



**TURUN
YLIOPISTO**

Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa

Kyselytutkimus työssä jaksamisesta ja työilmapiiristä vuosina 2020–2023

Oppiaineen proseminaari

Laatijat:

Jenni Ihaksinen 2310427

Miia-Maria Murto 2310428

Ohjaaja:

Tiina Tuijula

10.6.2025

Turku

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

Tiivistelmä

Oppiaine: Tutkielma (Proseminaari) 8op Iv.2024-2025

Tekijät: Jenni Ihaksinen & Miia-Maria Murto

Otsikko: Työhyvinvointi Varhaiskasvatuksessa

Ohjaaja: Yliopistonlehtori Tiina Tuijula

Sivumäärä: 17 sivua

Päivämäärä: 10.6.2025

Tässä laadullisessa tutkielmassa tarkastellaan henkilöstötyytyväisyyskyselyiden roolia organisaation kehittämisessä sekä niiden luotettavuutta ja rajoitteita. Tutkimuksen aineisto kerättiin teemahaastatteluilla, joilla syvennyttiin organisaatioiden edustajien kokemuksiin kyselyiden käytöstä, tulkinnasta ja vaikutuksista kehittämistyöhön. Henkilöstötyytyväisyyskyselyitä käytetään laajasti työilmapiirin, henkilöstön hyvinvoinnin ja organisaatiokulttuurin arviointiin, mutta niiden käyttöön liittyy useita haasteita, kuten vastausprosentin vaihtelu, vastaajajoukon monimuotoisuus ja kyselyajankohdan vaikutus.

Tutkimuksessa korostuu avoimien kysymysten merkitys laadullisen ymmärryksen tuottajana, mutta myös niiden tulkinnalliset riskit. Lisäksi esiin nousevat eri henkilöstöryhmien, kuten esihenkilöiden ja työntekijöiden, kokemusten erot ja niiden vaikutus kehittämistoimiin. Tulosten perusteella henkilöstökyselyitä tulisi tarkastella osana laajempaa kokonaisuutta ja hyödyntää niitä erityisesti keskustelun herättäjinä ja kehittämisprosessien tukena. Tutkielma painottaa jatkuvaa kehittämistyötä kyselyiden laadun, tiedonkeruumenetelmien monipuolisuuden ja tulosten vertailukelpoisuuden parantamiseksi.

Tutkimuksessa painotetaan jatkuvan kyselyiden kehittämisen, monipuolisten tiedonkeruumenetelmien hyödyntämisen sekä tulosten vertailukelpoisuuden tärkeyttä. Näiden tekijöiden huomioiminen voi merkittävästi parantaa henkilöstötyytyväisyyskyselyiden luotettavuutta ja arvoa organisaation toiminnan ja työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Avainsanat: henkilöstötyytyväisyyskyselyt, organisaation kehittäminen, työilmapiiri, Survey-tutkimus

Sisällysluettelo

1	Johdanto	5
2	Tutkimuksen teoreettinen lähtökohta	7
2.1	Työhyvinvointi	8
2.2	Työnkuormitus	9
2.3	Itseohjautuvuus varhaiskasvatuksessa: mahdollisuudet ja haasteet	10
3	Tutkimuksen tarkoitus, tutkimuskysymykset ja tavoite	12
3.1	Tutkimusaineisto ja sen kerääminen	14
3.2	Milloin, kenelle ja miten laajasti tutkimus on toteutettu	15
4	Tutkimustulos	16
5	Pohdinta	19
6	Metodien arviointi	21
	Lähteet	22
	Liitteet	23
	Liite 1. Itsearviointi-lomake Jenni Ihaksinen	23
	Liite 2. Itsearviointi-lomake Miia-Maria Murto	25

1 Johdanto

Työhyvinvointi on käsitteenä laaja, sekä monivaiheinen ja sen tutkimus ulottuu yli sadan vuoden taakse. Ajan myötä painopisteet liittyen työhyvinvointiin ovat muuttuneet huomattavasti. Alun perin työhyvinvointi keskittyi lähinnä fyysisiin työolosuhteisiin, mutta nykyään se kattaa psyykkiset ja sosiaaliset ulottuvuudet, jotka muodostavat keskeisen osan työntekijän kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. Työhyvinvointi määritellään kokonaisuudeksi, joka sisältää motivoivan työilmapiirin, terveelliset työolosuhteet, mahdollisuudet ammatilliseen kasvuun, sekä tasapainon työn ja muun elämän välillä. Tämä käsitteellisen pohja perustuu Manka & Manka (2023) teokseen, joka tutkii työhyvinvoinnin historiallista kehitystä ja sen laajentumista fyysisistä työolosuhteista kattavaksi hyvinvointikokonaisuudeksi. Manka & Manka (2023) korostavat, että työhyvinvointi ei ole vain työntekijän kokemus, vaan myös organisaation ja sen tuottavuuden kannalta keskeinen tekijä.

Positiivinen työhyvinvointi ilmenee muun muassa työntekijöiden jaksamisena, työn mielekkyytenä, lisääntyneenä tuottavuutena sekä vahvempaan sitoutumisena omaan työhönsö ja työnantajan organisaatioon. Kun työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi ja motivoivaksi, he ovat valmiimpia panostamaan tehtäviinsä ja kehittämään osaamistaan, mikä puolestaan tukee koko työyhteisön tavoitteiden saavuttamista. Hyvä työhyvinvointi näkyy, myös suoraan työpaikan arjessa muun muassa vähentyneinä ristiriitoina, parempana yhteistyönä ja yleisesti myönteisempänä ilmapiirinä. Näillä tekijöillä on suuri merkitys organisaation kyvyille säilyttää ja houkutellessa osaavaa henkilöstöä. Toisaalta heikko työhyvinvointi ja heikentynyt työkyky voivat johtaa lisääntyviin ja pitkittyviin sairauspoissaoloihin, sekä jopa pysyviin työkyvyttömyyksiin (Manka & Manka 2023, 100–111). Työuupumus, stressi ja motivaation puute heikentävät työntekijöiden toimintakykyä ja hyvinvointia, mikä näkyy usein ensin lyhyinä poissaoloina ja voi pahimmillaan johtaa työelämästä syrjäytymiseen. Työkyvyn heikentyminen vaikuttaa lisäksi koko työyhteisöön lisäämällä työssä olevan henkilöstön kuormitusta ja heikentämällä työpaikan ilmapiiriä entisestään. Ilmiö on myös taloudellisesti merkittävä. Työhyvinvoinnin puutteet aiheuttavat vuosittain huomattavia kustannuksia, sekä organisaatioille, että yhteiskunnalle laajemmin. Taloudelliset menetykset ilmenevät muun muassa sairauspoissaolojen lisääntymisenä, työterveyshuollon kustannusten kasvuna ja ennenaikaisina työkyvyttömyyseläkkeinä. Panostaminen työhyvinvointiin ei ole siis ainoastaan eettinen tai inhimillinen velvollisuus, vaan myös strateginen investointi, jolla voidaan edistää työntekijöiden hyvinvointia, parantaa

organisaation tuloksellisuutta ja vähentää työelämän ulkopuolelle joutumisen aiheuttamia kustannuksia.

Työhyvinvointi ei ole vain yksilön kokemus, se on myös organisaation kokonaisyhteistyön ja tehokkuuden edellytys. Hyvä työhyvinvointi tukee sujuvia työprosesseja, parantaa asiakastytytyväisyyttä ja vahvistaa työnantajan positiivista kuvaa. Tämän vuoksi työhyvinvoinnin edistäminen on kaikkien vastuulla. Työnantajalla on vastuu ja velvollisuus luoda työympäristö, joka tukee hyvinvointia, jossa huomioidaan työntekijöiden omaa roolia. Karvonen, Kestilä & Saikkonen (2022), he tarkastelevat omassa tutkimuksessaan työhyvinvoinnin edistämisen käytäntöjä ja vastuita työpaikoilla. Heidän ajatuksensa on että, työhyvinvointi on yhteisvastuullinen prosessi, jossa työntekijällä, sekä työnantajalla on molemmilla suuri rooli. Työhyvinvointiin liittyy taloudellisia vaikutuksia, kuten sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyseläkkeitä, jotka tukevat tätä tutkimusta taloudellisen näkökulman osalta (Karvonen, Kestilä & Saikkonen, 2022).

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työhyvinvoinnin ja asiakastytytyväisyyden välistä yhteyttä varhaiskasvatusalalla. Tavoitteena on selvittää, kuinka työhyvinvointi ilmenee asiakastytytyväisyydessä ja millaisia vaikutuksia sillä on. Tutkimus pohjautuu valmiisiin henkilöstökyselyihin, jotka on kerätty vuosilta 2020–2023, yksityisestä varhaiskasvatusorganisaatiosta. Laadullinen tutkimus tuo etuja, erityisesti silloin, kun pyritään ymmärtämään työhyvinvoinnin vaikutuksia asiakastytytyväisyyteen ja tarkastelemaan, miten nämä tekijät ovat kehittyneet ajan myötä. Aineistoksi valittiin eri vuosilta kerätyt henkilöstökyselyt, sillä ne tarjoavat monipuolisen aineiston, josta voidaan poimia syvällisiä ja kontekstisidonnaisia havaintoja. Aineiston analyysissä hyödynnetään sisällönanalyysimenetelmää, ja tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Miten henkilöstö ja työnantaja voivat edistää työhyvinvointia varhaiskasvatuksessa?
2. Miten varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi näkyy työssä jaksamisessa ja työilmapiirissä eri toimintakausina?
3. Millaiset asiat vaikuttavat työhyvinvointiin varhaiskasvatuksessa?

2 Tutkimuksen teoreettinen lähtökohta

Olemme molemmat aiemmalta koulutukseltamme lähihoitajia ja työskentelemme samalla yksityisellä työnantajalla varhaiskasvatuksessa epäpätevinä varhaiskasvatuksen opettajina. Työhyvinvoinnin merkitys on korostunut työskennellessämme pitkään samalla työnantajalla, mikä on saanut meidät pohtimaan työhyvinvoinnin roolia ja kehittämistä omassa työympäristössämme. Ymmärrämme, että työhyvinvointi ei ole vain yksittäinen tekijä, vaan se on laaja ja monivaiheinen kokonaisuus, joka ulottuu niin fyysiseen, psyykkiseen kuin sosiaaliseen hyvinvointiin. Meitä kiinnostaa, mihin suuntaan työhyvinvointi ja siihen panostaminen on kehittynyt ja miten sen kehitystä voidaan ennakoida tulevaisuudessa.

Työhyvinvointi ja työkyky kulkevat käsi kädessä, ja sen takia onkin mielestämme tärkeää tarkastella työhyvinvointia osana laajempaa työkyvyn käsitettä. Työhyvinvointi ei ole vain työntekijän yksilöllinen kokemus, vaan se on myös organisaation vastuulla oleva tekijä, joka heijastuu työyhteisöön, asiakasrajapintaan ja koko organisaation toimintaan. Tiedostamme, että työhyvinvointiin liittyy monia eri tekijöitä, kuten työpaikan ilmapiiri, johtaminen, palkitseminen, työolosuhteet, ammatillinen kehittyminen ja työnhallinnan kokemus, mutta pyrimme tarkastelemaan työhyvinvointia kokonaisuutena tässä tutkimuksessa, jossa erityisesti keskiöön nousee varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi ja sen vaikutukset asiakaspalveluun.

Työhyvinvoinnin tutkimus on viime vuosina saanut yhä enemmän huomiota, ja monilla eri aloilla on nostettu esiin työhyvinvoinnin merkitys organisaation toiminnan ja asiakaskokemuksen kannalta. Erityisesti varhaiskasvatuksessa työhyvinvointia pidetään keskeisenä osana lasten hyvinvointia ja kehitystä, sillä työntekijöiden hyvinvointi vaikuttaa suoraan heidän kykyynsä tarjota laadukasta hoitoa ja kasvatusta lapsille. Hyvinvoiva henkilöstö pystyy paremmin tukemaan lasten kasvua ja kehitystä, sekä luomaan positiivisen ja kannustavan ympäristön asiakasperheille.

Erityisesti meitä kiinnostaa henkilökunnan hyvinvointi ja sen vaikutus asiakaspalveluun varhaiskasvatuksessa. Tässä kontekstissa asiakaspalvelu ei tarkoita pelkästään suoraa asiakasrajapintaa, vaan se kattaa myös päivittäisen vuorovaikutuksen lasten ja perheiden kanssa. Hyvinvoiva henkilökunta on motivoituneempi ja kykenee tarjoamaan asiakasperheille parempaa palvelua ja tukea. Tämän vuoksi päätimme valita tutkimuksemme aineistoksi työnantajamme tekemät henkilöstö- ja asiakastyytyväisyyskyselyt, jotka käsittelevät

työhyvinvointia ja sen näkyvyyttä asiakaspalvelutyössä. Näistä kyselyistä saimme alkuperäisen idean tarkastella työhyvinvointia ja sen vaikutuksia asiakaskokemukseen varhaiskasvatuksessa.

Työhyvinvointi ja sen kehittäminen, ovat olleet keskiössä monissa varhaiskasvatuksen organisaatioissa ja aiempien tutkimusten mukaan työhyvinvointi vaikuttaa suoraan työntekijöiden työssä jaksamiseen, motivaation säilymiseen, sekä organisaation tuloksiin. Työhyvinvointi ei siis ole vain henkilökohtainen kokemus, vaan se on kollektiivinen tekijä, joka heijastuu koko organisaation ilmapiiriin ja toimintaan. Hyvinvointia edistävillä käytännöillä ja toimintatavoilla on suuri vaikutus siihen, kuinka työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi ja kuinka he pystyvät tarjoamaan parasta mahdollista palvelua asiakkailleen. Samalla toivomme voivamme tuoda esiin suosituksia ja käytäntöjä, joilla organisaatiot voivat parantaa työhyvinvointia ja sen kautta parantaa asiakaspalvelun laatua.

2.1 Työhyvinvointi

Sosiaali- ja terveysministeriö on määritellyt työhyvinvoinnin kattavaksi kokonaisuudeksi, joka huomioi työntekijän fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin työympäristössä. Tämä sisältää muun muassa terveelliset työolosuhteet, työssä jaksamisen ja positiivisen työilmapiirin. Tehokas työhyvinvoinnin parantaminen vaatii yhteistyötä työnantajan ja työntekijän välillä (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2024).

Työhyvinvointiin liittyvät tekijät voivat sisältää terveelliset työolosuhteet, hyvän johtamisen, työntekijöiden osallisuuden sekä mahdollisuuden tasapainottaa työ- ja yksityiselämää. Työhyvinvoinnin parantuminen tukee tuottavuutta ja vähentää sairauspoissaoloja (Karvonen ym. 2022).

Työhyvinvointi ja työkyky ovat kiinteässä yhteydessä toisiinsa. Positiivisesti työhyvinvointiin vaikuttavat muun muassa riittävä uni, työstä palautuminen, liikunta, ergonominen työympäristö, hyvät työajat, toimiva johtaminen, positiivinen työilmapiiri ja mahdollisuudet itsensä kehittämiseen. Negatiivisesti vaikuttavat liiallinen työkuorma, stressi, pitkät työajat, puutteellinen tuki esihenkilöiltä tai kollegoilta, huono perehdytys, heikot etenemismahdollisuudet ja työpaikkakiusaaminen (Työterveyslaitos, 2024).

Suomalaisen yhteiskunnan sopeutumiskykyä on koeteltu viime vuosina ennennäkemättömällä tavalla. Koronapandemian rajoitukset, Venäjän hyökkäys Ukrainaan, sekä inflaatio ja energiakriisi ovat muuttaneet yhteiskunnan maisemaa merkittävästi (Karvonen ym. 2022, 9).

Nämä tekijät ovat luoneet suuria muutospaineita työelämään. Yhä useammat työnantajat joutuvat tarkastelemaan toimintatapojaan ja uudistamaan kilpailuetuaan muihin työnantajiin nähden. Nykyään työtä voidaan tehdä eri puolilla maailmaa erilaisten tieto- ja viestintäteknologioiden ansiosta, mikä näkyy esimerkiksi lisääntyneenä etätöinä. Tutkimukset osoittavat, että etätö lisää työhyvinvointia (Manka & Manka, 2023, 13).

2.2 Työkuormitus

Työkuormitus on laajalainen käsite, useammat ammattiliitot kuten Super ovat määritelleet käsitteen seuraavasti. Kuormitus on henkistä, että fyysistä. Kun työssä on sopivasti kuormittavuutta se lisää työntekijän tehokkuutta sekä hyvinvointia, ovat nämä edellytykset sujuvaan työhön. Pitkittyneenä liiallinen kuormitus voi mahdollisesti muodostaa uhan työntekijän terveydelle sekä työkyvylle. (Superliitto, 2024).

Työkuormitus on psykososiaalista kuormitusta ja sillä tarkoitetaan työtehtävien, kuten suunnittelun, järjestelyjen, johtamisen, työyhteisön, työympäristön sekä vuorovaikutuksen ja organisaation ominaisuuksia tai piirteitä, mitkä vaikuttavat työntekijään. Kuormitusta on kaikilla työpaikoilla, riippumatta toimialasta sekä työpaikan koosta. (Työturvallisuus, 2024).

Haitallista kuormitusta voivat aiheuttaa työn sisältöön liittyvät tekijät, kuten se että työ on yksitoikkoista, sirpaleista, työntekijän jatkuva valppaana olo, laadulliset vaatimukset, keskeytykset, sekä toistuvat vaikeat vuorovaikutustilanteet. Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen vaikuttaa laajalti moni asia, mutta erityisen haitallisesti vaikuttavat muun muassa, yksin työskentely, sosiaalisesti eristetty työ ympäristö, toimimaton yhteistyö tai vuorovaikutus ja huono tiedonkulku. Suuressa osassa on esihenkilön tai työtovereiden puutteellinen tuki tai tasapuolisen kohtelun puute. (Työsuojelu, 2024).

Psykososiaalinen kuormitus liittyy erityisesti työtehtäviin, jotka vaativat henkistä panostusta ja vuorovaikutustaitoja. Tällaisia tehtäviä voivat olla muun muassa työn suunnittelu, organisoiminen ja johtaminen, mutta myös työyhteisön ja työympäristön luonne, sekä organisaation kulttuuri ja käytännöt. Työn psykososiaalinen kuormitus voi syntyä esimerkiksi työpaikalla vallitsevasta ilmapiiristä, epäselvistä rooleista, puutteellisesta tiedonkulusta tai yhteistyön puutteista. Kuormituksen määrää voivat lisätä myös jatkuva aikarajoitteinen työskentely, epärealistiset tavoitteet ja jatkuvat keskeytykset.

Fyysinen kuormitus puolestaan liittyy esimerkiksi työssä vaadittaviin fyysisiin ponnisteluihin, kuten nostamiseen, seisomiseen tai toistuvien liikkeiden tekemiseen, jotka voivat aiheuttaa

tuki- ja liikuntaelinsairauksia tai väsymystä. Fyysisen kuormituksen liiallinen tai vääränlainen jatkaminen voi altistaa työntekijöitä vammoille ja sairauksille.

Haitalliset kuormitustekijät voivat olla moninaisia ja ilmenevät usein työtehtävien sisällössä. Yksitoikkoinen ja sirpaleinen työ voi johtaa siihen, että työntekijä ei koe saavuttavansa merkityksellisiä tuloksia, mikä vähentää motivaatiota ja hyvinvointia. Samoin jatkuva valppaana olo, kiireen tuntu ja keskeytykset voivat vaikeuttaa työn sujuvuutta ja lisätä stressiä. Laadulliset vaatimukset, kuten liian korkeat odotukset työn lopputulokselle, voivat lisätä kuormitusta ja johtaa työntekijän uupumiseen.

Työyhteisön ja sosiaalisen tuen merkitys on olennainen osa työnkuormituksen hallintaa. Yksin työskentely, sosiaalinen eristäytyneisyys tai puutteellinen yhteistyö voivat lisätä työn kuormitusta, koska työntekijällä ei ole tukea työssään tai mahdollisuuksia purkaa työperäistä stressiä. Erityisesti esihenkilöiden ja työtovereiden tuki on ratkaisevaa, jos tukea ei ole riittävästi tai työpaikalla esiintyy eriarvoista kohtelua, voi se johtaa tyytymättömyyteen, motivaation laskuun ja jopa työuupumukseen.

Johtaminen ja työyhteisön ilmapiiri ovat keskeisiä tekijöitä, jotka voivat joko helpottaa tai vaikeuttaa kuormitusta. Hyvin johdettu työyhteisö, jossa on selkeät roolit, avoin viestintä ja tasapuolinen kohtelu, voi vähentää psykososiaalista kuormitusta ja edistää työhyvinvointia. Esihenkilön kyky tukea työntekijöitään, kuunnella heidän huoliaan ja tarjota ratkaisukeskeistä tukea voi merkittävästi parantaa työntekijöiden kykyä hallita kuormitustaan (Työturvallisuus, 2024).

2.3 Itseohjautuvuus varhaiskasvatuksessa: mahdollisuudet ja haasteet

Varhaiskasvatuksen kentällä on selkeä roolijako, jossa naisvaltaisuus näkyy vahvasti, ja tämä tuo mukanaan haasteita ammatillisuuden ja persoonallisuuden yhteensovittamisessa. Kasvattajilta odotetaan paitsi vahvaa aktiivista toimijuutta ja organisaatiokykyä, myös halua osallistua yhteiseen kehittämiseen. Itseohjautuvuuden on nähty olevan voimauttava tekijä, mutta toisaalta se voi myös kuormittaa, erityisesti silloin, kun tunteet astuvat mukaan ja johtavat epäselvyyksiin.

Heikkilä-Tammi ja Larjovuori (2024) tarkastelevat tutkimuksessaan itseohjautuvuuden vaikutuksia työhyvinvointiin laadullisen aineiston pohjalta. Heidän mukaansa toimijuus korostuu, kun työntekijä on aktiivinen omien työprosessien ja yhteisönsä muokkaaja. Tämä

vaatii itsearviointia ja vahvoja vuorovaikutustaitoja. Varhaiskasvatuksessa työtilanteet ovat usein sellaisia, joissa yksilön ja yhteisön roolit voivat hämärtyä. Naisvaltaisilla aloilla korostuu usein yhteisön tuki ja työskentelytapoihin puuttuminen, mikä saattaa aiheuttaa jännitteitä työyhteisössä.

Heikkilä-Tammi ja Larjovuori huomauttavat, että itseohjautuvuus ei tarkoita vapaata toimintaa ilman sääntöjä. Päinvastoin se vaatii selkeitä rakenteita ja yhteisesti sovittuja toimintatapoja. Varhaiskasvatuksessa tämä ilmenee esimerkiksi vastuualueiden selkeänä määrittelyinä. Kun jokainen tuntee oman roolinsa ja pysyy siinä, mahdollistetaan aito toimijuus. Ongelmia syntyy usein silloin, kun työntekijät ylittävät toistensa vastuualueet "auttamisen" tai "yhteisen hyvän" nimissä ilman yhteistä sopimusta. Tämä voi johtaa epävirallisiin vallankäyttöihin ja ristiriitoihin, joita Larjovuori ja Heikkilä-Tammi kuvailivat myös tutkimuksensa aineistossa.

Tutkimus tuo esiin tärkeän näkökulman, itseohjautuvuus ei voi perustua pelkästään yksilöiden omiin haluihin tai kykyihin, vaan se vaatii organisaation tukea, toimivaa johtamista ja tilaa yhteiselle vuoropuhelulle. Varhaiskasvatuksessa tämä tarkoittaa sitä, että johtajan on oltava aktiivisesti mukana arjessa, tarjoten tukea ja selkeyttä työnjaossa. Ilman selkeitä rakenteita ja johtajuutta itseohjautuvuus voi muuttua kuormittavaksi epämääräisyydeksi.

Itseohjautuvuus varhaiskasvatuksessa voi toimia voimavarana, mutta vain, jos se perustuu selkeään työnjakoon, luottamukseen ja johdon aktiiviseen tukeen. Kun jokainen voi ottaa vastuuta omalta alueeltaan ja yhteisön pelisäännöt ovat selvät, itseohjautuvuus voi parhaimmillaan edistää työhyvinvointia ja ammatillista kehittymistä (Larjovuori & Heikkilä-Tammi, 2024).

3 Tutkimuksen tarkoitus, tutkimuskysymykset ja tavoite

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää laadullisen tutkimusmenetelmän avulla, kuinka varhaiskasvatuksessa henkilöstön työhyvinvointi näkyy henkilöstön työssä jaksamisessa, sekä työilmapiirissä ja miten se on muuttunut aikavälillä 2020–2023. Tarkastelimme henkilöstön vastauksia, joita oli eri vuosilta 5–20 vastauksen väliltä, toimintakauden mukaan.

Tutkimuksessa on haettu vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Miten henkilöstö ja työnantaja voivat edistää työhyvinvointia varhaiskasvatuksessa?

Työnantaja käy läpi, henkilöstökyselyn tulokset, joiden pohjalta työnantajan kokoama tiimi päättelee todellisen työyksikkö kohtaisen työhyvinvoinnin tilanteen. Työhyvinvointi tilanteita tarkastellaan lopulta työyksikkö kohtaisesti, jolloin esihenkilö saa toimeksiannon hänen omalta esihenkilöltään, miten henkilöstökyselyn tuloksia lähdetään purkamaan. Yksikön sisällä tehdään, esihenkilön ja työntekijöiden kesken työhyvinvointisuunnitelma, siitä miten voimme parantaa yksikkötasolla työhyvinvointia.

Työnantaja tarjoaa työntekijöille, työpaikka etuja, joiden tarkoitus on lisätä hyvinvointia. Kuten työhyvinvointipäivä, jossa työyhteisöt kokoontuvat työtehtävien ulkopuolella, vapaa ajalla tekevät yhdessä jotain yhteistä mukavaa aktiviteettia. Etuihin kuuluvat myös, hyvinvointipalvelut, E-passi. Sekä työterveys, “varhainen huoli/jaksaminen”. Yrityskohtaisesti kuuluu, taukojuoma, kuten kahvi tai tee, sekä työssä käytettävät vaatteet, joita tilataan yhteisesti kaksi kertaa vuodessa.

Henkilöstö lisää omaa työhyvinvointia työyhteisössä kouluttautumalla työhönsä, josta saa lisää motivaatiota yhdistettynä vanhaan tietotaitoon. Työntekijä luo ympärilleen työrauhan ja sallii sen myös muille mikä vahvistaa voimavaroja. Työyhteisössä luodaan turvallinen ja avoin ympäristö, jossa lupa pyytää sekä tarjota apua sitä tarvitseville, jolloin yhteisöllisyys vahvistuu ja luo voimavaroja.

Työntekijän vastuulla on myös omahyvinvointi ja siitä huolehtiminen. Kun työntekijä voi hyvin hän jaksaa myös töissä paremmin. Hänen energiansa pysyy hyvänä mikä heijastuu ympärillä oleviin. Mikäli työntekijälle herää huoli omasta tai muiden jaksamisesta tulisi hänen viipymättä olla yhteydessä esihenkilöön, jotta saadaan tilanne hallintaan ennen kuin, tämä kuormitus heijastuu muihin.

2. Miten varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi näkyy työssä jaksamisessa ja työilmapiirissä eri toimintakausina?

Tutkimuksen tavoitteena on saada syvälinen käsitys siitä, miten varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi vaikuttaa heidän työssäjaksamiseensa ja työilmapiiriin eri toimintakausina. Tämä tarkoittaa ymmärryksen syventämistä siitä, miten erilaiset tekijät, kuten työkuorma, työympäristö, johtamiskäytännöt ja henkilöstön tuen saatavuus, vaikuttavat henkilöstön kokemukseen työhyvinvoinnista.

Tutkimuksessa tarkastellaan, miten varhaiskasvatuksen työhyvinvointi on muuttunut ajan mittaan eri toimintakausien aikana. Tähän sisältyy vertailua eri vuosien välillä ja mahdollisten trendien tunnistamista. Lisäksi tutkitaan, miten nämä muutokset ovat heijastuneet henkilöstön kokemaan työilmapiiriin ja työssäjaksamiseen. Esimerkiksi voimme selvittää, onko työhyvinvoinnin heikentyminen johtanut lisääntyneeseen stressiin tai uupumukseen henkilöstön keskuudessa, ja miten tämä on vaikuttanut työntekijöiden keskinäisiin suhteisiin ja organisaation yleiseen ilmapiiriin.

Tutkimuksen avulla pyritään tunnistamaan mahdollisia syitä ja seurauksia työhyvinvoinnin muutoksille eri toimintakausina ja tarjoamaan näin arvokasta tietoa varhaiskasvatuksen organisaatioille ja päättäjille. Tällainen ymmärrys voi auttaa suunnittelemaan ja toteuttamaan tehokkaita interventioita ja toimenpiteitä työhyvinvoinnin parantamiseksi ja työilmapiirin edistämiseksi varhaiskasvatuksessa. Lisäksi tutkimus voi tarjota viitteitä siitä, miten varhaiskasvatuksen organisaatiot voivat vastata paremmin henkilöstön tarpeisiin eri toimintakausien haasteiden ja mahdollisuuksien valossa.

3. Millaiset asiat vaikuttavat työhyvinvointiin varhaiskasvatuksessa?

Varhaiskasvatuksen työhyvinvointiin vaikuttaa useita tekijöitä, jotka liittyvät niin työyhteisön toimintaan, kuin ympäristön olosuhteisiin. Yksi keskeisistä tekijöistä on palautteen rooli. Positiivinen palaute edistää motivaatiota ja työtyytyväisyyttä, mutta sen antaminen on usein vähäisempää erityisesti hierarkkisessa organisaatiossa. Tässä tilanteessa on tärkeää edistää avoimempaa ja rohkaisevampaa palautekulttuuria, joka tukee työntekijöiden hyvinvointia. Myös koulutusten saatavuus on oleellinen tekijä työhyvinvoinnin kannalta. Ulkopuoliset koulutukset koetaan usein innostaviksi, mutta niiden tasapuolinen saatavuus on tärkeää, jotta kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus osallistua ilman, että se kuormittaa työyhteisöä.

Toinen tärkeä osa työhyvinvointia on esihenkilöiden rooli. Selkeät työtehtävät ja roolit auttavat vähentämään turhautumista ja epätasa-arvon kokemuksia. Esihenkilöiden johdonmukainen viestintä ja työtehtävien selkeyttäminen parantavat työilmapiiriä ja vähentävät vertailuja työntekijöiden välillä. Työympäristöllä on myös, suuri merkitys hyvinvointiin, toimivat ja hyvin suunnitellut tilat tukevat työntekijöiden jaksamista, mutta tilojen puutteet, kuten riittämättömät taukotilat, voivat lisätä stressiä ja heikentää hyvinvointia. Tiimityön ja yhteisöllisyyden merkitys on kasvanut erityisesti vaikeina aikoina, kuten koronaviruspandemian aikana, jolloin tiimien yhteinen tuki auttoi selviytymään työssä esiintyvistä haasteista. Nämä tekijät yhdessä luovat perustan varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnille.

3.1 Tutkimusaineisto ja sen kerääminen

Tutkimusaineiston keräämisessä keskeisessä roolissa on työnantajan luoma vuosittainen kysely, jonka tarkoituksena on kerätä systemaattisesti tietoa työntekijöiden hyvinvoinnista varhaiskasvatuksen toimintaympäristössä. Kysely toimitetaan työntekijöille kerran vuodessa keväisin, mikä tarjoaa mahdollisuuden kerätä tietoa säännöllisesti ja ajantasaisesti. Käytännön tasolla kysely pyritään lähettämään suoraan jokaisen työntekijän henkilökohtaiseen sähköpostiosoitteeseen, mikä edistää tavoitavuutta ja lisää mahdollisuuksia saada korkea vastausprosentti. Vastaamisen helpottamiseksi ja muistuttamiseksi työnantaja tiedottaa kyselystä myös talon sisäisissä viestintäkanavissa, kuten intranetissä, uutiskirjeissä ja mahdollisissa viikkopalavereissa. Näillä toimenpiteillä pyritään varmistamaan, että kaikki työntekijät ovat tietoisia kyselyn olemassaolosta, sen tarkoituksesta ja vastaamisen merkityksestä.

Työnantajan aktiivinen viestintä ja kyselyn huolellinen jakelu osoittavat selkeää tahtotilaa kerätä kattavaa ja luotettavaa tietoa työntekijöiden kokemuksista ja työoloista. Samalla työnantaja osoittaa arvostavansa henkilöstön näkemyksiä ja sitoutuu kehittämään työyhteisöä työntekijöiltä saadun palautteen pohjalta. Tällainen toimintamalli vahvistaa henkilöstön kokemusta siitä, että heidän mielipiteillään on merkitystä ja että työnantaja pyrkii aktiivisesti parantamaan työhyvinvointia.

Tutkimuksen lähestymistapaa voidaan kuvata survey-tutkimukseksi eli kyselytutkimukseksi, jossa tietoa kerätään standardoidun kyselylomakkeen avulla suurelta joukolta vastaajia. Survey-tutkimus on erityisen hyödyllinen silloin, kun halutaan saada laaja-alainen käsitys siitä, miten eri työntekijäryhmät kokevat tietyn ilmiön tai työyhteisön osa-alueen. Vuosittain toistettuna

kysely tarjoaa arvokkaan mahdollisuuden seurata työntekijöiden kokemusten muutoksia ajan kuluessa, tunnistaa kehitystrendejä sekä reagoida ajoissa esiin nouseviin haasteisiin tai tarpeisiin. Lisäksi se antaa organisaatiolle mahdollisuuden mitata tehtyjen kehitystoimenpiteiden vaikuttavuutta ja rakentaa pitkäjänteistä työhyvinvoinnin kehittämisstrategiaa. Säännöllinen kyselykäytäntö toimii paitsi tiedonkeruun välineenä myös osana organisaation työntekijälähtöistä ja osallistavaa kehittämiskulttuuria.

3.2 Milloin, kenelle ja miten laajasti tutkimus on toteutettu

Tutkimuskysely on konsernin itse luoma, ja sen suunnittelussa on hyödynnetty monialaisen työyhteisön asiantuntemusta, jotta kysymykset palvelisivat mahdollisimman hyvin juuri tämän yrityksen tarpeita. Kysymykset on muotoiltu siten, että ne tarjoavat mahdollisuuden saada ajankohtainen ja kattava käsitys organisaation senhetkisestä tilanteesta ja ilmapiiristä. Erityistä huomiota on kiinnitetty siihen, että kysymykset ovat riittävän konkreettisia ja selkeitä, jotta ne ohjaavat vastaajaa pohtimaan juuri haluttuja teemoja.

Tutkimustuloksia tarkasteltaessa on tärkeää huomioida, että kysymysten muotoilu ja painotukset ovat jonkin verran vaihdelleet vuosien 2020–2023 aikana. Tämä kertoo siitä, että yritys suhtautuu tutkimukseen vakavasti ja haluaa jatkuvasti kehittää mittareitaan saadakseen mahdollisimman todenmukaisen ja tarkkanäköisen kuvan henkilöstön kokemuksista. Kysymysten muokkaaminen selkeämmiksi ja aiheeseen tarkemmin rajatuiksi osoittaa tahtotilaa estää epärelevantit tai aiheesta poikkeavat vastaukset, ja näin parantaa tutkimuksen luotettavuutta ja hyödynnettävyyttä organisaation kehittämisessä.

Itse tutkimuskysely on laaja ja monipuolinen. Kysymykset on aseteltu niin, että vastaajille tarjotaan sekä numeerisia arviointiasteikkoja että mahdollisuus avoimiin, vapaasti kirjoitettaviin vastauksiin. Tämä yhdistelmä mahdollistaa sekä tilastollisen analyysin että laadullisen syventymisen työntekijöiden kokemuksiin. Numeeriset vastaukset tarjoavat helposti vertailtavaa ja kvantifioitavaa tietoa, kun taas avoimet vastaukset tuovat esiin yksilöllisiä näkökulmia ja tunteita, joita numeerinen arvio ei yksin tavoittaisi. Kysymykset ovat muotoilultaan selkeitä ja ymmärrettäviä, ja niiden avulla on mahdollista saada monipuolinen ja tarkka kokonaiskuva tutkittavista aiheista.

4 Tutkimustulos

Tutkimustulos antaa viittauksia siitä, että työyhteisö kaipaa lisää palautetta sekä asiakkailta kuin myös esihenkilöltään. Useimmiten negatiivisen palautteen saa melko välittömästi, johon voi myös nopeasti reagoida ja korjata tilanteen. Positiivisen palautteen anto jää usein todella vähäiselle, vaikka se olisi työyhteisön kantava voima. Palautteenantaja kokee todennäköisesti sen hyvän asian itsestään selviönä, jolloin sen kehuminen usein jää huomiotta. Tutkimuksesta heijastuu tiettyjen ryhmien positiivinen ilmapiiri, jolloin positiivisia palautetta on ollut helpompi antaa. Lisäksi tutkimuksessa on havaittavissa, että erityisesti organisaation hierarkkisissa rakenteissa positiivisen palautteen antamisen kynnys voi olla korkeampi. Tämä korostaa tarvetta luoda avoimempi ja kannustavampi ilmapiiri, joka rohkaisee positiivisen palautteen antamista ja vastaanottamista kaikilla organisaation tasoilla.

Työntekijöiden kouluttautuminen on motivaation lähde, jolla voidaan saada uuta virikettä työyhteisöön ja uutta intoa tekemiseen. Koulutuksia tulisi olla riittävästi ja selkeästi saatavilla ja erityisesti tulisi huomioida tasavertaisuus. Erityisesti talonulkopuoliset koulutukset ovat sellaisia mitkä herättävät puheenaihetta. Niiden suhteen kaivataan tasapuolisuutta, jokaiselle mahdollisuus päästä koulutukseen ilman että se kuormittaa työyhteisöä. Tutkimustulokset osoittavat, että työyhteisön koulutusmahdollisuudet ovat olennainen osa työntekijöiden motivaatiota ja sitoutumista. Koulutusten saatavuudessa ja tasapuolisuudessa on kuitenkin havaittu puutteita. Erityisesti talon ulkopuoliset koulutukset ovat herättäneet kiinnostusta, mutta niiden suhteen kaivataan tasapuolisuutta, jotta jokaisella työntekijällä olisi mahdollisuus osallistua ilman, että se kuormittaa työyhteisöä. Työnantajan tarjoamat sisäiset koulutukset ovat runsaita, mutta niiden ajankohta on haastava, sillä ne sijoittuvat usein työpäivän aikaan. Tämä luo esteitä osallistumiselle ja saattaa rajoittaa työntekijöiden mahdollisuuksia hyödyntää tarjolla olevia koulutusresursseja täysimääräisesti. Ajan ja resurssien parempi hallinta koulutusten järjestämisessä voisi edistää tasapuolisuutta ja tarjota kaikille työntekijöille yhdenvertaiset mahdollisuudet kehittää ammatillista osaamistaan.

Henkilöstön vastauksista ilmenee selkeästi epätietoisuutta siitä, miten asiat todellisuudessa hoituvat käytännössä. Tämä korostaa tarvetta lisätä johdonmukaisuutta ja selkeyttä työyhteisön toiminnassa. Työntekijät kaipaavat jämäkkyyttä, joka tuo selkeyttä asioiden etenemiseen ja tapahtumiseen. Tämä voi sisältää selkeiden ohjeiden antamista, prosessien läpinäkyvyyden lisäämistä ja päätöksenteon avoimuutta. Lisäksi esiin nousee esihenkilön merkitys avoimen vuorovaikutussuhteen luomisessa. Selkeästi avoin vuorovaikutussuhde esihenkilön kanssa luo

luottamusta ja vahvistaa työntekijöiden avoimuutta ja rohkeutta tuoda omat mielipiteensä esille. Tämä voi parantaa työilmapiiriä ja kannustaa työntekijöitä aktiiviseen osallistumiseen työyhteisön kehittämiseen. Nämä seikat korostavat johtamisen merkitystä työyhteisön toimivuuden ja työtyytyväisyyden kannalta sekä osoittavat tarpeen johdonmukaiselle ja avoimelle viestinnälle organisaatiossa.

Esihenkilöltä toivotaan selkeytystä jokaisen ammattiryhmän työtehtäviin. Niihin olisikin varmasti hyvä ajoittain perehtyä ja tuoda niitä työyhteisön nähtäväksi, jolloin jokainen on tietoinen tehtävistä. Tämä vähentäisi vertailuja sekä kokemusta epätasa-arvoisesta työstä. Toki teemme työtä yhteisössä, sielläkin on jokaisella oma tehtävä ja siihen tulee sitoutua, jolloin jokaisen vahvuudet ja tehtävät tulevat käytäntöön ja näin työkuorma vähenee. Tähän avainasemassa on jokaisen työntekijän perusteellinen perehdytys ja sen sisäistäminen. Ryhmien välinen arvostelu ja vähättely syö paljon ryhmien välistä vuorovaikutusta ja tämä näkynyt silloin kun on paljon ollut sijaisia. Sijaisten heikko perehdytys kuormittaa valtavasti jo haavoittunutta ryhmää.

Tutkimuksesta nousee esiin merkittävä huoli käytännöllisyyden puutteesta työympäristössä, erityisesti liittyen tilojen soveltuvuuteen päiväkotitoimintaan. Havaitaan, että rakennus ei täysin vastaa päiväkodin tarpeita, mikä voi aiheuttaa haasteita työntekijöiden työskentelylle ja lasten hyvinvoinnille. Erityisesti työntekijöiden kaipaamaa selkeää taukotilaa tai tilaa, jossa voisi rauhassa toteuttaa suunniteltua SAK-aikaa ilman häirintää, ei ole riittävästi tarjolla. Tällaiset puutteet voivat vaikuttaa työilmapiiriin ja työntekijöiden työhyvinvointiin. Puutteelliset tilat voivat lisätä stressiä ja häiriöitä työnteossa, mikä voi heijastua sekä työntekijöiden että lasten hyvinvointiin. Siksi on tärkeää kiinnittää huomiota työympäristön käytännöllisyyteen ja varmistaa, että tilat vastaavat päiväkodin tarpeita mahdollisimman hyvin. Tämä huomio korostaa tarvetta panostaa työympäristön kehittämiseen ja varmistaa, että työntekijöillä on asianmukaiset tilat ja resurssit työnsä tekemiseen. Työympäristön parantaminen voi edistää työntekijöiden hyvinvointia ja sitoutumista sekä positiivisesti vaikuttaa päiväkodin toimintaan ja lasten kokonaisvaltaiseen kehitykseen.

Työntekijän omat voimavarat ja toimiva tiimi ovat keskeisiä tekijöitä työssäjaksamisen tukemisessa ja työhyvinvoinnin vahvistamisessa. Kun työntekijät kokevat olevansa osa toimivaa ja tukevaa tiimiä, heillä on paremmat mahdollisuudet selviytyä työn haasteista ja stressistä. Lisäksi, kun työntekijät voivat luottaa omiin voimavaroihinsa ja tietävät, että heitä tuetaan tiimin jäsenenä, uusien tapojen opettelu ei enää koeta samanlaista kuormitusta. Tämä

puolestaan mahdollistaa sen, että työntekijät voivat keskittyä olennaiseen eli varhaiskasvatukseen ja lapsille suunnattuun toimintaan. Tutkimus herättää myös pohdintaa työtiimien vuosittaisesta muutoksesta ja siitä, millä perusteella tiimit jaetaan ja muodostetaan. Työtiimien vakaiden rakenteiden ja selkeän tiedonkulun merkitys korostuu erityisesti, kun kyseessä on päiväkotiympäristö, jossa jatkuva muutos voi vaikuttaa lasten turvallisuuden ja hyvinvoinnin tunteeseen. Lisäksi tiedotuksen viivästyminen tulevan kauden rakenteesta luo epävarmuutta ja voi lisätä työntekijöiden stressiä, erityisesti kun tiedotus tapahtuu vasta lomien lähestyessä. Näin ollen on tärkeää kiinnittää huomiota työtiimien muodostamiseen ja tiedonkulkuun organisaatiossa, jotta voidaan varmistaa työntekijöiden hyvinvointi ja työssäjaksaminen sekä luoda vakaat ja turvalliset olosuhteet lapsille päiväkotiympäristössä.

Tutkimuksen tulokset korostavat vahvasti yhdessä tekemisen merkitystä ja sen positiivisia vaikutuksia työyhteisöön. Erityisesti koronaviruspandemian aiheuttamat muutokset ja uudet haasteet lasten hyvinvoinnissa ovat korostaneet yhteisön merkitystä ja henkisyiden voimaa. Vaikka ulkoiset tekijät ovatkin tuoneet mukanaan epävarmuutta ja stressiä, yhteisöllisyys on osoittautunut tärkeäksi voimavaraksi, joka auttaa jaksamaan vaikeina aikoina. Me-henkisyys ja yhteinen sitoutuminen työyhteisön hyvinvointiin edistävät avointa vuorovaikutusta tiimien välillä ja koko organisaatiossa. Kun jokainen työntekijä tuntee, että hänen panostaan arvostetaan ja että hän voi luottaa siihen, että saa tukea muilta, tämä luo positiivisen kierteen, joka vahvistaa koko työyhteisön hyvinvointia. On tärkeää, että jokainen työntekijä ja esihenkilö sitoutuu tähän yhteiseen päämäärään. Sitoutuminen yhteisön hyvinvointiin edellyttää avointa kommunikaatiota, vastuullista toimintaa ja valmiutta tukea toisiaan vaikeinakin hetkinä. Näin rakennetaan vahvempaa ja kestävämpää työyhteisöä, joka pystyy kohtaamaan haasteet yhdessä ja voittamaan ne yhteisin voimin.

5 Pohdinta

On merkittävää huomata, että henkilöstötyytyväisyyskyselyt, vaikka ne ovatkin arvokas työkalu organisaation tilan arvioinnissa, eivät ole koskaan täysin ongelmattomia. Kyselyiden toteutuksessa ja tulosten tulkinnassa on otettava huomioon monia eri tekijöitä, kuten vastausprosentin vaihtelu ja vastaajien heterogeenisyys. On haastavaa saada kaikki organisaation jäsenet vastaamaan henkilöstötyytyväisyys kyselyyn, mikä voi aiheuttaa vinoumia tuloksiin ja vaikeuttaa niiden tulkintaa. Lisäksi kyselyn ajankohta ja ympäristö voivat vaikuttaa vastausten luotettavuuteen, mikä on mielestämme tärkeä huomioida tulosten analysoinnissa.

Eriyisen kiinnostava havainto oli eroavaisuudet vastauksissa eri työntekijäryhmien välillä. Tämä voi heijastaa erilaisia kokemuksia ja odotuksia työsuhteesta, mikä on merkityksellistä organisaation kehityksen ja henkilöstöpolitiikan suunnittelun kannalta. Lisäksi avoimien kysymysten vaihtelu voi tarjota rikkaamman kuvan henkilöstön eri näkemyksistä, mutta samalla on tärkeää varmistaa, että kyselyn muotoilu ei vaikuta vastaajien vastauksiin.

Näiden havaintojen valossa onkin tärkeää meidän mielestämme jatkaa kyselyiden kehittämistä ja arvioida kriittisesti niiden suunnittelua ja toteutusta. Parhaiden käytäntöjen tunnistaminen ja hyödyntäminen auttaa varmistamaan, että kyselyt ovat mahdollisimman luotettavia ja hyödyllisiä organisaation kehittämisessä ja henkilöstön hyvinvoinnin edistämisessä. Lisäksi on tärkeää pitää mielessä, että henkilöstötyytyväisyyskyselyt ovat osa laajempaa organisaation kehittämisprosessia, ja niiden tuloksia on tarkasteltava kokonaisvaltaisesti yhdessä muiden saatavilla olevien tietojen kanssa.

Lisäksi on tärkeää tunnistaa, että henkilöstötyytyväisyyskyselyt eivät yksinään riitä kattamaan kaikkia organisaation toiminnan näkökulmia. Vaikka ne tarjoavat arvokasta tietoa työntekijöiden näkemyksistä ja kokemuksista, ne eivät välttämättä anna täydellistä kuvaa esimerkiksi työilmapiiristä tai johtamiskäytännöistä. Siksi on olennaista täydentää kyselytuloksia muilla tietolähteillä, kuten henkilökohtaisilla haastatteluilla, työryhmien palavereilla tai johdon arvioinneilla.

Henkilöstötyytyväisyyskyselyt eivät itsessään ratkaise organisaation mahdollisia ongelmia tai paranna työilmapiiriä. Niiden tulisi toimia lähtökohtana keskusteluille ja toimenpiteille, joiden avulla voidaan tunnistaa kehityskohteet ja toteuttaa konkreettisia parannuksia työympäristössä.

Näin varmistetaan, että kyselyiden tuloksia hyödynnetään tehokkaasti organisaation kehittämisessä ja työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseksi.

Henkilöstötyytyväisyyskyselyt ovat tärkeä työkalu organisaation kehittämisessä, mutta niiden käyttöön liittyy haasteita ja rajoituksia, jotka ovat tärkeä tunnistaa ja ottaa huomioon niiden tulosten tulkinnassa ja hyödyntämisessä. Jatkuva kehitystyö ja monipuolisten tietolähteiden hyödyntäminen auttavat varmistamaan, että organisaatio pystyy vastaamaan tehokkaasti työntekijöidensä tarpeisiin ja luomaan entistä paremman työympäristön kaikille.

Ahlrothin (2019) mukaan henkilöstötyytyväisyyskyselyiden vastausprosentin vaihtelu ja vastaajien monimuotoisuus voivat vaikuttaa huomattavasti tutkimusten luotettavuuteen. Alhainen vastausprosentti voi johtaa siihen, että vain tiettytyyppiset työntekijät, kuten aktiivisemmat tai tyytyväisemmät, vastaavat kyselyyn, jolloin tulokset voivat olla vääristyneitä. Lisäksi eri työntekijäryhmien väliset erot voivat paljastaa erilaisia kokemuksia työympäristöstä, mikä voi vaikuttaa organisaation kehittämiseen. Avoimilla kysymyksillä voidaan saada syvällisempää tietoa, mutta niiden muotoilu voi myös ohjata vastauksia tiettyihin suuntiin. Näiden tekijöiden huomaaminen on tärkeää, jotta kyselyiden tulokset ovat luotettavia ja niitä voidaan hyödyntää organisaation kehittämistyössä. (Ahlroth, 2019)

6 Metodien arviointi

Tutkimus metodien arvioinnissa on tärkeää tunnistaa muitakin tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa henkilöstötyytyväisyys kyselyiden luotettavuuteen ja hyödynnettävyyteen. Yksi keskeinen huomio on kyselyjen vastausprosentin vaihtelu eri vuosina. Vaikka tiedotuskampanjat ja osallistamisen strategiat voivat auttaa lisäämään vastausprosenttia, on myös otettava huomioon mahdolliset esteet, jotka voivat vaikeuttaa osallistumista, kuten kiire, tietämättömyys kyselyistä tai epäluottamus sen anonymiteettiin. Näiden esteiden poistaminen ja vastaajien kannustaminen osallistumaan avoimesti ja rehellisesti voi parantaa kyselyiden edustavuutta.

Toinen merkittävä tekijä on kyselyssä esiintyvien kysymysten muuttuminen ajan mittaan. Vaikka kysymysten päivittäminen ja muokkaaminen voivat olla tarpeen organisaation kehityksen ja muutosten seuraamiseksi, on tärkeää varmistaa muutosten perustelu ja harkittu toteutus. Muutosten vaikutukset tulosten vertailtavuuteen ja luotettavuuteen on arvioitava huolellisesti, ja tarvittaessa on pyrittävä säilyttämään jatkuvuus kysymyksissä, jotka ovat olleet keskeisiä aiempina vuosina.

Lisäksi mielestämme on tärkeää huomioida, että vastausten luotettavuuteen ja rehellisyyteen voi vaikuttaa myös kyselyn muotoilu ja esimerkiksi vastausvaihtoehtojen monipuolisuus. Kysymysten selkeys ja relevanssi sekä vastausvaihtoehtojen riittävyys voivat edistää vastaajien sitoutumista ja tarkkojen vastausten antamista. Tämä korostaa tarvetta jatkuvasti arvioida ja kehittää kyselyiden rakennetta ja sisältöä vastaamaan organisaation tarpeita ja henkilöstön odotuksia.

Kokonaisuutena metodien arvioinnissa on tärkeää tunnistaa kyselyiden suunnittelun, toteutuksen ja tulosten tulkinnan monimutkaisuus ja varmistaa, että kaikki mahdolliset vaikutukset ja rajoitukset otetaan huomioon. Näiden tekijöiden ymmärtäminen auttaa kehittämään entistä tehokkaampia ja luotettavampia henkilöstötyytyväisyyskyselyitä, jotka tarjoavat arvokasta tietoa organisaation kehittämiseksi ja henkilöstön hyvinvoinnin tukemiseksi.

Lähteet

Duunitori / Johtaminen. "Tämäkö vuoksi henkilöstötutkimuksissa on alhainen vastausprosentti?" [viitattu 7.4.2025]. Saatavilla:
https://duunitori.fi/tyoelama/vastausprosentti?utm_source=chatgpt.com

Karvonen, S., Kestilä, L. & Saikkonen, P. 2022. *Suomalaisten hyvinvointi 2022*. Vantaa: PunaMusta Oy.

Larjovuori, R-L. & Heikkilä-Tammi, K. (2024). Työhyvinvoinnin rakentuminen ja edistäminen itseohjautuvassa organisaatiossa. *Työelämän tutkimus*, 22(2), 136–168.

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

Sosiaali- ja terveysministeriö. "Työhyvinvointi" [viitattu 31.1.2024]. Saatavilla:
<https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Superliitto. "Työnkuormitus" [viitattu 15.3.2024]. Saatavilla:
<https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/kuormitus/>

Työsuojelu.fi. "Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu" [viitattu 31.1.2024]. Saatavilla:
<https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>

Työterveyslaitos. "Miten Suomi voi?" [viitattu 31.1.2024]. Saatavilla:
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky>

Liitteet

Liite 1. Itsearviointi-lomake Jenni Ihaksinen

Tutkimuslupapyyntö: Saako itsearviointi-lomakettasi käyttää tutkimuksessa? Kysymys on tärkeä ja merkitse vastauksesi kirjoittamalla X vastauksen perään. Tutkimuksen tietosuojailmoitus on Moodlessa tämän lomakkeen alapuolella.

Kyllä X

Ei

1. Arviosi tutkielma -opintojaksosta ja omasta oppimisestasi

1 = eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei eri eikä samaa mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = samaa mieltä

Tutkielma-opintojakso vastasi odotuksiani.	1	2	3	4	5
Saavutin opintojakson tavoitteet.	1	2	3	4	5
Tutkielmaa aloittaessani epäilin, pystynkö sen tekemään.	1	2	3	4	5
Tutkimuksen tekeminen on mukavaa.	1	2	3	4	5
Ohjeet tutkielman tekemiseen olivat selkeät.	1	2	3	4	5
Koin osaamiseni riittäväksi tutkielman tekemiseen.	1	2	3	4	5
Tutkielma pelotti ja jännitti minua etukäteen.	1	2	3	4	5
Muiden opintojaksojen sisällöt tukivat tutkielman tekemistä.	1	2	3	4	5
Aiheen valinta oli vaikeaa.	1	2	3	4	5
Opettaja/tuutor auttoi minua riittävästi opintojakson aikana.	1	2	3	4	5
Vaikeinta tutkielmassa oli aloittaminen.	1	2	3	4	5
Tutkielma eteni aikataulussa.	1	2	3	4	5
Koin tutkielman aikana epäilyä työn valmistumisesta.	1	2	3	4	5
Opponointipalautteen laatiminen oli mielekäs tehtävä.	1	2	3	4	5
Onnistuin opponointipalautteen kirjoittamisessa hyvin.	1	2	3	4	5
Saamani opponointipalaute edisti tutkimusraporttini valmistumista.	1	2	3	4	5
Opettajalta saamani palaute auttoi minua kehittymään tutkijana.	1	2	3	4	5
Tutkielman aikana koin enemmän iloa kuin ahdistusta.	1	2	3	4	5
Tutkielman valmistuttua olin tyytyväinen ja koin onnistuneeni.	1	2	3	4	5
Tutkielman jälkeen tutkimusvalmiuteni ovat aikaisempaa paremmat.	1	2	3	4	5

Luotan itseeni tutkijana enemmän kuin ennen tutkielman tekemistä.	1	2	3	4	5
Tulen luultavasti tekemään tutkimusta jossain muodossa jatkossakin.	1	2	3	4	5
Tutkielman tekeminen vahvisti käsitystäni kyvykkyydestäni yliopisto-opiskelijana.	1	2	3	4	5

2. Tein tutkielman

- a) yksilötyönä
- b) parityönä

3. Mihin ongelmiin törmäsit tutkielmaa tehdessäsi? Miten ratkaisit nämä ongelmat?

Tutkimuksen kirjoittaminen oli pitkä prosessi myös ajallisesti ja tämä aiheutti itselleni ainakin tietynlaista väsymistä ja ehkä jopa sokeutumista tutkimukselle. Väillä tuntui, että oman tekstin kirjoittaminen oli tästä syystä raskasta, enkä enää aina ymmärtänyt tai sisäistänyt lukemaani ja kirjoittamaani tekstiä.

4. Olisitko tarvinnut enemmän ohjausta tai apua ja jos, niin missä vaiheessa/mihin asiaan?

En koe että, olisin tarvinnut enemmän ohjausta tai apua, saimme kyllä tuutorilta tarpeeksi ohjausta kun, sitä pyysimme.

5. Mitkä ovat mielestäsi tutkielmasi hyvät ja heikot puolet? Minkä arvosanan antaisit työstäsi?

Heikkoutemme oli ehdottomasti kielioppi ja oikeaoppisten viittausten tekeminen, niiden kanssa meillä oli haasteita ja niiden korjaaminen ei myöskään ollut kummallekaan se mieluisin puuha. Vahvuutemme oli puolestaan tutkielmanaihe ja sisältö.

Antaisin meidän proseminaari tutkielmallemme arvosanaksi 3.

6. Mistä erityisesti toivoisit saavasi palautetta ohjaavalta opettajalta?

Kaikki palaute on arvokasta tulevaisuutta ja oppimista varten. Mutta erityisesti toivon, että saisimme myös jotain positiivista palautetta työstämme, koska tämä oli meille molemmille ensimmäinen näin iso tutkimustyö, jota olemme koskaan tehneet ja kirjoittaneet.

Liite 2. Itsearviointi-lomake Miia-Maria Murto

Tutkimuslupapyyntö: Saako itsearviointi-lomakettasi käyttää tutkimuksessa? Kysymys on tärkeä ja merkitse vastauksesi kirjoittamalla X vastauksen perään. Tutkimuksen tietosuojailmoitus on Moodlessa tämän lomakkeen alapuolella.

Kyllä X

Ei

1. Arvioida tutkielma -opintojaksosta ja omasta oppimisestasi

1 = eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei eri eikä samaa mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = samaa mieltä

Tutkielma-opintojakso vastasi odotuksiani.	1	2	3	4	5
Saavutin opintojakson tavoitteet.	1	2	3	4	5
Tutkielmaa aloittaessani epäilin, pystynkö sen tekemään.	1	2	3	4	5
Tutkimuksen tekeminen on mukavaa.	1	2	3	4	5
Ohjeet tutkielman tekemiseen olivat selkeät.	1	2	3	4	5
Koin osaamiseni riittäväksi tutkielman tekemiseen.	1	2	3	4	5
Tutkielma pelotti ja jännitti minua etukäteen.	1	2	3	4	5
Muiden opintojaksojen sisällöt tukivat tutkielman tekemistä.	1	2	3	4	5
Aiheen valinta oli vaikeaa.	1	2	3	4	5
Opettaja/tuutoroitu minua riittävästi opintojakson aikana.	1	2	3	4	5
Vaikeinta tutkielmassa oli aloittaminen.	1	2	3	4	5
Tutkielma eteni aikataulussa.	1	2	3	4	5
Koin tutkielman aikana epäilyä työn valmistumisesta.	1	2	3	4	5
Opponointipalautteen laatiminen oli mielekäs tehtävä.	1	2	3	4	5
Onnistuin opponointipalautteen kirjoittamisessa hyvin.	1	2	3	4	5
Saamani opponointipalaute edisti tutkimusraporttini valmistumista.	1	2	3	4	5
Opettajalta saamani palaute auttoi minua kehittymään tutkijana.	1	2	3	4	5
Tutkielman aikana koin enemmän iloa kuin ahdistusta.	1	2	3	4	5
Tutkielman valmistuttua olin tyytyväinen ja koin onnistuneeni.	1	2	3	4	5
Tutkielman jälkeen tutkimusvalmiuteni ovat aikaisempaa paremmat.	1	2	3	4	5
Luotan itseeni tutkijana enemmän kuin ennen tutkielman tekemistä.	1	2	3	4	5

Tulen luultavasti tekemään tutkimusta jossain muodossa jatkossakin. 1 2 3 4 5

Tutkielman tekeminen vahvisti käsitystäni kyvykkyydestäni yliopisto-opiskelijana. 1 2 3 4 5

2. Tein tutkielman

c) yksilötyönä

d) parityönä

3. Mihin ongelmiin törmäsit tutkielmaa tehdessäsi? Miten ratkaisit nämä ongelmat?

Kokonaisuudessaan prosessi oli pitkäkestoinen sen ja siihen tehtyyn aikatauluun oli ajoittain vaikea sitoutua. Pitkän tauon jälkeen olin hieman tuuliajolla kirjoituksen kanssa. Ratkaisu oli ehdottomasti yhteistyö Jennin kanssa, joka tsemppasi ja motivoi kun oma usko oli koetuksella.

4. Olisitko tarvinnut enemmän ohjausta tai apua ja jos, niin missä vaiheessa/mihin asiaan?

Opettajalta saimme todella hyvin apua ja ne saimme heti, jolloin pystyimme myös työstämään kirjoitusta nopeasti.

5. Mitkä ovat mielestäsi tutkielmasi hyvät ja heikot puolet? Minkä arvosanan antaisit työstäsi?

Heikkoutemme oli ehdottomasti kielioppi ja oikeaoppisten viittausten tekeminen. Vahvuutemme oli puolestaan tutkielman aihe ja sisältö. Antaisin tutkielmallemme arvosanaksi 3.

6. Mistä erityisesti toivoisit saavasi palautetta ohjaavalta opettajalta?

Kaikki palaute on arvokasta tulevaisuutta ja oppimista ajatellen.
