymykset

Haastateltavan taustaan liittyvät kysymykset

- Monta vuotta olet työskennellyt varhaiskasvatuksen opettajana?
- Millaisessa työtiimissä toimit? Minkä ammatin edustajia siihen kuuluu?
- Oletko ollut aikaisemmin toisella alalla töissä?
- Mikä sai sinut vaihtamaan alaa?

Muutokseen (dynaaminen työhyvinvointi) liittyvät työhyvinvoinnin kysymykset

- Millaiseksi koet varhaiskasvatuksen opettajan nykyisen työn kuvan?
- Onko työn luonne tai työ itsessään muuttunut työurasi aikana?
- Oletko tyytyväinen aikaisempiin muutoksiin? Mihin?
- Koetko, että nämä muutokset ovat vaikuttaneet omaan työilmapiiriisi? Entä kokemaasi työhyvinvointiisi?

Työympäristöön (kontekstisidonnainen työhyvinvointi) liittyvät työhyvinvoinnin kysymykset

- Miten työtehtävät on jaettu teidän tiimissänne?
 - o Koetko tämän työn jaon toimivaksi?
 - o Koetko, että saat vaikuttaa työn jakoon?
 - o Lisääkö tämä työhyvinvointiasi?
- Millaiseksi koet moniammatillisessa tiimissä työskentelyn? Miksi?
- Teettekö yhteistyötä eri tiimien välillä?
- Miten se vaikuttaa työntekoosi tai työhyvinvointiisi?

- Millaiseksi koet yhteistyön tekemisen?
- Millaiseksi koet työpaikkasi työilmapiirin? Miksi?
- Entä oman tiimisi työilmapiirin? Miksi?
- Koetko, että pystyt itse vaikuttamaan työtiimisi/työpaikkasi työilmapiiriin? Miten?
- Mitkä ovat sellaisia asioita omassa työympäristössäsi, jotka vaikuttavat työhyvinvointiisi positiivisesti?
- Oletko tyytyväinen omaan työpaikkaasi / työtiimiisi?

Subjektiiiviseen työhyvinvointiin liittyvät kysymykset

- Miltä aloittaminen varhaiskasvatuksen opettajana sinusta tuntui?
- Oletko kokenut haasteita työhön sopeutumisessa? Ja onko se vaikuttanut työhyvinvointiisi?
- Miltä sinusta tuntuu työskennellä pitkään varhaiskasvatuksen opettajana?
- Koetko olevasi sitoutunut tähän työhön?
- Miltä sinusta tuntuu tulla töihin?
- Miltä sinusta tuntuu lähteä töistä?
- Mietitkö työasioita usein vapaa-ajallasi? Stressaako se?
- Mikä/Mitkä ovat tärkeimpiä asioita sinulle työssäsi? Miksi?
- Oletko tyytyväinen omaan työhösi vaka opena?
- Oletko tyytyväinen omaan työpäivälkeesi?
- Innostutko työtehtävistäsi? Miksi?
- Onko sinusta mukavaa olla varhaiskasvatuksen opettajana?
- Koetko varhaiskasvatuksen opettajan työn kuormittavana? Miksi?
- Oletko harkinnut alan vaihtamista?

- Mitkä tekijät vaikuttavat eniten omaan työhyvinvointiisi? Mitkä tekijät edistävät eniten omaa työhyvinvointiasi?

Lopuksi

- Onko vielä jotain, mitä haluat lisätä tai tarkentaa edellisiin vastauksiisi?

Liite 2. Dynaamisen työhyvinvoinnin teemat haastatteluissa

Kategoria	Alakategoria	Työhyvinvointia edistävät teemat	Työpahoinvointia edistävät teemat
Muutos	Kolmiportainen tuki	<ul style="list-style-type: none"> - Hyvä asia, että on tullut - Vastaa nykyisen tuen tarvetta. Saadaan toinen ryhmäavustaja ryhmään. Eli on huomioitu resursseissa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Teettää lisätyötä. - Kirjallinen työ runsaampaa. - Kaupungin puolelta huonosti hoidettu.
	Työtehtävät		<ul style="list-style-type: none"> - Wilmasta siirtyminen Evakaan. Tuottaa lisästressiä.
	Työnkuva	<ul style="list-style-type: none"> - Luova ala, jossa saa kehittää itseään. - Lisäkouluttautuminen 	

Liite 3. Kontekstisidonnaisen työhyvinvoinnin teemat haastatteluissa

Kategoria	Alakategoria	Työhyvinvointia edistävät teemat	Työpahoinvointia edistävät teemat
Työtiimi	Työnjako	<ul style="list-style-type: none"> - Vastuiden jako työtiimissä. - Lapsista vastuu jaettu. - Luottamus työnjakoon. - Yhdessä suunnittelu. - Työvuorot neuvoteltavissa. - Saa vaikuttaa omiin työtehtäviin tiimin sisällä. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hakemista työnjaossa lomajaksojen jälkeen.
	Ilmapiiri	<ul style="list-style-type: none"> - Hyvä ilmapiiri - Avoin keskustelu häiritsevistä asioista. - Avoimuus. - Huumori. - Kaikki tekevät työtä tosissaan. - Luottamus muihin. - Kohteliaisuus muita kohtaan. - Hyvä kommunikaatio. 	
	Moniammatillisuus	<ul style="list-style-type: none"> - Opettajat tiedetään, mitä kuuluu kenellekin. - Osaavat muut tiimiläiset. - Ideoiden/osaamisen jakaminen. - Erilaisia vahvuuksia ja niiden hyödyntäminen. - Moniammatillisuudesta hyötyä. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pidempää alalla ollutta (eri koulutustaustan omaavia) henkilöä luovat paineita, kun ovat tietoisia omista ja muille kuuluvista työtehtävistä.
Oma päiväkot	Ilmapiiri	<ul style="list-style-type: none"> - Hyvä ilmapiiri - Ei kilpailua tai nurkkakuntaisuutta. - Kaikki kohdataan suoraan ja avoimesti. - Ei vihamielisyyttä. - Saa vertaistukea muilta. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ei pysty antamaan avointa palautetta. - Huonot välit vanhan tiimiläisen kanssa. - Kaikki ei ymmärrä oman ryhmän haasteita tai anna työrauhaa. - Henkilökemiat eivät toimi kaikkien kanssa.
	Yhteistyö	<ul style="list-style-type: none"> - Nukkarin valvonta, joka mahdollistaa tiimipalaverit. - Yhteistyö moniammatillisesti muun muassa fysioterapeutin ja laitoshuoltajan kanssa. - Apuna arjen tilanteissa yhteisissä hetkissä. - Ideoiden jakaminen 	<ul style="list-style-type: none"> - Ei ole aikaa. - Pakollinen paha. - Yhteisöllisyys ei ole palannut koronan jälkeen. - Ajankohta huono.
	Työympäristö	<ul style="list-style-type: none"> - Visuaalisuus. 	<ul style="list-style-type: none"> - Logistiset ongelmat. - Melutaso

Työnantaja	Päiväkoti	<ul style="list-style-type: none"> - Pedagogisesti suunniteltu kaikki asiat. - Mahdollistetaan itsensä kehittäminen. - Johtajalla suuri vaikutus hyvään työilmapiiriin. - Johtaja ammattimainen ja osaava. 	
	Kunta		<ul style="list-style-type: none"> - Arvostus ei näy. - Huono palkka. - Paljon epäkohtia kentällä. - Aikaa ei anneta täyttää tuen papereita. - Vastuuta ei oteta asioista.

Liite 4. Subjekttiivisen työhyvinvoinnin teemat haastatteluissa

Kategoria	Alakategoria	Työhyvinvointia edistävät teemat	Työpahoinvointia edistävät teemat
Työuran alku	Aloittaminen varhaiskasvatukseen opettajana	<ul style="list-style-type: none"> - Hiljainen aloitusaika (kesä). - Rauhallinen aloitus. - Sai tutustua rauhassa ryhmän tiloihin. - Työkaverien ohjaus auttoi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aloitus samana päivänä kuin lapset (elokuussa). - Kesti saada toimiva struktuuri päivään. - Haasteita tiimin kesken. - Ei tukea. - Esimiestason tukea olisi tarvinnut. - Haastava ryhmä. - Kova paine olla ryhmän vastuullisin jäsen. - Ei ollut kattavaa perehdytystä lasten asioihin.
	Työhön sopeutuminen	<ul style="list-style-type: none"> - Loppujen loppuksi sopeutui. - Tekemällä oppii todella paljon. - Tiimi tukena. - Kehittyty työssä ja saa uusia näkökulmia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Olo, että pitäisi tehdä enemmän ja paremmin.
Työtehtävät	Hallinnolliset tehtävät	<ul style="list-style-type: none"> - Vasujen kirjoittamisesta välillä mielihyvää, jos tekee hyvää jälkeä. - Positiivinen palaute muilta. - Saa tehdä omannäköistä toimintaa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Keskustelut ja tukipalaverit kuormittavia. - Hallinnollisia tehtäviä paljon. Ei aikaa tehdä kunnolla. - Kokopäiväpedagogiikkaan pitäisi pyrkiä, vaikka yksittäisiä asioita pitäisi tukea enemmän. - Kiire Vasujen kirjaamisessa ja keskusteluiden pitämisessä uudistusten takia.
	Lasten kanssa suoritettavat työtehtävät	<ul style="list-style-type: none"> - Laadukkaan varhaiskasvatustoiminnan suunnittelu ja toteuttaminen lapsille. - Omat ja lasten onnistumisen kokemukset. - Lapsen kehityksen tukeminen ja seuraaminen. - Projektit lasten kanssa. - Keskustelut lasten kanssa. - Tunnelmasta nauttiminen, kun tehdään yhdessä. - Asettuminen lapsen tasolle. - Iloa hassuttelusta, kirjaan eläytymisestä ja laulamisesta. - Lapsista on tullut tärkeitä. - Tuntee olonsa merkitykselliseksi. 	

	Työtehtävien mielekkyys	<ul style="list-style-type: none"> - Vaikka ei aikaa, pystyy improvisoimaan. - Tunne, että on valinnut oikean alan. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ei aikaa suunnittelulle. - Ammattitaito koetuksella. - Tehtäviä liikaa aikaan nähden. - Kuormittavia tehtäviä. - Riittämättömyyden tunne.
Varhaiskasvatuksen opettaja ammattina	Opiskelu	<ul style="list-style-type: none"> - Ei varmuutta, onko oma ala. Opiskeluissa vahvistui alavalinta oikeaksi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pedagogista osaamista ei pääse työelämässä oikeasti toteuttamaan. - Työnkuvaan sisältyy paljon asioita, mihin ei ole koulutusta. - Opiskelu on erilaista, kuin olla töissä kentällä.
	Ura	<ul style="list-style-type: none"> - Haaveammatti jo lapsena. - Jatkokouluttautuminen alan sisällä. - Tyytyväinen omaan työpaikkaan ja työtiimiin, joten alanvaihto ei ajankohtainen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Oli tiedossa jo valmistumisesta, ettei tee montaa vuotta. - Koulutus ei anna mahdollisuutta muihin työtehtäviin. - Ei eläkeura.