



OULUN YLIOPISTO
UNIVERSITY of OULU

Pirkola, Mervi

"Mie meen eteenpäi vaik ois pakki päällä"
-viiden lastentarhanopettajan käsityksiä työhyvinvoinnin rakentumisesta

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma

KASVATUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA
Kasvatustieteiden ja opettajankoulutuksen yksikkö

Varhaiskasvatuksen koulutus

2015



Varhaiskasvatuksen koulutus		Tekijä Pirkola Mervi Hannele	
Työn nimi "Mie meen eteenpäi vaik ois pakki päällä " -viiden lastentarhanopettajan käsityksiä työhyvinvoinnin rakentumisesta			
Pääaine Kasvatustiede	Työn laji pro gradu	Aika toukokuu 2015	Sivumäärä 62
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tämän tutkielman tarkoituksena on tarkastella viiden lastentarhanopettajan käsityksiä ja kokemuksia työhyvinvoinnin rakentumisesta positiivisen psykologian näkökulmasta. Kiinnostuksen kohteena on työhyvinvointia ylläpitävät ja lisäävät tekijät. Tutkimuskysymykseksi muotoutui: Minkälaisista tekijöistä lastentarhanopettajan työhyvinvointi rakentuu? Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja mielekästä työtä. Sitä lisäävät työntekijöiden ammattitaito, työyhteisön hyvä ilmapiiri sekä kannustava johtaminen. Keskityn tässä tutkimuksessa tarkastelemaan työhyvinvointia yksilön näkökulmasta. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostuu neljästä, toisiaan sivuavasta, työhyvinvoinnin tarkastelutavasta; Ilmarisen työkyvyn tekijöitä tarkastelevasta työkykytalosta, Mankan työhyvinvoinnin tekijöistä rakentuvasta kokonaisvaltaisesta työhyvinvointimallista, työhyvinvoinnin portaista sekä pedagogisesta hyvinvoinnista.</p> <p>Tutkimukseni on laadullinen haastattelututkimus, jossa on myös fenomenografisia piirteitä. Olen kiinnostunut lastentarhanopettajien käsityksistä, korostamatta niiden eroja. Keräsin tutkimusaineiston viittä lastentarhanopettajaa haastatteleamalla. Haastattelu toteutettiin puolistrukturoidulla teemahaastattelulla. Aineiston analyysitapa oli teoriaohjaava sisällönanalyysi, jossa teoria toimii analyysin apuna. Luokittelin aineistosta löytyneet työhyvinvointiin vaikuttavat asiat niiden yhtäläisyyksien ja erojen perusteella alaluokiksi, joita yhdistelemällä sain yläluokkia, jotka muistuttivat läheisesti Mankan mallia työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Nimesin yläluokat mallin mukaan: ihminen itse, työ, ryhmähenki, esimiestoiminta sekä organisaatio. Lisäksi muodostin vielä luokan muut tekijät, johon kokosin aineistoni tekijät, jotka eivät sisällyneet mallin mukaisiin luokkiin.</p> <p>Lastentarhanopettajat kokivat merkittävimmäksi työhyvinvointiin vaikuttaviksi tekijöiksi itseensä, työhön sekä ryhmähenkeen liittyvät tekijät. Näitä olivat oma terveys ja kunto, kiinnostus koulutuksiin ja ajankohtaisiin aiheisiin, työn ja vapaa-ajan erottaminen, työn merkityksellisyys ja vaikuttamismahdollisuudet työhön, työn haasteellisuus sekä vuorovaikutus lasten kanssa. Lisäksi hyvä työyhteisö ja -tiimi, jossa on hyvä, avoin ja tasa-arvoinen ilmapiiri. Esimiestoimintaan liittyvänä tekijänä mainittiin arvostava johtaja, jolta saa tukea tarvittaessa. Organisaatioon liittyvät tekijät jäivät muutamaan mainintaan työoloista. Muita työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä olivat perhe ja yksityiselämä, oma persoonallisuus ja luonne. Työhyvinvointia lisäävinä koettiin myös erilaiset perustehtävästä poikkeavat työtehtävät kuten varajohtajana olo tai erilaisiin työryhmiin kuuluminen. Myös katkos työelämään opiskelun tai vuorotteluvapaan merkeissä koettiin positiiviseksi.</p> <p>Työhyvinvointi on yhteydessä työn tulokseen; päivähoitohenkilökunnan kohdalla se tarkoittaa yhteyttä varhaiskasvatuksen laatuun. Työnsä mielekkääksi ja merkitykselliseksi sekä laadukkaasti toteutetuksi kokeva henkilökunta viihtyy työssään, joka puolestaan innostaa työntekijöitä tekemään parhaansa ja samalla luovat laadukkaalle varhaiskasvatukselle sopivan ilmapiirin. Etenkin tänä päivänä alati muuttuvissa työoloissa työntekijöiden hyvinvoinnin tukeminen eri tavoin auttaa jaksamaan jatkamaan töissä ehkä jopa eläkeiän saavuttamisen jälkeenkin. Työhyvinvoinnista on tehty paljon tutkimuksia ja selvityksiä, haasteena onkin saada tulokset käytäntöön. Osaavat, motivoituneet ja hyvinvoivat työntekijät ovat organisaatioille pääomaa, joka tulevaisuuden menestystekijä, johon kannattaa panostaa.</p>			
Asiasanat työhyvinvointi, työhyvinvoinnin tekijät, lastentarhanopettaja			

Sisälllys

1. JOHDANTO.....	1
2. TYÖHYVINVOINTI.....	3
2.1 Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin.....	3
2.1.1. Työn imu	4
2.2 Neljä tapaa tarkastella työhyvinvointia	5
2.2.1 Työkykytalo kuvaamassa työkykyyn vaikuttavia tekijöitä	5
2.2.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät kokonaisvaltaisen työhyvinvointimallin rakentajana	7
2.2.3. Tarvehierarkiateoriaan pohjautuvat työhyvinvoinnin portaat	9
2.2.4 Pedagoginen työhyvinvointi kuvaamassa hyvinvointia erilaisissa oppimisympäristöissä.....	11
2.2.5 Työhyvinvoinnin tarkastelutapojen yhteenveto.....	14
3. LASTENTARHANOPETTAJA MONIAMMATILLISESSA TYÖYHTEISÖSSÄ	16
3.1 Työhyvinvoinnin yhteys varhaiskasvatuksen laatuun.....	17
4. TUTKIMUSKYSYMYS.....	19
5. LAADULLINEN HAASTATTELUTUTKIMUS	20
5.1 Tutkimukseen osallistujat	21
5.2 Haastattelu.....	23
5.3 Sisällönanalyysi.....	24
5.4 Tutkimuksen luotettavuus	26
6. TULOKSET.....	28
6.1 Haastateltavien määritelmiä työhyvinvoinnille.....	28
6.2 Haastateltavien oma arvion tämän hetkisestä työhyvinvoinnistaan.....	29
6.2 Työhyvinvoinnin rakentuminen viiden lastentarhanopettajan kokemuksen mukaan.....	32
6.2.1 Ihminen itse	33
6.2.2 Työ	35

6.2.3 Ryhmähenki.....	37
6.2.4 Esimiestoiminta	39
6.2.5 Organisaatio.....	41
6.2.6 Muut tekijät	42
6.3 Työhyvinvointiin vaikuttaminen.....	45
6.4 Tulosten yhteenveto	47
7. POHDINTA	49
LÄHTEET.....	53
LIITE 1	

1. JOHDANTO

Kaikki mitä minun on todella tarvinnut tietää opin jo lastentarhassa:

”Osaa sanoa huomenta, kiitos ja näkemiin

Jaa kaikki

Pelaa reilua peliä

Pane tavarat takaisin sinne mistä ne otit

Siivoa omat sotkusi

Pyydä anteeksi, kun loukkaat jotakuta

Jokaisella on oma nimi

Pese kätesi, ennen kuin alat syödä

Vedä vessa

Elä tasapainoista elämää

Opi jotain, piirrä, maalaa, laula, tanssi, leiki, tee työtä vähän joka päivä.

Kun lähdet ulos maailmaan, varo liikennettä, pidä toista kädestä ja pysyttele yhdessä muiden kanssa.

Tajua ihme”

(Manka, luentodiat, vrt. Fulghum, R 1989)

Nämä ajatukset hiekkalaatikon reunalta, joita Fulghum (1989) teoksensa takakannessa tiivistää, ovat soveltaen siirrettävissä myös työelämän pelisäännöiksi.

Työllä on yhteiskunnassa merkittävä rooli, ja sen vuoksi ei olekaan samantekevää mikä merkitys työlle annetaan, mitä tavoitteita sille asetetaan tai miten työssä viihdytään (Virtanen, Sinokki 2014, 17). Ihmisten suhtautuminen työhön vaikuttaa myös työn laatuun ja sitä kautta tuottavuuteen, joten senkin valossa työntekijöiden viihtymiseen ja työhyvinvointiin kannatta panostaa. Yhteiskunnallisten, taloudellisten ja tuotannollisten perustelujen lisäksi työhyvinvoinnilla on itseisarvoinen merkitys, tähän yksilölliseen näkökulmaan keskittän oman tutkimukseni työhyvinvoinnista. Mitä työhyvinvointi on työntekijän, lastentarhanopettajan, näkökulmasta subjektiivisena kokemuksena.

Tänä päivänä työhyvinvoinnista puhutaan paljon, siitä löytyy paljon kirjallisuutta niin tutkimuksia kuin kevyempiä yleisteoksia ja oppaita. Työhyvinvoinnin tutkimuksia löytyy enenevässä määrin 1990 –luvulta Euroopasta ja Yhdysvalloista. Suomessa aiheesta tehty

tutkimus on kansainvälisesti arvostettua, ja työhyvinvoinnista on tehty useita väitöskirjoja, selvityksiä ja tutkimuksia 2000-luvulla. (Virtanen & Sinokki 2014, 42). Opettajien työhyvinvoinnista on tehty paljon tutkimuksia, sen sijaan varhaiskasvatuksen alalle sijoittuvat tutkimukset ovat pääosin pro gradu tutkielmia ja opinnäytetöitä. Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat ovat jossain määrin yleispäteviä, mutta eri alojen tutkimuksissa on havaittu, että kuormitus- ja voimavaratekijöissä on alakohtaisia eroavaisuuksia. Näin ollen myös keinot työhyvinvoinnin edistämiseksi vaihtelevat aloittain. (Mäkinen, Bordi, Heikkilä-Tammi, Seppänen & Laine 2014, 13-14.)

Kiinnostukseni lähteä tutkimaan lastentarhanopettajan kokemuksia työhyvinvoinnin rakentumisesta nousi omakohtaisesta kokemuksesta lastentarhanopettajana, sen lisäksi osallistuessani Aslak-kuntoutukseen, työhyvinvointiin vaikuttavien asioiden lähempi tarkastelu tuntui erittäin mielenkiintoiselta. Lisäksi minua kiinnostaa, miten paljon jokainen työntekijä itse voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiin.

Työ muuttuu jatkuvasti: työn luonne muuttuu ja vaatimukset kasvavat. Tänä päivänä alalla jatkaminen puhuttaa paljon etenkin lastentarhanopettajia. Tähän haasteeseenkin haluaisin löytää joitakin vastauksia työhyvinvointiin panostamisen kautta. Lisäksi paljon puhutaan myös työurien pidentämisestä, mielestäni tässäkin keskustelussa työhyvinvoinnilla on merkittävä rooli, sillä hyvinvoivilla, motivoituneilla työntekijöillä on paremmat mahdollisuudet jatkaa omaa työuraansa.

Työhyvinvointia voidaan tarkastella laaja-alaisesti, käsittäen työnantajaan, työyhteisöön ja yksilöön liittyviä tekijöitä. Silti se voidaan ymmärtää hyvin subjektiivisesti, sen määritelmä riippuu siitä keneltä kysytään. Toisaalta työhyvinvointi on myös aikaan ja paikkaa, kulttuuriin sidoksissa oleva käsite (Virtanen & Sinokki, 2014, 28). Tutkimukseni kohteena on viiden lastentarhanopettajan käsitykset ja kokemukset työhyvinvoinnista ja sen rakentumisesta.

Työhyvinvointia on tarkasteltu pitkään sen haitoista, kuten stressi, uupumus käsin ja näitä, oikeammin sanottuna työpahoinvoinnin oireita, on haluttu lähteä korjaamaan. Viimeaikoina alaa on vallannut positiivisen psykologian näkökulma, jossa aihetta tarkastellaan voimavara- ja voimavaroalähtöisesti ja jo ennen haittojen ilmenemistä halutaan korostaa positiivisia, vahvistavia asioita. Tässä tutkimuksessa lähdän etsimään positiivisen psykologian tavoin niitä tekijöitä, jotka toimivat työhyvinvointia lisäävinä ja rakentavina tekijöinä lastentarhanopettajan työssä.

2. TYÖHYVINVOINTI

”Työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työ on turvallista, terveellistä ja mielekästä. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito.” (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014)

Työhyvinvointi käsite on laajentunut ja vakiintunut 1990-luvulta lähtien. Työsuojelusta ja yksilön terveyden ja hyvinvoinnin tarkastelusta lähtenyt käsite, on vähitellen muodostunut monitieteiseksi ja laaja-alaiseksi tutkimusalueeksi. (Mäkinen & al. 2014, 4.) Laine (2013, 23) kuvailee väitöskirjassaan myös työhyvinvoinnin käsitteen muuttuneen ajan kuluessa. Työhyvinvoinnin tarkastelu on lähtenyt työympäristön terveys- ja hyvinvoinnin vaikutuksista kohti henkisen työsuojelun aluetta, jossa aiheina ovat olleet työn sisältö, kuormittavuus, työuupumus, työpaikan ihmissuhteet sekä johtaminen. Viime aikoina työhyvinvointi on liitetty työprosessilähtöiseen kokonaiskehittämiseen, sekä työtä tarkasteltu hyvinvointia lisäävänä tekijänä. (Laine 2013, 23). Työhyvinvointia voidaan lähestyä yksilö-, työpaikka ja työyhteisötasolla sekä yhteiskunnallisella tasolla. Laaja-alainen työhyvinvoinnin käsite laajentaa näkökulman työyhteisön negatiivisista, työn voimavaroja kuluttavasta tarkastelusta työn myönteisiin voimavaroja ylläpitävien ja kehittävien tekijöiden tutkimiseen ja kehittämiseen (Manka 2007, 7).

Työhyvinvointia tarkastellaan usein subjektiivisena ilmiönä, jonka jokainen kokee omalla tavallaan omista lähtökohdista käsin (Virtanen & Sinokki. 2014, 28). Myös Juuti ja Salmi (2014, 37) toteavat, että yhtenäisen työhyvinvoinnin käsitteen määrittäminen objektiivisena käsitteenä on mahdotonta, sillä parhaimmillaan se sisältää työelämässä olevien ihmisten kokemuksia ja käsityksiä. Juuti ja Salmi lähtevät tarkastelemaan työhyvinvointia hyvän työn käsitteestä käsin, jolloin tarkastelun kohteena ovat työhyvinvointiin läheisesti liittyvät ilmiöt. Hyvän työn keskeisiä tekijöitä ovat mm. työn mielekkyys ja hallinnan tunne sekä työstä saatu arvostus ja sosiaalinen tuki. Hyvä työ mahdollistaa sen että työn avulla yksilö voi kehittyä ihmisenä ja rakentaa identiteettiään.

2.1 Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin

Psykologiassa on perinteisesti keskitytty ihmisen psyykkisten häiriöiden tunnistamiseen, tutkimiseen ja hoitamiseen. Positiivinen psykologia on psykologian suuntaus, joka keskittyy ihmisen vahvuuksiin ja kykyyn selviytyä elämän erilaisista haasteista. Sen

tarkoituksena tutkia ja kehittää keinoja hyvinvoinnin lisäämiseksi, niin että lisätään tietoa siitä ”mikä tekee elämästä elämisen arvoisen”. Tavoitteena onkin muuttaa, laajentaa sekä täydentää näkökantaa epäkohtien tarkastelusta ja korjaamisesta positiivisten asioiden huomaamiseen ja kehittämiseen, niin että saadaan yksilöt ja yhteisöt voimaan parhaalla mahdollisella tavalla ja kukoistamaan. (Ojanen 2014, 10-11; Seligman & Csikszentmihalyi 2000, 5) Martin Seligman ja Mihaily Csikszentmihalyi ovat positiivisen psykologian tunnetuimpia puolestapuhujia, jotka ovat tehneet tätä suuntausta tunnetummaksi vuosituhannen vaihteesta saakka.

Myös työelämän tutkimuksessa on pitkään keskitytty työpahoinvointiin, sen negatiivisiin ilmentymiin kuten stressi ja työuupumus. Positiivisen psykologian kehittyminen on tuonut uuden näkökulman myös työntutkimukseen; tarkastelun siitä mitä muuta työhyvinvointi voi olla, kun pahoinvoinnin oireiden puuttumista. (Hakanen 2004, 12.) Työterveyslaitoksen (2015) määritelmän mukaan positiivinen psykologia työelämässä tarkoittaa näkökulman laajentamista, sekä sen korostamista, mikä kannattelee työntekijöitä, mikä tekee työstä mielekkään ja mitkä tekijät auttaa selviytymään työstä myös vaativimmissa ja muuttuvissa olosuhteissa, riskitekijöiden ja oireiden tarkastelun sijaan. Keskeistä on myös löytää ratkaisut siihen millaisissa työoloissa työntekijät pystyvät työskentelemään parhaalla mahdollisella tavalla sekä saavuttamaan parhaat tulokset.

Positiivisen psykologian näkökulma kulkee läpi tämän tutkimuksen. Se näkyy työhyvinvoinnin positiivisten tekijöiden tarkasteluna, kun keskitytään mitkä tekijät koetaan työhyvinvointia ylläpitäviksi ja lisääviksi lastentarhanopettajan työssä.

2.1.1. Työn imu

Työn imun käsite pohjautuu positiiviseen työpsykologiaan, joka keskittyy myönteisten ilmiöiden tarkasteluun. Sillä tarkoitetaan myönteistä työhön liittyvää tunne- ja motivaatiotilaa, joka näkyy työnilona ja innostumisena. (Työterveyslaitos, työn imu 2015.)

Työn imu, on Jari Hakasen suomennos työhyvinvointikäsitteelle ”work engagement”, joka usein nähdään työuupumuksen (burnout) vastakkaisena käsitteenä, ja jolla tarkoitetaan suhteellisen pysyvää (vrt. Csikszentmihalyin hetkellinen flow-kokemus) positiivista tilaa. Schaufelin mukaan työn imu on kaikkialle levittäytyvä, laaja tila, joka ei liity yksittäiseen yksilöön tai tapahtumaan. (Hakanen 2004, 229.)

Hollantilainen Wilmar Schaufeli työryhmineen näkee työuupumuksen ja työn imun toisilleen vastakkaisina, toisiaan täydentävinä, mutta silti erillisinä, toisistaan riippumattomina ilmiöinä, joita ei voida mitata samalla menetelmällä. Työntekijän kokemaa työn imun tilaa luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen. Tarmokkuus on energisyyttä, sinnikkyyttä sekä halua ja valmiutta ponnistella ja panostaa työhön. Omistautuminen on kokemuksia työn merkityksellisyydestä, innokkuudesta ja haasteellisuudesta. Uppoutuminen puolestaan on työhön intensiivistä keskittymistä, paneutumista työhön ja sen tuottama nautinto. (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker 2002, 74, 84-87; Hakanen 2004, 229; Mäkikangas & al. 2008, 68-69).

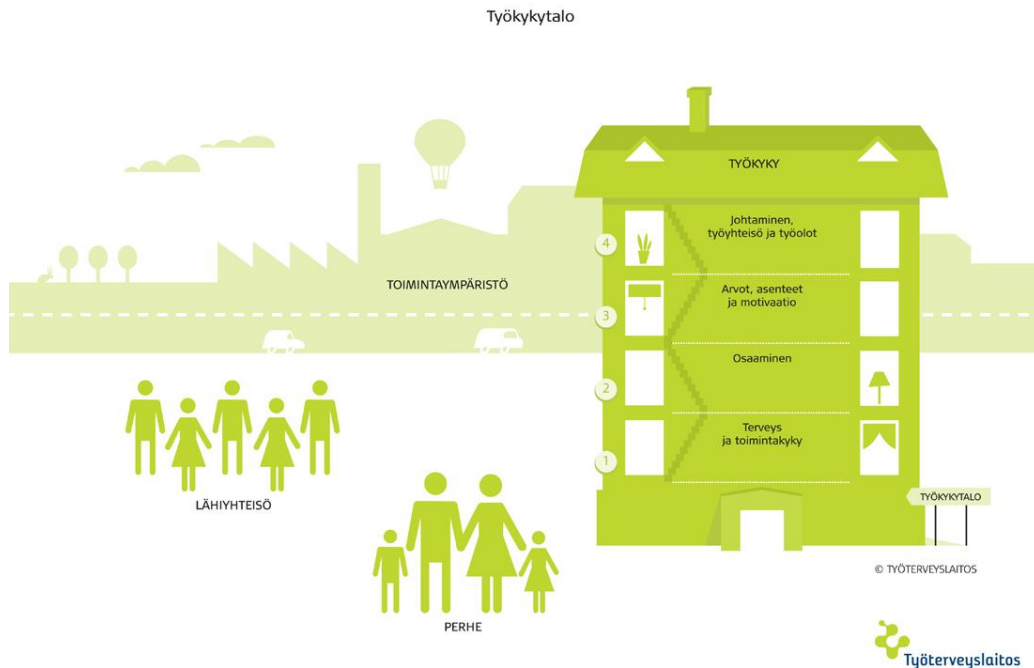
2.2 Neljä tapaa tarkastella työhyvinvointia

Työhyvinvointia voidaan tarkastella monin eri tavoin. Pääosin erilaiset tarkastelutavat koostuvat samoista tekijöistä, mutta painotus tai käsitteet voivat hieman vaihdella. Olen valinnut tähän tutkimukseen Ilmarisen työkykytalon, mallin työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, työhyvinvoinnin portaat sekä opetuslalle sijoittuvan pedagogisen hyvinvoinnin mallin. Oman tutkimukseni kannalta merkityksellisimmäksi malliksi näistä neljästä, osoittautui malli työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä.

2.2.1 Työkykytalo kuvaamassa työkykyyn vaikuttavia tekijöitä

Ensimmäinen malli tarkastelee yksilön työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Työhyvinvointi rakentuu yksilön työkyvyille, joten mielestäni työhyvinvointia voidaan tarkastella myös yksilön työkykyyn vaikuttavien tekijöiden kautta, kuten Juhani Ilmarisen (2006) työkykytalo-malli osoittaa. Hakanen (2004, 228) toteaa, että erityisesti Suomessa työhyvinvointia on lähestytty ja tutkittu myös työ

kyky –käsitteen kautta. Marjalan (2009, 20) mukaan työkyky-käsite on edeltänyt työhyvinvointia, ja niitä käytetään edelleen rinnakkain.



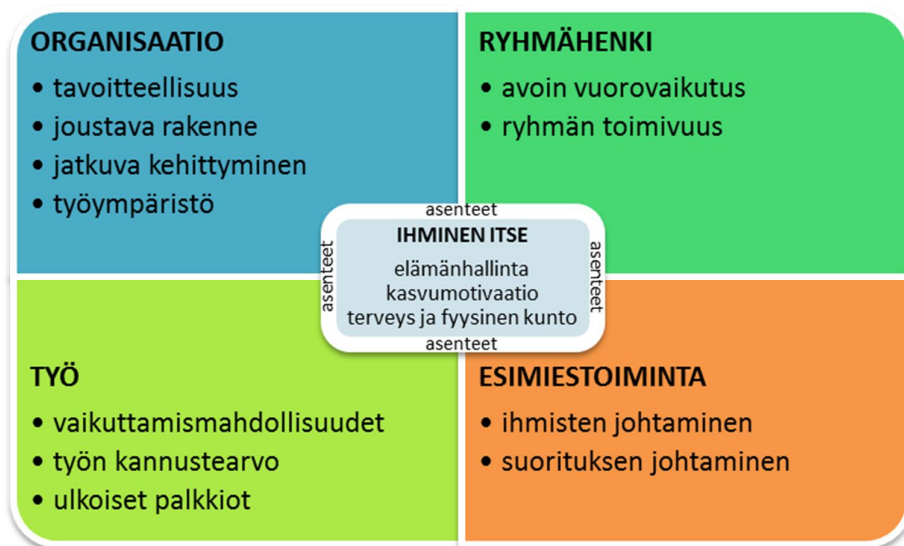
Kuvio 1. Työkykytalo (Juhani Ilmarinen, työterveyslaitos)

Työterveyslaitos kuvaa työkykyyn vaikuttavia tekijöitä työkykytalo-mallin mukaan. Siinä talon perustan muodostavat yksilön **terveys ja toimintakyky**. Toisessa kerroksessa on **osaaminen** sisältäen peruskoulutuksen sekä ammatilliset tiedot ja taidot, joiden jatkuva päivittäminen on tärkeää. Kolmannessa kerroksessa ovat **arvot, asenteet ja motivaatio**. Tässä kerroksessa tapahtuu myös työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Neljännessä kerroksessa ovat **johtaminen, työyhteisö ja työolot**. Se kuvaa konkreettisesti itse työtä, sen tekimistä ja johtamista. (Työterveyslaitos, työkytoiminta, 2014.)

Talon kolme alinta kerrosta kuvaavat yksilön omia voimavaroja ja neljännessä kerroksessa on työ, sisältäen työolot ja johtamisen. Talon kaikkia kerroksia on tarkoitus ja tarve kehittää jatkuvasti työelämän aikana, kerrosten yhteensopivuuden takaamiseksi ihmisen itsensä ja työn muuttuessa. Esimerkiksi iän myötä tapahtuu merkittäviä muutoksia talon alimmissa kerroksissa, jotka kuvaavat yksilön voimavaroja. Talon neljäs-, työ kerros muuttuu nopeastikin, ottamatta huomioon ihmisen edellytyksiä vastata muutoksiin. Kun kaikki kerrokset tukevat toisiaan, työkykytalo pysyy pystyssä. Työkyvyssä onkin kysymys työn ja ihmisen voimavarojen välisestä tasapainosta. Taloa ympäröi sosiaaliset verkostot, jotka muodostuvat perheestä, sukulaisista ja ystäväistä. Lisäksi työkykyyn vaikuttaa yhteiskunnan säännöt ja rakenteet. (Työterveyslaitos, työkytoiminta, 2014.)

2.2.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät kokonaisvaltaisen työhyvinvointimallin rakentajana

Tämä työhyvinvointimallin, jota kutsutaan myös kokonaisvaltaiseksi työhyvinvointimalliksi, tausta-ajatuksena on uudistuva oppiminen, johon on yhdistetty monialainen tarkastelu työhyvinvointia ylläpitävistä ja edistävästä tekijöistä. Eri tieteenaloilta, koottua tietoa on pyrkimys yhdistää, niin että työhyvinvointia pystyttäisiin tarkastelemaan ja kehittämään mahdollisimman monipuolisesti. Malli on rakennettu psykologisen, organisaatioteoreettisen, kasvatustieteellisen, talous- ja terveystieteellisen sekä johtamisen tutkimusten pohjalta, joista yhtenä merkittävänä Mankan oma väitöskirja Toptiimi: kohti tuottavaa, oppivaa ja positiivista työyhteisöä sekä henkilökohtaista työhyvinvointia.. Tavoitteena on eri tekijöiden kautta saavuttaa hyvinvoiva ja menestyvä työpaikka sekä samaan aikaan terve, hyvinvoiva ja työniloa kokeva työntekijä. (Manka 2011, 75.)



Kuvio 2. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (mukaellen Manka 2006, 2007, 2011)

Toiseen malliin on koottu työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä Mankan mukaan (kuvio 2). **Ihminen itse** sisältää elämäntilanteen, kasvumotivaation sekä fyysisen kunnan ja terveyden. Elämäntilanne on ihmisen sisäinen voimavara, jonka avulla hän selviytyy kohtaamistaan haasteista. Fyysiset-, psyykkiset- ja sosiaaliset voimavarat tuovat hallinnan

tunteen, ja yksilö uskoo ponnisteluillaan voivansa vaikuttaa elämäänsä. Kasvumotivaatiolla tarkoitetaan yksilön jatkuvaan motivaatioon oppia uutta ja kehittyä. Yksilön terveys ja fyysinen kunto ovat myös merkittävä osa yksilön hyvinvointia. (Manka 2006, 15; Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 8.)

Ihmiseen itseensä sisältyy myös **asenteet**, jotka ovat melko pysyviä käyttäytymiseemme vaikuttavia tekijöitä, ja niiden kautta yksilö havainnoi ja tulkitsee ympäristöään. Asenteet ovat yksilöllisiä ja vaikuttavat esimerkiksi siihen, miten näemme työpaikkamme. (Manka 2006, 16-17; 2013, 78-94; Manka & al. 2007, 7-8.)

Tavoitteellisella **organisaatiolla** on selkeät visiot (tavoitteet), visioiden mukaiset strategiat sekä yhteiset arvot. Joustavalla rakenteella tarkoitetaan työtapaa, jolla vastataan nopeastikin asiakkaan muuttuviin tarpeisiin. Osaaminen päivittäminen on tärkeää muuttuvissa työoloissa ja kilpailukyvyyn säilyttämiseksi. Jatkuva kehittyminen edellyttää osaamisen ytimen sekä tulevaisuuden vaatimusten tunnistamista. Toimivat ja kunnossa olevat työtilat ja välineet ovat osa työympäristön tuomaa hyvinvointia. (Manka 2006, 16-17; Manka & al. 2007, 9.)

Esimiestoiminnan voidaan katsoa jakautuvan ihmisten ja suoritusten johtamiseen. Ihmisten johtamien koostuu alaisten kuuntelemisesta, luottamuksen rakentamisesta sekä tasa-arvoisesta kohtelusta. ”Tunnejohtaminen”, tunteiden havainnoiminen, on nousemassa tärkeäksi osaksi esimiestoimintaa. Suoritusten johtaminen keskittyy puolestaan tavoitteiden asettamiseen, ohjaamiseen, neuvontaan sekä palautteen antamiseen työsuorituksista. Molemmat ulottuvuudet ovat merkittäviä suoritusten ja ihmisten kokeman hyvinvoinnin kannalta. (Manka 2006,16- 18; Manka & al. 2007, 9.)

Itse **työ** työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä sisältää vaikuttamismahdollisuudet, työn kannustearvon sekä ulkoiset palkkiot. Näillä tarkoitetaan, että yksilö pystyy vaikuttamaan työnsä tavoitteisiin sekä pelisääntöihin. Lisäksi sitä, että työ on sisällöllisesti monipuolista ja kannustavaa ja mahdollistaa uuden oppimisen ja siitä saa korvauksen. Hyvä työ kasvattaa motivaatiota ja työnhallinnan tunnetta. (Manka 2006,16- 18, Manka & al. 2007, 9.)

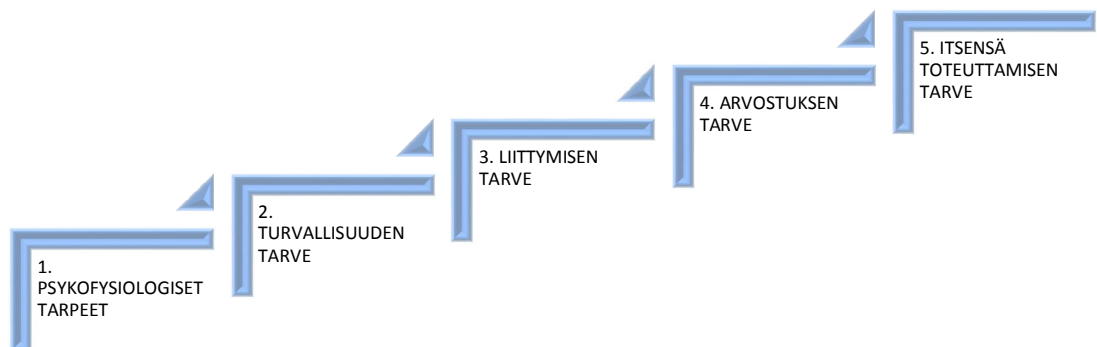
Hyvä **ryhmähenki** syntyy työyhteisön avoimesta vuorovaikutuksesta; toisen työn arvostamiesta, auttamishalusta, onnistumisista ja luottamuksesta. Se edellyttää myös

ryhmän toimivuutta, joka sisältää työn kehittämistä, suunnittelua ja järjestelyjä sekä tavoitteiden yhteisvastuullista mieltämistä. (Manka 2006, 16-18, Manka & al. 2007, 9)

2.2.3. Tarvehierarkiateoriaan pohjautuvat työhyvinvoinnin portaat

Kolmantena työhyvinvoinnin tarkastelutapana on työhyvinvoinnin portaat. Malli on kehitetty Maslowin tarvehierarkiateoriaan pohjautuen. Maslow nimeää viideksi ihmisen perustarpeeksi: fysiologiset tarpeet, turvallisuuden, rakkauden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeet, jotka ovat hierarkisesti riippuvaisia toisistaan. Seuraavan askelman voi saavuttaa vasta kun edellisen tarpeet ovat riittävän hyvin täytetty. (Rauramo 2008, 29-33.)

Työhyvinvoinnin portaat -mallissa tarkastellaan Maslowin määrittämiä ihmisen perustarpeita suhteessa työhön sekä näiden tarpeiden vaikutusta motivaatioon yhdistäen näitä jo olemassa oleviin työkyky ja -hyvinvointimalleihin. Tavoitteena on ollut nostaa esiin työhyvinvoinnin taustalla olevia tekijöitä ja prosesseja, sekä käyttää niitä suunnitelmallisen ja pitkäjänteisen kehittämistoiminnan apuna. Työhyvinvoinnin kehittämistoiminta kuvataan systeemisenä prosessina, jossa pyritään ymmärtämään eri osien vaikutusta kokonaisuuteen (Rauramo 2008, 34-35.)



Kuvio 3. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2008, 35)

Työhyvinvoinnin portaiden ensimmäisen askelman muodostavat **psykofysiologiset perustarpeet**. Ne täyttyvät, kun työ vastaa ihmisen fyysisiä, kognitiivisia ja psykososiaalisia ominaisuuksia ja kykyjä mahdollisimman hyvin, ei liian kuormittavaa,

mutta ei liian kevyttäkään, sekä mahdollistaa palauttavan, virikkeisen vapaa-ajan. Lisäksi terveydestä huolehtiminen; riittävä ja laadukas ravinto, liikunta sekä sairauksien ehkäisy ja hoito ovat välttämättömiä psykofysiologisten perustarpeiden kannalta. Työterveyshuollon merkitys on suuri tällä portaalla. (Rauramo 2008, 35-84.) Ojalan ja Ahosen (2005, 29) mukaan fysiologisia perustarpeita voidaan verrata yksilön terveyttä ja fyysistä kuntoa. Fyysistä hyvinvointia voidaan pitää työhyvinvoinnin perustana.

Toisella askelmalla **turvallisuuden tarpeen** tyydyttyä, kun työympäristö ja toimintatavat ovat turvalliset ja terveelliset, työsuhde on pysyvä, palkka mahdollistaa toimeentulon sekä työyhteisö on tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen. (Rauramo 2008, 35, 85-120) Turvallisuudella tarkoitetaan sekä fyysistä, että henkistä turvallisuutta. Turvallisuuteen kuuluu myös luottamus työn jatkumisesta. (Ojala & Ahonen 2005, 29.)

Kolmannen askelman **Liittymisen tarpeen** täyttävät tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen sekä yhteishenkeä ja hyvää työilmapiiriä tukevat ja rakentavat toimet. Merkittäviä asioita työyhteisössä ovat avoimuus, luottamus sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Muita tärkeitä seikkoja ovat esimies-alaisuus, työn kehittäminen yhdessä sekä kokouskäytännöt. (Rauramo 2008, 35, 122-142.) Liittymisen tarpeet kuvastavat läheisyyden tarvetta sekä halua kuulua johonkin yhteisöön. Sosiaalinen hyvinvointi lisää yksilön jaksamista ja sitoutumista työhönsä, ja siihen katsotaan kuuluvan ihmissuhteet sekä työpaikalla että sen ulkopuolella. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

Neljännellä portaalla on **arvostuksen tarve**, jonka täyttymisen pohjalla hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva strategia sekä eettisesti kestävä arvot, jotka näkyvät käytännössä. Arvostuksen tarve täyttyy oikeudenmukaisen palkan, palkitsemisen ja palautteen kautta, sekä toiminnan arvioimisena ja kehittämisenä. (Rauramo 2008, 35, 143-159.) Työelämässä arvostus liittyy vahvasti osaamiseen sekä ammattitaitoon. Arvostus luo turvallisuutta ja lisää sosiaalista hyvinvointia. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

Korkeimmalla, viidennellä portaalla, sekä yksilön että yhteisön oppimisen ja osaamisen tukeminen edistää **itsensä toteuttamisen tarpeen täyttämistä**. Tavoitteena on elinikäisen oppimisen mukainen itseään aktiivisesti kehittävä henkilöstö, oppiva organisaatio. Työ tarjoaa tilaisuuden omien edellytysten täysipainoiseen käyttämiseen sekä uuden oppimiseen. Myös työympäristön ja työolojen viihtyvyyteen kiinnitetään huomiota. (Rauramo 2008, 35, 160-180.) Itsensä toteuttamisen tarpeeseen kuuluvat luovuus, halu

kehittää omaa osaamistaan, toimintaansa ja itseään sekä halu saavuttaa päämääriä elämässä (Ojala & Ahonen 2005, 30).

Ojala ja Ahonen (2009, 30) lisäävät näiden viiden portaan päälle vielä yhden portaan, joka on henkisyys ja sisäinen draivi. Tälle portaalle kuuluvat omat arvot, motiivit ja sisäinen energia, jotka ohjaavat yksilön innostumista ja asioihin sitoutumista.

2.2.4 Pedagoginen työhyvinvointi kuvaamassa hyvinvointia erilaisissa oppimisympäristöissä

Neljänneksi työhyvinvoinnin tarkastelutavaksi olen valinnut pedagogisen hyvinvoinnin mallin. Pedagoginen hyvinvointi yhdistää käsitteet pedagogiikka, jolla tarkoitetaan kasvun, kehityksen ja oppimisen kokonaisvaltaisen tukemisen prosesseja sekä hyvinvointi, jolla tarkoitetaan yleistä tyytyväisyyttä ja positiivista mielialaa. Nämä käsitteet yhdistettynä, pedagoginen hyvinvointi, voidaan määritellä esimerkiksi pedagogiikaksi, joka tukee yksilöiden oppimista ja edistää heidän kokonaisvaltaista kehitystä luoden positiivisia tunnekokemuksia. Käsite saa erilaisia merkityksiä, kun sitä tarkastellaan eri näkökulmista, kuten yksilö-, yhteisö tai organisaatiossa. (Meriläinen, Lappalainen & Kuittinen, 2008, 7-9).

Soini, Pyhältö ja Pietarinen määrittelevät ”Jaksamista ja oppimista muuttuvassa peruskoulussa”-tutkimushankkeen (2007-2009) loppuraportissa pedagogisen hyvinvoinnin oppilaille ja opettajille koulun arjessa rakentuvaksi hyvinvoinniksi. Tässä tutkimuksessa tarkastelen lastentarhanopettajan työhyvinvointia, jonka yksi osa on pedagoginen hyvinvointi yksilön, opettajan, näkökulmasta.

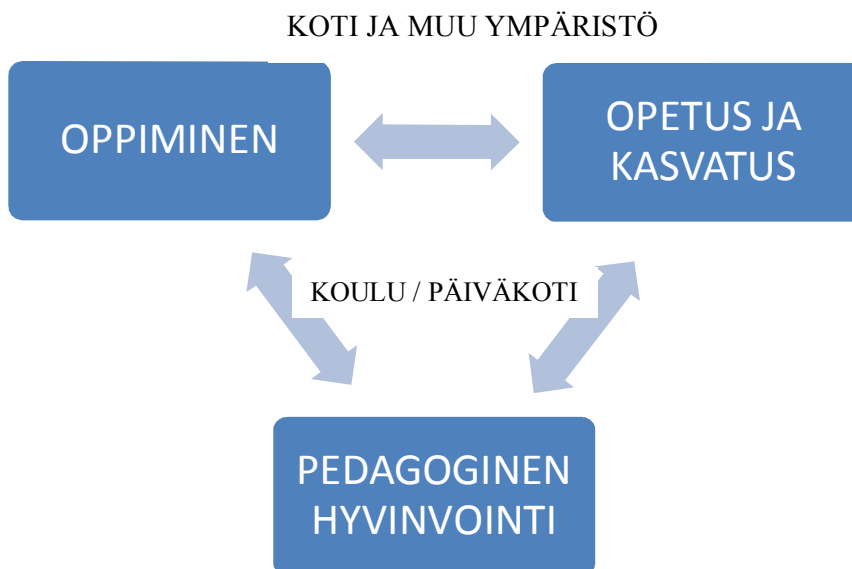
Koulun pedagoginen toiminta pohjautuu opettajan toiminnalle ja sen taustalla oleville valinnoille. Opettaja on pedagogisen toiminnan ja kehittämisen keskeisin voimavara, ja näin ollen jatkuva ammatillinen kehittyminen ja uuden oppiminen omassa työssä sekä opettajayhteisössä säätelevät tavoitteiden toteutumista käytännön työssä luokkahuoneissa ja kouluissa. Pedagoginen hyvinvointi tulee nähdä yksilön hyvinvointia laajemmin, kaikkien koulun arjessa toimivien vuorovaikutusprosesseissa rakentuvana hyvinvointina. Se rakentuu oppimisprosesseissa, joka tarkoittaa yksittäisen opettajan tai koko opettajayhteisön mahdollisuuksia oppia uusia ajattelu- ja toimintamalleja hyvinvoinnin edistämiseksi. (Soini, Pyhältö, Pietarinen, 2007-2009; 2008; 2010)

”Jaksamista ja oppimista muuttuvassa peruskoulussa” –tutkimushankkeen (2007-2009) tulosten mukaan opettajan pedagoginen hyvinvointi rakentuu vuorovaikutuksessa ja kohtaamisissa oppilaiden, muiden opettajien ja vanhempien kanssa. Merkittävimmäksi kontekstiksi nousi opettajan ja oppilaan välinen vuorovaikutus, erityisesti ongelmatilanteet ja niiden ratkaisut. Seuraavana tuli opettajayhteisön sisäinen ja kolmanneksi opettajan ja huoltajan välinen vuorovaikutus. Haastavat tilanteet eivät näyttäytyneet ainoastaan kuormittavina, vaan saattoi olla myös inspiroiva riippuen siitä miten opettaja pystyi tilanteessa toimimaan. Parhaimmillaan pedagoginen hyvinvointi voi toimia puskurina haastavissa tilanteissa, esimerkiksi onnistuminen pedagogisessa toiminnassa tai työyhteisön tuki auttaa jaksamaan kiireessä, haasteellisissa tilanteissa vanhempien kanssa. (Soini, Pyhältö, Pietarinen, 2007-2009; 2008; 2010)

Pedagogista hyvinvointia on tarkasteltu lähinnä esiopetuksessa ja siitä eteenpäin olevissa koulukonteksteissa, erityisesti perusopetuksessa. Haluan tässä tutkimuksessa laajentaa pedagogisen hyvinvoinnin ulottumaan myös esiopetusta edeltävän aikaan, päivähoitoon.

Perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen ydintehtävät määritellään seuraavasti: Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet (2004, 12): ”Perusopetuksen on annettava mahdollisuus monipuoliseen kasvuun, oppimiseen ja terveen itsetunnon kehittymiseen, jotta oppilas voi hankkia elämässä tarvitsemiaan tietoja ja taitoja, saada valmiudet jatko-opintoihin ja osallistuvana kansalaisena kehittää demokraattista yhteiskuntaa.” (ks. perusopetuslaki 2§) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2006): ”Varhaiskasvatus on pienten lasten eri elämäntilanteissa tapahtuvaa kasvatuksellista vuorovaikutusta, jonka tavoitteena on edistää lasten tasapainoista kasvua, kehitystä ja oppimista.” (ks. laki lasten päivähoitosta 2a§) Näiden perusteella katson, että molemmilla on yhteneväiset tavoitteet eri-ikäisten lasten kanssa toimimiseen,

Varhaiskasvatusta toteutetaan kokonaisuutena, jossa hoito, kasvatus ja opetus nivoutuvat toisiinsa, ja niiden painotukset vaihtelevat eri tilanteissa ja –ikäkausina (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2006, 15-16). Varhaiskasvatus nähdään siis tavoitteellisena pedagogisena toimintana, jossa tuetaan lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista, vaikka varsinaisia tiedollisia tavoitteita sille ei ole asetettukaan. Katson lastentarhanopettajan työn siltä osin rinnasteisena opettajan pedagogiseen työhön.



- **päiväkodin ja koulun olosuhteet** (toimintaympäristö ja tilat, opetusjärjestelyt, ryhmäkoot)

- **sosiaaliset suhteet** (toimintakulttuuri ja -ilmapiiri, opettajan ja lasten väliset sekä opettajien keskinäiset suhteet ja vuorovaikutus)

- **mahdollisuus itsensä toteuttamiseen** (työn ja koulutuksen arvostus, ammattitaidon hyödyntäminen ja kehittäminen, palaute)

- **terveys ja fyysinen jaksaminen** (psykkinen kuormittavuus, sairaudet ja vammat, kiusaaminen)

Kuvio 4. Pedagogisen hyvinvoinnin koostuminen (Haring ym.2008, 16)

Haring, Havu-Nuutinen ja Mäkihonko (2008) tarkastelevat pedagogista hyvinvointia mukaellen Konun (2002, 44) koulun hyvinvointimallia. Pedagogisen hyvinvointi mallin osat ”opetus ja kasvatus”, ”oppiminen” sekä ”pedagoginen hyvinvointi”, muodostavat toisiinsa vaikuttavan kokonaisuuden. Pedagogiseen hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat **päiväkodin ja koulun olosuhteet, sosiaaliset suhteet, mahdollisuus itsensä toteuttamiseen sekä terveys ja fyysinen jaksaminen.** (vrt. Konu 2002.)

Konu (2002, 44) mukaan koulun hyvinvointimalli on kehitelty Allardtin sosiologisen hyvinvointimallin pohjalta, jonka hyvinvoinnin ulottuvuudet having (koulun olosuhteet), loving (sosiaaliset suhteet) ja being (mahdollisuus itsensä toteuttamiseen), on sovitettu koulukontekstiin. Konu määrittelee vielä neljänneksi ulottuvuudeksi terveyden tilan. Kaikkia ulottuvuuksia voidaan tarkastella opettajan pedagogisen toiminnan kautta (miten erilaiset pedagogiset ratkaisut heijastuvat oppilaiden ja opettajien hyvinvointiin), joten

malli soveltuu hyvin myös pedagogisen hyvinvoinnin tarkasteluun. (Haring & al. 2008, 15-17.)

Näitä pedagogisen hyvinvointimallin eri osia ja ulottuvuuksia voidaan tarkastella sekä oppilaan että opettajan näkökulmasta. Haringin ym. (2008) tapaan keskityn tässä tutkimuksessa pedagogisen hyvinvoinnin rakentumiseen opettajan näkökulmasta. Myös Konu (2002, 44) toteaa mallin toimivan opettajien ja muun henkilökunnan hyvinvoinnin tarkastelussa, silloin sen osa-alueina tarkasteltaisiin täydennyskoulutusta, oppimista ja työssä kehittymistä sekä hyvinvointia.

Kodin ja muun ympäristön vaikutus lapsen elämään ja hyvinvointiin on merkittävä koulun näkökulmasta (Konu, 2002, 43). Päiväkodissa sen tekee vielä näkyvämmäksi lasten ja heidän perheiden kanssa päivittäiset vuorovaikutustilanteet, sekä päivähoitolain 2a§:iin (1973) kirjattu tavoite ”tukea päivähoitossa olevien lasten koteja näiden kasvatustehtävässä ja yhdessä kotien kanssa edistää lapsen persoonallisuuden tasapainoista kehitystä”. Sen vuoksi vuorovaikutus lasten huoltajien kanssa saa usein varhaiskasvatuksessa suuremman roolin kuin koulussa. Myös opettajan itsensä näkökulmasta tarkasteltuna, kodin ja muun ympäristön, eli ns. yksityiselämän vaikutus hyvinvointiin on kiistaton.

2.2.5 Työhyvinvoinnin tarkastelutapojen yhteenveto

Tässä tutkimuksessa teoreettinen viitekehys koostuu neljästä erilaisesta työhyvinvoinnin tarkastelumallista. Tämän tarkoituksena on tuoda esiin että, ilmiötä voidaan lähestyä eri mallien mukaan, jotka kuitenkin sisällöllisesti sivuavat toisiaan. Jokainen edellä esitelty työhyvinvoinnin tarkastelutapa, tuo oman näkökulman työhyvinvoinnin rakentumiseen. Kaikista neljästä löytyy kuitenkin yhteneväisyyksiä, jotka kietoutuvat toisiinsa osittain päällekkäin: karkeasti jaoteltuna yksilöön itseensä sekä työhön/organisaatioon liittyviä tekijöitä. Yhteisiä sisältöjä kaikille tarkasteluille ovat yksilön terveys, työolosuhteet, työyhteisö, johtaminen sekä osaaminen ja sen jatkuva kehittäminen. Taulukko 1 suhteuttaa muut tarkastelutavat Mankan kokonaisvaltaiseen työhyvinvointimalliin, työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin, joka muodostui oman tutkimukseni kannalta merkittävimmäksi näistä neljästä mallista.

Taulukko 1. Yhteenveto työhyvinvoinnin erilaisista tarkastelutavoista

TYÖHYVINVOINNIN TEKIJÄT	TYÖKYKYTALO	TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT	PEDAGOGINEN HYVINVOINTI
itse	-terveys, toimintakyky -osaaminen -arvot, asenteet, motivaatio	-psykofysiologiset perustarpeet -turvallisuuden tarve -liittymien tarve -arvostuksen tarve -itsensä toteuttamisen tarve	-terveys ja fyysinen jaksaminen
organisaatio			-päiväkodin ja koulun olosuhteet
työ	-johtaminen, työyhteisö, työolot	-psykofysiologiset perustarpeet -turvallisuuden tarve -liittymien tarve -arvostuksen tarve -itsensä toteuttamisen tarve	-mahdollisuus itsensä toteuttamiseen
ryhmähenki			-sosiaaliset suhteet
esimiestoiminta			

Juuti ja Salmi tuovat esiin seikan, että työhyvinvoinnin käsitteen tarkastelua haastaa sitä kuvaavien käsitteiden ja mallien jatkuva muuttuminen. Ilmiötä on tarkasteltu neutraalin lähestymistavan lisäksi sekä negatiivisesta että positiivisesta näkökulmasta. Viime vuosisadan kuluessa työhyvinvointia on kuvattu esimerkiksi seuraavien käsitteiden kautta; stressi, työuupumus, loppuun palaminen, työelämän laatu, työhyvinvointi, työilmasto, työilmapiiri, työkyky, työmoraali, työnimu, työtyytyväisyys, työviihtyvyys. Osa käsitteistä tarkoittaa lähes samaa, osa sivuaa toisiaan, vaikka ovatkin selvästi erillisiä. Juuti ja Salmi itse tarkastelevat työhyvinvointiin läheisesti liittyviä ilmiöitä hyvän työn käsitteen kautta. (Juuti & Salmi 2014, 35-38.)

3. LASTENTARHANOPETTAJA MONIAMMATILLISESSA TYÖYHTEISÖSSÄ

Lastentarhanopettaja on osa moniammatillista kasvatusyhteisöä päiväkodissa. Varhaiskasvatuksen tavoite ”edistää lapsen tasapainoista kasvua, kehitystä ja oppimista” (Stakes 2006, 11), kuuluu työyhteisön kaikille jäsenille. Erilaiset koulutukseen perustuvat tehtävät ja ammattinimikkeet; lastentarhanopettaja, lastenhoitaja, erityisavustaja, tuovat kasvatustiimiin osaamista erilaisin painotuksin seuraavan taulukon mukaan. (Sosiaali ja terveysministeriö 2007.)

Taulukko 2. Varhaiskasvatuksen työtehtävissä tarvittava osaaminen (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 29)

	Tutkimus- ja kehittämis-tehtävät	Esimies-tehtävät	Päivähoidon opetus-, kasvat- ja hoitotehtävät			
			Erityis-lastentarhan-opettaja	Lastentarhan-opettaja	Lasten-hoitaja	Perhepäivä-hoitaja
1) Kaikille yhteinen osaaminen	Toimintaympäristön ja perustehtävien tulkintaan liittyvä osaaminen Yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen Jatkuvaan kehittämiseen liittyvä osaaminen Eettinen osaaminen					
2) Varhaiskasvatusosaaminen	Pedagoginen osaaminen Kasvatusosaaminen Hoito-, hoiva- ja huolenpito-osaaminen	Pedagoginen osaaminen Kasvatusosaaminen Hoito-, hoiva- ja huolenpito-osaaminen	Pedagoginen osaaminen Kasvatusosaaminen Hoito-, hoiva- ja huolenpito-osaaminen	Pedagoginen osaaminen Kasvatusosaaminen Hoito-, hoiva- ja huolenpito-osaaminen	Hoito-, hoiva- ja huolenpito-osaaminen Kasvatusosaaminen	Hoito-, hoiva- ja huolenpito-osaaminen Kasvatusosaaminen
3) Erityinen osaaminen	Tutkimusosaaminen Suunnitteluosaaaminen Kehittämisaosaaminen	Johtamiseen, hallintoon ja ohjaamiseen liittyvä osaaminen Talousosaaminen	Erityispedagoginen osaaminen Konsultaatioosaaminen	Opetussuunnitelmaosaaminen Lapsen kehityksen ja oppimisen tuntemus Sosiaali-pedagoginen osaaminen Tutkimus- ja kehittämisosaaminen	Lasten terveyden edistämiseen, kuntoutukseen, sairauksiin ja lääkehoitoon liittyvä osaaminen	Lasten terveyden, turvallisuuden ja ruokahuoltoon liittyvä osaaminen
4) Tilanneosaaminen	Tilannesidonnaiset osaamisen ulottuvuudet (esim. kieli- ja kulttuurikysymykset)					

Päiväkodissa toimivat työtiimit koostuvat lähinnä lastentarhanopettajista, lastenhoitajista sekä erityislastenohjaajista. Lastentarhanopettajan erityisosaamista on pedagoginen osaaminen sekä lapsen kehityksen ja oppimisen tunteminen sekä asiantuntijuuden ja työn kehittämisen osaaminen, kuten taulukko 2 osoittaa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 34). Eri ammattikuntien tehtävät ovat lähentyneet toisiaan, entisestä hierarkisesta

asetelmasta on siirrytty yhteistyötä painottavaan suuntaan (Puroila 2003, 88). Moniammatillisuudella ja tiimityöllä ei kuitenkaan haluta tasoittaa ammatillisen peruskoulutuksen pohjalta rakentuvia erilaisia ydinosaamisen alueita, vaan pikemmin nostaa kukin ammattiryhmän erityisosaaminen osaksi yhteisteitä osaamista ja päämäärää (Karila & Nummenmaa 2001, 34).

Muuttuvat yhteiskunnalliset olot heijastuvat myös varhaiskasvatukseen jatkuvana tutkimuksena ja tiedon uusiutumisenä. Myös ammatillinen osaaminen täytyy nähdä jatkuvasti kehittyvänä, joten alan kehittämistyön seuraaminen ja siihen osallistuminen on tullut merkittäväksi osaksi lastentarhanopettajien ja muiden varhaiskasvatuksen työntekijöiden toimenkivää. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 18.)

3.1 Työhyvinvoinnin yhteys varhaiskasvatuksen laatuun

Työhyvinvoinnilla on vaikutus organisaation taloudelliseen tulokseen, kilpailukykyyn ja menestykseen. Hyvinvoivaa työyhteisöä voidaankin pitää menestyvän työpaikan keskeisenä voimavarana ja kilpailutekijänä. Tutkimusten mukaan työhyvinvointia lisäävistä toimenpiteistä saatu hyöty tulee panostukseen nähden kuusinkertaisena takaisin. (Työterveyslaitos, 2015; Ojala & Ahonen 2005, 23.)

Päivähoidon laatu koostuu useista tekijöistä (puite-, välillisesti ohjaavat-, prosessi- ja vaikuttavuustekijät ks. Päivähoidon laadunarviointimalli Hujala ym. 1999), ja loppujen lopuksi se näyttäytyy arjen käytänteissä eri toimijoille, niin työntekijöille kuin lapsille ja perheille. Kukin toimija määrittää laatua omista lähtökohdistaan, omien arvojen ja ymmärryksensä, kautta. (Parrila 2004, 76.) Samalla tavalla kouluissa tehdyissä tutkimuksissa on havaittu, että opettajien hyvinvointi heijastuu oppilaisiin. Esimerkiksi opettajanhuoneen ilmapiiriongelmat heijastuvat opetuksen laatuun, kouluviihtyvyyteen ja oppilaiden hyvinvointiin. Kun taas opettajien kokemukset luottamuksellisesta ilmapiiristä ja yhteisistä tavoitteista heijastuivat niin ikään oppilaisiin, he kokivat, että myös heitä kuullaan. (Onnismaa 2010, 25; Oksanen 2012, 84-85.)

Henkilöstön hyvinvoinnin lisäksi johtajuus on kiinteästi yhteydessä varhaiskasvatuksen laatuun. Tampereen yliopiston ja 12 kunnan yhteishankkeena toteutetun Johtajuus ja varhaiskasvatuksen laatu-projektin mukaan Suomen varhaiskasvatuksen laatua voidaan pitää keskimäärin erittäin hyvänä. Samassa tutkimuksessa mitattu johtajuuden ja

työhyvinvoinnin arvio oli varhaiskasvatuksen laatua matalampi. Johtajuus osoittautui keskeiseksi tekijäksi laadun ja työhyvinvoinnin tekijäksi. (Hujala & Fonsèn 2009, 10-12.)

Tuottavuus, tuloksellisuus ja laatu ovat tärkeitä näkökulmia kun lähdetään parantamaan ja kehittämään työoloja ja tukemaan työntekijöiden terveyttä. Puhuttaessa työhyvinvoinnista ei kuitenkaan voi unohtaa sen eettisiä ja inhimillisiä tekijöitä (Rauramo 2008, 18). Saman toteaa myös Pyöriä (2012, 7); työorganisaatioiden menestystä tarkastellaan usein taloudellisesta näkökulmasta, vaikka menestys on taloudellisia tunnuslukuja laajempi kokonaisuus. Niinpä sosiaalisen vuorovaikutuksen tulisi olla yksi lähtökohta toiminnan kehittämiseksi.

4. TUTKIMUSKYSYMYS

Kiinnostukseni kohteena on lastentarhanopettajien työhyvinvointi työntekijän näkökulmasta, miten se rakentuu ja näyttäytyy käytännössä. Halusin selvittää minkälaiset tekijät ja asiat koetaan vaikuttavan työssä viihtymiseen ja työhyvinvointiin kokonaisuudessaan jokapäiväisessä arjessa. Tarkoitukseni oli tarkastella sitä mitä työhyvinvointi käytännössä on, miten se näkyy, miten se koetaan, ja missä määrin omaan työhyvinvointiin voi vaikuttaa. Tutkimuksen edetessä tutkimuskysymyksekseni tarkentui:

Minkälaisista tekijöistä lastentarhanopettajan työhyvinvointi rakentuu?

Ymmärrän työhyvinvoinnin rakentuvan erilaisista tekijöistä, mielenkiintoista onkin nähdä minkä verran aineistosta löytyy lastentarhanopettajille yhteisiä työhyvinvoinnin tekijöitä, ja minkälaisia eroja löytyy. Missä määrin työhyvinvoinnin näkeminen ja rakentuminen on yksilöllistä. Lisäksi toivon saavani selville konkreettisia asioita joiden avulla voitaisiin herättää ajatuksia, ja miettiä tekoja joiden avulla lastentarhanopettajien työhyvinvointiin voitaisiin vaikuttaa sitä rakentavasti ja edistävästi. Keskityn ainoastaan työhyvinvoinnin positiivisiin, sitä ylläpitäviin ja lisääviin tekijöihin, ajatuksena että se kasvaa ja lisääntyy mihin kiinnitämme huomiota (Manka 2011, 199).

5. LAADULLINEN HAASTATTELUTUTKIMUS

Lähdin tekemään tätä tutkimusta itseäni kiehtovasta ja kiinnostavasta aiheesta, lastentarhanopettajan työhyvinvoinnista. Halusin ottaa siihen positiivisen psykologian näkökulman, niin että tarkastelun kohteena on enemmän mikä sitä tuo kuin se mikä sitä syö. Kyseessä on laadullinen tutkimus, jossa pyritään ymmärtämään tutkittavan kohteen ominaisuuksia, laatua tai merkityksiä.

Laadullisessa tutkimuksessa teoria ja tutkimusaineisto ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Tutkijalla on jonkinlainen käsitys ja teoriatausta aiheesta, jota hän tarkentaa ryhtyessään keräämään tutkimusaineistoa. Ilmiön tarkastelun edetessä myös alkuvaiheen aiheen teoreettinen haltuunotto tarkentuu. Kiviniemi luonnehtii laadullista tutkimusta prosessiksi, jossa aineiston tulkinnat ja näkökulmat kehittyvät tutkimusprossin edetessä. Tutkittavaa kohdetta lähestytään aineistoa keräämällä ja vähitellen käsitys tutkittavasta ilmiöstä sekä menetelmälliset ratkaisut tarkentuvat (Kiviniemi, 2007, 70, 74-75.)

Tämän tutkimuksen aloitin tutustumalla aiheeseen kirjallisuuden ja tehtyjen tutkimusten ja raporttien kautta. Kun alustava tutkimussuunnitelma alkoi kehkeytyä, ja päätös tutkimusmenetelmästä, haastattelusta oli tehty, ryhdyin etsimään haastateltavia. Kysyin muutamaa tuttua lastentarhanopettajaa haastateltavakseni, ja laitoin muutamalle päiväkodinjohtajalle pyynnön välittää haastattelupyyntö talon lastentarhanopettajille. Näin sain viisi lastentarhanopettajaa kertomaan omista näkemyksistään heidän työhyvinvoinnin rakentumisesta ja siihen vaikuttavista asioista. Tavoitteeni oli koota ammatti-ikältään erilainen haastateltavien joukko, jotta voisi hieman tarkastella eroaako uran eri vaiheissa olevien ajatukset ja kokemukset toisistaan. Haastateltavani muodostavat kuitenkin melko homogeenisen ryhmän; kaikki ovat yli 20 vuotta päiväkodissa työskennelleitä, kokeneita ammattilaisia. Uran eri vaiheiden merkityksen tarkastelu vaihtui vahvaan näkemykseen, joka pohjautuu pitkään ja monipuoliseen kokemukseen.

Koska tutkimuksessani tarkastellaan haastateltavien henkilöiden erilaisia käsityksiä työhyvinvoinnin rakentumisesta, on siinä nähtävissä myös fenomenografisia piirteitä. Fenomenografiassa keskitytään toisen asteen näkökulmaan. Tarkoituksena on kuvata todellisuutta siten kuin tietty joukko ihmisiä sen kokee ja ymmärtää. Eri ihmiset voivat ymmärtää saman ilmiön eri tavoin omasta kokemusmaailmastaan käsin, ja näistä variaatioista ollaan kiinnostuneita fenomenografiassa. (Niikko 2003, 9-20,24, 46; Syrjälä,

Ahonen, Syrjäläinen, Saari 1995, 114; KvaliMOTV.) Tässä tutkimuksessa keskityn erilaisten käsitysten löytämiseen, korostamatta kuitenkaan niiden eroavaisuuksia.

Laadullisessa tutkimuksessa pyrkimys toisen ymmärtämiseen on kaksisuuntainen. Ensiksi haastattelijan tulisi ymmärtää haastateltavaa ja sen pohjalta laatia raportti, jonka jälkeen lukijoiden tulisi ymmärtää mitä tutkija on tarkoittanut raportissaan (Tuomi & Sarajärvi 2009, 68-69). Näin ollen minun tehtäväni on välittää mahdollisimman tarkasti viiden lastentarhanopettajan käsityksiä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä lukijoille juuri sellaisina kuin ne on minulle esitetty.

Työhyvinvoinnin tutkimuksessa on huomioitava, että sen objektiivinen pohja (aineelliset, sosiaaliset ja psykologiset tekijät) ja subjektiivinen työhyvinvointikokemus ovat sidoksissa toisiinsa. Lisäksi tarkastellessa työhyvinvointia subjektiivisena kokemuksena, on se hyvä nähdä kaksisuuntaisena ilmiönä, jonka toisessa päässä on positiivinen kokemus; työhyvinvointi ja työtyytyväisyys, ja toisessa päässä negatiivinen kokemus; työpahoinvointi, työuupumus ja stressi. (Mamia, T. 2009, 21-30.) Tässä tutkimuksessa keskityn työn positiivisiin kokemuksiin ja niiden tekijöihin.

Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on kuvata jotakin ilmiötä tai tapahtumaa tai ymmärtää tiettyä toimintaa, eikä niinkään päästä tilastollisesti yleistäviin tuloksiin. Näin ollen on tärkeää, että henkilöillä, jotka toimivat tiedonantajina, on tietoa ja kokemusta tutkittavasta ilmiöstä. Joten tiedonantajien valinta tulee olla harkittua. Loppujen lopuksi tiedonantajien sopivuuden sekä määrällinen riittävyden arviointi jää raportissa lukijalle. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85-86)

5.1 Tutkimukseen osallistujat

Tutkimusaineistoni koostuu viiden lastentarhanopettajan haastattelusta. Kaikki haastateltavat ovat eri päiväkodeista, jotka edustavat toisistaan erilaisia yksiköitä: 2 perinteisestä päiväkodista, toinen pienten ryhmästä ja toinen 3-5-vuotiaiden ryhmästä, 2 esiopetusryhmästä, toinen esiopetus- yksiköstä, toinen koulun yhteydessä toimivasta esikoulusta ja 1 vuorohoitoyksiköstä. Tällä otoksella saan mahdollisimman monipuolisen otannon lastentarhanopettajan työstä. On mielenkiintoista nähdä, nouseeko eri-ikäisten lasten kanssa tai erilaisissa yksiköissä toimiminen jollain tavalla esiin lastentarhanopettajan työhyvinvointia tarkastellessa. Kaikki haastateltavat ovat vakituudessa työsuhteessa.

Haastateltavat ovat iältään 40–56 –vuotiaita. Iän on todettu olevan yhteydessä työhyvinvointiin, siten, että vanhimmat työntekijät ovat tyytyväisempiä työhönsä kuin nuoremmat kollegat (Mäkikangas, Feld, Kinnunen 2008, 61). Samansuuntaisista tuloksista raportoi Kauppalehti 23.3.2015, kertoessaan Aalto yliopiston tuoreesta Global time-hankkeen tutkimuksesta, jonka mukaan yli 45-vuotiaat työntekijät kokevat enemmän iloa, innostumista ja motivaatiota työssään, he ovat tarmokkaita omistautuneita sekä sitoutuneita työhönsä. Vanhemmat työntekijät ovat tuottavia, itseohjautuvia ja innovatiivisia, ja tarvitsevat vähemmän ohjausta. Hieman tästä poikkeavan tuloksen antaa Kevan (2014, 5) tekemä tutkimus, jonka mukaan alle 30-vuotias työntekijä näyttäytyy myönteisenä monen työn keskeisen piirteen suhteen, kun taas yli 40-vuotiaat ovat muita tyytymättömämpiä esimerkiksi lähiesimiestyöhön. Eri-ikäisten kokemukset työstä ovat tärkeitä, jotta uran eri vaiheissa olevia työntekijöitä voidaan tukea, ohjata ja motivoida parhaalla mahdollisella tavalla. Puhutaankin ikäjohtamisesta.

Haastateltaville oli kertynyt työvuosia lastentarhanopettajana 6:sta 35:een vuoteen, sisältäen mahdolliset äitiys-, hoito-, opinto- tai muut virkavapaat. (Taulukko 3) Yksi haastateltavista on aikaisemmalta ammatiltaan lastenhoitaja, ja työskennellyt päiväkodissa yhteensä 22 vuotta, joista viimeiset kuusi vuotta lastentarhanopettajana. Ammatin vaihto on muuttanut työnkuvaa, ja samalla uudenlaisen ammatti-identiteetin rakentuminen on käynnistynyt.

Taulukko 3. haastateltavien ikä, valmistumisvuosi ja työkokemusvuodet

	ikä	valmistumisvuosi	työkokemus
Laura	56	79 lto	35
Riitta	46	91 lto, 08 KM	23
Alli	44	93 lto	21
Irja	43	92 lto	22
Armi	40	08 KM lto/lo (92 lastenhoitaja)	6 (22)

Etukäteen kerroin kaikille haastateltaville tekeväni pro gradu -tutkielman lastentarhanopettajan työhyvinvointiin vaikuttavista asioista, tarkoituksena tarkastella aihetta positiivisen psykologian näkökulmasta, eli voimavara-lähtöisesti. Tarkempia haastattelukysymyksiä en esittänyt heille etukäteen.

Haastateltavien työpaikka ja paikkakuntatiedot eivät ole tutkimuksen ja sen tulosten kannalta merkityksellisiä, joten jätän ne mainitsematta. Lisäksi haastateltavat esiintyvät peitenimillä, anonymiteetin suojaamiseksi.

5.2 Haastattelu

Laadullisen tutkimuksen tyypillisiä aineistonkeruumenetelmiä ovat haastattelu, kysely, havainnot ja erilaisista dokumenteista saatu tieto. Näitä menetelmiä voidaan käyttää yksin, rinnakkain tai yhdistettynä riippuen tutkimusongelmasta ja resursseista. Haastattelun samoin kuin kyselyn perusidea on selkeä, kun halutaan tietää jotain ihmisen ajatuksiin tai toimintaan liittyvää, helpoin tapa on kysyä sitä häneltä suoraan. Haastattelun etuna on joustavuus; haastattelijalla on mahdollista toistaa ja selittää kysymyksiä, oikaista väärinymmärryksiä sekä keskustella haastateltavan kanssa. Lisäksi kysymykset voidaan esittää kulloiseenkin tilanteeseen sopivassa järjestyksessä. Jotta haastattelussa saataisiin mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta, olisi haastateltavan hyvä saada tutustua kysymyksiin ja käsiteltäviin teemoihin etukäteen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71-73).

Haastattelu saattaa muistuttaa spontaania arkikeskustelua, mutta tutkimushaastattelulla on erityinen tarkoitus ja päämäärä, ja osallistujilla tietyt roolit; haastattelija on tietämätön, tiedon kerääjä ja haastateltavalla on tietoa käsiteltävästä asiasta, hän toimii tiedon antajana (Ruusuvoori & Tiittula 2005, 22-23). Neljä haastateltavaa oli minulle ennestään tuttuja, ja lupautuivat haastatteluun minun pyynnöstä. Koin tämän eduksi luontevan ja luottamuksellisen haastattelun toteutuksen kannalta.

Haastattelu voidaan toteuttaa lomake-, teema- tai syvähaastatteluna riippuen tutkittavasta ongelmasta tai ilmiöstä. Lomakehaastattelu on yleisimmin käytetty laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmä. Siinä kysytään tutkimusongelman kannalta merkityksellisiä asioita, tavoitteena saada vastaus valmiit vaihtoehdot sisältäviin kysymyksiin, ennalta suunnitellussa järjestyksessä. Teemahaastattelu, eli puolistrukturoitu haastattelu etenee ennalta määriteltyjen teemojen mukaan, joita tarvittaessa täydennetään tarkentavilla

kysymyksillä. Syvähaastattelu on puhtaimmillaan strukturoimaton. Siinä vain keskustelun aihe, tutkittava ilmiö on ennalta määrätty, keskustelu etenee avoimin kysymyksin. Haastattelu etenee saatujen vastausten varassa. Tavoitteena on tutkittavan aiheen perusteellinen käsittely. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 74-76; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 207-210; Hirsjärvi & Hurme 2008, 47).

Lähdin toteuttamaan aineiston keruun puolistrukturoidulla-, teemahaastattelulla, jonka pohjaksi laadin teeman mukanaan muutaman kysymyksen (liite 1), joita halusin haastattelussa käsiteltävän. Haastattelut toteutettiin kunkin lastentarhanopettajan työpaikalla.

Tutkimushaastattelut on usein tapana nauhoittaa, se mahdollistaa tilanteeseen palaamisen uudelleen tarkastamaan tulkintoja tai vuorovaikutuksen kulkua. Nauhoituksen avulla haastattelu voidaan raportoida tarkemmin. Analyysiä ja raportointia varten nauhoitettu aineisto on muutettava kirjalliseen muotoon, litteroitava. Litterointi toimii muistiapuna ja se helpottaa tutkimuksen kannalta tärkeiden yksityiskohtien löytämistä aineistosta. (Tiittula & Ruusuvuori 2005, 14-16.) Nauhoitin tekemäni haastattelut, joiden kesto oli yhteensä 2:58:17 tuntia. Haastatteluiden jälkeen litteroin ne, sanasanalta kirjoitettua tekstiä tuli 59 sivua.

5.3 Sisällönanalyysi

Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisissa tutkimuksissa. Kerätty aineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä, josta sisällönanalyysin on tarkoitus luoda selkeä, sanallinen kuvaus, kuitenkin kadottamatta siitä oleellista tietoa. (Tuomi & Sarajärvi 2007, 95, 108.)

Teoriaohjaava sisällönanalyysi (vrt. Eskola, 2007, teoriasidonnainen analyysi) ei pohjaudu suoraan teoriaan, vaan teoria toimii apuna analyysissä. Tutkittava ilmiö määritellään aikaisemman tiedon avulla, on tunnistettavissa analyysistä, mutta tarkoituksena ei ole teoria testaaminen, pikemminkin mahdollisuus uusille ajatuksille. (Tuomi & Sarajärvi 2007, 96-97.)

Teoriaohjaava analyysi etenee samaan tapaan kuin aineistolähtöinen analyysi, poikkeuksena vain käsitteiden muodostus, jotka teoriaohjaavassa analyysissä tulee valmiina teoriasta, kun aineistolähtöisessä analyysissä ne luodaan itse aineistosta. Tuomi ja

Sarajärvi (2007) esittävät Milesin ja Hubermanin tavan kuvata aineistolähtöinen analyysi kolmivaiheiseksi prosessiksi, jonka vaiheet ovat aineiston pelkistäminen (reduointi), aineiston ryhmittely (klusterointi), teoreettisten käsitteiden luominen (abstrahointi). Aineiston pelkistämävaiheessa aineistoon, joka on litteroitu haastattelu, tai muu asiakirja tai dokumentti, perehdytään lukemalla, jonka jälkeen siitä kerätään pelkistämällä tutkimustehtävän kannalta oleelliset asiat. Kerätyt asiat listataan ja aineiston ryhmittelyvaiheessa niistä lähdetään etsimään yhtäläisyyksiä ja eroja. Samankaltaiset asiat yhdistetään alaluokiksi, jotka nimetään kuvaavalla yläkäsitteellä. Kolmannessa, viimeisessä, vaiheessa alaluokkia yhdistelemällä yläluokiksi muodostetaan käsitteitä. Yläluokkia voidaan vielä yhdistellä tutkimustehtävän kannalta tarkoituksenmukaisesti ja sen jälkeen ne nimetään teoriaohjaavassa analyysissä jo tiedetyn teorian mukaan. Aineistolähtöisessä analyysissä nimeäminen tapahtuu keksimällä kokoava käsite aineistosta. (Tuomi & Sarajärvi 2007, 108-113, 117.)

Tarkoitukseni oli lähestyä haastattelemalla kerättyä aineistoa avoimesti, sen omilla ehdoilla, ilman että antaisin teoreettisten työhyvinvointimallien liiaksi ohjata ja suunnata huomiotani (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 117). Luettuani haastattelut useaan kertaan, lähdin etsimään kirjoitetusta aineistosta tutkimuskysymykseni kannalta merkittäviä ilmauksia. Näitä luokittelin yhtäläisyyksien ja erojen perusteella alaluokiksi, joita olivat työntekijä itse, oma terveys, perhe, työolot, tiimi, työssä koetut haasteet ja vaihtelu, johtaja, lapset ja perheet. Alaluokista pystyin tekemään selkeitä yläluokkia, jotka muistuttivat perehtymistäni neljästä työhyvinvoinnin tarkastelumallista eniten Mankan työhyvinvoinnin tekijöitä. Niinpä nimesin otsikot; työntekijä itse, työ, työyhteisö, johtaja ja työolot, ja tarkensin ne vielä kokonaisvaltaisen työhyvinvointimallin mukaan; ihminen itse, työ, ryhmähenki, esimiestoiminta ja organisaatio. Lisäksi kokosin vielä muita esiin tulleita työhyvinvoinnin tekijöitä yhdeksi ylimääräiseksi luokaksi: muut tekijät. Se sisältää juuri tässä tutkimuksessa esiin tulleita tekijöitä, jotka eivät sopineet suoraan valmiisiin luokkiin. Teoriaohjaavassa analyysissä on yleinen käytäntö, että aineistosta luodaan yksi ylimääräinen luokka ; muut (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 119).

Tutkimusraportin kirjoitin siten, että teoreettisen viitekehyksen muodostivat neljä erilaista työhyvinvoinnin tarkastelutapaa. Oma aineistoani, lähdin raportoimaan teemoittain, pyrkimyksenä kertoa minkälaisia asioita omasta tutkimuksestani löytyy lastentarhanopettajan työhyvinvoinnin rakentumiseen, peilaten sitä sekä teoreettiseen viitekehykseen että muihin tehtyihin tutkimuksiin ja aiheisiin liittyviin käsitteisiin.

5.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimusten, erityisesti kvantitatiivisten tutkimusten, luotettavuutta on tarkasteltu usein reliabiliuden ja validiuden käsiteillä. Laadullisessa tutkimuksessa näiden käsitteiden hylkääminen ei tarkoita, että tutkimus voidaan tehdä miten tahansa. Tavoitteena on tuoda esiin tutkittavien käsitykset ja kokemusmaailmansa niin todentuntuaisesti kuin mahdollista. Tutkija osoittaa tutkimuksen luotettavuutta dokumentoimalla tarkasti miten hän on päätenyt luokittelemaan tai kuvaamaan tulokset juuri sillä tavalla, johon hän on päätenyt. Luotettavuutta kuvaa tutkijan toiminta, se kuinka luotettava tutkimusaineistosta tehty analyysi on. (Hirsjärvi & Hurme, 2008, 184-189.)

Olen pyrkinyt kuvaamaan tutkimuksen kulun ja toteutuksen niin hyvin, että lukija pystyy saamansa tiedon varassa arvioimaan myös tutkimuksen tuloksia ja niiden luotettavuutta. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 141). Lisäksi tuloksia raportoitaessa käytetyt suorat lainaukset päästävät lukijan kuulemaan myös tutkittavien ääntä ja samalla ne vahvistavat aineistosta tehtyjä tulkintoja ja päätelmiä.

Haastattelijan ja haastateltavan välinen luottamus on merkittävä osa haastattelun tulosta (Eskola & Suoranta, 2003, 93). Tässä tutkimuksessa osa haastateltavista oli minulle tuttuja ennestään, joten haastattelutilanne muodostui luontevaksi ja luottamusta herättäväksi keskusteluksi. Aina täytyy kuitenkin muistaa, että haastattelu on haastattelija ja haastateltavan yhteistoiminnan tulos (Hirsjärvi & Hurme 2008, 189).

Lisäksi se, että tarkastelimme työtä positiivisesta näkökulmasta, helpotti varmasti aiheen käsittelyä vieraanpienkin haastateltavien kanssa. Se, että käsittelimme juuri työhyvinvointia suuntasi käydyt haastattelut käsittelemään työhyvinvointia ylläpitäviä ja vahvistavia, positiivisia piirteitä, ei niinkään työssä olevia negatiivisia, ehkä työhyvinvointia kuormittavia seikkoja. Se ei tarkoita, ettei niitäkin tekijöitä olisi, mutta tässä tutkimuksessa haastattelun teema ja kysymykset (Liite 1) johdattivat haastateltavat tarkastelemaan työhyvinvointia ainoastaan positiivisesta näkökulmasta.

Saatujen tulosten luotettavuutta on melko vaikea arvioida, koska kyseessä on yksilölliset kokemukset työhyvinvoinnista. Samoin kuin ei Niikon (2003, 21) mukaan Fenomenografiassa, ei tässäkään tutkimuksessa pyritä saatujen tulosten luotettavuuden arviossa absoluuttisen totuuteen. Tarkoituksena on kuvata työhyvinvoinnin rakentumista, mahdollisimman tarkasti, juuri näiden viiden lastentarhanopettajan kokemana.

Fenomenografiassa sulkeistaminen (bracketing) tarkoittaa Martonin mukaan, että tutkija kuvaa ilmiötä siten kuin tutkittavat sen ymmärtävät ja ilmaisevat, poissulkien omat esihavaitut kokemuksensa (Niikko 2003, 21). Omakohtainen kokemus lastentarhanopettajan työstä auttoi minua ymmärtämään haastateltavia ja heidän kokemuksiaan sekä itse haastattelutilanteessa, että aineistoa analysoidessani. Pystyin hyvin samaistumaan heidän kertomuksiinsa. Mutta analyysiä tehdessäni, pyrin tietoisesti sulkemaan omat kokemukseni, mielipiteeni ja tunteeni pois tästä tutkimuksesta ja tuomaan esiin haastateltavien näkemyksen asiasta sellaisena kuin ne sen minulle kertoivat.

Toisaalta se, että analysoinnin pohjata nousseet yläluokat ovat yhteneväiset teorian muodostavien työhyvinvoinnin tarkastelumallien, ja etenkin Mankan työhyvinvoinnin tekijöiden kanssa, osoittaa mielestäni tulosten luotettavuutta. Tuomen ja Sarajärven (2002, 143-145) mukaan triangulaatiota pidetään laadullisen tutkimuksen validiteettikriteerinä. Triangulaatiolla tarkoitetaan erilaisten tutkijoiden, metodien, teorioiden tai tietolähteiden yhdistämistä tutkimuksessa. Tässä tutkimuksessa voidaan puhua teoriaan liittyvästä triangulaatiosta, koska tutkimuksessa on otettu huomioon useita eri teoreettisia näkökulmia työhyvinvoinnista.

6. TULOKSET

6.1 Haastateltavien määritelmiä työhyvinvoinnille

Työhyvinvoinnin subjektiivisuus, ja erilaiset käsitykset työhyvinvoinnista tulevat esiin haastateltavien vastauksista, kun pyysin heitä kertomaan mitä työhyvinvointi on, mitä se heidän mielestään tarkoittaa.

” sillälaillla, että töissä voi tehdä sen mitä pitää ite tärkeänä... siinä kai se, että voi tehdä sen mitä pitää ite tärkeänä ja jos sen voi tehdä, niin siitähän sitten saa.. ja se sillälaillla palkitsee semmosenaan jo... jotenki että mä oon tärkeä siinä, siinä työyhteisössä, siinä omassa tiimissä ja niille lapsille.. ja toki myös perheillekki ...” (Laura)

Työntekijälle on tärkeää arvostaa omaa työtään ja kokea, että hän tekee jotain merkityksellistä, jota mutkin arvostavat. Se motivoi työntekijää, ja toimii itsessään kannustimena, niin että työntekijä jaksaa työssään ja haluaa tehdä sen parhaalla mahdollisella tavalla. Pyöriän (2012, 11) mukaan työhyvinvoinnin perusedellytys on työn vaatimusten ja hallinnan välinen tasapaino. Se näyttäytyy tunteena, että on mukava tulla töihin, ja toisaalta siinä, että työasiat eivät haittaa vapaa-aikaa, kuten Riitta ja Irja ilmaisevat määritellesään työhyvinvointia.

” tota ainakin siitä, että musta on joka aamu mukava tulla töihin, ku mä tätä aihetta mietin niin, niin ensimmäisenä nousi mieleen, että musta on ihan oikeesti mukava tulla töihin..., kun mä astun tosta ovesta ja sitte mä tervehin nuo lapset on siinä ja työkaverit on siinä ja ni ihan niinku mä tulisin niinku toiseen kottiin..” (Riitta)

”No, minun ymmärtääkseni se on sitä että, että on semmonen viihtyvyys olla töissä, että on aamulla mukava tulla töihin ja sitte se että, ne työasiat ei niinkö tavallaan hirveesti haittaa vapaa-aikaa, että ei tuu semmosta stressiä sitte, ylenmäärästä, että totta kai asioita aina pohtii kotonaki mutta että se ei tuu semmoseksi liian suureksi taakaksi ja että se töihin lähtö tuntuu mukavalta ja töissä oleminen” (Irja)

Kyky erottaa työ ja vapaa-aika toisistaan on tämän päivän työelämässä yhä haastavampaa. Työn, harrastusten, koti- ja ihmissuhteiden sekä levon välisten suhteiden tasapaino edistää työssä jaksamista sekä yksilön hyvinvointia yleensä. (Salovaara & Honkonen 2013, 222; Pyöriä 2012, 11.) Lastentarhanopettajalla työt saattavat tulla kotiin mukaan esimerkiksi seuraavan päivän toiminnan suunnittelun ja valmistelun kautta sekä joskus jotkut asiat jäävät vaivaamaan ja niitä prosessointi jatkuu vielä kotona.

Tänä päivänä työhyvinvointi konkretisoituu pitkälti työyhteisönä, joka tarjoaa haasteita ja mahdollisuuksia, onnistumisia, turvallisuutta ja yhteisöllisyyttä sekä kehittymismahdollisuuksia. Työhyvinvointi sisältää paljon muutakin kuin terveyden ylläpitämisen sekä virkistystoiminnan. (Ojala & Ahonen 2005, 23.)

”varmaan tärkeimpänä on se oma tiimi, että siinä niinkö asiat, asiat sujuu, on samanlainen näkemys, samaa mieltä ei tarvitse olla, mutta se että, että tavallaan se päämäärä ja semmonen, se on vähän semmosta antamista ja saamista että, että se päämäärä on niinko kirkaana mielessä, mikä on sille lapsiryhmälle kulloinkin parasta, ja sen mukaan, sen eteen oikeastaan niinku toimittaan, että se on se on ehkä semmonen, ettei mene ylimääräistä aikaa niinko vatvoa tämmösiä ihmissuhde suhde draamoja, että se työn sisältö ja näkemys olis niinku sama niin se on varmaan se suurin motivaattori” (Alli)

Työ sujuu parhaiten, kun kaikki työntekijät sitoutuvat työyhteisön yhteisiin arvoihin ja tavoitteisiin sekä oman työtiimin yhteisiin sääntöihin ja tärkeäksi koettuihin tavoitteisiin, joita aika ajoin tarkennetaan. Armi puolestaan oli perehtynyt aiheeseen etukäteen aiheeseen, ja määritteli työhyvinvoinnin lukemansa perusteella.

”no, miun piti ihan kattoo netistä, että mitä miun pitää tietää työhyvinvoinnista, mut lähinnä ensin se on hyvin henkilökohtasta, kuka kokee sen miten sen työhyvinvointisa mut, mie aattelin se niinko näin, että se on psyykkistä, fyysistä ja sosiaalista hyvinvointia.” (Armi)

6.2 Haastateltavien oma arvion tämän hetkisestä työhyvinvoinnistaan

Arvio työstä sisältää subjektiivisen kokemuksen, jonka ääripäät ovat tyydytys ja ahdinko. Ihmiset itsekkin voivat kertoa työstään erilaisia versioita, riippuen onko kyseessä strukturoitu kysely vai arkipäiväinen keskustelu. Kyselylomakkeeseen ollaan taipuvaisia

laittamaan rasti ”melko tyytyväinen” tai ”erittäin tyytyväinen”-kohtaan. (Julkunen, 2009, 37.)

Pyysin haastateltavia arvioimaan oman tämänhetkisen työhyvinvointinsa, neljä heistä arvioi sen hyväksi; melko hyvä - tosi hyvä, kouluarvosanalla 8-9, ja yksi huonoksi, arvosanalla 6. Hyvän arvosanan takana oli muun muassa hyvä terveys, hyvä työtiimi sekä ”tavallinen” lapsiryhmä. Huono arvio omasta työhyvinvoinnista johtui työpaikalla parhaillaan käsiteltävistä haastavista työoloihin liittyvistä asioista.

” ...niinku oikeastaan tosi hyvä, että mulla on oma fyysinen terveys on nyt hyvä, että ei oo mittään, mittään semmosta joka varjostais arkipäivää, mulla on aivan älyttömän hyvä tiimi, mulla on tosi semmonen, kaikki lapsiryhmät on ihania ollu, mutta nyt on vielä semmonen niinku tavallinen, semmonen aika heleppo...” (Irja)

Hyvä arvosana voi kuvastaa myös työntekijän luonnetta ja sopeutumista siihen tilanteeseen mikä kulloinkin on.

”...eihän varmaan täydellistä olekkaa, mutta kyllä se siellä varmaan ihan jos aattelee kouluarvosanaa niin kyllä se siellä yheksän korvilla huitelee, että mie olen myös luonteeltani varmaan semmonen että, että tuota mie viihyn, mie en kauheesti kaipaa enkä haikaile sitä jotaki, sitä hyvää vuotta, enkä, enkä murehi niink... et mä olen oikeestaan aina tyytyväinen siellä missä minä olen ja mie yritän aina kulloisenaki vuonna saaha sen oman tiimin niinko toimimaan sillä lailla että siinä on itte kelläki hyvä olla...” (Alli)

Otalan ja Ahosen (2005, 30) mukaan henkinen hyvinvointi toimii työhyvinvoinnin perustana. Jos se pettää, seuraukset saattavat näkyä myös muiden osa-alueiden pahoinvointina, kuten Armi kertoo omasta kokemuksestaan.

” ei nyt sinne ihan neloseen kuitenkaan, ku kuitenkin töitä pystyy tekemään, mutta oisko se jotai kutosen pintaa ehkä tällä hetkellä... sitte sen myötä ku on rankkoja asioita mitä pään sisällä käy sitte romahti niinko oma terveys, tuli tää flunssa siihen kaupan päälle.” (Armi)

Työn imun mittaamiseen on kehitetty oma arviointimenetelmä (ks. Hakanen Työn imun arviointimenetelmä), mutta oman arvioni perusteella voisin sanoa, että ainakin neljän oman

työhyvinvointinsa hyväksi arvioivan lastentarhanopettajan kokevan myös työn imua. Huonoksi oman työhyvinvointinsa arvioinut lastentarhanopettaja kertoi paljon positiivisia asioita omasta työstään, mutta niitä varjosti tällä hetkellä työyhteisössä käsittelemätön asia, johon odotettiin ratkaisua. Toisinaan erilaisten työhyvinvointia edistävien tekijöiden merkityksen huomaakin vasta silloin kun niitä ei ole. Haastateltavat mainitsivat esimerkkeinä tilanteita, jolloin oma terveys ei ole ollut hyvä tai työyhteisössä on ollut haasteita tai aikoja, jolloin ei ole saanut johtajalta kaipaamansa arvostusta ja tukea.

Työhyvinvoinnista ja- tyytyväisyydestä sekä -viihtyvyydestä minusta kertoo sekin, että kahdella haastateltavalla on kasvatustieteiden maisteri (KM) tutkinto, toisella myös luokanopettajan pätevyys, joka mahdollistaisi toisenlaisiin työtehtäviin hakeutumisen, mutta kumpikaan ei haaveile toisista töistä.

”no mie olin sillon ihan varma ko mie valmistuin, et mie en päiväkotiin tule töihin, mie olin 100%:n varma siitä, no sitte ku mie hain kaikkiin paikkoihin vähän niinko että no ihan mihin vaan, koha pääsis ni hain ja pääsin tänne, ni nytten en oo aatellu kyllä vaihtaa... nyt ku mie tänne niinku pääsin ja oon tykänny sen ver paljon niin, ei miulla oo enää mitää poltetta sinne koulun puolelle” (Armi)

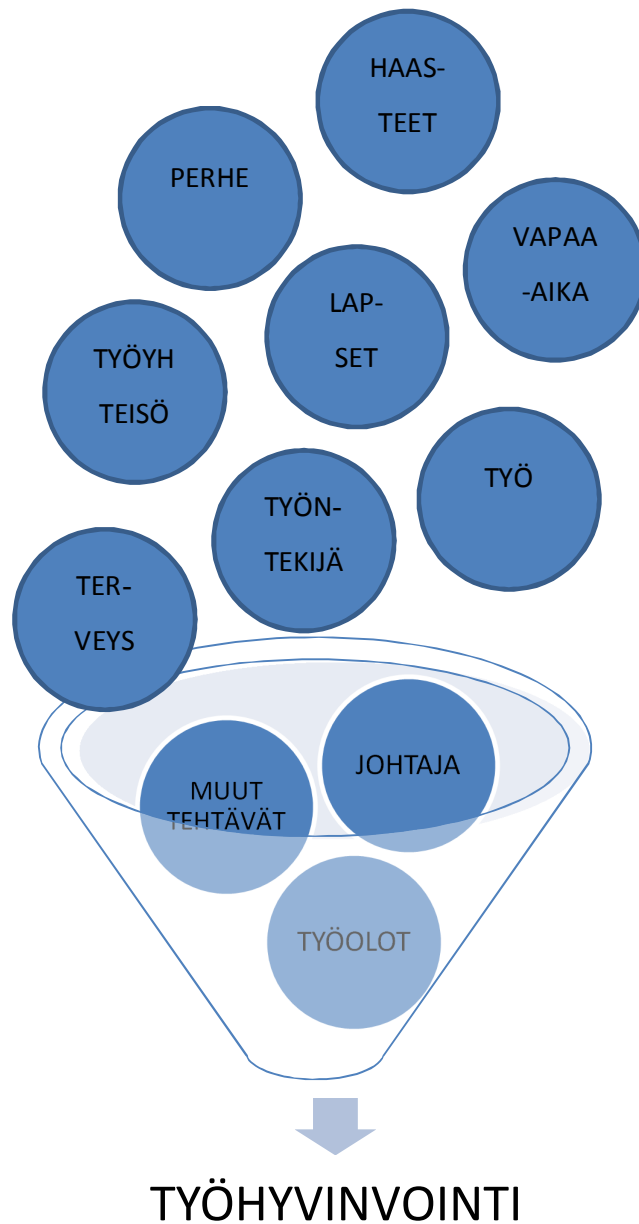
”mistä se tulee se työmotivaatio, sitä määki olen monesti miettiny, että tuota mikkä on ne tekijät mikä saa niinku porskuttaa vuojeesta toiseen vaikka välissä on ihan oikeesti miettiny, että mitä jos tekis jotaki muuta että hakeutus ihan jotakin muuta, tai... en tiä viittiskö enää opiskella hirveen paljon lissää, mutta tuota.. mä uskosin, että mä sen oisin tehny, jos mä en viihtys täällä, tässä työssä” (Riitta)

Helsingin opettajankoulutuslaitoksella tehdyn tutkimuksen mukaan noin 30% lastentarhanopettajista on harkinnut alan vaihtoa. Uran ensimmäiset neljä vuotta ovat ratkaisevimmat, joiden jälkeen lähtöhalut pienenevät vuosi vuodelta. Kollegoiden tuki, selvä työnjako ja säännöllinen suunnittelu-aika motivoivat lastentarhanopettajia työssään (Komi 2013)

Kevan (Kuntien eläkevakuutus) (2014, 4) tekemän Julkisen alan työhyvinvointi 2014 - tutkimuksen mukaan kolme neljästä kunnan työntekijästä tuntee työssään innostusta ja työniloa. Vaikka työhyvinvoinnin kokeminen kunnan eri aloilla vaihteleekin suuresti, niin

tässä tutkimuksessa käytetty pieni otanta on tämän tutkimuksen kanssa samansuuntainen. Opettajien työhyvinvointi –raportissa puolestaan kerrotaan, että opetushenkilöstön koettu terveydentila ja työkyky on parempi kuin kaikilla aloilla keskimäärin, vaikka opettajat kokevat muita aloja enemmän stressiä. Puolet opettajista on työhönsä melko ja joka neljäs erittäin tyytyväinen. (Onnismaa 2010, 4)

6.2 Työhyvinvoinnin rakentuminen viiden lastentarhanopettajan kokemuksen mukaan



Kuvio 5. Lastentarhanopettajien työhyvinvoinin rakentuminen

Vastaus tutkimuskysymykseeni; mistä tekijöistä lastentarhanopettajan työhyvinvointi rakentuu näiden viiden lastentarhanopettajan käsitysten mukaan, muotoutui Mankan (2006, 16; 2011, 75-76) kokonaisvaltaisen työhyvinvointi mallin mukaan. Se jaottelee työhyvinvoinnin tekijät pääosin ihmiseen itseensä, työhön, esimiestoimintaan ja ryhmähenkeen sekä organisaatioon liittyviksi. Lisäksi olen koonnut muita merkittäväksi koettuja tekijöitä, jotka eivät sisällyneet mallin mukaiseen jaotteluun, omaksi kappaleekseen.

6.2.1 Ihminen itse

Manka (2006, 15) määrittelee ihmisen itsensä, työnhyvinvoinnin tekijänä, sisältävän elämänhallinnan, kasvumotivaation sekä fyysisen kunnan ja terveyden. Minun aineistostani löytyi työntekijään itseensä liittyvinä asioina oman terveyden ja kunnan merkitys, kokemus, että hallitsee työn vaatimukset, taito erottaa työ ja vapaa-aika toisistaan, kouluttautuminen, ajankohtaista asioista kiinnostuminen sekä oma asenne.

Kaikki haastateltavat tiedostivat terveydentilan ja omasta kunnosta huolehtimisen merkityksen työhyvinvoinnin tekijänä. Useammalla oli henkilökohtainen kokemus siitä kun terveys ei ole kaikilta osin ollut hyvä ja se on vaikuttanut työntekoon ja sen mielekkyyteen.

”...jotta työssä jaksaa niin pitää olla terve itekki ja sillälaililla että... ihan hirveen tervehän ei koskaan oo, että ainahan sitä on jottain ja sitte kun on paljon jottain niin sitte on, se on ihan toisenlaista, ei sillon jaksa miettiä yhtään semmosia asioita mitkä on muuten töissä tärkeitä...” (Laura)

Haastateltavista joku oli tiedostanut myös iän tuomat muutokset ja haasteet, sekä pienten ryhmässä työskentelyn fyysisemmät haasteet, ja panostaneet enemmän kuntoiluun ja itsestä huolehtimiseen, jotta jaksaisi paremmin. Onnismaa (2010, 18) kertoo raportissaan, että opettajien keskuudessa tehdyssä tutkimuksessa on havaittu että hyvässä fyysisessä kunnossa olevilla opettajilla havaittiin vähemmän staattista lihasjännitystä sekä matalampi syke kuin huonompikuntoisilla kollegoilla. Lisäksi hyväkuntoisemmat opettajat kokivat vähemmän stressiä kuin muut.

Elämänhallintaa kuvastaa se, että osaa erottaa työ- ja vapaa-ajan toisistaan, niin ettei kumpikaan kuormita toista liikaa. Harrastukset ja mukavien asioiden tekeminen olivat haastateltavien käyttämiä keinoja, joilla tasapainotettiin työpäivää ja palauduttiin sen kuormituksesta. Merkittävä on myös kokemus siitä, että työn vaatimukset ovat sopivassa suhteessa omiin voimavaroihin. Riitta esimerkiksi kuvaili olevansa ammatillisesti vahvoilla ja sen tuomaa hallinnan tunnetta työhön.

Aineistosta nousi myös haastateltavien halu kehittyä; ”itsensä vireillä pitäminen” esimerkiksi olemalla kiinnostunut ja lukemalla ajankohtaisia juttuja, sekä myös kahdella haastateltavalla pidempikestoinen koulutus, joka on johtanut uuteen tutkintoon.

Yksilön asenteet vaikuttavat asioihin suhtautumiseen ja käyttäytymiseen suhteessa lapsiin työkavereihin ja koko työhön. Asteet tulivat esiin useassa haastattelussa. Ne näkyivät suhtautumisena työhön, vaikka siellä kohtaisikin haasteita.

”...semmonen positiivinen vire ku aattelee että vuosien aikana tässäki talossa on sattunu jos ja mitä, ja nyt tänäkin vuonna niin ei oo ihan helppoa, ei oo todellakaan, että on niinku haastavia lapsia, erittäin haastavia tilanteita ja työyhteisössä ei kaikki oo menny aina, aina putkeen, mutta semmonen lälvire on säilynyt kokoajan...” (Riitta)

Laura puolestaan kertoo oman asennoitumisen ja suhtautumisen lapsiin muuttuneen ajan kuluessa ja kokemuksen myötä rennommaksi, ja sitä kautta hän myös kokee saavansa itsekin paljon lasten kassa käytävästä vuorovaikutuksesta.

Mankan (2006, 16-17) mukaan asenteet ovat suhteellisen pysyviä käyttäytymiseen vaikuttavia tekijöitä. Haastatteluissa tuli kuitenkin ilmi, että aja kuluessa ja kokemuksen myötä oma suhtautuminen lapsiin ja omaan työhönkin saattaa muuttua. Ja toisaalta se että tiedostaa omien asenteiden vaikutuksen työtovereihin, voi auttaa niiden huomioimisessa.

Työntekijän rooliin on alettu viime vuosina kiinnittämään enemmän huomiota, ja esiin on nostettu alaistaidot ja niiden merkitys työyhteisössä. Hyvät alaistaidot omaava työntekijä ottaa vastuun omasta työstään, sen kehittamisestä sekä työympäristöstä. Hän on aktiivinen ja toimii työyhteisössä rakentavalla tavalla. Hän on omalta osaltaan luomassa työyhteisöön me-henkeä, johon kuuluu toisten huomioiminen, arvostus, kunnioitus sekä kohteliaisuus. (Manka 2007, 18.)

6.2.2 Työ

Kokonaisvaltaisen työhyvinvointimallin mukaan työ sisältää vaikuttamismahdollisuudet, työn kannustearvon sekä ulkoiset palkkiot. (Manka 2006, 18). Tässä tutkimuksessa työhön liittyviä tekijöitä olivat työn ja itsensä kokeminen tärkeäksi, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, työn sopiva haasteellisuus, halua kehittyä ja kehittää omaa toimintaa sekä palautteen saaminen. Keskeinen tekijä lastentarhanopettajan työssä on luonnollisesti vuorovaikutus lasten kanssa.

Kun oman työn kokee tärkeänä ja arvokkaana, kokee itsensä tärkeäksi ja viihtyy työssään, se on hyvä lähtökohta myös hyvälle työhyvinvoinnille. Työ koetaan mielekkääksi jos se on sopivasti kuormittunut ja sisältää haasteita. Myös jonkinasteinen vapaus ja vaikuttamisen mahdollisuus omaan työhön lisää motivaatiota ja positiivista virettä työhön. Lauran mukaan nämä mahdollistuvat hyvin pienryhmätoiminnassa, jolloin kukin aikuinen vastaa omasta ryhmästään, eikä aikuisten välisiä neuvotteluja asioista tarvita.

”..että mulle on niinko tärkeää, että mulla on semmonen tunne, että mä saan tehtyä sen, mikä minusta tärkeätä, mutta sitte, että on jotaki muutaki aina pikkusen haastetta, pikkusen jossakin on jotaki haastetta, mutta että ei liikaa sitä haastetta, että semmosta haastetta että mä ajattelen , että mitenhän tosta seleviää ja sitte mä huomaan, että no tästähän selevittiin hyvin ” (Laura)

Tasapaino työn hallinnan ja vaatimusten välillä on työhyvinvoinnin tärkein edellytys. Mikäli työn vaatimukset ovat korkeat ja hallinta vähäistä, seuraa työntekijälle stressi, mutta jos korkea vaatimustaso yhdistyy työn hallinnan tunteeseen, kokee työntekijä suurta motivaatiota ja nauttii työstään. (Pyöriä 2012, 11.)

Lastentarhanopettajan työssä tärkein voimavarojen lähde on lapset ja työ koetaan palkitsevana. Onnistumisen tunteet, tähtihetket, nousevat tilanteista, joissa näkee ja huomaa lapsen innostuvan ja ”nousevan liiton”, kuten Riitta asian ilmaisi. Se on paras, välitön palaute omasta työstä. Toisinaan yhteistyö lapsen tai perheen kanssa voi olla haastavaa ja vaatia enemmän panostusta, mutta siinä onnistuminen ja erityisesti lapsen kehityksen näkeminen kuului kolmen haastateltavan työn tähtihetkiin. Muita esimerkkejä onnistumisen tunteita herättäneistä tilanteista olivat jotkut tietyt juhlat, yksittäisiä lasten ja vanhempien kohtaamisia, saman lapsiryhmän kanssa kulkeminen pienten ryhmästä esikouluun tai spontaanit hetket lasten kanssa, jolloin on tartuttu tilaisuuteen ja tehty juuri

silloin juuri niitä lapsia innostavia ja kiinnostavia asioita. Tähtihetkien ei tarvitse isoja ja mullistavia tapahtumia, vaan mukavat onnistumisen kokemuksia ripoteltuna työuran varrelle, toimivat hyvänä palautteena, kannustimena ja motivaattorina. Myös sujuva yhteistyö vanhempien kanssa, sekä heiltä saatu palaute koettiin tärkeäksi.

Oman aktiivisuuden ja tiedonhalun kautta, esimerkiksi koulutuksiin osallistuminen, ajatusten ja kokemusten vaihto kollegoiden kanssa, alan ajankohtaisiin asioihin perehtyminen, tuo vaihtelua työntekoon. Riitta kertoi, ettei hän varastoi tulevia vuosia varten mitään malleja tai ideoita, vaan lähtee lapsiryhmästä etsimään kulloinkin sopivaa tekemistä. Tämä osittaa lapsilähtöistä työskentelytapaa, mutta myös ja halun kehittyä ja uusiutua lapsiryhmän mukaan. Etenkin esiopetusyksikössä, jossa Riitta on töissä, esikouluvuosi käynnistyy joka vuosi uudelleen, houkutus toimia totutun, tutun mallin mukaan voi olla välillä suuri. Myös Irja kertoi, että tästä työstä saa juuri niin paljon kuin siihen on valmis panostamaan.

”...tämä työkihän on itessään semmosta että tästä saa niin, tähän on todella palkitsevaa sillon kun se on tuota, kun sitä tehhään sillä tavalla, että, kun siinä on niinku mukana ja sillee koko kokonaisvaltasesti eikä vaan vähän niinkö toisella käellä niin, tähän tähän, eihän tämän parempaa hommaa oo, tästähän saa sen kiitoksen joka päivä. ” (Irja)

Vuosien kokemus lastentarhanopettajantyöstä tuo tunteen, että tietoa ja taitoa on jokseenkin riittävästi. Halu oppia uutta ei ole sammunut, mutta on ammatillisesti sen verran vahvoilla, että voi luottaa omiin kykyihinsä haastavimmissakin tilanteissa, eikä tarvitse stressata ihan kaikesta.

Kokemusta voi karttua esimerkiksi työn, vanhemmuuden, isovanhemmuuden kautta ja sen seurauksena näkökulma laajenee ja ote työhön ja lapsiin ja itseensä työntekijänä voi muuttua lempeämmäksi, rennommaksi ja armollisemmaksi.

”..armollisuus ihan oikeesti, joo sillai mä en ossaa kaikkia, mä en tiää kaikkia, mä en kerkeä kaikkia, eik tarvikkaan, että on semmonen, semmonen kultanen keskitie jota mennään, ja siinä on niitä just niitä tähtihetkiä on siellä ripoteltuna siellä..” (Riitta)

Laura muisteli kuinka uransa alkuvaiheessa hän tiesi ja osasi omasta mielestään kaiken. Työkokemuksen kartuttua ja omien lasten synnyttyä hänelle alkoi selkiytyä mitä pitää

työssään tärkeänä ja miten haluaa lapset kohdata. Ja nyt isovanhemmaksi tultuaan hän huomaa itsessään vielä rennomman, työstä enempi nautiskelevan otteen.

*”...ja tällain niinku mummina ajattelen niin, että jotenki niinku nään ehkä sen lapsen toisenlaisena ja samalla tavalla nään nämä toisetki lapset, (...)miten mä näin niinku mummina hirveen ihastunu siihen ku joku ossaa jotaki ja oppii jotaki, niiin mä taas näillekki oon sammalla lailla, mitä mä en ollu siinä välissä, että ihan ne lapset kasvo ja aatteli, että eikö tuo nyt vielä ossaa sukkia vettää jalkaan ja nyt mä aattelen, että ku se ossaa jo sukat vettää jalkaan, ehkä semmosta, vähän semmosta ajattelutavan käännöstä.
(Laura)*

6.2.3 Ryhmähenki

Ryhmähenki koostuu avoimesta vuorovaikutuksesta sekä ryhmän toimivuudesta (Manka 2006, 18). Tässä tutkimuksessa se tuli esiin työkavereiden arvostamisena, hyvänä, avoimena ilmapiirinä, sujuvana työskentelynä ja toisten auttamisena.

Kaikki haastateltavat mainitsivat työtiimin ja koko työyhteisön yhdeksi merkittävimmäksi työhyvinvoinnin tekijäksi. Jollekin toimiva tiimityö on sitä että tullaan hyvin toimeen ja erilaiset persoonat täydentävät toisiaan, toisille se on sitä että tunnetaan työkaverit persoonina ja ollaan tekemisissä myös vapaa-ajalla.

Työtiimin ja -yhteisön merkitys näyttäytyy hyvänä, rentona, avoimena ilmapiirinä, huumorin käyttönä, ”hyvänä, positiivisena vireenä”. Konkreettisesti se näkyy toisten arvostamisena ja kokemuksena, että itse on arvostettu juuri sellaisena kuin on, saa olla ”oma ittensä”. Lisäksi merkittävä työyhteisöllinen asia on, että saa tarvittaessa apua toisesta ryhmästä, ja voi keskustella sekä jakaa kokemuksia ja neuvoja työkavereiden kanssa. Työyhteisön toimivuus näkyy myös joustavuutena, mahdollisuutena vaihtaa esim. työvuoroja tarpeen mukaan. Erimielisyyksiltä ja ongelmiltakaan ei voi välttyä, mutta kun ne otetaan reilusti ja avoimesti puheeksi ja käsitellään, niin niitä ei jäädä vatvomaan ja puhumaan selän takana. Toisinaan hyvän työyhteisön merkityksen saattaa oppia huomaamaan sen kautta jos on kokemuksia työyhteisöstä joka ei ole toiminut.

Hyvä työyhteisö ja -tiimi tukee, antaa voimavaroja ja auttaa kohtaamaan ja selvittämään erilaisia haasteita.

”...että jos on se hyvä tiimi ja hyvä yhteisö niin ne haasteetki kyllä pystyy kohtaamaan ja niistä selviämään että kyllä se on niinku se, se on niinku se ykkösasia se hyvä, hyvä työyhteisö...” (Irja)

Irja kertoi myös siitä, että heidän päiväkodin perustamisvaiheessa, n.15 vuotta sitten, oli panostettu siihen, että henkilökunta tutustuu toisiinsa oikeasti myös persoonana, järjestämällä yhteisiä iltoja. Se on toiminut vankkana pohjana, jonka päälle on ollut hyvä rakentaa toimivaa työyhteisöä. Perushenkilökunta onkin pysynyt pitkälti samana, joka minusta kertoo myös hyvästä työyhteisöstä ja ilmapiiristä.

Riitta puolestaan kertoi työyhteisössä aiemmin tapahtuneesta ikävästä tapahtumasta, ”notkahduksesta”, jonka yhteinen läpikäyminen on ollut arvokasta ja näkyy työyhteisössä edelleen.

”..se oli koko talossa, joitaki kosketti enemmän ja joitaki vähemmän, mutta, siitä poiki se hyvä, että me käytiin aika perusteellisia keskusteluja sitte, oliko meillä peräti kaks iltaa ja käytiin läpi niinku meidän työn peruseriaatteet ja arvot ja just näitä työyhteisöjuttuja, että miten me voijaa tukea, musta se kantaa vieläki...” Riitta)

Viime aikoina on työelämässä otettu käyttöön yhteisöllisyyden käsite, se luo yhteenkuuluvuutta ja turvaa jäsenilleen (Manka 2007, 16). Kokemus yhteisöllisyydestä, siitä että ollaan työntekijöinä samassa veneessä, tuo tunteen tasa-arvoisuudesta työntekijöiden kesken, vaikka omataankin erilaisia koulutustaustoja. Jokainen koetaan tärkeäksi ja kaikki tehdään töitä samojen tavoitteiden eteen.

” ...että yhdessä ku ollaan ja huomataan siinä että me kaikki tehhään tätä samaa työtä, samassa venneessä meillä on samanlaisia ongelmia ja, niin se tuo sitä yhteisöllisyyttä ... kukaan meistä ei oo niinku parempi ku meillä on erilaisia vahvuuksia meillä jokkaisella on, mut se että me ollaan kaikki samassa venneessä, kukkaan ei toistaan parempi tai huonompi ja yhteiseen hiileen pittää puhaltaa, että pääsee etteenpäin...” (Riitta)

Työkavereiden keskinäinen hyväksyntä ja arvostus edesauttavat tunnetta, että jokainen työyhteisön jäsen kuuluu työyhteisöön. Työhyvinvoinnin keskeinen tekijä on, että voi tulla töihin hyvillä mielin, kokien että on sinne tervetullut. (Juuti & Salmi 2014, 247.)

Toimiva työyhteisö ja -tiimi tekevät arjesta sujuvaa, ja on siten myös merkittävä osa työhyvinvointia.

”... se päämäärä on niinko kirkkaana mielessä, mikä on sille lapsiryhmälle kulloinkin parasta, ja sen mukaan, sen eteen oikeastaan niinko toimitaan, että se on se on ehkä semmonen, ettei mene ylimääräistä aikaa niinko vatvoa tämmösiä ihmissuhde draamoja, että se työn sisältö ja näkemys olis niinku sama niin se on varmaan se suurin motivaattori...” (Alli)

Julkisella alalla, joka tässä tarkoittaa kuntaa ja kirkkoa, työyhteisö koetaan suurimmaksi jaksamista ja innostusta tukevaksi voimavaraksi. Työilmapiiri koetaan hyväksi ja työtovereihin luotetaan. (Keva 2014, 4.) Yhteisöllisyys sekä sen jäsenten välinen vuorovaikutus kasvattaa sosiaalista pääomaa, joka toimii voimavarana sekä yksilölle että koko yhteisölle. Sosiaalinen pääoma voidaan ymmärtää yhteisöllisiksi piirteiksi, jotka lisäävät luottamusta, vastavuoroisuutta ja verkostoitumista, ja sitä kautta vahvistava yhteisön toimintaa. (Manka 2007, 16.) Työyhteisön merkitys tuli esiin myös Pietarisen, Pyhällön, Soinin ja Salmela-Aron (2013, 69) tutkimuksessa, jossa toimivat sosiaaliset suhteet koulussa toimivat uupumusta ehkäisevästi opettajien keskuudessa.

Hyvä työilmapiiri näkyy myös työyhteisön ulkopuolelle ja vaikuttaa työn laatuun. Olen kuullun jonkun tutkijan sekä työssäoppimisen ohjauskäynnillä olleen opettajan kertovan, että päiväkodin ilmapiirin aistii jo astuessaan ovesta sisään.

Ammatillisen osaamisen rinnalle on nostettu viime aikoina merkittäväksi tekijäksi työntekijän vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen, työyhteisötaidot. Työyhteisötaidoilla tarkoitetaan yksilön kykyä toimia yhteistyössä muiden kanssa. Se kattaa työntekijän ymmärryksen roolistaan työpaikan kokonaisuudessa; työntekijä osaa olla johdettavana sekä toimia muiden työyhteisön jäsenten kanssa rakentavasti, pystyy antamaan ja vastaanottamaan palautetta sekä on omalla asenteellaan ja käytöksellään luomassa luottamuksen ilmapiiriä. (Juuti & Salmi 2014, 248-249.)

6.2.4 Esimiestoiminta

Mankan (2006, 18) mukaan esimiestoiminta kattaa sekä ihmisten että toiminnan johtamisen. Tässä tutkimuksessa johtajalta kaivattiin arvostusta ja tukea. Lisäksi hänellä

koettiin oleva merkittävä rooli yhteishengen luomisessa. Esiin tulleet asiat liittyivät lähinnä ihmisten johtamiseen.

Johtaja on osa työyhteisöä, mutta hänellä on myös erillinen, merkittävä rooli työhyvinvoinnin kannalta. Kaikki haastateltavat olivat olleet jo sen verran pitkään työelämässä, että heillä oli kokemuksia erilaisista johtajista, sekä selkeä käsitys johtajuuden merkityksestä työhyvinvointiin ja jaksamiseen.

Johtajalta kaivataan tukea etenkin haastavissa tilanteissa työyhteisössä tai lasten ja perheiden kanssa. Usein tietoisuus siitä, että tarvittaessa johtajan tuki on saatavilla, riittää. Vaikka jokaisen työntekijän oma vastuu työyhteisön yhteishengen luojana tiedostetaan, niin johtajan rooli koettiin olevan myös merkittävä osa sitä. Johtajan omalla esimerkillä ja toiminnalla voi olla positiivisia, työhyvinvointia nostattavia, tai negatiivisia vaikutuksia. Hän voi esimerkiksi olla ohjaamassa toimintaa tai luotsaamassa rakentavia, perusteellisia keskusteluja, joilla voi olla kauaskantoisetkin seuraukset työyhteisössä.

”...ja työyhteisö toimii just niin hyvin, musta tuntuu, ku se johtaja saa sen toimimaan, että sillä on hirveen iso merkitys.” (Riitta)

Johtajan toiminta on suoraan yhteydessä työn laatuun. Ilmapiirin lisäksi asioiden organisointi ja toimintatapojen kehittäminen lisää työssä viihtymistä ja sitä kautta myös laatua. Johtajuus ja varhaiskasvatuksen laatu –projektin loppuraportissa nostetaan johtajuus keskeiseksi tekijäksi laadun ja työhyvinvoinnin välisessä yhteydessä (Hujala & Fonsén 2009, 16). Johtajalta kaivataan arvostusta, joka heijastuu motivaatioon ja ilmapiiriin, kuten Riitta seuraavassa kuvaa:

”...niin kyllä mä taas nostasin sen esimiehen tuen niinku ihan älyttömän tärkeenä, että, (...) jos siitä vaistoa että se ei oo sun puolella tai se ei arvosta sun työtä, niin sehän on heti niinkö latistaa niinku ihan hirveesti henkisesti...” (Riitta)

Mankan mukaan kyselytutkimusten perusteella oikeudenmukaisuus on johtajan tärkein ominaisuus, ja se on vahvasti yhteydessä työntekijöiden hyvinvointiin. Johtajan oikeudenmukaisuus ilmenee johdonmukaisena käyttäytymisenä, ihmisten tasa-arvoisena kohteluna, päätöksenteon nojautumisena oikeaan tietoon sekä taitona myöntää omat virheet ja tarvittaessa kykyä purkaa väärin perustein tehty päätös. (Manka 2007, 15.)

Hyvä johtaminen on toimivan ja menestyvän työpaikan perusedellytys. Sen tehtävänä on luoda tukea organisaation toimintaa sekä luoda parhaat mahdolliset puitteet hyvän työn tekemiselle (Manka 2007, 15)

6.2.5 Organisaatio

Organisaatio kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin yhtenä tekijänä tarkoittaa tavoitteellisuutta, joustavaa rakennetta, jatkuvaa kehittymistä sekä työympäristöä (Manka 2006, 17). Organisaatioon liittyvät asiat jäivät aineistossani vähemmälle, keskittyen lähinnä muutamaan mainintaan työoloista, yhteisistä tavoitteista ja resursseista.

Työn edellytyksistä, työoloista puhuttiin haastatteluissa yllättävän vähän. Niillä tarkoitettiin lähinnä tiloja välineitä, ryhmäkokoja, työaikoja sekä resursseja. Selkeimmin ne toivat esiin Armi, joka työskentelee vuoroyksikössä, jossa etenkin työajat, henkilöresurssit ja lapsiryhmän koko näyttävät hieman toisella tavalla kuin perinteisessä päiväkodissa. Armi toi esille, että näistä tekijöistä löytyy sekä kuormittava että voimaannuttava puoli

”että ku tulee miullekkii nyt tällä viikolla ensin myöhänen ilta, mie lähen puol kymmenen pois ja mie tuun heti seuraavana aamuna puol seittemän takasii eli mie ehin käyä kotona nukkumassa ja mie tuun takasii, eli jos se et sitä ei saa kunnolla nukuttuu se väsymys tietysti vaikuttaa sit siihen omaan jaksamiseen seuraavana päivänä, että ja sitte me saatetaan tehdä kuuen päivän työputkia yks vapaa ja sit myö jatketaan taas vaik viis päivää ja sitte on kaks vapaata elikkä tämmösiä tulee täs vorotyössä tämmösiä erilaisia työjaksoja sitte aina se sitte vaikuttaa, mut sit taas toisaalta saatetaan saaha kolmen päivän vapaita jonnekki ja sitte tämmösiä hyviä puolia on siitä pitkiä, pitkiä niitä vapaita ja sitte saattaa olla pienempi lapsiryhmä meillä päivässä joka sit taas vaikuttaa että pystyy tekemään kivast asioita ja ite jaksaa paremmin ku on pieni porukka ja ku on mukava niitten kans puuhata ja että tässä on niinku molemmat puolet aina”

Samasta asiasta kirjoittavat Salovaara & Honkonen (2013, 9) teoksessa *Voi hyvin* opettaja, jossa tarkastellaan opettajien työhyvinvointia. Opettajien työhyvinvointia saattaa heikentää työyhteisössä muodostuneet kuppikunnat, selän takana puhuminen tai ongelmat opettajien keskinäisissä suhteissa, mutta samaan aikaan mukava työyhteisö on monelle opettajalle

yksi työssä jaksamisen perusta. Samat asiat, jotka koetaan kuormittavina, voidaan toisaalta kokea myös erittäin voimaannuttavina.

Hyvien työolojen merkitys työhyvinvointiin kyllä tiedostetaan, kuten Laura kertoo, mutta toisaalta Riitta tiivistää, että tiedostamisesta huolimatta niihin on vaikea vaikuttaa.

”...että ne työn edellytykset, että on tilat hyvät ja .. ja tuota ja lapsiryhmät ei liian suuria tai liian kuormittavia, ... että ku siinäkin voi, ku siinäkin ei tartte olla ku se yks lapsi, joka on semmonen, joka vaatii sen yhen aikuisen, niin sillohan sen tietää, että jos on kakskytäkaks lasta niin se kahtakymmentä on jo vaikee sitte jakkaa niille muille ja varsinki ku iltapäivä ollaan aina kuitenkin, että ollaan kahestaan, niin ei siinä sillai oo, sillohan se on se yks lapsi sillä yhdellä ja ne kakskymmentä sillä toisella, ni se ei oo, ei oo, ei oo sillälaila mukava, että kyllä semmoset työn edellytykset pitäs olla kunnossa, että, että niitä töitä ois lapsia ois sillai sen määrän minkä niinku pystyy hallitsee.... ja sitten tuota ja sitte että työntekijöitäki, että sitte ku on pois joku niin sitte on sitä joustavuutta, ...” (Laura)

Organisaatio sisältää myös jatkuvan kehittymisen. Jatkuva kehitys ja yhteiskunnalliset muutokset edellyttävät myös työyhteisöiltä organisaation tavoitteiden kanssa samansuuntaisen osaamisen päivittämistä. (Manka 2011, 84.) Aineistossani mainittiin sekä lyhyempien että pidempikestoisten koulutusten työhyvinvointia edistävä vaikutus. Samalla tavalla koulutus ja kehitystarpeisiin vastaaminen tulivat esiin työntekijää itseään ja työtä koskevissa luvuissa.

6.2.6 Muut tekijät

Tässä tutkimuksessa esiin tulleet työhyvinvointia rakentavat asiat eivät kaikki olleet siirrettävissä valmiin työhyvinvoinnin tekijät mallin alle. Mainintoja tuli myös muista tekijöistä, jotka toisaalta jotakin yläluokkaa laajentamalla voisi sopia myös niihin, mutta esittelen ne nyt tässä omassa luvussaan. Haastateltavat mainitsivat yksilön lähiympäristön sekä persoonallisuustekijät muiksi työhyvinvointin vaikuttaviksi asioiksi. Lisäksi vaihtelu perustehtävästä poikkeavina tehtävinä sekä vuorotteluvapaa mainittiin haastatteluissa.

Yksilön lähiympäristö, kuten perhe ja omat vanhemmat, ei tullut mainituksi työhyvinvoinnin tekijöissä, mutta se on kuitenkin merkittävä osa yksilön henkilökohtaista

elämää, jonka mukaan sen voisi liittää myös työntekijään itseensä. Näiden asioiden ollessa kunnossa, ne antavat mahdollisuuden toimia rauhassa myös töissä, mutta jos on huoli esimerkiksi kotiasioista tai omista vanhemmista tai kun omat lapset ovat pieniä ja välillä vässyy, se voi vaikuttaa heikentävästi työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin.

”...ja sitte on niitä niitä juttuja, että kun on omat lapset pieniä ja ...ja vässyy niitten kanssa, tai jos on rahahuolia, niinku on välillä ollu ja kaikkia tämmösiä niin sitähan on ihan nääntyny, niinku töitten kanssa ja silloin ei kauheesti sitä laatua jaksa ajatella...” (Laura)

Hakasen (2004, 130) tekemän tutkimuksen mukaan työ ja muu elämä eivät ole toisistaan erillisiä elämän osa-alueita. Erityisesti työolot vaikuttivat sekä työhyvinvointiin että yleiseen hyvinvoinnin kokemukseen. Mutta yksityiselämän kuormittavilla tekijöillä oli vain pieni vaikutus työuupumusoireisiin. Samansuuntaisesti Laura mainitsi työstä, että se toimii välillä paikkana, jossa ei tarvitse, eikä ehdi murehtia henkilökohtaisen elämän asioita.

Laura peilasi myös oman vanhemmuuden ja isovanhemmuuden kokemusten vaikutusta työelämään. Hän kuvasi niitä tavallaan käännekohtina, jolloin omat näkemykset ovat muuttuneet ja ammatti-identiteetti kehittynyt ja päivittynyt.

”...sitä ennen kun mä jäin vuorotteluvappaallega tän lapseni (lapsenlapsen) kanssa niin tuota, mulla oli ihan semmonen tunne, että mä oon vähän niiku puonnu kelekasta (...) ja jollaki lailla oli semmonen tunne, että tuli semmonen epävarma olo, että nyt mä en enää tiä ja mä en tunne niitten lasten perheitten arkea ja se että ku ei tunne, niitten arkea niin on vähän vaikea olla siinä se kasvatuskumppanikaan ku ei tiä että kun mä nyt sanon näin tai näin niin, onko se jostakin ihan ulkoavaruudesta tullu ajatus...” (Laura)

Työhyvinvointia voidaan tarkastella myös työntekijän persoonasta, luonteesta käsin. Haastatteluissani luonteen piirteet eivät tulleet vahvasti esiin, mutta Laura ja Alli peilasivat aihetta sen kautta.

”...mä tyyppinä varmasti oon semmonen, että innostun ja otan tosissaan ja vähän niinku että vähän liikaa niinku kuvittelee, että tää on niinku mun juttu ja mun pitää tää tehdä...” (Laura)

” ... et mä olen oikeestaan aina tyytyväinen siellä missä minä olen ja mie yritän aina kulloisenaki vuonna saaha sen oman tiimin niinko toimimaan sillälailla että siinä on itte kelläki hyvä olla” (Alli)

Lisäksi molemmat totesivat itsensä ”murehtijatyypiksi”, jotka joskus vievät mieleensä työasioita kotiin, niin että yöunet saattaa häiriintyä. Hakanen (2004, 162) toteaa tutkimuksessaan, että yksilön persoonallisuustekijöillä on vaikutus työhyvinvointiin. Toisinaan yhteys havaitaan vasta yhdistettyinä tietynlaisiin työoloihin. Tällä selittyy osittain se että samassa työpaikassa olevat henkilöt kokevat työn kuormituksen ja voimavarat eri tavalla, toki tähän on vaikuttamassa myös henkilökohtaiset taustatekijät kuten ikä, sukupuoli ja terveys sekä elämäntilanne sekä organisatoriset tekijät kuten suhde epäoikeudenmukainen johtaminen (Feldt, Mäkikangas & Kokko 2008, 75).

Vaihtelua tuovia, ja sitä kautta työhyvinvointia lisääviä asioita ovat myös perustehtävästä poikkeavat työtehtävät. Näistä esimerkiksi kahden haastateltavan kohdalla varajohtajan tehtävät, etenkin silloin kun varajohtajan töitä ei tarvitse tehdä oman työn rinnalla, vaan itselle on otettu sijainen ryhmään ja saa itse siirtyä toimistoon johtajan töihin. Lisäksi yksi haastateltavista oli ollut välillä perhepäivähoidon ohjaajan tehtävissä. Katkoksen perustyöhön tuo myös se, jos pääsee osallistumaan erilaisiin koulutuksiin tai johonkin työryhmään, suunnittelemaan ja kehittämään oman alan asioita. Näin saa aikaa keskittyä ja pohtia erilaisia työhön liittyviä asioita toisten kanssa, johon ei liiemmästi ole aikaa lapsiryhmätyöskentelyn lomassa.

”... niin ne on ihan älyttömän voimaannuttavia ku on niinku työpaikalta pois ja tekkee niinku tähän työhän liittyvää ajatustyötä niinku yhdessä muitten kanssa.” (Riitta)

Katkoksen työelämään Lauralle oli tuonut vuoden kestänyt vuorotteluvapaa. Se oli toiminut työelämän kannalta ajatuksia jäsentävänä kokemuksena. Lapsenlapsen hoitaminen oli lisännyt ymmärrystä lapsiperheen arkeen liittyvistä asioista. Sen lisäksi Laura oli havainnut työyhteisön merkityksen itselleen, ja muutenkin työssä asioita joita arvostaa. Hakasen (2004, 95-97) tutkimuksessa todetaan, että epävakaas työelämässä on haitallista sekä työhyvinvoinnille, että yksilön yleiselle hyvinvoinnille. Sen sijaan satunnaisella katkoksellä saattaa olla myönteisiä vaikutuksia. Esimerkiksi yksittäinen työttömyyskokemus tai työpaikan vaihdos saattaa jopa ennaltaehkäistä työuupumuksen

kehittymisen. Vuorotteluvapaa on vapaaehtoinen ja harkittu katkos työelämään, joten sen suotuisat vaikutukset työhyvinvointiin ovat hyvin todennäköiset.

6.3 Työhyvinvointiin vaikuttaminen

”Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille.” Työntekijöillä itsellään on mahdollisuus vaikuttaa monella tapaa omaan ja muidenkin työhyvinvointiin vastaamalla omasta työkyvystä sekä ammatillisen osaamisen ylläpitämisestä. Lisäksi jokainen voi vaikuttaa myös työpaikan ilmapiiriin. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, 2015.)

Haastateltavat pohtivat myös sitä miten itse voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Viimeksi tehtyjä omaa työhyvinvointia edistäviä tekoja oli ollut osallistuminen työkavereiden kanssa liikunnalliseen hyvinvointikampanjaan, rauhoittuminen kahvitauolle tekemättä mitään muuta samaan aikaan, perehtyminen uuteen, tulevaan esiopetuksen opetussuunnitelman perusteisiin ja koulutuksessa käynti (”pidän itseni vireillä”), uusien ulkovaatteiden osto, niin että pärjää ulkona sekä omasta kunnosta huolehtiminen.

Alli ja Irja niin nostavat kommentteissaan myös sen esiin että tunteet, olivat ne sitten positiivisia tai negatiivisia, tarttuu myös toisiin.

”No tosi paljon, tosi paljonhan oma asenne, oma esimerkki että jos sie tulet naama nutturalla tänne, niin aivan varmasti se tarttuu kaikkiin muihinkin se että miten sie kohtelet toisia ja puhut toisille ja et mie uskon siihen, että semmonen positiivisuus nostaa sitä positiivisuutta, ja se, että jos on asiaa sanottavana niin sanoo suoraan syltityhtaalle ku se että sanoo kaikille muille paitsi sille mille olisi ehkä syytä sanoa ...” (Alli)

” ja nimenommaan sehän lähtee jokkaisesta yksilöstä että just näitä mitä niinkö tässä on puhuttuki, niin toteuttamalla samalla tavalla ku kaikki muutki, että olemalla avoin ja rehellinen ja aktiivinen ... itestähän se lähtee iliman muuta, mutta myös se että kyllähän sitä tavallaan levittää ympäristöönki, jos on ite innokas ja aktiivinen, niin se ainahan se niinku kertautuu, ihan samalla tavalla ku se jos sä oot innoton ja passiivinen... tulee kyllä peilinä takas että , että kyllähän se on jokkaisen siitä, jokkaisen omasta ittestä kiinni” (Irja)

Manka (2006, 287) toteaa, että me emme ole olosuhteiden uhreja, vaan voimme vaikuttaa asioihimme. Työhyvinvointi ei ole sattumaa, vaan siihen tarvitaan oma ja koko työyhteisön panos. Salovaara ja Honkonen (2013, 20) kirjoittavat myös aiheesta ja haastavat miettimään mitä itse kannamme mukana työyhteisöön, iloa ja innostusta vai kiirepuhetta ja tarinoita hankalista tilanteista.

Sosiaali ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisemassa Inhimillinen pääoma –raportissa nostettiin esiin vähemmän tutkittu inhimillisen pääoman osa-alue, psykologisen pääoma. Sillä tarkoitetaan itseluottamusta, toiveikkautta, realistista optimismia sekä sitkeyttä. Antamalla palautetta ja kiitosta työkavereille onnistumisista, sekä auttamalla ja tukemalla muita jokainen työntekijä voi auttaa työyhteisön jäseniä ylläpitämään psykologista pääomaa. (Larjovuori & al. 2015, 18, 27.)

Haastattelun lomassa nousi muitakin keinoja, joiden haastateltavat olivat kokeneet ylläpitävän tai parantavan omaa työhyvinvointia. Oman asenteen ja esimerkin lisäksi se, että osaa erottaa työn ja vapaa-ajan koettiin hyvinvointia edistäväksi tekijäksi. Lisäksi vaihtelua ja etäisyyttä työhön oli otettu vapaaehtoisella työnkierrolla, vuorotteluvapaalla sekä opiskelemalla. Nähdessä erilaisia työympäristöjä tai tekemällä ihan jotain muuta, pystyy näkemään paremmin oman työn hyviä puolia ja asioita joita siinä arvostaa.

Spontaanina, ja haastateltavien mielestä yllättävänä, kysymyksenä esitin, että ”miten parantaisit työhyvinvointia vartissa?” Jokainen sai tulkita kysymyksen omalla tavallaan ja vastata siitä näkökulmasta kuin mieleen tuli. Ajattelin, että ehkä vähän yllättäväkin kysymys nostaa vastaukseksi juuri sillä hetkellä päällimmäisenä mielessä olevan asian, ja toisaalta voi kuvastaa myös vastaajan persoonaa. Vastaukset olivat yksilöllisiä ja erosivat toisistaan. Laura kuvitteli itsensä kuormittuneeseen tilaan ja menisi johonkin huoneeseen, makaisi siellä silmät kiinni ja antaisi ajatusten virrata, Riitta puolestaan kaipasi lisää tiloja, mutta päätyi kuitenkin käyttämään ajan yhteiseen keskusteluun ja suunnitteluun. Samoilla linjoilla oli myös Irja joka totesi, että jos työhyvinvointi on jostain syystä laskenut, niin puhumisen merkitys on suuri, vaikka toisaalta hän heitti pilke silmäkulmassa myös idean karaokelaitteiden virittämisestä ja laulamisesta yhdessä. Armi kaipaisi työnohjausta, ja käyttäisi ajan sen järjestämiseen. Alli lähtisi lisäämään kuntatasolla varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen merkityksen ymmärtämistä, niin että löytyisi budjetti kattamaan henkilöstöresursseja niin, ettei tarvitsisi tehdä töitä vajaalla miehityksellä.

6.4 Tulosten yhteenveto

Viittä lastentarhanopettajaa haastatteleamalla kerätystä aineistosta saadut tulokset jakautuivat helposti Mankan esittämän työhyvinvoinnin tekijöiden mallin mukaan: ihmiseen itseensä, työhön, ryhmähenkeen, esimiestoimintaan sekä organisaatioon liittyviksi tekijöiksi. Jotkut haastattelussa tulleet asiat eivät suoraan sopineet valmiin mallin luokkiin, joten kokosin ne muut tekijät luokan alle. Vahvimmin työhyvinvointiin koettiin vaikuttavan työntekijän itsensä, erityisesti oma terveys, työyhteisö, työ itse sekä johtaja. Samansuuntaisia tuloksia on saanut Wagner ja French (2010, 160-164) tutkiessaan lastentarhanopettajien ja avustajien motivaation, työhyvinvoinnin ja ammatillisen kehityksen välisiä yhteyksiä. Heidän mukaan lastentarhanopettajien työhyvinvoinnin osa-alueista johtajuudella, työllä itsellään ja työyhteisöllä on merkittävimmät yhteydet ammatillisesta kehittymisestä ja uudistumisesta innostumiseen.

Ihmiseen itseensä liittyviä asioita olivat oma terveydentila ja kunnosta huolehtiminen, kiinnostuneisuus ajankohtaisista, alaan liittyvistä asioista sekä kouluttautuminen. Lisäksi se, että pystyy erottamaan työ ja vapaa-ajan toisistaan, niin että kumpikaan ei kuormita toista liikaa.

Työhön liittyvistä asioista merkityksellisiksi koettiin itsensä ja oman työnsä kokeminen tärkeänä sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Halu kehittyä tuli esiin sekä koulutusten kautta, että keittämällä uusia toimintatapoja ja –sisältöjä eri lapsiryhmien kanssa. Työhyvinvointia koettiin lisäävän myös se, että työssä on sopivasti haasteita. Suurin työhyvinvoinnin lähde työssä on luonnollisesti lapset, joilta ”palaute tulee reaaliajassa”. Lasten kehittymisen ja oppimisen seuraaminen, esimerkiksi silloin kun lapsi innostuu jostakin ja ”lähtee liitoon”. Lisäksi haastavien tilanteiden ratkeaminen lasten tai perheiden kanssa, tai kun joku lapsi, joka tarvitsee enemmän tukea kehitykseen tai oppimiseen, saavuttaa asetettuja tavoitteita, koetaan ne erittäin palkitsevina. Sekä työstä että elämästä kertynyt (esim. omat lapset) kokemus antaa asioiden tarkastelulle laajemman näkökulman ja vahvistaa ammatillista kehittymistä tuoden varmuutta.

Ryhmähenki eli hyvä työtiimi ja –yhteisö oli yksi merkittävimmistä työhyvinvoinnin rakentajista. Se ilmenee ”hyvänä vireenä”; hyvänä, tasa-arvoisena ja avoimena ilmapiirinä, jossa kaikki voivat olla ”omia itsejään”, huumorina sekä avun saamisena tarvittaessa, ”ketään ei jätetä” periaatteena.

Esimiestoiminta on myös yksi tärkeä työhyvinvoinnin tekijä. Johtajalta kaivataan arvostusta, joka heijastuu työyhteisön ilmapiiriin sekä työntekijöiden motivaatioon. Johtajan esimerkki yhteishengen luomisessa on tärkeä, ja lisäksi häneltä kaivataan tukea haastavissa tilanteissa työyhteisössä tai lasten ja perheiden kanssa.

Mankan kuvaamia organisaatiotekijät jäivät aineistossani vähälle huomiolle, muutamaksi maininta työoloista kuten resursseista, tiloista, välineistä, ryhmäkoosta sekä työajoista. Lisäksi koulutusten kautta oman osaamisen päivittäminen mainittiin työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Kuormittavuus tekijät, kuten melu, tilat, lapsiryhmän koko, liittyvät usein työoloihin, mutta ne koetaan asioiksi jotka on ja ”niistä ei pääse pois”.

Muita työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä Mankan laatiman mallin ulkopuolelta olivat ympäristö ja yksityiselämä sekä yksilön persoonallisuus ja luonne. Lisäksi perustehtävästä poikkeavia tehtäviä pidettiin mukavana vaihteluna ja sitä kautta myös työhyvinvointia lisäävinä. Näitä tehtäviä olivat esimerkiksi varajohtajan tehtävät ja erilaisiin työryhmiin osallistuminen. Myös katkos työelämästä esimerkiksi vuorotteluvapaan muodossa herätti kaipauksen työyhteisöön ja selkiytti muutenkin ajatuksia mitä omassa työssään arvostaa.

Haastateltavat kokivat voivansa vaikuttaa omaan työhyvinvointiin omalla asenteella ja olemalla esimerkkinä myös muille. Käytettyjä keinoja on ollut omasta kunnosta huolehtiminen, rauhoittuminen kahvitauolle, kouluttautuminen ja ajankohtaisiin asioihin perehtyminen sekä uusien ulkovaatteiden osto. Lisäksi positiivista vaihtelua työhön oli yhdellä haastateltavalla tuonut vapaaehtoiseen työnkiertoon lähteminen, ja kahdella muulla vuorottelu- tai opintovapaa ja sen mukana tuoma etäisyyden otto työstä.

7. POHDINTA

Martonin ja Boothin mukaan fenomenografinen tutkimus voidaan nähdä oppimisprosessina, jossa tutkija on etsimässä ja oppimassa tutkittavasta aiheesta jotakin tutkittavasta ilmiöstä tietyssä tutkimustilanteessa (Niikko 2003, 40; Kiviniemi 2007, 76). Samalla tapaa tunsin tämän tutkimuksen myötä pääseväni opintomatalle kiinnostavan ja omakohtaisen aiheen pariin. Vuosia lastentarhanopettajana työskennelleenä minulla oli taustalla omakohtainen kokemus lastentarhanopettajan työhyvinvoinnin rakentumisesta. Haastatellessani viittä lastentarhanopettajaa huomasin kuinka subjektiivisen aiheen kanssa ollaan tekemisissä; käsiteltävät asiat olivat suurin piirtein samat, mutta niiden merkitys ja painotus oli yksilöllistä, riippuen persoonasta, elämäntilanteesta, työyhteisöstä, terveydestä ja sen hetkisestä tilanteesta.

Väestöliiton julkaisussa Ammattikasvattajan kielletyt tunteet (2013) kuvataan kyselytutkimuksen perusteella saatuja tuloksia varhaiskasvattajien kokemuksista ja tuntemuksista työstään, keskittyen nimenomaan vaikeisiin ja haasteellisiin tunteisiin. Kyselyyn osallistuneista ammattikasvattajista 60% kokivat haasteelliset tunteet jossain määrin tai usein toistuvana ongelmana työpaikalla. Haastavia tunteita aiheuttivat itse lapset, yhteistyö vanhempien kanssa, resurssipula ja työpaikan ilmapiiri. (Rotkirch, 2013, 10-17.)

Vaikka oma tutkimukseni onkin tämän Väestöliiton tekemän kyselyn kääntöpuoli, eli keskityin hyvinvointia lisääviin, hyviä tunteita herättäviin asioihin, olin yllättynyt, että arjen haasteet (resurssipula, haastavat lapset, kiire) eivät nousseet haastatteluissa vahvemmin esiin. Eräs haastateltava tuli haastatteluun kiireen keskeltä, koska yksi ryhmän työntekijä oli sen päivän pois, eikä ollut sijaista, silti hän rauhassa hörppäsi kahvia mukista, jonka kyljessä luki ”*mie meen eteenpäi, vaik ois pakki päällä*”, ja kertoi minulle rauhassa oman työnsä tähtihetkistä sekä omaan työhyvinvointiinsa vaikuttavista asioista. Minusta se tilanne ja mukissa oleva teksti sopiva yhteen, ja kiteyttivät työntekijän positiivisesta asenteesta.

Jäin miettimään, että kun työnhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä, niin ne varmaankin kompensoivat toisiaan; jos muut asiat ovat kunnossa, niin yksi tekijä ei välttämättä heikennä koettua hyvinvointia. Kysehän on vaatimusten ja hallinnan välisestä tasapainosta. Tai voisiko se olla niinkin, että tutkimukseni kokeneet lastentarhanopettajat

ovat ajan saatossa tulleet siihen tulokseen, että jotkut asiat/puutteet vain on olemassa, eikä niihin takertuminen auta mitään. Tätä kuvastaa hyvin Riitan kommentti:

”...ja onhan kyllähän niitä kuormittavuustekijöitäki vois käyä hirveesti läpi, että on kiire ja on isot lapsiryhmät ja on sitä ääntä ja melua nehän kuormittaa, kuormittaa tietysti meitä ja niitähän on ja niitähän, ne tiedostetaan, mutta niistä ei pääse pois.”

Saattaa myös olla että tutkimukseeni osallistuneilla lastentarhanopettajilla oli vahva koherenssin tunne, eli elämänhallinnan tunne, jota eivät yksittäiset, tilapäiset asiat horjuttaneet. Hyvin olevat asiat toimivat ikään kuin puskureina yksittäisien kuormitustekijöiden haitallisia vaikutuksia vastaan.

Vahvimmin vastauksissa korostui työyhteisön merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Mielenkiintoista olisi selvittää tarkemmin työyhteisöä ja sitä, mitkä tekijät saavat sen toimimaan ja miten syntyy vahva yhteenkuuluvuuden tunne. Huomasin, että työntekijöiden merkitys voi erota kovastikin; toiset haluavat tuntea toisensa ihmisinä, persoonina ja viettää myös vapaa-aikaa yhdessä, ja toisille riittää työaikana rinnakkain työtä tehden toisiaan täydentävät yksilöt. Voisi kuvitella, että yhteenkuuluvuuden tunne vahvempi jos työyhteisön jäsenten näkemykset ovat samansuuntaiset. Silläkin on varmasti merkitystä, että minkälaisia työntekijöitä työyhteiseen valikoituu, ja tässä johtajan merkitys tulee jälleen esiin. On todettu että työntekijöiden pysyvyys on suuri hyvinvoivissa työyhteisöissä, kun on löytänyt itselleen sopivan työpaikan, jossa viihtyy, ei siis ole tarvetta hakeutua muualle.

Työhyvinvoinnin tarkastelu on monisäikeisen ilmiön seuraamista. Usein esitetään, että työhyvinvointi johtaa tuloksiin, eli työhyvinvointi edistää tehokkuutta ja parantaa suoritusta. Ja toisaalta taas onnistumisen ilon kokemukset työssä lisäävät työhyvinvointia. Kun siis päästään työn imuun, alkaa tämä kehä pyöriä.

Työhyvinvointia on tutkittu paljon, ja sitä voi tarkastella monien eri käsitteiden ja mallien kautta. Juuti ja Salmi (2014) teoksessaan *Tunteet ja työ* kysyvät, että olemmeko edenneet työhyvinvoinnin tarkastelussa samaan aikaan kun ilmiöön liittyviä uusia malleja ja käsitteitä on kehitetty. Samaan tapaan Mäkinieniemi, Bordi, Heikkilä-Tammi, Seppänen ja Laine toteavat *Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010-2013 -selvityksessä*, että haasteena on se missä

määrin tutkimustulokset siirtyvät käytäntöön työelämän kehittämiseksi (Sosiaali ja terveysministeriö 2014, 36).

Työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi tarvitaan siis työkaluja. Joitakin eri organisaatiotyypeille yleisesti soveltuvia menetelmiä ja mittareita ovat esimerkiksi sairauspoissaolojen ja henkilökunnan vaihtuvuuden seuranta, työtyytyväisyyskyselyt ja työvahinkojen tilastoinnit sekä asiakastyytyväisyyskyselyt (Pyöriä 2012, 21; Ojala & Ahonen 2005, 233). Työnohjauksen rinnalle, uudemmiksi työkaluiksi voidaan mainita myös kevyemmän investoinnin toimia tai foorumeja, jotka edistävät työntekijöiden kokemaa hyvinvointia, näistä esimerkkinä työlämäohjaus ja vertaisryhmä-toiminta (ks. Saara-Leena Kauniston väitös: ”Täällä sai puhua sen, mitä kenties muualla ei”. Opettajien vertaisryhmä kerronnallisena ympäristönä).

Lisäksi aivotutkimuksen hyödyntäminen työhyvinvoinnin kannalta on vasta kehittymässä. Tiedossa on, että aivot kaipaavat haasteita, mutta tarvitsevat myös lepoa. Myös ilmapiiriin tiedetään vaikuttavan aivoihin, uudet ideat pääsevät tietoisuuteen sallivassa ja myönteisessä ilmapiirissä. (Työterveyslaitos, aivojen hyvinvointi 2015.)

Tämän Pro gradu tutkielman teko lastentarhanopettajan työhyvinvoinnin rakentumisesta on ollut mielenkiintoinen tehtävä. Olen saanut sukeltaa syvemmälle itseäni lähellä olevaan aiheeseen ja osittain saanut vahvistusta aiemmilla käsityksilleni ja paljon olen myös oppinut uutta. Yllättävää ja haasteellista oli tarjolla olevan materiaalin määrä, se omalta osalta kertoo aiheen ajankohtaisuudesta, mutta myös kiinnostavuudesta laajalla rintamalla. Oman haasteensa asetti myös aiheen rajaaminen, sillä työhyvinvointiin liittyy niin monet asiat, aiheita olisi ollut mielenkiintoista lähteä viemään esimerkiksi ammatillisen kehityksen tai työyhteisön kiemuroiden tarkasteluun. Työhyvinvointi koostuu monesta tekijästä ja niiden tarkastelu jää vain pintaraapaisuksi pro gradu tutkielmassa. Jokaisesta osa-alueesta voisi tehdä vaikka oman tutkimuksensa, jotta päästäisiin syvemmälle aiheeseen.

Loppujen lopuksi oma hyvinvointi lähtee itsestä ja omasta halusta, arvoista ja ihanteista. Työnantajan keinot ovat tehottomia jos itse ei ole motivoitunut kehittämään omaa työhyvinvointiaan. (Ojala & Ahonen 2005, 30.) Työhyvinvointia voidaan kehittää yhteiskunta, organisaatio, työyhteisö, -tiimi sekä yksilötasolla, kukaan ei voi jäädä odottelemaan työhyvinvointia edistäviä toimenpiteitä, vaan on oltava myös itse aktiivinen. Sitä kuvastaa myös seuraava cherokee-intiaani isoisän ja lapsenlapsen välinen keskustelu.

Vanha cherokee-intiaani kertoi eräänä iltana lapsenlapselleen ihmisten sisällä tapahtuvasta taistelusta. Hän sanoi: "Poikani, meidän kaikkien sisällä taistelee kaksi 'sutta'."

"Toinen on Paha. Se on kiukku, kateus, mustasukkaisuus, suru, katumus, ahneus, ylimielisyys, itsesääli, syyllisyys, inho, alemmuudentunne, valheet, väärä ylpeys, ylemmydentunne ja ego."

"Toinen on Hyvä. Se on ilo, rauha, toivo, tyyneys, nöyryys, lempeys, hyvänsuopuus, empatia, anteliaisuus, totuus, myötätunto ja usko."

Lapsenlapsi ajatteli asiaa hetken ja kysyi sitten isoisältään:

"Kumpi susi voittaa?"

Vanha cherokee vastasi yksinkertaisesti:

"Se, jota ruokit."

(lähde: Germer K. Cristopher. 2010. Myötätunnon tie. Helsinki: Basam Books Oy)

LÄHTEET

Ahonen, S. (1995). Fenomenografinen tutkimus. Teoksessa Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Rauma: West Point oy, 113-160.

Eskola, J. (2007). Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R: Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Juva: WS Bookwell Oy, 159-183.

Eskola, J. (2003). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy

Feldt, T., Mäkikangas, A. & Kokko, K. (2008). Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T., Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Juva: Bookwell Oy, 75-94.

Fulghum, R. (1986). Kaikki mitä minun on todella tarvinnut tietää opin jo lastentarhassa. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy

Germer, K. C. (2010). Myötätunnon tie. Helsinki: Basam Books Oy

Hakanen, J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos. Tampereen yliopistopaino

Harig, M., Havu-Nuutinen, S. & Mäkihonko, M.(2008). Toimintakulttuurit ja opettajuus esi- ja alkuopetuksessa. Teoksessa Lappalainen, K., Kuittinen, M. & Meriläinen, M. (toim.) Pedagoginen hyvinvointi. Turku: Painosalama Oy, 15-34.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2008). Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2010). Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna; Kariston kirjapaino Oy

Hujala, E. & Fonsén, E. 2009. Loppuraportti johtajuus ja varhaiskasvatuksen laatu-projekti. Tampereen Yliopisto Varhaiskasvatuksen yksikkö.

<http://www.tsr.fi/tsarchive/files/TietokantaTutkittu/2008/108041Loppuraportti.pdf> (viitattu 18.4.2015)

Julkunen, R., (2009). Työ-talouden ja minän välissä. Teoksessa Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J., (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. WSOYpro Oy, 18-48

Juuti, P. & Salmi, P. (2014). Tunteet ja työ uupumuksesta iloon. PS-kustannus. Juva: Bookwell Oy

Kauppalehti 23.3.2015. Tutkimus: Yli 45-vuotiaat ovat unelmatyöntekijöitä. <http://www.kauppalehti.fi/uutiset/tutkimus-yli-45-vuotiaat-ovat-unelmatyontekijoiita/SmrC9CiG> (viitattu 12.4.2015)

Keva. (2014) Julkisen alan työhyvinvointi 2014. Kevan tutkimuksia 1/2014. <https://www.keva.fi/fi/julkaisut/Sivut/Default.aspx> (viitattu 19.4.2015)

Kiviniemi, K. (2007). Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R.: Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Juva: WS Bookwell Oy, 70-103

Komi, T. (2013) Mikä pitää lastentarhanopettajan alalla? Lastentarha 5/13, 30-31

Konu, A. (2002). Oppilaiden hyvinvointi koulussa. Acta Universitatis Tamperensis 887.

KvaliMOTV. 5.1 Fenomenografia. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_1.html (viitattu 15.03.2015)

Laine, P. (2013) Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa. Turun Yliopiston julkaisuja. Sarja – Ser. C osa – tom 372. Scripta Lingua Fennica Edita. Turku: Painosalama Oy <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/93684/Annales%20C%20372%20Laine%20VK.pdf?sequence=4> (viitattu 2.5.2015)

Laki lasten päivähoitosta. (1973). <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036> (viitattu 23.6.2014)

Larjovuori, R-L., Manka, M-L. & Nuutinen, S. (2015). Inhimillinen pääoma. Työhyvinvointia, tuloksellisuutta, pidempiä työuria? Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:5.

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=12777119&name=DLFE33803.pdf (viitattu 11.04.2015)

Mamia, T. (2009). Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Blom, R & Hautaniemi, A. Työelämä muuttuu, jousaako hyvinvointi? Helsinki: Hakapaino. 20-55.

Manka, M-L. (2011). Työn ilo. WSOYpro Oy

Manka, M-L. (2006). Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Manka, M-L. Työnilo lasten ja perheiden kanssa tehtävässä työssä – tunteet tarttuvat. Tampereen Yliopisto, luentodiat. <http://slideplayer.fi/slide/1880089/> (viitattu 30.12.2014)

Marjala, P. (2009). Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina – narratiivinen arviointitutkimus. Oulun Yliopisto. Acta Universitatis Ouluensis C315

Meriläinen, M., Lappalainen, K. & Kuittinen, M. (2008). Pedagogiikan ja hyvinvoinnin suhde. Teoksessa Lappalainen, K., Kuittinen, M. & Meriläinen, M. (toim.) Pedagoginen hyvinvointi. Turku: Painosalama Oy, 7-11.

Mäkikangas, A., Feldt, T., Kinnunen, U. (2008). Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T., Mauno, S. (toim.) Työleipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Juva: Bookwell Oy, 56-74

Mäkinieniemi, M-P, Bordi, L., Heikkilä-Tammi, K., Seppänen, S. & Laine, N. (2014). Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010-2013. Sosiaali- ja terveystieteiden raportteja ja muistioita 2014:18 http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=9882185&name=DLFE29913.pdf (viitattu 11.04.2015)

Niikko, A. (2003). Fenomenografia kasvatustieteellisessä tutkimuksessa. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia N:o 85. Joensuu: Joensuun yliopistopaino

Ojanen, M. (2014). Positiivinen psykologia. Porvoo; Bookwell Oy

Onnismaa, J. (2010). Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004-2009. Opetushallitus; Raportit ja selvitykset 2010:1. http://www.oph.fi/download/124603_Opettajien_tyohyvinvointi.pdf (viitattu 26.4. 2015)

Parrila, S. 2004. Laatu päivähoitoa koskevassa varhaiskasatustutkimuksessa. Teoksessa Ruokolainen, R. & Alila K. (toim.) Varhaiskasvatuksen laatu on osaamista ja vuorovaikutusta. Sosiaali ja terveystministeriö julkaisuja 2004:6

Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet (2004). Helsinki: Opetushallitus http://www.oph.fi/download/139848_pops_web.pdf (viitattu 23.6.2014)

Pietarinen, J., Pyhältö, K., Soini, T. & Salmela-Aro, K. (2013) Reducing teacher burnout: A socio-contextual approach. *Teacher and Teacher education* 35 (2013) 62-72

Puroila, A-M, (2003). Päiväkotiäriksen rikkaus. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy

Seligman, M.E.P, Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.

Soini, T, Pyhältö, K, Pietarinen, J. ”Jaksamista ja oppimista muuttuvassa peruskoulussa” – tutkimushankkeen (2007-2009) loppuraportti. <http://www.tsr.fi/tsarchive/files/TietokantaTutkittu/2007/107110Loppuraportti.pdf> (viitattu 26.6.2014)

Pyöriä, P. (2012). Johdanto: Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Teoksessa: Pyöriä, P. (toim) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Hakapaino, 7-22.

Rauramo, P. (2008). Työhyvinvoinnin portaavat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy

Rotkirch, A. (2013). Vastajat ja taustat. Teoksessa Oulasmaa, M.& Riihonen, R. Ammatikasvattajan kielletyt tunteet. Väestöliitto. Fram Oy. 8-17

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (2005). Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus, Teoksessa Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy. 22-56

Salovaara, R. & Honkonen, T. (2013). Voi hyvin, opettaja! Juva: Bookwell Oy

Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. In *The Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92

Soini, T. Pyhältö, K. & Pietarinen, J. (2008). Pedagoginen hyvinvointi peruskoulun opettajien työssä. *Aikuiskasvatus*. 28(4), 244–257.

Soini, T, Pyhältö, K & Pietarinen, J. (2010). Pedagogical well-being: reflecting learning and well-being in teachers' work. *Teachers and Teaching: theory and practice*. 16 (6), 735-751.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2007). Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen -Nykytila ja kehittämistarpeet. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:7. Helsinki

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLE3507.pdf&title=Varhaiskasvatuksen_henkiloston_koulutus_ja_osaaminenNykytila_ja_kehittamistarpeet_fi.pdf (viitattu 26.6.2014)

Sosiaali- ja terveysministeriö, työelämä, työhyvinvointi

<http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi> (Viitattu 29.7.2014, 6.1.2015)

Tampereen Yliopisto, luentodiat , <http://slideplayer.fi/slide/1880089/> (viitattu 30.12.2014)

Tiittula, L. & Ruusuvuori, J. (2005). Johdanto. Teoksessa Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy. 9-21

Työterveyslaitos. <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx> (positiivinen työpsykologia viitattu 28.3.2015, Työn imu viitattu 28.3.2015, työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti, viitattu 19.4.2015, aivojen hyvinvointi, viitattu 18.4.2015, tykytoiminta, viitattu 28.12.2014)

Virtanen, P. & Sinokki, M. (2014). *Hyvinvointia työstä*. Helsinki: Tietosanoma Oy

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. (2006). Helsinki: Stakes Oppaita 56.

Wagner, B.D. & French, L. (2010). Motivation, Work Satisfaction, and Teacher Change Among Early Childhood Teachers. In *Journal of Research in Childhood Education* 24: 152-171.

LIITE 1

HAASTATTELUN RUNKO

- Mitä työhyvinvointi on?
 - mistä se koostuu?
 - mitkä asiat lisäävät/ (vähentävät) työhyvinvointia
 - ➔ miten se näkyy

- Minkälaisissa tilanteissa ole tuntenut työniloa/ tyytyväisyyttä?

- Minkälainen on ollut työhyvinvointisi/ jaksaminen töissä viime aikoina/viikkoina?
(perustelut)

- Minkälaisin keinoin voit itse edistää työhyvinvointiasi?
 - ➔ minkä yhden asian olet tehnyt viimeksi?
 - ➔ mitä muut työyhteisössäsi ovat tehneet?

- Miten parantaisit työhyvinvointiasi vartissa?

- Mitä haluisit vielä lisätä tai kertoa?