

Organisaation rooli varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvoinnissa

Kasvatustieteiden tiedekunta
Kandidaatintutkielma
Varhaiskasvatuksen opettajan tutkinto-ohjelma
Turun yliopisto

Laatija(t):
Sanna Lusenius
Sanna Åkerblom

29.10.2025
Turku

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä. Olemme käyttäneet tekoälyä lähteiden etsimisessä ja lauseiden muokkaamisessa.

Kandidatutkielma

Oppiaine: Kandidaatintutkielma

Tekijä(t): Sanna Lusenius, Sanna Åkerblom

Otsikko: Organisaation rooli varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvoinnissa

Ohjaaja(t): Yliopistonlehtori, psykologian dosentti Timo Ruusuvirta

Sivumäärä: 27 sivua

Päivämäärä: 29.10.2025

Tässä narratiivisessa kirjallisuuskatsauksessa käsitellään organisaation vaikutusta varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin. Aihe on merkittävä, sillä alalla esiintyy opettajapulaa. Keskitymme tässä kirjallisuuskatsauksessa, kuinka tiimityö, johtaminen, ammatillinen kehittyminen, palkkaus, työn arvostus ja toimintakulttuuri vaikuttavat opettajien työhyvinvointiin. Katsauksessa käsitellään luotettavaa kirjallisuutta sekä kansainvälistä ja kotimaista vertaisarvioitua tutkimuskirjallisuutta. Vertaisarvioituidut tutkimukset lisäävät tulosten luotettavuutta. Tulokset osoittavat, että tärkeimmät työhyvinvointia tukevat tekijät ovat riittävät resurssit, toimiva tiimityö ja esihenkilön tuki. Nämä edistävät alalle sitoutumista, lisää työn mielekkyyttä ja vähentää uupumusta. Heikentävinä tekijöinä esille nousi alan heikko arvostus, epäselvä työnjako ja palkkaus. Työhyvinvointia heikentävät tekijät nähtiin myös syynä alalta poistumiselle. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että organisaation rakenteet, johtaminen ja työyhteisön toimivuus ovat keskeisiä varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin edistäjiä.

Avainsanat: työhyvinvointi, varhaiskasvatus, varhaiskasvatuksen opettaja, organisaatio

Sisällys

1	Johdanto	4
2	Hyvinvointi käsitteenä	5
2.1	Hyvinvoinnin määritelmä ja ulottuvuudet.....	5
2.2	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	7
3	Organisaation vaikutus työhyvinvointiin	10
3.1	Resurssien ja tiimityön merkitys työhyvinvoinnille	10
3.2	Johtaminen ja esihenkilön tuki	13
3.3	Ammatillinen kehittyminen ja työhyvinvointi.....	14
3.4	Palkkaus ja työn arvostus	16
3.5	Toimintakulttuuri ja arvot	17
4	Pohdinta	20
5	Johtopäätökset	23
	Lähteet	24

1 Johdanto

Varhaiskasvatus on olennainen osa suomalaista koulutusjärjestelmää, ja varhaiskasvatuksen opettajilla on keskeinen rooli lasten oppimisen, kehityksen ja sosiaalisten taitojen tukemisessa. Opettajat työskentelevät jatkuvasti uudistuvassa toimintaympäristössä, johon vaikuttavat yhteiskunnalliset muutokset sekä lainsäädännön ja pedagogisten tavoitteiden uudistukset. Viime vuosien aikana tapahtuneet muutokset ovat muokanneet työtehtäviä, tavoitteita ja toteuttamistapoja varhaiskasvatusyksiköissä (Ahola & Valkonen, 2024).

Alan kehitystä varjostaa henkilöstöpula, joka on tehnyt pätevien opettajien saamisesta haastavaa. Riittämättömät henkilöstöresurssit, sijaisten saatavuuden vaikeudet ja taloudelliset rajoitukset kuormittavat varhaiskasvatuksen opettajia ja heikentävät työssä jaksamista. Tutkimusten mukaan jatkuva sijaisten vaihtuvuus, kiristyneet resurssit ja työn tehostaminen lisäävät kuormittavuutta ja poissaoloja (Paananen & Tammi, 2017). Myös työyhteisön sisäiset ristiriidat ja emotionaalisesti kuormittavat tilanteet voivat heikentää työhyvinvointia (Virtanen, 2022).

Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia on tutkittu laajasti niin Suomessa kuin kansainvälisesti. Tulokset osoittavat, että opettajien hyvinvointiin vaikuttavat vahvasti hallinnolliset, taloudelliset ja organisatoriset tekijät. Tehokkuuden ja laadun vaatimukset voivat edistää kehittämistyötä, mutta niistä voi tulla kuormittavia, mikäli niiden toteuttamiseen ei ole tarjolla riittäviä resursseja. Erityisesti ajan ja henkilöstön puute heikentävät työnlaatua ja opettajien jaksamista (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012).

Tässä narratiivisessa eli kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa tarkastellaan varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia organisaation näkökulmasta sekä mitkä ovat tämän ilmiön keskeiset käsitteet ja mitkä näiden käsitteiden suhteet ovat (Vilka, 2023). Tavoitteena on selvittää miten organisaation rakenteelliset ja sosiaaliset tekijät, kuten resurssit, johtaminen, toimintakulttuuri, palkkaus ja ammatillinen kehittyminen vaikuttavat työhyvinvointiin. Lisäksi pohdimme, miten alan arvostus ja organisaatioiden käytännöt näkyvät varhaiskasvatuksen arjessa ja henkilöstön jaksamisessa. Työhyvinvoinnin tutkiminen on ajankohtaista tilanteessa, jossa alalla kärsitään henkilöstöpulasta ja monet alan ammattilaiset harkitsevat alanvaihtoa. Työhyvinvointiin panostaminen on keskeistä paitsi yksilön jaksamisen, myös koko varhaiskasvatusjärjestelmän kestävyuden kannalta.

2 Hyvinvointi käsitteenä

Hyvinvointi käsitetään usein moniulotteisena ilmiönä, joka koostuu terveydestä, aineellisista resursseista ja koetusta elämänlaadusta. Käsitettä voidaan tarkastella sekä yksilön että yhteisön näkökulmasta. Yhteisötason hyvinvointiin liittyvät muun muassa elinolot, työllisyys ja toimeentulo, kun taas yksilöllinen hyvinvointi rakentuu esimerkiksi sosiaalisista suhteista, itsensä toteuttamisesta ja onnellisuuden kokemuksista. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos (THL), 2024.) Varhaiskasvatuksen opettajan työ on fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti vaativaa. Opettajien yksilöllinen hyvinvointi heijastuu työssä jaksamiseen, johon vaikuttavat organisaation rakenteet sekä työyhteisön ilmapiiri. Seuraavaksi tarkastelemme hyvinvoinnin määritelmää Maailman terveysjärjestö (WHO) näkökulmasta.

2.1 Hyvinvoinnin määritelmä ja ulottuvuudet

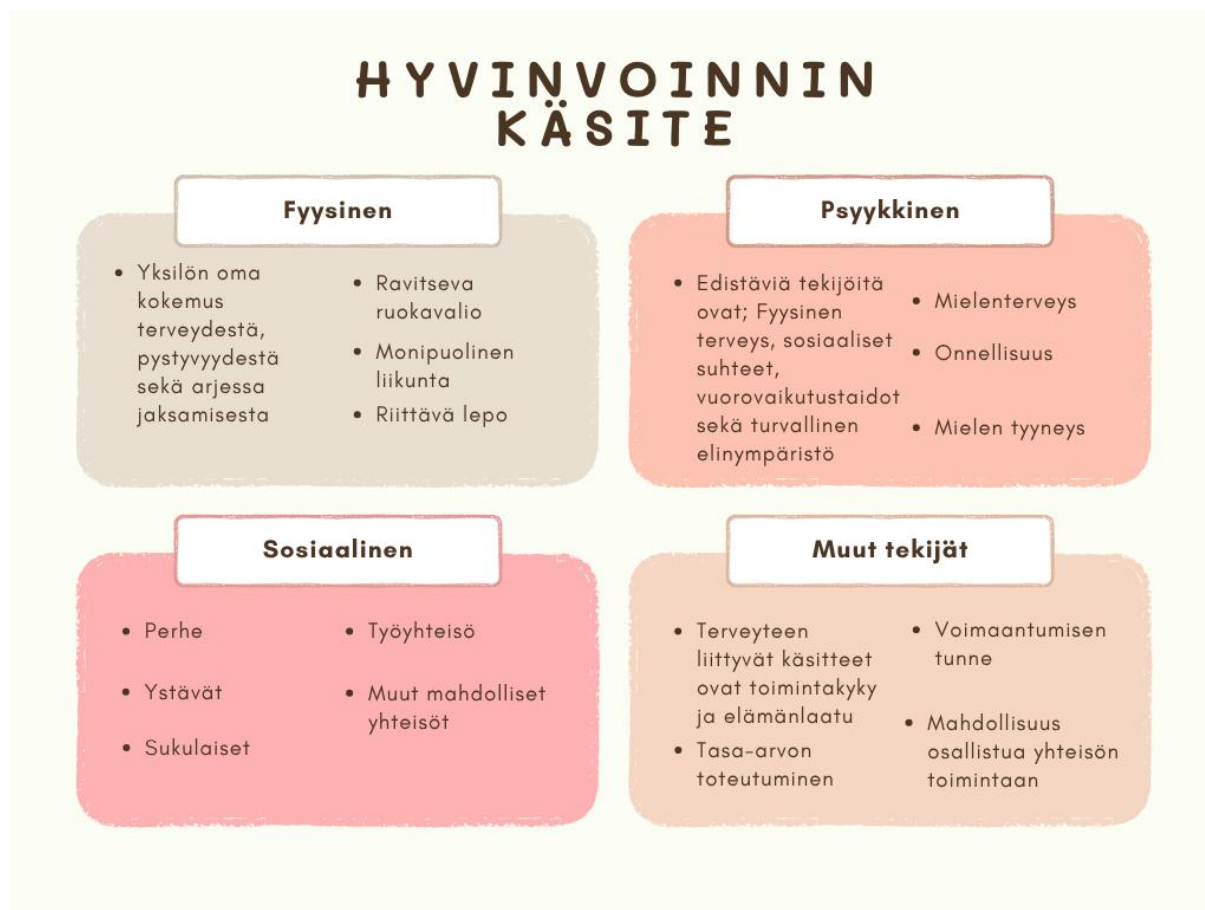
Vuonna 1948 WHO tunnisti ihmisen terveyden kolme ulottuvuutta: fyysisen hyvinvoinnin, psyykkisen hyvinvoinnin ja sosiaalisen hyvinvoinnin (Maailman terveysjärjestö (WHO), 1948). Fyysisellä hyvinvoinnilla tarkoitetaan yksilön kokemusta omasta terveydestään ja pystyvyydestään, sekä arjessa jaksamisestaan (Wang ym., 2023). Fyysistä hyvinvointia edistää monipuolinen liikunta, ravitseva ruokavalio ja riittävä lepo (Kemppainen ym., 2021). Varhaiskasvatustyö edellyttää hyvää fyysistä jaksamista. Työhön sisältyy usein lasten kantamista ja nostamista, minkä vuoksi ergonomisesti oikeiden työskentelytapojen noudattaminen on erityisen tärkeää. Hyvä fyysinen kunto tukee opettajien työssä jaksamista ja ehkäisee liiallista kuormitusta.

Psyykinen hyvinvointi kuvaa yksilön mielenterveyttä sekä siihen liittyviä tunteita, kuten onnellisuutta ja mielen rauhaa (Wang ym., 2023). Psyykkistä hyvinvointia edistäviä tekijöitä on hyvä fyysinen terveys, sosiaaliset suhteet, vuorovaikutustaidot sekä turvallinen elinympäristö (Kemppainen ym., 2021). Varhaiskasvatuksessa psyykkiseen hyvinvointiin vaikuttaa esihenkilön tuki ja toimiva tiimityö.

Sosiaalinen hyvinvointi ei tarkoita pelkästään kehon ja mielen terveyttä, vaan siihen sisältyy ajatus yksilön vastuusta elää rauhassa ja edistää muiden hyvinvointia (Wang ym., 2023). Sosiaalisen hyvinvoinnin perustan luovat esimerkiksi ystävät, perhe, sukulaiset, työyhteisö ja muut yhteisöt, joihin kokee kuuluvansa (Kemppainen ym., 2021). Varhaiskasvatuksessa sosiaalista hyvinvointia edistää kokemus työyhteisöön kuulumisesta, jossa kaikkien

näkemykset otetaan huomioon. Näiden kolmen ulottuvuuden voidaan katsoa muodostavan kokonaiskuvan ihmisen terveydestä. Viime vuosina määritelmää on täydennetty henkisyiden ja terveyden muovautuvuuden käsitteillä, sillä terveys ja hyvinvointi eivät ole pysyviä tiloja, vaan muuttuvat elämäntilanteen sekä sosiaalisen ja fyysisen ympäristön mukaan (Kempainen ym., 2021).

WHO kuvaa terveyttä täydellisen fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen hyvinvoinnin tilana. Terveys on jokaiselle yksilöllinen kokemus ja sen merkitys ja sisältö voivat vaihdella ihmisestä toiseen. Yksilön oma käsitys terveydestä saattaa poiketa merkittävästi ulkopuolisten tekemistä, mittaaviin arvoihin perustuvista arvioista. Kokemukseen vaikuttavat muun muassa henkilön omat tavoitteet sekä hänen fyysinen ja sosiaalinen elinympäristönsä. Myös tasa-arvon toteutuminen, voimaantumisen tunne ja mahdollisuus osallistua yhteisön toimintaan ovat tärkeitä. (terveyskirjasto.fi, 2025.) Varhaiskasvatuksessa esihenkilö voi tarvittaessa muuttaa työntekijän työnkuvaa tai työtehtäviä, mikäli työntekijän terveydentila rajoittaa työtehtävien suorittamista. Terveiden kokemukseen liittyviä keskeisiä käsitteitä ovat lisäksi toimintakyky ja elämänlaatu (terveyskirjasto.fi, 2025). Terveiden ja hyvinvoinninlaitos (THL) (2024) määrittelee hyvinvoinnin ja terveyden edistämistä toiminnaksi, jonka tavoitteena on vahvistaa yksilöiden mahdollisuuksia ylläpitää hyvinvointia, terveyttä, osallisuutta sekä työ- ja toimintakykyä. Hyvinvoinnin edistämiseksi on tärkeä luoda olosuhteet, jotka tukevat hyvinvointia ja edistävät terveellisten valintojen tekemistä. Kuva 1 havainnollistaa hyvinvoinnin ulottuvuudet.



Kuva 1 Hyvinvoinnin käsite

2.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työssä käyvien ihmisten yleistä hyvinvointia. Suomen sosiaali- ja terveysministeriön (STM) mukaan työhyvinvoinnin tavoitteena on terveellinen, turvallinen ja hyvinvoiva työelämä, mikä kehittyy hyvästä johtamisesta, osaamisesta, työn mielekkyydestä ja työkyvystä. STM:n mukaan keskeisiä työhyvinvoinnin asioita ovat: työpaikan toiminta- ja johtamistavat, työyhteisön toiminta, ammattitaito- ja osaaminen, oman työn sisällön mielekkyys, vaikuttamisen, osallistumisen ja kouluttautumisen mahdollisuudet työssä, työntekijän terveydentila ja työkyky sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen mahdollisuus. (Sosiaali- ja terveysministeriö (stm.fi), 2025.) Suomessa työhyvinvointia pyritään edistämään ja turvaamaan lainsäädännön asettamien velvoitteiden ja suositusten avulla. Työhyvinvoinnin kannalta keskeisiä lakeja ovat työturvallisuuslaki (738/2002) ja työterveyshuoltolaki (1383/2001). Työsuojelunvalvontalain (44/2006) tarkoituksena on varmistaa työsuojelua koskevien säädösten toteutuminen sekä viranomaisten valvonnan, että työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistyön kautta. (Ahola & Valkonen, 2024.)

Hyvinvointia ja motivaatiota tukevat työn voimavarat voivat olla fyysisiä (ergonomiset työtilat), psykologisia (vaikutusmahdollisuudet työhön), sosiaalisia (esihenkilön tuki), tai organisaatioon liittyviä (psykologisesti turvallinen työilmapiiri). Nämä voimavarat tukevat työn tavoitteiden saavuttamista sekä edistävät henkilökohtaista oppimista ja ammatillista kasvua. (Virtanen, 2022.)

Unta pidetään yhtenä palautumisen kannalta tärkeimpänä tekijänä. Palautumiseen vaikuttavat myös terveellinen ravinto ja säännöllinen liikunta. Unenpuute heikentää jaksamista ja matalat energiatasot vaikeuttavat terveellisten elämäntapojen ylläpitämistä. Riittävä uni tukee palautumista ja ylläpitää vireyttä valveaikaoloaikana (Virtanen, 2022). Tuomilehdon ja Vornasen (2019) mukaan unen tärkeimmät tehtävät ovat energian tuottaminen, muistin vahvistaminen sekä oppimisen ja aineenvaihdunnan säätely. Riittämätön uni heikentää palautumista, mikä vaikeuttaa terveyden ylläpitämistä, tavoitteiden saavuttamista ja arjen velvoitteiden hoitamista. Kuormituksen vastakohta on palautuminen ja sen laatu määrittää, herääkö ihminen väsyneenä vai virkeänä. Palautuminen onnistuu vain, jos uni on riittävää ja laadukasta. Unen merkitys korostuu erityisesti varhaiskasvatustyössä, jossa työ on nopeatahtista ja tilanteet lasten kanssa voivat muuttua äkillisesti. Väsyneenä tilanteisiin reagoiminen on hitaampaa kuin virkeänä, mikä lisää tapaturmariskiä ja altistaa vaaratilanteille.

Lisäksi se, kuinka selkeästi työn ja vapaa-ajan rajat pystytään erottamaan, vaikuttaa palautumiseen työstä sekä koettuun kuormittavuuteen. Liiallinen työnkuormittavuus voi johtaa sairaspöissaoloihin, uupumiseen ja jopa työkyvyttömyyteen. Varhaiskasvatuksessa työn kuormittavuuteen vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa byrokratia, aikapaineet, työn arvostuksen puute, haastavasti käyttäytyvät lapset, opettajan ammattitaidon puute ja roolikonfliktit. Myös kokemus työkaverin hyvinvoinnista voi heijastua työntekijän omaan jaksamiseen (Paananen & Tuure, 2017.) Työyhteisö voi myös edistää työhyvinvointia, mikäli henkilöstön arvot ja käsitykset varhaiskasvatuksesta ovat samansuuntaiset (Kangas ym., 2022). Kuvassa 2 esitämme mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin.



Kuva 2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Ylitapio-Mäntylä ym. (2012) totesivatkin, että tärkeimpänä oletuksena on, että henkilöstön on oltava fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti terveitä, jotta he voivat kokea hyvinvointia työssään. Työn kokeminen merkitykselliseksi on yksi tärkeimmistä hyvinvointia ennustavista tekijöistä. Varhaiskasvatuksen opettajien hyvinvointi on tärkeää, sillä se vaikuttaa suoraan myös lasten hyvinvointiin. Tyydyttäväksi ja miellyttäväksi koettu työ luo päiväkoteihin positiivisen työympäristön sekä edistää lasten päivittäistä kokemusta varhaiskasvatuksesta.

3 Organisaation vaikutus työhyvinvointiin

Organisaation vaikutusta työhyvinvointiin voidaan mitata useammalla eri mittarilla. Bakker ym. (2001) esittelivät mallin Job Demands-Resources (JD-R), jossa mitataan kuinka suuriksi työn vaatimukset, koetaan siihen nähden, kuinka paljon resursseja on käytettävissä. Perceived Organizational Support (POS) kuvaa työntekijän käsitystä siitä, kuinka paljon hän kokee saavansa organisaatiolta ja johtajalta tukea ja arvostusta (Sun, 2019). Organizational climate/culture kuvaa organisaation toimintakulttuuria, ilmapiiriä sekä luottamusta esihenkilöihin ja työkavereihin (Schneider ym., 2013). Leadership mittaa esihenkilön/johtajan toimintaa ja Turnover intention alalla pysyvyyttä. Seuraavaksi tarkastelemme Organisaation vaikutusta työhyvinvointiin viiden osa-alueen kautta. Tutkimuksissa nämä osa-alueet ovat nousseet esiin työhyvinvointia sekä edistävinä että heikentävinä tekijöinä (ks. taulukko 1.).

Taulukko 1.

Organisaation vaikutus työhyvinvointiin

Osa-alue	Keskeistä	Vaikutus työhyvinvointiin
Resurssit ja tiimityö	Riittävä henkilöstö, selkeät työkuvat ja toimiva tiimi	Vähentää stressiä ja kuormitusta, edistää työssä jaksamista
Johtaminen ja esihenkilön tuki	Työn tukeminen ja työyhteisön myönteinen ilmapiiri	Lisää psyykkistä hyvinvointia, tukee työssä pysymistä ja palautumista
Koulutus ja kehittymismahdollisuudet	Koulutetun henkilöstön puute	Lisää kuormitusta ja vaikeuttaa työn suorittamista
Palkkaus ja työnarvostus	Matalat palkat ja arvostuksen puute	Lisää stressiä, altistaa uupumukselle ja heikentää motivaatiota
Toimintakulttuuri ja arvot	Resurssit ja arvot eivät kohtaa käytännössä	Lisää alalta poistumisen riskiä

3.1 Resurssien ja tiimityön merkitys työhyvinvoinnille

Suomalainen opetussuunnitelmaperinne antaa varhaiskasvatuksen opettajille laajan autonomian opetuksen ja pedagogisen sisällön toteuttamisessa. Opettajien hyvinvointi on

keskeistä, sillä hyvinvoivat työntekijät kykenevät tuottamaan laadukasta ohjaus- ja opetustoimintaa. (Kangas ym., 2022.) Varhaiskasvatustyölle on samalla ominaista jatkuva, intensiivinen ja tunnepitoinen vuorovaikutus niin lasten kuin työyhteisön kanssa. Tämä vuorovaikutus voi tukea hyvinvointia, mutta useiden tutkimusten mukaan se voi myös muodostua kuormitustekijäksi: esimerkiksi negatiivinen puhe työyhteisössä heikentää työhyvinvointia, synnyttää luottamuspulaa ja lisää uupumusta. (Kangas ym., 2022.)

Tutkimus osoittaa, että työn vaatimuksilla, käytettävissä olevilla resursseilla ja sosiaalisella tuella on ratkaiseva merkitys opettajien emotionaaliseen terveydelle ja työssä jaksamiselle. Ulkoiset stressitekijät työpaikalla lisäävät psyykkistä kuormitusta ja altistavat työuupumukselle. (Grant ym., 2019.) Ahola ja Valkonen (2024) tekivät saman löydöksen tutkimuksessaan. Varhaiskasvatustyö koetaan entistä kiireisemmäksi. Niukkojen resurssien on todettu lisäävän opettajien kokemaa riittämättömyyttä sekä aiheuttavan eettisiä jännitteitä erityisesti nopeiden muutosten ja tehostamispaineiden yhteydessä.

Opettajaopiskelijoilla ja uransa alussa olevilla opettajilla liiallinen työkuorma ja esimiehen tuen puute heikentävät psyykkistä hyvinvointia ja vähentävät motivaatiota jatkaa alalla. Lisäksi aikapaine ja riittämättömät mahdollisuudet palautumiseen on todettu merkittäviksi työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi. (Paquette & Rieg, 2016.) Hongkongilainen tutkimus osoitti, että varhaiskasvatuksen opettajien resurssit eivät vastaa työn vaativuutta ja työmäärää, minkä vuoksi alalle vasta tulleet opettajat kokevat uupumusta jo uransa alkuvaiheessa (Li ym., 2021). Myös taukojen puute, huonolaatuiset työvälineet sekä toimimattomat tilat ovat vaikuttaneet työuran alussa ammatinvaihtopäätökseen (Sirvio ym., 2023). Varhaiskasvatuksen asemaa osana koulutusjärjestelmää pyritään parhailaan vahvistamaan, mutta samanaikaisesti taloudelliset lähtökohdat ovat johtaneet siihen, että monissa kunnissa varhaiskasvatuspalvelut ovat joutuneet tehostamispaineiden alaisiksi (Ahola & Valkonen, 2024).

Varhaiskasvatusta toteutetaan moniammatillisissa tiimeissä, minkä vuoksi tiimidynamiikka ja työnjako ovat keskeisiä henkilöstön ja lasten hyvinvoinnin kannalta. Varhaiskasvatuksen tiimit voivat muodostua varhaiskasvatuksen opettajasta, sosionomista ja lastenhoitajasta. Vaihtoehtoisesti tiimi voi koostua kahdesta varhaiskasvatuksen opettajasta sekä lastenhoitajasta. Positiivinen vuorovaikutus, arvostus ja keskinäinen kunnioitus luovat pohjaa toimivalle tiimille. Työhyvinvointiin ja motivaatioon vaikuttaa merkittävästi henkilöstön keskinäinen arvostus ja toisten kunnioittaminen. Omana itsenään hyväksytyksi tuleminen on keskeinen tekijä työhyvinvoinnin kannalta. (Ranta & Uusiautti, 2022.) Tiimin toiminnalla on

havaittu olevan merkittävä vaikutus lapsilähtöisyyteen, henkilöstön motivaatioon ja työssä jaksamiseen. Toimiva tiimi tarjoaa tukea ja voimavaroja, kun taas toimimattomassa tiimissä syntyvät ristiriidat ja epäselvyydet voivat kuormittaa työntekijöitä ja pahimmillaan johtaa uupumiseen tai alanvaihtoon. Johtajalla on suuri rooli tukea työntekijöitään, jotta kukaan ei koe jäävänsä yksin. (Ranta, 2021.)

Aholan ja Valkosen (2024) tutkimuksessa toimivan tiimin merkitys nousi tärkeimmäksi yksittäiseksi työhyvinvoinnin edistäjäksi. Samalla havaittiin, että toimimaton tiimi vaikeuttaa työntekoa ja heikentää jaksamista. Haastattelut nostivat esille, että opettajien ja lastenhoitajien työnkuvat aiheuttavat toisinaan ristiriitaisia ja kielteisiä tunteita. Erityisesti opettajien suunnittelu-, arviointi- ja kehittämisaika (SAK) herätti tiimeissä jännitteitä, ja lastenhoitajien työnkuvia määritti usein se, minkä roolin opettaja heille tiimissä salli. Ranta ja Uusiautti (2022) ovat löytäneet samoja tuloksia tiimin merkityksestä. Heidän tutkimuksensa haastatteluaineistossa varhaiskasvatuksen opettajat toivat esiin, että työyhteisön keskinäisten suhteiden toimivuus on olennainen tekijä työssä jaksamisen ja hyvinvoinnin kannalta. Erityisesti korostui vuorovaikutuksen ja avoimen keskustelun merkitys sekä se, että hyvin toimivassa työyhteisössä on tilaa erilaisille näkemyksille ja mielipiteille.

Sirvio, ym. (2023) tutkimuksessa nousi esiin johtajan merkitys työntekijöiden tukemisessa. Johtajalta edellytetään tukea erityisesti vuorovaikutuksen ja työnkuvien tulkintaan liittyvissä haasteissa sekä opettajien suunnitteluajojen toteutumisen varmistamisessa. SAK-työaika on suhteellisen uusi työehtosopimukseen sisältyvä käytäntö, jonka asema ja toteutus vaativat edelleen vakiinnuttamista. Tutkimuksessa työuran alkuvaiheessa olevat opettajat kuvasivat epäselvän työnjaon ja rajallisen suunnitteluajan yhdeksi keskeiseksi tekijäksi, joka saattoi vaikuttaa alanvaihtopäätökseen. Useat tutkimukset osoittavat, että palkkoihin, etuuksiin sekä suunnittelu- ja ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksiin liittyvien käytäntöjen lisäksi yleinen kokemus ammatillisesta tuesta voi olla keskeinen työn imua edistävä tekijä (Lipscomp ym., 2022).

Rannan ja Uusiautin (2022) mukaan vaihtuvat sijaiset lisäävät henkilökunnan kuormittavuutta. Erityistä huomiota tulisi kiinnittää ryhmäkokoihin, sillä niitä säädellään lainsäädännöllisesti. Arjen poissaolot, kuten täydennyskoulutukset, sairaus- ja vuosilomat voivat kuitenkin aiheuttaa henkilöstövajetta. Tämä edellyttää toimivia sijaisjärjestelyjä henkilöstömäärän turvaamiseksi. (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012.)

Varhaiskasvatuksen opettajat kokevat merkittävää stressiä johtuen heihin kohdistuvista kasvavista odotuksista, tuen puutteesta ylemmältä taholta ja rajoitetuista mahdollisuuksista itsenäiseen työskentelyyn. Työn vaativuutta ovat lisänneet digitalisaatio, moninaisuuden ja kestävän kehityksen vaatimukset sekä dokumentointi- ja kirjaamisvelvoitteiden lisääntyminen. Laatuvaatimusten kasvu ei ole kuitenkaan näkynyt vastaavana resurssien tai palkkauksen parantamisena. (Kangas ym., 2022.)

Varhaiskasvatustyön jatkuva kehittäminen ja muuttuvat vaatimukset välittyvät henkilöstölle usein nopealla aikataululla. Tämä edellyttää työyhteisön jäseniltä jatkuvaa vuoropuhelua, joka ei aina ole mutkatonta, sillä näkemykset opetuksesta ja kasvatuksesta voivat poiketa merkittävästi toisistaan. Henkilöstön on kuitenkin kyettävä käymään rakentavaa keskustelua opetukseen ja kasvatukseen liittyvistä kysymyksistä sekä yhdessä jäsentämään ja kriittisesti arvioimaan työlle asetettuja vaatimuksia. (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012.) Samalla kun päiväkodeissa on vähennetty avustavaa henkilökuntaa, on kasvatus- ja opetushenkilöstöllä työtehtävät lisääntyneet. Esimerkiksi siivous ja lakanoiden vaihto kuuluivat aiemmin päiväkotiapulaisilla, mutta monissa yksiköissä ne kuuluvat nykyisin varhaiskasvatuksen opettajille ja lastenhoitajille. Nämä työtehtävät estävät koulutetun henkilöstön keskittymisen koulutustaan vastaavaan työhön. Tutkimuksessa tämä ei näkynyt niinkään työmäärän lisääntymisenä vaan siinä, että se aika oli pois lapsien kanssa toteutettavasta työstä. (Ahola & Valkonen, 2024.)

3.2 Johtaminen ja esihenkilön tuki

Varhaiskasvatuksen johtajien työ on viime vuosina muuttunut merkittävästi hallinnollisemmaksi. Yksiköt ovat suurentuneet ja johtajilla saattaa olla vastuullaan useita päiväkoteja. Tällaisessa toimintaympäristössä johtajan läsnäolon ja lähijohtamisen merkitys korostuu henkilöstön työhyvinvoinnin tukemisessa ja työn sujumuuden varmistamisessa. Hyvältä johtajalta odotetaan rohkeutta määrittää työyhteisön yhteiset pelisäännöt, kykyä tehdä itsenäisiä päätöksiä ja uskallusta puuttua epäammattilliseen käytökseen työyhteisön sisällä. (Ahola & Valkonen, 2024.) Ohjaava ja tukea tarjoava johtaja edistää työntekijöiden psykologista hyvinvointia sekä vähentää terveysongelmien riskiä ja negatiivisten tunteiden kokemista työssä (Cheung ym., 2021).

Aholan ja Valkosen (2024) tutkimuksessa hyvää johtajaa kuvailtiin kuuntelevana, välittävänä, läsnä olevana sekä henkilönä, jonka puoleen kääntyä haastavassa työtilanteessa. Johtajan toivotaan olevan sekä fyysisesti, että psyykkisesti läsnä. Tutkimuksessa korostui johtajan

rohkeus asettaa henkilöstön hyvinvointi etusijalle. Keskeistä on luoda johdon ja varhaiskasvatuksen opettajien välille luottamukseen, arvostukseen sekä ammatilliseen arviointiin pohjautuva tukeva ja merkityksellinen ympäristö (Raviv & Shwartz-Asher, 2024). Tulosten mukaan johtajan toiminnalla on suuri vaikutus työn imuun ja työyhteisön ilmapiiriin, mikä puolestaan edistää sekä rekrytointia, että työssä pysymistä ja siitä palautumista (Ahola & Valkonen, 2024).

Käytännössä resurssien niukkuus sekä tiukat talouspaineet kuormittavat johtajia ja opettajia. Usein henkilöstön sairastuessa katsotaan ensin koko päiväkodin suhdeluvut ennen kuin sijaista hankitaan. Paananen ja Tammi (2017) toteavat, että sairauspoissaolot häiritsevät työtä, vaikka poissaolot koskisivat toista ryhmää tai sijainen olisi saatavilla. Kun sijaisen saaminen ei onnistu, henkilöstö siirtyy tarpeiden mukaan auttamaan toisiin ryhmiin, mikä koetaan työtä kuormittavana tekijänä. Sirvio ym. (2023) havaitsivat, että työntekijöiden ja lasten odottamaton siirtely eri tiimeihin ja ryhmiin työpäivän aikana lisäsi opettajien kuormitusta, heikensi heidän mahdollisuuksiaan toteuttaa laatuvaatimuksiaan ja vahvisti ammatinvaihtopäätöksiä.

Varhaiskasvatuslaki (753/2018, 2§) määrittää aikuisten ja lasten välisen suhdeluvun 1/7. Tutkimuksessaan Toivonen ym. (2023) toivat esille, kuinka kunnan tai kaupungin tiukka taloustilanne usein ohittaa lain mukaiset vaatimukset. Päiväkodin johtajat tiedostavat, että taloudellisista tavoitteista joustaminen ei ole vaihtoehtona siitä huolimatta, vaikka he olisivat huolissaan henkilöstön työhyvinvoinnista. Paanasen ja Tammen (2017) tutkimuksessa havaittiin, että tehostamistoimet joissakin tapauksissa rajoittivat lasten aloitteisiin vastaamista ja lisäsivät heidän mukautumistaan instituution rakenteisiin, mikä opettajien näkökulmasta teki päivistä usein kiireisiä ja kuormittavia.

3.3 Ammatillinen kehittyminen ja työhyvinvointi

Varhaiskasvatuksessa kärsitään henkilöstöpulasta. Koulutetuista varhaiskasvatuksen opettajista on pulaa ja usein lastenhoitaja tekee opettajan sijaisuutta ja lastenhoitajaksi palkataan kouluttamattomia henkilöitä. Työvoimapulaa selittävät osittain varhaiskasvatuksen henkilöstörakenteen muutokset, jotka edellyttävät useampia kelpoisia opettajia ja sosionomeja lapsiryhmissä. Muutos tapahtui vuonna 2018, kun osittain poliittisten muutosten edellyttämänä haluttiin korostaa opettajien osaamista ja pedagogiikkaa, jonka tarkoituksena on edistää lasten oppimista ja kasvua (Kangas ym., 2022). Opettajapulaan on pyritty löytämään ratkaisuja kouluttamalla nykyisistä lastenhoitajista varhaiskasvatuksen opettajia.

Tutkimuksissa on tarkasteltu ammatillisen kehittymisen tukemista ja merkitystä varhaiskasvatuksessa. Tulosten mukaan opettaja, joka sai johtajaltaan ja organisaatioltaan tukea täydennyskoulutukseen osallistumiseen, koki sen motivoivana ja arvostavana. Sen sijaan henkilöstö, jonka kouluttautumista ei tuettu koki negatiivisia tunteita ja turhautumista. Tutkimuksessa todettiin, että osalle täydennyskoulutukseen osallistuvilla tarjottiin kannustimia, kuten rahallista korvausta koulupäivistä tai vapautusta omasta lapsiryhmästään. (Cadima ym., 2024.) Täydennyskoulutuksen on todettu olevan tehokas keino varhaiskasvatuksen laadun parantamiseen. Sen on myös koettu vahvistavan opettajien kykyä luoda lämpimiä ja sensitiivisiä vuorovaikutussuhteita lasten kanssa. Lisäksi ammatillisen osaamisen kehittämisen on todettu edistävän yleissivistystä, vahvistavan ammatillista hyvinvointia ja itsetuottamusta sekä vähentävän stressiä ja uupumuksen riskiä (Tanaka ym., 2020). Ammatillinen kehitys nähdään varhaiskasvatuksen opettajan hyvinvoinnille yhtä tärkeänä kuin muut organisaation strategiat laadun parantamiseksi.

Jenningsin ja Greenbergin (2009) luoma prososiaalinen luokkahuonemalli kuvaa stressin vaikutusta työuupumukseen. Tämän mallin avulla tehty tutkimus toi esille, että stressaantunut varhaiskasvatuksen opettaja, jolla ei ole emotionaalisia resursseja opettamiseen ja lasten haasteiden vastaamiseen, näkyy myös heikkona vuorovaikutussuhteena lapsiin (Sandilos ym., 2018). Kasvava ongelmakäyttäytyminen ja lapsiryhmän haasteet näkyvät arjessa ja tämä haastaa varhaiskasvatuksen opettajia. Stressaava työilmapiiri voi johtaa opettajien uupumiseen. Lipscompin ym. (2022) tutkimus keskittyi työn imua tukeviin tekijöihin eli voimavaroihin, mutta tulokset osoittivat myös, että opettajien havaitsema lasten haastava käyttäytyminen heikentää työn imua, vaikka otetaan huomioon voimavarat, työperäinen stressi, myötätuntouupumus, ammatillinen täydennyskoulutus ja koulutustaso. Tämä viittaa siihen, että lasten haastava käyttäytyminen on merkittävä työn vaatimustekijä, jonka vaikutuksia tulisi tarkastella tarkemmin.

Sandilos, ym. (2018) toteaa, että varhaiskasvatuksen opettajien täydennyskoulutuksella voi olla merkittäviä vaikutuksia työperäisen stressin lievittämiseen. Opettajien kokemalla minäpystyvyydellä ja saamalla ammatillisella tuella oli yhteys korkeampaan työn imuun, vaikka huomioitiin työn kuormitustekijät (myötätuntouupumus, työperäinen stressi ja lasten haastava käyttäytyminen) sekä opettajien koulutustausta ja ammatillinen täydennyskoulutus (Lipscomp ym., 2022).

3.4 Palkkaus ja työn arvostus

Vaikka varhaiskasvatuksen opettajat kokevat työnsä merkitykselliseksi he kokevat samalla, että yhteiskunnassa ei arvosteta varhaiskasvatustyötä. Yhteiskunnan alhainen arvostus, matala palkkaus sekä alhaisiksi koetut resurssit vaikuttavat työn merkityksellisyyden kokemuksiin (Ahola & Valkonen, 2024). Naisvaltaisilla aloilla kritiikki kohdistuu monesti sekä työn arvostukseen ja palkkaan, että kiireen ja työn mielekkyyden välisiin yhteyksiin (Hjelt & Karila, 2017). Varhaiskasvatus näyttäytyy kiireisenä ja jatkuvassa muutoksessa olevana toimintaympäristönä, jossa alan arvostus ja palkkaus eivät vastaa työn vaativuutta ja vastuullisuutta. Opettajien korkeaan koulutustasoon nähden palkat ovat alhaiset. 2000-luvulla tapahtunutta kuntatalouden synkkenemistä on käytetty argumenttina naisten palkkakuopan säilymiselle. (Ojala ym., 2019.) Varhaiskasvatuksen opettajat eivät koe palkan vastaavan työn vaativuutta taikka korkeaa koulutustasoa. Palkkaan liittyvien kokemuslisien rajallinen kehitys, uralla etenemismahdollisuuksien puute ja vaatimaton palkkakehitys johtotehtäviin siirtyessä olivat syitä alalta poistumiseen. (Sirvio ym., 2023.) Aholan ja Valkosen (2024) tutkimuksessa esille nousikin, että alalla olevat opettajat ovat huolissaan alan vetovoimasta matalan palkan, työolojen ja puutteellisten resurssien vuoksi.

Varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksista käy ilmi, että työuupumuksen ilmenemiseen kytkeytyy usein muita kielteisiä tunteita, kuten turhautumista ja riittämättömyyden tunteita. Viimeaikaiset muutokset työssä, työn luonteeseen liittyvä korkea vastuu sekä matala palkkataso voivat altistaa työntekijöitä lisääntyneelle stressille ja uupumukselle. (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012.) Jatkuva joustaminen (työtehtävien nopeat muutokset, ylityöt ja ennakoimattomuus) on tutkimuksessa noussut yleiseksi syyksi ammatinvaihtopäätökselle. Varhaiskasvatuksen opettajien jatkuva joustaminen vaikuttaa mielenterveyteen, joka ilmenee vaikeutena irrottautua työhön liittyvistä ajatuksista, riittämättömyyden tunteina sekä väsymyksenä ja uupumuksena. (Sirvio ym., 2023.) Varhaiskasvatustyön pitovoimatekijöihin kuuluu palkan lisäksi mahdollisuus hyödyntää omaa koulutusta ja asiantuntemusta sekä toimia varhaiskasvatuksen tavoitteiden mukaisesti (Ahola & Valkonen, 2024). Kielteiset tunteet ja negatiivinen ilmapiiri heikentävät varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia ja vaikuttaa työpaikan toimintakulttuuriin. Myönteinen ilmapiiri työyhteisössä on noussut keskeiseksi tekijäksi työtyytyväisyyteen.

3.5 Toimintakulttuuri ja arvot

Israelissa tehdyn tutkimuksen mukaan työpaikan myönteinen ilmapiiri vahvistaa opettajien uskoa omaan kykyihinsä, lisää työn mielekkyyden kokemusta ja parantaa työtyytyväisyyttä. Tulokset osoittivat selvästi, että hyvä organisaatiokulttuuri tukee sekä opettajien pysyvyyttä että työtyytyväisyyttä. Kun opettajat ovat tyytyväisiä työhönsä, he eivät yhtä todennäköisesti harkitse alan tai ammatin vaihtamista. Lisäksi vahva sitoutuminen organisaatioon tukee parempaa työtehoa, henkilöstön pysyvyyttä ja työn tuloksellisuutta. (Raviv & Shwartz-Asher, 2024.) Tutkimustulos osoittaa, että opettajien työolosuhteet, psykologinen toimintakyky ja sisäinen motivaatio vaikuttavat merkittävästi heidän aikeisiinsa pysyä varhaiskasvatusalalla ja näiden tekijöiden ennustaminen on tärkeää organisaation toimivuuden kannalta (Grant ym., 2019). Paanasen ja Tammen (2017) tutkimuksessa esille tuli, että varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksen mukaan poissaolojen lisääntyminen, tilojen vuorottelujen vaatimukset, lapsiryhmien kasvanut suhteellinen koko sekä aikuisten välisten neuvottelujen lisääntyminen vaikeuttivat kaikkien lasten huomioimista ja yksilöllistä kohtaamista.

Tutkimuksissa ilmenee, että henkilöstö- ja sijaispula on yksi varhaiskasvatuksen opettajan työtä kuormittava tekijä. Varhaiskasvatuksen opettajat kokevat, että heillä ei ole aina aikaa kohdata lapsia arvojaan vastaavalla tavalla. Tutkimusaineistosta ilmeni, kuinka opettaja oli huolissaan siitä, että tuottavuuteen perustuvat laskelmat sivuuttavat yksittäisen lapsen merkityksen. Lasten luova ja toiminnallinen leikki jää näkymättömäksi, kun toimintaa arvioidaan taloudellisista lähtökohdista, sillä sitä ei voida tilastoida tai ilmaista suorituskykymittareiden avulla. Tutkimuksessa nousi esille, että lasten hyvinvoinnista huolehtiminen ja siihen liittyvä vastuu sitovat varhaiskasvatuksen opettajia työhön, mutta voivat johtaa siihen, että he asettavat itselleen kohtuuttomia vaatimuksia. Ulkoisten paineiden ohella opettajat luovat myös omia tavoitteitaan, jotka saattavat muodostua liian vaativiksi suhteessa työolosuhteisiin ja henkilökohtaiseen jaksamiseen. (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012.)

Suomessa tutkittiin ohjausvuorovaikutuksen laadun ja esiopettajan kokeman stressin yhteyttä ja työstä palautumista. Tulokset osoittivat, että esiopettajien kokeman stressin, tunnetuen ja toiminnan organisoinnin väliset yhteydet vaihtelivat sen mukaan, oliko psykologinen työstä irrottautuminen keskimääräistä vahvempaa vai heikompaa. Esiopettajilla, jotka irrottautuvat työstä heikommin, syksyllä arvioitu korkea tunnetuen laatu ennusti suuntaa antavasti korkeampaa stressiä keväällä. Sen sijaan niillä esiopettajilla, jotka pystyivät irrottautumaan

työstä vapaa-ajalla, syksyllä arvioitu tunnetuen laatu oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä keväällä koettuun vähäisempään stressiin. Työstä palautuminen näyttäytyi siten keskeisenä stressiä suojaavana tekijänä tunnetuen laadun ja stressin välisessä yhteydessä. (Penttinen ym., 2022.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ohjaa valtakunnallisesti sitä, kuinka varhaiskasvatusta toteutetaan. Varhaiskasvatustalain (540/2018, 21§) mukaan varhaiskasvatussuunnitelmaa on noudatettava, mutta tutkimuksen mukaan se näyttäytyy käytännössä joustavampana asiakirjana verrattuna kuntalain (410/2015, 110§) mukaiseen taloudelliseen ohjaukseen. Vaikka varhaiskasvatussuunnitelma on velvoittava, sitä voidaan käsitellä toissijaisena suhteessa taloudellisiin tavoitteisiin. (Toivonen ym., 2023.) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden tehtävänä on edistää varhaiskasvatuksen järjestämisen, toteuttamisen ja kehittämisen laatua sekä tukea yhdenvertaisen varhaiskasvatuspalvelujen toteuttamista valtakunnallisesti. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet määrittävät varhaiskasvatuksen keskeiset tavoitteet, sisällöt sekä yhteistyön muodon lasten huoltajien ja eri ammattiryhmien välillä. Perusteet ovat varhaiskasvatuksen järjestäjiä oikeudellisesti velvoittava asiakirja, jonka noudattaminen varmistaa varhaiskasvatuksen laadun ja yhtenäisyyden koko maassa. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2022.) Varhaiskasvatustalain mukainen velvoite noudattaa varhaiskasvatussuunnitelmaa on kehittymässä suuntaan, jossa se asettuu yhä enemmän kuntatalouden ohjausmekanismien alaisuuteen. Varhaiskasvatussuunnitelma näyttäytyy joustavana ja mahdollistavana välineenä, kun taas talouden tasapainottamiseen liittyvä ohjaus näyttäytyy jäykkänä ja rajoittavana. (Toivonen ym., 2023.) Varhaiskasvatuksen opettajien ammatillinen autonomia heikkenee, kun heidät velvoitetaan muuttamaan vakiintuneita työkäytäntöjään, eikä heillä ole mahdollisuutta soveltaa kasvatus- ja opetusmenetelmiä omien pedagogisten näkemystensä mukaisesti. Työyhteisön vaatimuksiin ja yhteisiin käytäntöihin sopeutuminen voi tällöin kaventaa opettajien toiminnanvapautta ja heikentää työn koettua mielekkyyttä. (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012.)

Varhaiskasvatustyössä opettajien arvot ohjaavat työn laatua. Aholan ja Valkosen (2024) tutkimuksessa havaittiin, että hyvinvointia heikentävistä tekijöistä puhuttaessa työn merkityksellisuyttä tukevat prosessit näyttäytyivät mahdottomuuden kokemuksena, mikä heijastui kielteisesti kuvauksiin päiväkotiarjen työolojen puutteista. Aineistossa rakentui jännitteisiä kuvauksia arjesta, joka vaatii jatkuvaa joustoa ammattilaisten työn arvoista. Varhaiskasvatuksen opettajat pitävät tärkeänä, että lasten tuen tarpeet ja ryhmäkoko

huomioidaan resursseja määriteltäessä. Organisaatiotason määrittelemät, puutteelliset resurssit ja niillä toteutettu työ ei vastaa opettajien arvoja ja se nähdään yhtenä alalta lähdön syynä (Sirvio ym., 2023).

4 Pohdinta

Varhaiskasvatuksen opettajien työ koetaan yhä kiireisemmäksi ja useat tutkimukset tukevat tätä näkemystä (Grant ym., 2019; Ahola & Valkonen, 2024). Kuten Ranta ja Uusiautti (2022) osoittavat, sijaisjärjestelyt voivat lisätä työn kuormittavuutta. Tiukat resurssit aiheuttavat opettajille riittämättömyyden tunteita, sillä työn vaatimuksia ei ole mahdollista täyttää käytettävissä olevilla resursseilla. Moni opettaja kokee, ettei pysty toteuttamaan työtään omien arvojensa ja pedagogisten periaatteidensa mukaisesti, koska resurssien suunnittelussa ei ole riittävästi huomioitu lasten yksilöllisiä tuen tarpeita. Lisäksi poissaolojen yhteydessä huomio kiinnittyy usein koko päiväkodin henkilöstösuhdeluihin, mikä voi lisätä kuormitusta ja heikentää työssäjaksamista.

Tulosten perusteella henkilöstön poissaolojen kuormittavuus nousi keskeiseksi varhaiskasvatuksen työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi. Poissaoloihin liittyvää kuormitusta on lisännyt kiristynyt kuntatalous, joka on vaikuttanut sijaisten hankintaan. Tämä ilmeni työhyvinvointia heikentävänä tekijänä useammassa tutkimuksessa (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012; Ranta & Uusiautti, 2022; Toivonen ym., 2023). Keväällä 2025 uutisoitiin laajasti Helsingin kaupungin päätöksestä rajoittaa sijaisten hankkimista varhaiskasvatustyöyksiköihin, mikä havainnollistaa sen vaikutusta alan arkeen. Tilanne ei kuitenkaan ole koko maassa yhtä huono. Suomen kaupunkien ja kuntien toimintatavat ja resurssit voivat poiketa merkittävästi toisistaan. Vastaavia rajoituksia ei ole ainakaan uutisoitu muualla. Varhaiskasvatuksen arki ja siihen liittyvät haasteet voivat näyttyä erilaisina riippuen siitä missä päin Suomea työskentelee. Varhaiskasvatustilaa tulisi tulkita kaikkialla suhdelukujen suhteen samalla tavalla kuten Toivosen ym. (2023) tutkimuksessa ilmeni.

Varhaiskasvatustyötä toteutetaan tiimeissä. Toimiva tiimi tukee yhteisöllisyyttä, luottamusta ja työn sujuvuutta, kun taas toimimaton tiimi voi lisätä kuormitusta ja heikentää työilmapiiriä. Toimivan tiimin merkitys nousi esille Rannan ja Uusiautin (2022) tutkimuksessa. Ahola ja Valkonen (2024) tekivät löydöksen, että SAK ajan ja sen käytäntöjen koettiin hiertävän opettajien ja lastenhoitajien välejä. Koska lastenhoitajien työnkuva muuttui, kun varhaiskasvatus siirtyi sosiaalihuollon alaisuudesta opetus- ja kulttuuriministeriön alaisuuteen. Opettajat kokivat myös paineita riittämättömästä suunnitteluajasta, sillä rajalliset resurssit estivät usein ryhmästä irtautumisen. SAK aika käytäntöihin olisi perusteltua luoda valtakunnallinen linjaus, jotta kaikki opettajat olisivat tasa-arvoisessa asemassa ja voisivat

suunnitella sekä toteuttaa pedagogisesti laadukasta varhaiskasvatusta. Ovatko muuttuneet työnkuvat aiheuttaneet jännitteitä opettajien ja lastenhoitajien välille?

Tarkastelluissa tutkimuksissa nousi esille myös mistä hyvä johtaminen rakentuu ja mitä johtajalta odotetaan. Hyvä johtaja on empaattinen ja läsnä oleva, mutta myös uskaltaa rohkeasti linjata ja asettaa rajoja työyhteisössä. Cheung ym. (2021) sekä Raviv ja Shwartz-Asher (2024) toivat esille hyvän johtajan merkityksen työhyvinvoinnille. Kuitenkin kuntien ja kaupunkien taloudelliset reunaehdot asettavat johtajuudelle rajoituksia, mikä usein näyttäytyy henkilöstön kuormituksen ja kokemuksen johtajan etäisyydestä. Tämä voidaan myös päätellä Toivosen ym. (2023) tutkimuksesta. Varhaiskasvatuksen opettajat odottavat johtajan pitävän työntekijöidensä puolia ja ajavan heidän etuaan. Suomessa suurin osa varhaiskasvatuksen johtajista on naisia, mutta miehiäkin toimii johtotehtävissä. Jatkotutkimusta voitaisiin kohdistaa varhaiskasvatuksen johtajuuden sukupuolinäkökulmiin. Minkälaisia eroja mies- ja naisjohtajien johtamistavoissa, henkilöstön kokemuksen tuen laadussa ja työhyvinvoinnissa mahdollisesti ilmenee.

Aineiston perusteella voidaan todeta, että lasten haastava käyttäytyminen on merkittävä työn vaatimustekijä, joka lisää opettajien emotionaalista kuormitusta ja heikentää työhyvinvointia, mikä pitkittyessään voi johtaa työuupumukseen (Sandilos ym., 2018; Lipscomp ym., 2022). Haastavan käyttäytymisen lisääntyminen varhaiskasvatuksen arjessa korostaa tarvetta ymmärtää paremmin sen yhteyttä opettajien jaksamiseen ja työhyvinvointiin.

Johtajan ja organisaation tarjoama tuki kouluttautumiseen lisää opettajien kokemaa arvostusta, vahvistaa heidän minäpystyvyyttään ja auttaa hallitsemaan työn kuormittavia tekijöitä. Tutkimuksissa ilmeni, että täydennyskoulutus tukee varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia sekä parantaa varhaiskasvatuksen laatua (Tanaka ym., 2020; Cadima ym., 2024). Ammatillisen osaamisen kehittäminen ei siis ainoastaan paranna varhaiskasvatuksen laatua, vaan myös tukee opettajien työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Vuonna 2021 Suomessa aloitettiin lastenhoitajien kouluttaminen opettajiksi monimuoto-opetuksena. Olisi tärkeä tutkia, miten aikuiskoulutusrahan lakkauttaminen sekä organisaatioiden erilaiset käytännöt kouluttautumisen tukemisessa vaikuttavat lastenhoitajien päätökseen hakeutua opettajankoulutukseen.

Useampi tutkimus osoitti varhaiskasvatuksen opettajien kokevan alan palkkauksen matalaksi ja olevan ristiriidassa työn vaativuuden ja koulutustason kanssa (Hjelt & Karila, 2017; Ojala ym., 2019; Sirvio ym., 2023; Ahola & Valkonen, 2024). Tämä epäsuhdanne näkyy niin opettajien puheessa omasta työstään, kuin myös työyhteisön ilmapiirissä ja motivaatiotekijöissä. Työn arvostuksen puute voi vaikuttaa alan vetovoimaan ja johtaa jopa ammatinvaihtoon. Nämä tutkimukset korostavat tarvetta yhteiskunnalliselle muutokselle, joka nostaisi varhaiskasvatusalan arvostusta ja uudistaisi palkkausjärjestelmää vastaamaan työn vaativuutta ja koulutustasoa. Suomessa varhaiskasvatuksen kentällä on tehty muutoksia alan kehittämiseksi, mutta negatiivinen keskustelu työyhteisöissä ja laajemmin yhteiskunnassa heikentää alan arvostusta. Positiivinen valtakunnallinen uutisointi varhaiskasvatuksesta voisi edistää alan vetovoimaa ja arvostusta. Julkinen kritiikki vähättelee varhaiskasvatuksen vaativuutta ja ammattitaitovaatimuksia, mikä heikentää merkittävästi opettajien työhyvinvointia, ammatillista kehittymistä ja työstä palautumisen edellytyksiä.

5 Johtopäätökset

Organisaatiolla ja sen toimintakulttuurilla on keskeinen rooli varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin edistämässä. Tulosten perusteella voidaan todeta, että työhyvinvointiin vaikuttavat erityisesti resurssit, johtaminen ja työyhteisön toimivuus. Työhyvinvointia ei voida tarkastella ainoastaan yksilön vastuuna, vaan se rakentuu organisaation rakenteista, toimintatavoista ja yhteisöllisyydestä. Aiemmat tutkimukset on toteutettu pitkälti varhaiskasvatuksen opettajien näkemyksestä. Koska varhaiskasvatus on luonteeltaan moniammatillista tiimityötä, olisi jatkossa tärkeää tarkastella työhyvinvointia koko henkilöstön myös lastenhoitajien ja sosionomien näkökulmasta. Tämä mahdollistaisi laajemman ymmärryksen työyhteisön hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ja tarjoaisi tietoa työilmapiirin ja tiimihengen kehittämiseen.

Lähteet

- Ahola, R. & Valkonen, S. (2024) Työhyvinvointi ja pitovoima muuttuvassa varhaiskasvatustyössä. *Journal of Early Childhood Education Research*, 13 (3), 105–140.
- Bakker, A., Demerouti, E., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001) The job demands-resources model of burnout. *Journal of applied psychology*, 86 (3), 499-512.
- Cheung, A., Chao, G., Lau, E., Leung, A., & Chui, H. (2021) Cultivating the psychological well-being of early-childhood education teachers: the importance of quality work life. *Applied research in quality of life*, 17: 1533-1553.
- Cadima, J., Ferreira, T., Guedes, C., Alves, D., Grande, C., Leal, T., Piedade, F., Lemos, A., Agathokleous, A., Charalambous, V., Vrasidas, C., Michael, D., Ciucurel, M., Chirlesan, G., Marinescu, B., Duminica, D., Vatou, A., Tsitiridou-Evangelou, M., Zachopoulou, E. & Grammatikopoulos, V. (2024) Does support for professionals development in early childhood and care settings matter? A study in four countries. *Early childhood education journal*, 53:1181-1193.
- Grant, A., Jeon, L. & Buettner, C. (2019) Relating early childhood teachers` working conditions and well-being to their turnover intentions. *Educational psychology*, 39 (3), 294–312.
- Hjelt, H., & Karila, K. (2017) Varhaiskasvatustyön paikantuminen työntekijöiden puheessa. *Työelämän tutkimus*, 15 (3), 234–249.
- 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.
- Kempainen, J., Puoliväli, J., Kinnunen, H., Nevalainen, M., Sadetuuli Saarinen, S., Saukkola, A., Pönttinen, J., & Halonen, A. (2021) To do: terveys. Jyväskylä: Tuuma kustannus.

- Li, J., Yang, A., Zhang, R., Leung, T., & Li, Z. (2021) Occupational well-being in beginning early childhood educators of hong kong and the prediction of job-related factors: variable-centered and person-centered approaches. *Frontiers in psychology, 12*: 1-13.
- Lipscomp, S., Chandler, K., Abshire, C., Jaramillo, J., & Kothari, B. (2022) Early Childhood Teachers' Self-efficacy and Professional Support Predict Work Engagement. *Early Childhood Educational Journal, 50*: 675–685.
- Ojala, S., Koskinen-Sandberg, P., & Mustosmäki, A. (2019) Ilkka insinöörille yli 13000 euroa Sari Sairaanhoidajaa enemmän? Sukupuolten ansioerojen kaventaminen vaatii aktiivista ohjausta. *Yhteiskuntapolitiikka, 84* (5–6), 640–646.
- Paananen, M. & Tammi, T. (2017) Työn kuormittavuuden kokemusten, työn tehostamisen ja sairauspoissaolojen moniulotteiset yhteydet lastentarhaopettajan työssä. *Journal of Early Childhood Education Research, 6* (1), 43–60.
- Paquette, K., & Rieg, S. (2016) Stressors and coping strategies through the lens of early childhood/special education pre-service teachers. *Teaching and teacher education 57*, 51–58.
- Penttinen, V., Pakarinen, E. & Lerkkanen, M-K. (2022) Ohjausvuorovaikutuksen laatu ja esiopettajien työhyvinvointi: kontekstitekijöiden ja työstä palautumisen merkitys. *Journal of Early Childhood Education Research, 11* (1), 97–122.
- Ranta, S. & Uusiautti, S. (2022) Toimiva tiimityö onnistuneen varhaiskasvatuksen perustana. *Kasvatus* (1), 79–85.
- Ranta, S. (2021) Kasvun juuret. Miten tuen lapsen oppimista ja hyvinvointia? Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Raviv, A & Shwartz- Asher, D. (2024) Fostering resilience: the impact of supportive organizational culture on mitigating burnout in early childhood educators. *European early childhood education research journal, 32* (5), 865- 878.

- Sandilos, L., Goble, P., Rimm-Kaufman, S. & Pianta, R. (2018) Does professional development reduce the influence of teacher stress on teacher-child interactions in pre-kindergarten classrooms? *Early childhood research quarterly*, 42 (1), 280-290.
- Schneider, B., Macey, W., & Erhart, M. (2012) Organizational climate and culture. *Article in annual review of psychology*, 64: 361-388.
- Sirvio, K., Ukkonen-Mikkola, T., Kangas, J., Hjelt, H. & Fonsen, E. (2023) ”Äänestin jaloillani!” Ammatin vaihtaneiden varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmia työn ja toimintakulttuurin muutokseen. *Työelämän tutkimus arbetslivsforskning*, 21 (1), 84–108.
- Sosiaali- ja terveysministeriö <https://stm.fi/tyohyvinvointi> (viitattu 13.9.2025)
- Sun, L. (2019) Perceived organizationla support: a litterature review. *International journal of human resource studies*, 9 (3), 155-175.
- Tanaka, N., Boyce, L., Chinn, C. & Murphy, K. (2020) Improving early care and education professionals teaching self-efficacy and well-being: A mixed methods exploratory study. *Early education and devoplement*, 31 (7), 1089–1111.
- Terveyskirjasto <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00903> (viitattu 13.9.2025)
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/hyvinvointijohtaminen/hyvinvointi-ja-terveyserot/keskeisia-kasitteita> (viitattu 13.9.2025)
- Toivonen, H., Paananen, M. & Paakkari, A. (2023) ” Siellä on ylimääräistä resurssia, jota mä voin tarvittaessa siirtää” – Talous ja päiväkodin johtajien työ. *Journal of Early Childhood Education Research*, 12 (3), 1-22.
- Tuomilehto, H., & Vornanen, J. (2019) Nukkumalla menestykseen. Helsinki: tammikuu

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet

https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_2.pdf (viitattu 7.10.2025)

Vilka, H. (2023) Kirjallisuuskatsaus metodina, opinnäytetyön osana ja tekstilajina. Helsinki: Art House Oy

Virtanen, A. (2021) Psykologinen palautuminen. Jyväskylä: Tuuma

Ylitapio-Mäntylä, O., Uusinatti, S. & Määttä, K. (2012) Critical viewpoint to early childhood teachers' well-being at work. *International Journal of Human Sciences*, 9 (1), 458–482.