



Tourunen Alisa

Työuupumus ja työhyvinvointi lastentarhanopettajan työssä

Kandidaatin tutkielma
KASVATUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA
Varhaiskasvatuksen tutkinto-ohjelma
2018

Oulun yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

Työuupumus ja työhyvinvointi lastentarhanopettajan työssä (Alisa Tourunen)

Kandidaatin tutkielma, 33 sivua

Huhtikuu 2018

Tarkastelen kandidaatin tutkielmassani lastentarhanopettajan työuupumusta ja työhyvinvointia. Tutkielman tavoitteenani on selvittää, millaiset tekijät aiheuttavat työuupumusta lastentarhanopettajan työssä ja toisaalta myös mitkä tekijät tukevat lastentarhanopettajan työhyvinvointia. Lastentarhanopettajien työhyvinvointiin on tärkeää kiinnittää huomiota, sillä stressaantuneella työntekijällä ei riitä tarvittavia resursseja lasten yksilölliseen tukemiseen ja lämpimien vuorovaikutussuhteiden luomiseen, vaan työ painottuu enimmäkseen arjesta selviämiseen rutiinien avulla.

Tutkimukseni johtopäätösten mukaan, lastentarhanopettajat viihtyvät työssään keskimääräisesti muita paremmin. Lastentarhanopettajat kärsivät kuitenkin muiden opettajien tavoin muita yleisemmin stressistä ja väsymyksestä. Lastentarhanopettajien työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä ovat esimerkiksi vähäinen palaute työstä, huonoksi koetut työpaikan ihmissuhteet, jatkuvat muutokset ja johtamisen ongelmat. Nämä tekijät lisäävät työn kuormittavuutta. Jos työn kuormittavuus ja työn vaatimukset ylittävät jatkuvasti työntekijän voimavarat, työuupumuksen riski kasvaa. Työhyvinvointitutkimuksessa tulisi uuden positiivisen psykologian näkökulman mukaan kiinnittää huomiota työntekijöiden jaksamista tukeviin voimavaratekijöihin. Lastentarhanopettajan työssä työhyvinvointia tukevia voimavaratekijöitä ovat esimerkiksi hyvät vaikutusmahdollisuudet ja mahdollisuus kehittyä työssään.

Työni on laadullinen tutkimus, jonka olen toteuttanut systemaattisena kirjallisuuskatsauksena. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus sopii aiheeseen hyvin, sillä se auttoi rajaamaan laajaa lähdekirjallisuutta. Kandidaatin työ on lisännyt kiinnostustani jatkaa tutkimusta aiheesta, esimerkiksi lasten päiväkotiviihtyvyyden näkökulmasta.

Avainsanat: Työuupumus, työhyvinvointi, työstressi, työn imu, lastentarhanopettaja

Sisältö

1	Johdanto	4
2	Tutkielman lähtökohdat	7
3	Keskeisimmät käsitteet	8
3.1	Työstressi.....	8
3.2	Työuupumus	11
3.3	Työhyvinvointi	12
3.3.1	<i>Työn imu</i>	14
4	Työuupumuksen syyt ja seuraukset varhaiskasvatuksen kentällä	16
4.1	Työn sisällölliset kuormittajat	16
4.1.1	<i>Ryhmäkoot ja suhdeluvut, lastentarhanopettajien työuupumuksen syy?</i>	16
4.1.2	<i>Hyvinvointia vai uupumusta lisäävät kollegat?</i>	19
4.1.3	<i>Uuvuttavatko muut ihmissuhteet lastentarhanopettajan työssä?</i>	20
4.1.4	<i>Muita työuupumukselle altistavia tekijöitä</i>	21
4.2	Työn ulkoiset kuormittajat.....	24
5	Työhyvinvointia tukevat tekijät lastentarhanopettajan työssä	26
6	Tutkielman yhteenveto ja johtopäätökset	30
7	Pohdintaa	32
8	Lähteet	34

1 Johdanto

Lastentarhanopettaja Kaisa Suhonen kirjoitti Helsingin Sanomiin (15.6.2017) mielipidekirjoituksen, jossa hän kritisoi sitä, kuinka kutsumusta alalle pidetään perusteluna lastentarhanopettajien huonolle palkkaukselle. Hän kehottaa yhteiskuntaa pohtimaan, onko hetkellinen tuottavuus tärkeämpää kuin laadukas opetus ja kasvatusta, jotka lisäävät lasten hyvinvointia ja maksaa itsensä takaisin moninkertaisena tulevaisuudessa. Koulutukseen nähden heikko palkkataso johtaa siihen, että pätevät lastentarhanopettajat hakeutuvat muihin töihin ja päiväkoteihin jäävät vain vanhat, kyynistyneet ja väsyneet työntekijät. Suhonen muistuttaa, että aloilla, joissa työskennellään ihmisten kanssa, ei voida seurata vain välittömiä tuloksia ja tuottavuutta vaan huomio tulee kiinnittää tärkeimpään eli ihmisten hyvinvointiin ja turvallisuuteen. Hyvinvointia lisäävät vain pätevä, hyvin koulutettu henkilöstö, jonka hyvinvoinnista on huolehdittu. Hyvinvoivalla henkilöstöllä on resursseja tukea myös muiden hyvinvointia. (Suhonen 2017.)

Tutkielmani tarkoituksena on selvittää mitkä tekijät aiheuttavat työuupumusta lastentarhanopettajan työssä ja toisaalta mitkä tekijät edistävät työhyvinvointia alalla. Onko henkilökunnalla mahdollisuutta vaikuttaa itse hyvinvointiinsa vai vaikuttavatko siihen enemmänkin ulkoiset tekijät? Tutkielmani tarkoituksena on kiinnittää huomiota niihin tekijöihin ja syihin joista työuupumus johtuu sekä niihin tekijöihin jotka parantavat päiväkodin henkilökunnan työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Positiivisen psykologian näkökulman mukaan työhyvinvointitutkimuksen ei tulisi kohdistua vain ongelmien poistamiseen vaan enemmänkin hyvän tukemiseen. Tämän vuoksi kiinnitän tutkimuksessani huomiota myös työhyvinvoinnin tukemiseen. Kun tiedetään mistä työhyvinvointi päiväkodissa rakentuu, voidaan henkilökunnan työssä jaksamista tukea paremmin.

Tutkimusten mukaan noin kolmannes suomalaisista kokee työnsä henkisesti rasittavaksi ja 13% on ilmoittanut kokevansa stressioireita melko tai erittäin paljon (Elo & Mattila, 2004, 105-114). Päiväkotihenkilöstö ja opettajat ovat yleisesti elämänmyönteisempiä kuin muut, sillä opettajista vain joka kymmenes on tyytymätön elämäänsä kuin yleisissä tutkimuksissa tyytymättömiä on

jopa joka viides (Keskinen, 1985, 78). Tyytyväisyydestä huolimatta, tutkimusten mukaan opettajat kokevat muita enemmän stressiä ja väsymystä. Keskinen (1990) tekemien laajojen päiväkodinhenkilökunnan työhyvinvointia kartoittaneiden tutkimusten mukaan, koetun stressin määrä melkein kaksinkertaistui tutkimusten välisenä aikana eli noin 10 vuodessa (Keskinen, 1990, 203). Lastentarhanopettajat työskentelevät läheisessä vuorovaikutuksessa lasten kanssa, minkä seurauksena heidän pahoinvointi vaikuttaa toiminnan kautta suoranaisesti myös lasten hyvinvointiin. Pitkään jatkunut stressi kaventaa työntekijän luovuutta ja tarkkaavaisuutta. Tämän seurauksena työntekijä käyttää kaikki resurssinsa perushoitoon ja arjesta selviämiseen, jolloin hänelle ei jää enää resursseja lasten yksilölliseen kohtaamiseen. Lopulta stressi voi johtaa esimerkiksi työmotivaation menetykseen tai välinpitämättömyyteen, jolloin työntekijä ei enää pysty hyödyntämään ammattitaitoaan ja suorittamaan varhaiskasvatuksen perustehtävää. (Keskinen, 1999, 32.) Laadukkaan varhaiskasvatuksen näkökulmasta on siis erittäin tärkeää kiinnittää tietoisesti huomiota myös henkilökunnan hyvinvointiin.

Kiinnostukseni aiheeseen lastentarhanopettajien työn kuormittavuuteen ja työhyvinvoinnin tukemiseen heräsi päiväkotiharjoitteluiden kautta. Harjoitteluissa näin kuinka osa päiväkotien henkilökunnasta oli väsyneitä työhönsä ja he turvautuivat usein voimakkaasti rutiineihin selvitäkseen arjesta. Ryhdyin harjoitteluiden jälkeen pohtimaan, voiko työntekijä itse vaikuttaa työhyvinvointiinsa vai säätelevätkö työpaikan yleinen ilmapiiri ja toimintakulttuuri yksilöiden hyvinvointia? Johtuvatko kyynistyminen ja väsyminen esimerkiksi yhteiskunnan muutoksista ja esimiehen toiminnasta vai yksilöstä itsestään? Opettajien työhyvinvointia ja työuupumusta on tutkittu johdonmukaisesti ja perusteellisesti jo parin kymmenen vuoden ajan, sillä työuupumusta on pidetty opetus- ja koulutusalan erityisriskinä. Tämän laadukkaan tutkimustyön seurauksena opettajille on järjestetty laajasti koulutusta työhyvinvoinnin parantamiseksi. Koulutuksen ansiosta työuupumus etenee opetuslalla muita aloja harvemmin vakavan työuupumuksen asteelle (Kalimo, 1997, 38). Myös koulutuksessamme korostetaan kuinka tärkeää on kiinnittää huomiota myös omaan työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Yhä edelleen myös nuoret lastentarhanopettajat kokevat työuupumusta, joten työhyvinvoinnin tutkiminen on edelleen ajankohtainen aihe.

Johdannon jälkeisessä luvussa esitellään tutkimuskysymykset ja tutkimuksen toteuttamisen menetelmät. Kolmannessa luvussa määritellään, tutkimuskysymysten kannalta, olennaisimmat käsitteet; työuupumus, työn kuormittavuus ja työhyvinvointi sekä työn imu. Luvussa neljä käsitellään työuupumuksen aiheuttajia sekä seurauksia. Kyseinen luku on jaettu kahteen osaan, jossa ensimmäisessä käsitellään työn sisäisiä kuormittajia ja jälkimmäisessä työn ulkoisia kuormittajia. Viidennessä luvussa on koottuna aiempien tutkimusten tuloksia tekijöistä, jotka tukevat lastentarhanopettajan työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Kuudennessa luvussa on esitelty tutkimuksen johtopäätökset sekä yhteenveto ja viimeisessä luvussa pohditaan tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä.

2 Tutkielman lähtökohdat

Kasvatus- ja koulutusalan henkilökunnan työhyvinvointi on keskeisessä osassa myös koko yhteiskunnan hyvinvoinnin kannalta. Tämän vuoksi olisi tärkeää kiinnittää huomiota myös lastentarhanopettajien työhyvinvointiin, etteivät säästämispainneiden, rakennemuutosten, ikärakenteen ja entistä haastavamman työnkuvan aiheuttamat paineet uhkaa heidän työssä jaksamistaan. (Kauppinen, 2010, 6.) Uupuneet ja kyynistyneet kasvatusalan ammattilaiset eivät lisää maamme taloudellista eivätkä kulttuurista hyvinvointia vaan kasvua näkyy ainoastaan terveydenhoidon kuluissa (Kalimo, 1997, 42). Myös uusi varhaiskasvatussuunnitelma velvoittaa, että johtajan tulee pedagogisen johtamisen kautta kehittää päiväkodin toimintakulttuuria koko yhteisön hyvinvointia tukevaan suuntaan. Laadukas toimintakulttuuri sisältää edellytykset hyvälle työolosuhteille, ammatilliselle osaamiselle, koulutuksen hyödyntämiselle sekä pedagogiselle toiminnalle. ”Toimintakulttuurin kehittämisessä huomioidaan yhteisön mahdollisuus toimia kiireettömässä ja keskittymistä edistävässä ympäristössä. Selkeä ja suunnitelmallinen, mutta joustava päivän rakenne edistää kaikkien hyvinvointia.” (Opetushallitus 2016.)

Kandidaatintutkielman tutkimuskysymykset:

Mitkä tekijät aiheuttavat työuupumusta lastentarhanopettajan työssä?

Mitkä tekijät tukevat lastentarhanopettajan työhyvinvointia?

Toteutan tutkielman systemaattisena kirjallisuuskatsauksena. Systemaattisen kirjallisuuskatsaus sopii hyvin tutkimusaiheisiin, joista on jo entuudestaan paljon tutkittua tietoa ja tutkimustuloksia (Tuomi & Sarajarvi, 2002, 120). Systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa tutkija käy läpi suuren määrän aikaisempia tutkimuksia ja pyrkii kokoamaan niiden olennaisesta sisällöstä tiivistelmän (Salminen, 2011, 9). Hyödynnän tiedonhaussa sekä kotimaisia että ulkomaisia tietokantoja. Keskityn kuitenkin suomalaiseen tutkimukseen, sillä olen erityisesti kiinnostunut suomalaisten lastentarhanopettajien työhyvinvoinnista.

3 Keskeisimmät käsitteet

Tässä luvussa käsitellään tutkielman keskeisimmät käsitteet. Työhyvinvoinnista puhuttaessa, tutkijat käyttävät hyvin monenlaisia käsitteitä, jotka ovat osittain päällekkäisiä. Työhyvinvoinnin käsitteiksi luetaan stressi, työuupumus, loppuunpalaminen, työelämän laatu, työhyvinvointi, työilmasto, työilmapiiri, työkyky, työmoraali, työn imu, työtyytyväisyys ja työviihtyvyys. Luvussa määritellään työuupumus, stressi, työhyvinvointi sekä työn imu, sillä lukemani aineiston perusteella, nämä käsitteet ovat keskeisimpiä ja yleisimmin käytettyjä käsitteitä. Kaikkien työhyvinvointiin liittyvien käsitteiden määrittelemisen on kuitenkin haastavaa, sillä tutkijat eivät ole päässeet yhteisymmärrykseen yhdenkään käsitteen määritelmästä (Juuti, 2014, 36).

3.1 Työstressi

Työstressi on keskeinen työhyvinvoinnin käsite (Juuti, 2014, 36), sillä työuupumus on seurausta pitkittyneestä työstressistä (Kauppinen, 2004, 162). Työstressi on merkittävä ongelma suomalaisten työssäkäyvien keskuudessa, sillä jopa joka neljäs kärsii työstressistä (Ahola & Virtanen). Työstressi on yleisesti käytetty termi, vaikka useat tutkijat ovatkin hyväksyneet sille synonyymiksi termit työn rasittavuus ja työn kuormittavuus (Keskinen, 1990, 203; Mäkinen, 1998, 31). Puhemielessä stressin kanssa synonyymeinä käytetään myös termejä rasittuneisuus, uupumus, kiire ja väsymys. Työstressi kuten stressi- käsite yleisestikin on hyvin haastavasti määriteltävä ilmiö. Mäkisen (1998) mukaan stressi voidaan ymmärtää yksilön ja ympäristön vuorovaikutustilanteeksi, kun taas stressireaktiolla tarkoitetaan sitä muutosta, mikä tapahtuu ihmisessä hänen reagoidessaan stressiin. Stressi käsitteellä voidaan tarkoittaa kuormitusta, ihmisen reaktiota kuormitukseen tai kuormittavaa vuorovaikutusta yksilön ja ympäristön välillä. (Mäkinen, 1998, 31.)

Stressi on ihmiselämän kannalta merkittävä ilmiö, sillä se on ihmisen luontainen selviytymisreaktio. Ihmiselämän alkuaikoina stressi käynnisti, hengissäselviämisen kannalta välttämättömän, taistele tai pakene- reaktion. Nykyäänkin lyhytaikainen stressi on positiivinen ilmiö, sillä se tuo kehoon lisäenergiaa, joka auttaa selviämään haastavista tilanteista. Ongelmaksi on kuitenkin noussut nykyinen ylivirikeinen elämä. Ihmisen elimistö on koko ajan ylivirittyneessä tilassa, koska se ei enää erota vaaraa muista nopeasti vaihtuvista tilanteista. Tämän seurauksena keho ei enää rentoudu välillä vaan on koko ajan jännityksen ja ahdistuksen tilassa. Tällainen pitkään jatkunut stressitila on hyvin haitallinen, sillä se heikentää muistin toimintaa ja keskittymiskykyä. Keskittymiskyvyn heikkenemisen seurauksena suorituskyky heikkenee ja stressi lisääntyy. Jos ihminen ei pysty pysäyttämään tätä aivojen vaaratilanteeksi tulkitsemaa noidankehää, tilanne voi johtaa lopulta työuupumukseen tai jopa masennukseen. (Juuti, 2014, 51-54.)

Palautuminen on keskeinen tekijä työuupumuksen estämisessä, sillä se korjaa stressin aiheuttamia vahinkoja. Yleisen määritelmän mukaan palautumisella tarkoitetaan stressin jälkeistä tilaa, jossa kuormittavaa stressitekijää ei enää ole. Palautuminen esimerkiksi laskee stressihormonipitoisuuden kohdalleen ja mahdollistaa ihmiselle riittävän unen ja levon saannin, jotta stressin aiheuttaman väsymyksen määrä vähenee. (Kinnunen, 2010, 162.)

Työssä jaksaminen on aina subjektiivinen kokemus eli ihmisen henkilökohtainen tulkinta tilanteesta säätelee eniten hänen tunteita ja käyttäytymistä kyseisessä tilanteessa. Tämän seurauksena myös ulkoisten stressiä aiheuttavien tekijöiden vaikutukset yksilön jaksamiseen, ovat aina tulkintoja tilanteesta. Ihminen itse tulkitsee mitkä ongelmat ovat seurausta stressistä ja mitkä jostain muusta. Esimerkiksi kiire saattaa aktivoida toista työntekijää parempaan työsuoritukseen, kun taas toinen voi kokea kiireen hyvinkin kuormittavana. Työssä jaksamista uhkaavia tekijöitä ovat esimerkiksi tilanteet, jolloin yksilö menettää hallinnan tunteen työhönsä, ei saa palautetta onnistuneesta työstä ja joutuu tekemään paljon töitä, jotka tuntuvat merkityksettömiltä. (Keskinen, 2000, 157-160.) Päiväkotikontekstissa esimerkiksi johtajien työssä jaksamista voi haastaa se, että he joutuvat käyttämään suuren osan ajastaan merkityksettömiin paperitöihin, jolloin aikaa ei jää tarpeeksi esimerkiksi pedagogiselle johtamiselle (Kalliala, 2012, 153). Kuormittavuutta ja stressiä hallittaessa huomio voidaan kiinnittää joko ongelmalähtöisesti ongelmaan tai emotiosuuntautuneesti pyrkimykseen lievittää sen aiheuttamia tuntemuksia. Työntekijä voi pyrkiä lievittämään tuntemuksiaan esimerkiksi liikunnan ja rentoutumisen

avulla sekä muuttamalla asennettaan tilannetta ja ympäristötekijöitä kohtaan. Stressin vähentämisen kannalta kuitenkin tärkeintä on ne toimet, joilla pyritään poistamaan työn ongelmakohtia ja ratkaisemaan haasteita. (Mäkinen, 1998, 33.)

Tekijät, jotka aiheuttavat stressiä työpaikoilla, voivat olla hyvin yksilöllisiä. Stressitutkimuksissa on kuitenkin havaittu, että esimerkiksi vähäinen ryhmän sisäisen palaute ja innovatiivisuus ovat voimakkaassa positiivisessa yhteydessä stressin kanssa. Innovatiivisuuden ja stressin välistä yhteyttä selittää se, että innovatiivisilla ryhmillä on suuret työmäärät, jotka aiheuttavat kiirettä ja näin lisäävät työntekijöiden stressiä. (Lindström & Kiviranta, 1995, 66.) Työn määrä ei itsessään ole stressitekijä, mutta jos se estää työntekijää palautumasta riittävästi työn määrän aiheuttamasta ponnistelusta, siitä tulee haitallinen stressitekijä. Liiallinen työn määrä on yksi suurimmista palautumista rajoittavista tekijöistä, sillä kun työntekijä ei pysty selviämään töistään työajallaan, hän murehtii tai jopa myös tekee töitä vapaa-ajallaan eikä näin ehdi palautua riittävästi. Kinnunen kuitenkin muistuttaa, että palautuminen on aina yksilöllistä, jolloin samasta työmäärästä palautuminen kestää eri ajan eri työntekijöillä. (Kinnunen, 2010, 169- 170.) Lastentarhanopettajaliiton teettämän jäsentutkimuksen mukaan 70% lastentarhanopettajista oli sitä mieltä, että työmäärä oli jatkuvasti liian suuri ja 84% ilmoitti, että kiire on kasvanut viime vuosina (Keckman- Koivuniemi, 1999, 26). Työmäärä on keskeisessä asemassa nykypäiväisessä ajattelutavassa, jossa keskitytään organisaation tuottavuuteen. Organisaation kannalta työmäärät ovat suorassa yhteydessä sen tuottavuuteen, kun taas työntekijöiden kannalta työmäärä on yhteydessä hyvinvointiin, sillä työ vaatii aikaa ja energiaa. Työnantajan tulee löytää kompromissi, joka mahdollistaa tasapainon työn ja vapaa-ajan välillä. (Maslach & Leiter, 1997, 38.)

Positiivisia yhteyksiä stressitutkimuksissa on löydetty myös stressin ja työntekijän iän väliltä sekä stressin ja työilmapiirin väliltä. Useissa tutkimuksissa on havaittu, että koettu stressi- ja työuupumus lisääntyvät opettajan vanhetessa (mm. Kinnunen, Parkatti & Rasku, 1993, 16). Duoquette täydentää tätä näkemystä niin sanotulla kaksihuippuisella mallilla. Sen mukaan työstressiä ja -uupumusta esiintyy eniten sekä työn alkuvaiheessa, että työssä pitkään olleilla. (Vii-tattu lähteessä Kalimo, 1997, 12). Työilmapiirillä voi olla yhteys sekä työstressin, että työssä viihtymisen kokemukseen. Työpaikalla, jossa vallitsee hyvä työilmapiiri, johtaja hyödyntää hyvää johtamistyyliä. Tämän ansiosta alaiset saavat vaikuttaa asioihinsa ja kehittyä työssään, jolloin stressi ja kuormittuneisuus vähenevät. (Juuti, 1988, 237.) Hyvin toimivassa työyhteisössä

esiintyy myös vähemmän stressaavia tilanteita kuin heikosti toimivissa ja niitä osataan hallita niin, ettei kukaan joudu kärsimään voimakkaasta stressistä (Keskinen, 1999, 33). Työilmapiirillä on yhteys stressin säätelyyn myös oppimisnäkökulman kautta. Hyvä ja toimiva työyhteisö mahdollistaa työntekijälle hallinnan tunteen syntymisen, joka pitkällä aikavälillä kasvattaa työntekijän itseluottamusta. Itseluottamus puolestaan lisää oppimistilanteita minkä seurauksena työntekijälle muodostuu enemmän tilanteita oppia myös stressinsäätelykeinoja haastavaan työhönsä. (Keskinen, 1999, 10)

3.2 Työuupumus

Kuten aiemmin jo todettiin, työuupumuksella viitataan pitkittyneen työstressin aiheuttamaan vakavaan tilaan. Tälle tilalle ominaista on fyysinen ja henkinen väsymys, kyynistyminen sekä ammatillisen itsetunnon lasku. Jos hoitoa ei aloiteta ajallaan, työuupumus voi johtaa vakavaan masennustilaan ja työkyvyn menetykseen. (Kauppinen, 2004, 162.) Työuupumus itsessään ei ole sairaus, mutta se lisää riskiä sairastua muun muassa uni- ja päihdehäiriöihin sekä stressiperäisiin somaattisiin sairauksiin. Työuupumuksen yleisyys vaihtelee vuosittain, mutta vuonna 2011 vakavasta työuupumuksesta kärsi noin 5% työssä käyvistä ja lievästä työuupumuksesta noin 47%. (Ahola, Tuisku & Rossi, 2015.) Työuupumus on yleisintä yli 35- vuotta työelämässä olleilla, kun taas uupumusasteista väsymystä ilmenee eniten uran alussa. (Kalimo, 1997, 40-41).

Työuupumukselle on vaikea määrittää yksittäistä syytä, sillä sen kehittyminen kestää useita vuosia, jolloin myös kuormitustekijät saattavat vaihdella ja muuttua. Yksinkertaistetusti voidaan todeta, että työuupumus on seurausta tilasta, jossa työn vaatimukset ja paineet ylittävät ihmisen voimavarat. (Kalimo, 1997, 10-11.) Työ ei anna työntekijälle niin paljon, että sen tarjoama hyvinvointi olisi tasapainossa työn vaatimusten kanssa (Hakanen, Bakkeri & Schaufeli, 2006). Työuupumuksen syyt voivat liittyä työyhteisöön, kyseiseen ammattiin tai esimerkiksi laajempiin työelämän tekijöihin kuten yhteiskunnallisiin muutoksiin. Rasituksen määrän kasvaessa, ihmisen suhtautuminen työhön muuttuu, jolloin myös suhtautuminen kuormitustekijöi-

hin saattaa muuttua. Työuupumus etenee usein noidankehäefektin mukaisesti. Uupuneena ihminen käyttäytyy niin, että ympäristön reaktiot pahentavat uupumista entisestään. (Kalimo, 1997, 10-11.) Työuupumus kehittyy hyvin yksilöllisesti, minkä seurauksena ei voida tarkasti määritellä sitä, kuinka kauan uupumuksen muuttuminen vakavaksi kestää. Työuupumuksen juuret löytyvät kuitenkin usein jo kaukaa ihmisen työ- ja elämänhistoriasta. (Hakanen, 2005, 46,67.)

Työuupumuksen muodostuminen etenee vaiheittain. Ensimmäisessä vaiheessa työuupumus ilmenee vähitellen kasautuvana väsymyksenä, joka aiheutuu puutteellisesta palautumisesta (Kalimo, 1997, 13). Väsymyksellä työuupumuksen yhteydessä tarkoitetaan väsymystilaa, joka ei enää hellitä normaalilla levolla, vaan palautumiseen tarvitaan pidempi aika ja tietoista toimintaa. Uupumisen toinen vaihe eli kyynistyminen on seurausta ihmisen pyrkimyksestä suojella omaa minäpystyvyyden kokemusta. Kun ihminen huomaa, ettei pysty selviytymään työn vaatimuksista ja paineista, hän alkaa kyseenalaistamaan työn merkitystä ja kyynistyy. (Ahola ym., 2015.) Ahola tutkimusryhmineen (2015) painottaa, että kyynistyminen ei ole tahdonalaista toimintaa vaan se on kehon automaattinen puolustuskeino selvitä mahdottomasta tilanteesta. Viimeisessä vaiheessa ammatillinen itsetunto romahtaa, kun ihminen havaitsee, ettei selviäkään enää työstään toivotulla tavalla. (Kalimo, 1997, 13.)

3.3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi kuten hyvinvointi yleisestikin rakentuu yksilön henkilökohtaisista kokemuksista, joten yleistä, kaiken kattavaa määritelmää käsitteelle ei voida kehittää (Juuti, 2014, 37). Työhyvinvointia tutkittaessa tärkeintä on työntekijöiden yksilölliset kokemukset työpäivästä ja työstä. Kuluvatko kaikki työntekijän voimavarat työpäivästä selviämiseen kiireisessä ja kireässä työilmapiirissä vai pystyykö hän suuntaamaan resurssinsa yhteisten tavoitteiden hyväksi? Työhyvinvoinnilla voidaan viitata sekä yksilön että yhteisön tunteisiin ja vireystilaan. Ennen kaikkea työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kuitenkin kehitystä kohti tilaa, jossa kaikilla työntekijöillä on mahdollista kokea onnistumisen kokemuksia ja nauttia työstään. Positiivisessa työyhteisössä energisyys tarttuu, minkä seurauksena yhteisöllä on paremmat edellytykset toimia ta-

voitteidensa mukaisesti. (Ahonen & Ojala, 2005, 28.) Myös työhyvinvoinnille voidaan määrittää kolme ulottuvuutta; energisyys, osallisuus ja tehokkuus. Näitä voidaan pitää työuupumuksen kolmen ulottuvuuden vastakohtina. (Maslach & Leiter, 1997, 24.)

Työhyvinvointi voidaan ymmärtää tavoitteena, johon vaikuttavat monet tekijät, mutta jonka toteutuessa ihminen haluaa ja pystyy jatkamaan työtään eläkkeelle jäämiseen saakka. (Hakanen, 2005, 69.) Hyvinvoinnin käsitteen määrittelyssä asetetaan usein ehtoja sekä vaatimuksia joiden täytyessä ihminen todennäköisesti nauttii työstään ja viihtyy siinä hyvin. Tällaisia ehtoja ovat esimerkiksi hyvä yhteisön tuki, mahdollisuus kehittyä ja rakentaa ammatti-identiteettiään sekä se, että työn vaatimukset ovat kohtuulliset, jotta työntekijä selviää niistä annetussa ajassa kunnialla. (Juuti, 2014, 37.) Työhyvinvoinnin kokemisen kannalta merkittävässä asemassa ovat yksilön ympäristön hallintamahdollisuudet. Mahdollisuuden vaikuttaa työtahtiin, rytmiin ja tavoitteisiin on havaittu olevan positiivisessa yhteydessä työhyvinvointiin. Myös ympäristön antaman sosiaalisen tuen on havaittu suojaavan yksilöitä työstressin ja kuormittavuuden negatiivisilta vaikutuksilta. (Mäkinen, 1998, 33).

Yleisesti työhyvinvoinnista huolehtiminen nähdään työyhteisön- ja organisaation tehtävänä, mutta kokonaisvaltainen hyvinvoinnin näkemys laajentaa vastuun hyvinvoinnista koskemaan myös erilaisia palvelu- ja tukijärjestelmiä sekä laajemmin työelämän kehittämisestä vastaavia tahoja (Hakanen, 2005, 69). Päävastuu yksilön hyvinvoinnista on kuitenkin edelleen lähityöyhteisöllä sekä yksilöllä itsellään. Hyvinvointi lähtee yksilön omasta halusta, arvoista ja ihanteista. Jos työntekijä ei näe työhyvinvoinnin merkitystä, työnantajan työhyvinvointia edistäväillä toimilla ei ole vaikutusta (Ojala & Ahonen, 2005, 30). Hyvät työolot sen sijaan vähentävät aiemmin koettujen ja muiden haitallisten olosuhteiden kielteisiä vaikutuksia yksilön hyvinvointiin (Hakanen, 2005, 69).

Yksilön työhyvinvointia voidaan kuvata Maslowin tarvehierarkian kautta, josta ilmenee, kuinka yksilön perustarpeiden tulee olla ensin kunnossa, jotta hän voi toteuttaa korkeampia tavoitteita. Työhyvinvoinnin kuvaaminen tarvehierarkian avulla lähtee liikkeelle fyysisestä hyvinvoinnista eli terveydestä ja fyysisestä kunnosta, jotka muodostavat työhyvinvoinnin perustan. Seuraavalla tasolla on turvallisuuden liittyvät tarpeet. Työnteon tulee olla sekä fyysisesti että henkisesti

turvallista, jotta yksilö voi pyrkiä korkeampiin tavoitteisiin. Fyysisellä turvallisuudella tarkoitetaan työympäristön ja välineistön turvallisuutta, kun taas henkisellä turvallisuudella viitataan työyhteisöön, jossa ei esiinny kiusaamista eikä kenenkään tarvitse pelätä työssään. Kolmannella tasolla on työyhteisön yhteisöllisyys. Sosiaalinen hyvinvointi on merkittävä tekijä työssä jaksamisen kannalta. Seuraavan tason tarpeet liittyvät arvostukseen. Ihmisellä on voimakas tarve saada arvostusta muilta omasta osaamisestaan. Arvostus luo myös turvallisuuden tunnetta työelämässä. Viimeisellä eli korkeimmalla tasolla on itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet. Kun kaikki alemmat tarpeet on täytetty, työntekijä voi keskittyä luovuuteen, kehittämään omaa osaamistaan sekä saavuttamaan päämääriä. Pyramidin huipulle voidaan lisätä vielä yksi taso, johon kuuluvat henkisyys ja ”sisäinen draivi”, jotka sisältävät yksilön omat arvot, motiivit ja sisäisen energian. Päällimmäisen tason tarpeet ohjaavat yksilön sitoutumista ja motivoitumista työhön. (Ojala & Ahonen, 2005, 29-30.)

3.3.1 Työn imu

Työhyvinvoinnin kannalta merkittäviä käsitteitä ovat työuupumus ja työn imu, sillä ne vaikuttavat sekä työssä viihtymiseen että siinä jatkamiseen (Hakanen, 2005, 15). Työn imu on Wilmar Schaufelin ja Arnold Bakkerin määrittämä käsite, joka viittaa suhteellisen pysyvään, myönteiseen tunne- ja motivaatiotilaan, jossa koetaan tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen kokemuksia (viitattu lähteessä Hakanen, 2005, 28). Tarmokkuuden kokemukset viittaavat energisyyden tunteeseen, jonka avulla työntekijät työskentelevät sinnikkäästi ja päättäväisesti kohti tavoitteitaan. Omistautumisen kokemuksilla tarkoitetaan yksilön kokemuksia työn mielekkyydestä, kun taas uppoutumisen kokemukset viittaava positiivisiin tilanteisiin, joissa työntekijä paneutuu sekä keskittyy työntekoon, kadottaen samalla ajantajunsa (Hakanen, Laaksonen & Seppälä). Työntekijä kokee positiivisia onnistumisen kokemuksia, jonka seurauksena työntekijän aktiviteettitaso nousee sekä pysyy korkealla tasolla toiminnan mielekkyyden, ei ulkoisten palkkioiden ansiosta (Ojala & Ahonen, 2003, 128).

Työn imua ei tule sekoittaa Czikszenmihalyin flow-käsitteeseen, sillä työn imu viittaa pysyvämpään ja laajempaan tilaan, joka ei kohdistu vain huippukokemuksena johonkin tiettyyn hetkeen (Hakanen, 2005, 229). Flown tunne katkeaa, kun työ keskeytyy, kun taas työn imu saa

työn tuntumaan enimmäkseen mielekkäältä ja inspiroivalta päivästä toiseen. Tämän vuoksi työuupumusta ja työn imua ei tule pitää toistensa vastakohtina. Yksilö voi kokea yhtä aikaa sekä työn imua että lievää uupumusta työssään. Työn imu energisoi yksilöä panostamaan työn mielekkyyteen ja tarttumaan uusiin haasteisiin, jolloin työn tarjoamat välittömät kokemukset eivät välttämättä ole positiivisia vaan saattavat aiheuttaa lievää uupumusta ja väsymystä. (Hakanen, 2014, 342- 357.) Työn imu on toisaalta kuitenkin voimakkaan positiivisessa yhteydessä elämän myönteisyyden ja negatiivisessa yhteydessä masennusoireiden kanssa (Upadyaya, Vartiainen & Salmela-Aro, 2016, 105).

Työn imun syntymiseen ja luonteeseen vaikuttavat monet tekijät (Hakanen, 2014, 342- 357). Työn imun syntymistä tukevat erilaiset työhön liittyvät voimavarat, kuten henkilökohtainen hallinnantunne, tavoitteiden ja roolien selkeys sekä työn arvostus (Hakanen ym.). Tämän vuoksi johtamisella on suuri merkitys työn imun syntymisen näkökulmasta, sillä johtaja voi vaikuttaa sekä suoraan, että välillisesti kaikkiin työn imun perusedellytyksiin. Laadukas johtaminen on hyväksi sekä työntekijöille, että myös organisaatiolle. Hyvä johtaja mahdollistaa turvallisen, kehitykseen innostavan sekä arvostavan ilmapiirin työpaikalle, jolloin työntekijät huomaavat kokevansa enemmän työn imua, kun he tekevät työnsä hyvin. (Hakanen, 2014, 342- 357.)

4 Työuupumuksen syyt ja seuraukset varhaiskasvatuksen kentällä

Tässä luvussa kootaan yhteen aiempien tutkimusten tuloksia työuupumuksen aiheuttajista ja seurauksista päiväkotikontekstissa. Opettajien työuupumusta on tutkittu useita kymmeniä vuosia, mutta laajoja lastentarhanopettajien työuupumusta koskevia tutkimuksia on tehty vain muutamia (mm. Keckman-Koivuniemi, 1999; Keskinen, 1985). Yleisesti kuormitus- ja voimavara-tekijöitä tutkittaessa on huomattu, että ne vaihtelevat suuresti eri alojen väleillä ja muutosten seurauksena myös saman alan sisällä (Mäkinen, J.-P., Bordin, L., Heikkilä-Tammi, K., Seppänen, S. & Laine, N., 2014, 13-14). Tämän vuoksi olen rajannut aineiston lastentarhanopettajien työuupumusta käsitteleviin tutkimuksiin.

4.1 Työn sisällölliset kuormittajat

4.1.1 Ryhmäkoot ja suhdeluvut, lastentarhanopettajien työuupumuksen syy?

Ryhmäkoot ja henkilöstön ja lasten suhdeluvut ovat olleet yksi varhaiskasvatuksen kentän puhutuvimmista asioista jo useita vuosikymmeniä. Vuonna 2015 voimaan astuneen varhaiskasvatuslain (Varhaiskasvatuslaki 19.1.1973/36) nojalla lasten suhteellista määrää päiväkodeissa nostettiin jälleen. Muutoksen myötä alle kolmevuotiaiden ryhmässä tulee olla yksi aikuinen per neljä lasta, kun taas yli kolmevuotiaiden ryhmässä suhdeluku on kahdeksan (Varhaiskasvatuslaki 1973/239). Suhdelukujen nostaminen on seurausta kaikkia aloja koskevasta tehostamispolitiikasta. Varhaiskasvatuksen kentällä henkilöstökustannukset ovat suurin menoerä, minkä vuoksi tehostamistoimet kohdistuvat henkilökunnan määrään minimointiin. (Paananen & Tammi, 2017, 47.) Suhdeluvuissa haasteellista on se, että niissä ei ole ylärajaa. Pienten ryhmässä voi olla kuusitoista lasta neljää aikuista kohden, mutta jos aikuisten määrää nostetaan yhdellä, ryhmässä on jo 20 alle kolmevuotiasta. Ryhmissä saattaa kokopäiväisten lasten lisäksi olla myös puolipäiväisiä lapsia, jotka voivat hetkellisesti kasvattaa ryhmäkokoja entisestään. (Puroila & Kinnunen, 2017, 157.) Varhaiskasvatuslaki sallii myös tilapäiset suhdeluvun ylityk-

set. Tutkimukseen osallistuneissa päiväkodeissa lakia tulkittiin niin, että jos lapsilla on säännöllisesti vapaapäiviä ja suhdeluvut täyttyvät kuukausitasolla, puhutaan vain tilapäisistä ylityksistä. Näitä tilapäisiä ylityksiä saattaa olla viikoittain, jos esimerkiksi kaikki ryhmän puolipäiväiset lapset ovat paikalla alkuviikosta. (Paananen & Tammi, 2017, 52.) Useissa päiväkodeissa suhdelukujen ylitykset ovat arkipäivää. Päiväkodin henkilökunnan mielestä suhdelukuja mietittäessä tulisi kiinnittää huomiota myös ryhmän rakenteeseen. Haastavat ryhmät, jotka sisältävät esimerkiksi maahanmuuttaja- tai erityistä tukea tarvitsevia lapsia, tulisi olla huomattavasti pienempiä. Siitonen (2011, 30) painottaa tutkimuksessaan, että ryhmäkoot ovat poliitikkojen ja päättäjien päätettävissä, minkä vuoksi vajauksista ei voida syyllistää henkilökuntaa vaan päättäjien tulisi varmistaa, että suhdeluvut toteutuvat, niin lasten kuin henkilökunnankin edun vuoksi. (Siitonen, 2011, 24,30.)

Suhdelukujen nostamisen seurauksena kasvaneet ryhmäkoot lisäävät lasten yksilöllisen huomioimisen haasteita. Niin varhaiskasvatuksen johtajat, yksityisten päiväkotien johtajat kuin lastentarhanopettajatkin ovat erityisen huolissaan lasten yksilöllisen kohtaamisen vähenemisestä. (Puroila & Kinnunen, 2017, 86-90.) Yksilöllisen huomioimisen väheneminen vaikuttaa suoraan esimerkiksi lapsen sanavaraston kehittymiseen. Kun lapsia on paljon, päiväkodinhenkilökunnalla ei riitä aikaa lasten kanssa ihmettelyyn ja tutkimiseen, tukea lapsen vaikutusmahdollisuuksien tukemiseen eikä lapsen yksilöllisten tarpeiden huomioimiseen. (Heinonen, 2016, 121.) Johtajat määrittävät negatiivisiksi vaikutuksiksi myös lasten vuorovaikutussuhteiden lisääntymisen ja melun, häiriöiden sekä levottomuuden lisääntymisen ryhmissä. VakaVai-hankkeen (2017) tutkimuksessa selvisi myös, että johtajat ovat huolissaan työntekijöiden ylikuormituksesta ja työhyvinvoinnin heikkenemisestä. Lastentarhanopettajat kokevat, että ujut, toisena kielinä suomea puhuvat ja erityistä tukea tarvitsevat lapset kärsivät uudistuksesta eniten. Työntekijät näkevät myös, että yleinen levottomuus, kiireen tuntu ja melu ryhmissä on lisääntynyt ryhmäkokojen kasvattamisen seurauksena. (Puroila & Kinnunen, 2017, 86-90.) Myös aiemmissa tutkimuksissa on saatu huolestuttavia tuloksia siitä, että kiireen tuntu päiväkodeissa vain lisääntyy ja lisääntyy. Jo 20 vuotta sitten 84% lastentarhanopettajista oli sitä mieltä, että kiireen tuntu päiväkodissa oli lisääntynyt. (Keckman-Koivuniemi, 1999, 26-28) Työntekijät nostavat esille myös perusasian siitä, että päiväkotien tilat eivät ole suunniteltu suurille lapsiryhmille, minkä seurauksena päiväkodeissa on ahdasta ja puutetta perustarvikkeista kuten sängyistä ja naulakoista. Suhdelukujen nostamisen seurauksena henkilökunnan työmäärä on myös monin-

kertaistunut. Lasten kanssa työskentelyn lisäksi, varhaiskasvatussuunnitelmien, erilaisten testien ynnä muiden asiakirjojen täyttö ja huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö työllistävät henkilökuntaa. Työmäärän lisääntymisen seurauksena työn kuormittavuus kasvaa, mikä lisää työssä jaksamisen ongelmia, stressiä ja työpahoinvointia. (Puroila & Kinnunen, 2017, 86-90.)

Työn kuormittavuuden lisääntymisen seurauksena myös sairauspoissaolot ovat lisääntyneet (Puroila & Kinnunen, 2017, 86-90). Lisääntyneet sairauspoissaolot aiheuttavat haasteita koko päiväkotiyksikköön. Nykyään on yleistä, ettei sijaisia palkata tai suuren sijaispulan vuoksi ole mahdollista palkata. Tällöin esimerkiksi siirtymätilanteista yritetään selvittää oman yksikön henkilökunnan voimin. Toisten ryhmien aikuiset käyvät sijaistamassa poissaolevaa kaikista heikimmissä tilanteissa, kuten ulospukemisaikoina. Tällöin aikuisten ja lasten suhdeluvut vaihtelevat kaikissa yksikön ryhmissä päivän aikana. Tällainen liikkuvuus lisää myös työntekijöiden kuormittavuutta, sillä ryhmien välillä liikkuminen aiheuttaa levottomuutta ja jokaisen ryhmän omat toimintatavat voivat erota oman ryhmän toimintatavoista paljonkin. Sairauspoissaolon aiheuttaman tilanteen kuormittavuus ei kuitenkaan välttämättä vähene, vaikka sijainen saataisiin palkattua. Pienten ryhmissä lapset saattavat vierastaa uutta aikuista ja sijaiset eivät välttämättä ole päteviä. Tilanteet ovat yleisesti myös niin kiireisiä, ettei sijaista ehditä perehdyttää työhönsä. Ryhmän tavoille ja lapsiin tutustuminen vie aikaa, joten muutaman päivän sijaiset eivät vähennä kuormittavuutta, vaikka suhdeluvut ovatkin päiväkohtaisesti tavoitetasolla. (Paananen & Tuomi, 2017, 50-51.) Henkilökunnan mukaan tällaisina päivinä toiminta on tarkasti strukturoitua ja aikuisen rooli muuttuu järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitäjän rooliksi. (Paananen & Tuomi, 2017, 52.)

Varhaiskasvatusta koskevissa keskusteluissa tulisi kuitenkin muistaa, etteivät suuret ryhmäkoot ole selitys kaikille päiväkotikentän ongelmille. Keskusteluissa päädytään usein syyttämään ryhmäkokoja, sillä ne ovat helppo syyllinen. Kun syytetään ryhmäkokoja, ei tarvitse pureutua todellisiin ongelmiin eikä kritiikki kohdistu kehenkään yksilöihin. Ryhmäkokojen syyttely kannustaa ajatusmalliin, jonka mukaan kaikista työntekijöistä tulisi parempia ja osaavampia asiantuntijoita, jos vain ryhmäkoot olisivat pienempiä. Ulkoiset tekijät eivät tee henkilökunnasta passiivisia ja etäisiä vaan rooli on omaksuttu ainakin osittain tietoisesti. Suuret ryhmäkoot eivät selitä sitä miksi kaikki päiväkodin henkilökunnasta eivät toimi laadukkaan varhaiskasvatuksen edellyttämällä tavalla. (Kalliala, 2012, 166-169.)

4.1.2 Hyvinvointia vai uupumusta lisäävät kollegat?

Ihmissuhteiden vaikutus työuupumukseen ja työssä viihtymiseen on suuri. Ihmissuhteet ovat yksi tärkeimmistä työuupumusta ehkäisevistä voimavaroiteijöistä (Pirkola, 2015, 37). Silti noin joka viides lastentarhanopettaja on suunnitellut työpaikan vaihtamista viimeisen työvuoden aikana juuri työpaikan ihmissuhteiden ja ilmapiiriin haasteiden vuoksi. Ilmapiiriin heikentävästi vaikuttavat päiväkodissa eri koulutustaustalla toimivien kollegojen väliset ristiriidat, jotka aiheuttavat paineita ihmissuhteisiin. (Keskinen, 1985, 66-96.) Eri koulutustaustojen väliset erimielisyydet juontavat juurensa 1980-luvulle asti, jolloin lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien työnkuvat laajenivat jokaiseen ikäluokkaan. Kaksi hyvin erilaista työtappaa kohtasivat ja jotta tilanteesta päästiin eteenpäin, tehtiin pinnallinen työn uusjako. Ratkaisuna kriisiin syntyi työtappa, jota kutsutaan nimellä *kaikki tekevät kaikkea*. Tämän työtavan avulla onnistuttiin välttämään pedagogiikkaa koskeva keskustelu ja voitiin keskittyä vain työnjaon organisointiin. (Kinno, 2002, 9-10.) *Kaikki tekee kaikkea*- ajattelumallissa vältellään myöntämästä erilaisten koulutusten merkitystä ja eroja työssä vaan keskitytään paikkaamaan eroja opettelemalla toisten töitä. Joissakin yksiköissä, joissa pyritään hyödyntämään työntekijöiden vahvuusalueita, vahvuusalueet perustuvat harrastuksiin ja mielenkiinnon kohteisiin, muttei koulutukseen. (Puroila, 2003, 36, 152.) Historiassa tapahtunut kriisi vaikuttaa edelleen ihmissuhteisiin päiväkotikentällä. Yhä nykyäänkin päiväkotikentällä vaikuttaa ajattelumalli, jossa pyritään työskentelemään vain sellaisten kollegojen kanssa, jotka ajattelevat asioista samalla tavoin. Kun kaikki ovat asioista yhtä mieltä, päästään myös toiminnallisista ratkaisuista helposti yhteisymmärrykseen. (Nivala, 2000, 2-3.) Työntekijät kokevat, että erilaiset persoonat ja niiden yhteensovittaminen aiheuttavat jännitteitä työyhteisöön (Puroila, 2003, 152).

Tutkimusten mukaan kyseinen ajattelumalli viestii siitä, että päiväkotikentällä todellisuudessa vältellään ongelmia peittämällä ne näennäisen yksimielisyyden alle. (Nivala, 2000, 2-3.) Erilaisia mielipiteitä ei uskalleta sanoa ääneen, sillä niiden pelätään johtavan riitoihin henkilöstön välillä. Työntekijöillä on kokemusta siitä, että eriäviä mielipiteitä ei tarkastella yhteisössä päiväkodintavoitteiden kautta vaan esille nousevat helposti persooniin ja yksilöihin liittyvät tekijät. Yksimielisen ja hyvin toimivan yhteisön illuusion ylläpitäminen on kuitenkin petollista kasvatustyön näkökulmasta. Päiväkodin perustehtävän toteuttaminen jää hyvin yksipuoliseksi ja

köyhäksi, ellei yhteisössä pystytä ottamaan huomioon monipuolisia mielipiteitä ja näkemyksiä, joita laadukas kasvatustyö edellyttää. (Haapamäki, 2000, 45.) Yksiköissä, joissa illuusio on onnistuttu purkamaan, ei vahvuusalueiden ja osaamisen myöntämisestä ole aiheutunut ristiriitoja vaan päinvastoin henkilökunta on kokenut vahvempaa yhteisöllisyyttä (Puroila, 2003, 152). Kun yhteisö pystyy sopimaan yhteisistä tavoitteista, joihin pyritään erilaisilla toimintatavoilla, kuormittavat ristiriidat ja kilpailu vähenevät (Haapamäki, 2000, 43). Yhteiset tavoitteet ovat työntekijöiden jaksamisen kannalta merkittävässä asemassa, sillä jos työn- ja työntekijän tavoitteet eivät kohtaa, työntekijä kadottaa yhteyden työn merkitykseen ja uupuu (Keskinen, 2000, 162). Työn yhteisesti sovitut tavoitteet, joihin kaikki ovat sitoutuneita, vähentävät työn kuormittavuutta myös työn sujumuuden näkökulmasta (Pirkola, 2015, 29). Uusi varhaiskasvatussuunnitelma korostaa, että tavoitteiden saavuttamisen näkökulmasta on tärkeää luoda sellainen toimintakulttuuri, joka tukee lasten kehitystä, kasvamista, oppimista ja hyvinvointia. Päiväkodin toimintakulttuuri kehittyy koko ajan, minkä seurauksena sen arviointiin tulee kiinnittää huomiota. Arvioinnin perusedellytyksenä on, että kaikki työntekijät ymmärtävät toiminnan taustalla vaikuttavat arvot ja tavoitteet ja ovat sitoutuneita niihin. Laadukkaassa toimintakulttuurissa kehitys tapahtuu dialogin kautta, jossa arvostetaan kaikkien yhteisön jäsenten mielipiteitä ja näkemyksiä. (Opetushallitus, 2016, 28-31.)

4.1.3 Uuvuttavatko muut ihmissuhteet lastentarhanopettajan työssä?

Lastentarhanopettajan työssä, kollegojen lisäksi, tärkeitä ihmissuhteita ovat suhteet lapsiin ja heidän perheisiinsä. Huoltajien ja lasten yhteydestä lastentarhanopettajan hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen on tutkimuksissa saatu hyvin ristiriitaisia tuloksia. Keskinen (1985, 48) toteaa tutkimuksessaan, että lastentarhanopettajan työssä jaksamista haastaa hankalat lapset ryhmässä ja haastavat huoltajat. Kun taas Perho tutkimustiimeineen (2012, 40-41) totesivat, että lasten huono käytös ja hankaluus ovat hyvin vähäisiä kuormittajia. Lasten huonoa käytöstä ja levottomuutta ei yleisesti liitetä oman kasvatustyön epäonnistumiseen vaan laajempiin yhteiskunnallisiin ja perheen haasteisiin. Lasten luoneenpiirteillä ei ole havaittu myöskään olevan yhteyksiä työnkuormittavuuteen. (Perho & Korhonen, 2012, 40-41.) Yleisesti suhteet lapsiin koettiin hyväksi ja merkityksellisiksi, vaikka yleisimmät stressitekijät liittyvät juuri lapsiin ja

heidän toimintaansa (Kinnunen ym., 1993, 16). Lasten haastava käytös ei ole suoraan yhteydessä lastentarhanopettajien työssä jaksamiseen tai työuupumukseen, mutta sillä on havaittu olevan yhteys työn imuun. Yhteys on päiväkodissa voimakkaampi kuin koulun puolella, mitä voi selittää se, että lastentarhanopettajat kokevat epäonnistuneensa, jos lapset käyttäytyvät haastavasti, sillä päiväkodissa henkilökunnalla on enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa lasten käytökseen kuin koulussa. (Perho & Korhonen, 2012, 51-52.)

Haastavat huoltajat ovat hyvin vähäinen lastentarhanopettajan työn kuormittaja (Perho & Korhonen, 2012, 40-41). Haastavilla huoltajilla on sen sijaan havaittu olevan yhteys lastentarhanopettajien itsetuntoon ja työn imuun. Yhteys on huomattavasti voimakkaampi kuin luokanopettajilla, mitä selittänee se, että lastentarhanopettajat kohtaavat lasten huoltajia päivittäin, kun taas luokanopettajat huomattavasti harvemmin. (Perho & Korhonen, 2012, 51-52). Jännitteet huoltajien ja päiväkodinhenkilökunnan välillä voivat johtua esimerkiksi kasvatusnäkemysten eroista tai siitä tunteesta, että kaikki eivät toimi lapsen parhaaksi. (Rouvinen 2007) Yleisessä keskustelussa on myös pohdittu sitä, että lastentarhanopettajien työn kuormittavuus on lisääntynyt, kun huoltajat ovat siirtäneet kasvatusvastuuta yhä enemmän kasvatusalan ammattilaisille. Huttunen (1989, 19-20) kuitenkin oikaisee, että huoltajat eivät ole siirtäneet kasvatusvastuutaan pois vaan tilanne viestii siitä, että huoltajat luottavat kasvatusalan ammattilaisten osaamiseen enemmän kuin omaansa. Huoltajien kanssa tehtävän yhteistyön kuormittavuus perustuu siihen, että yhteistyön korostumisen myötä, huoltajien odotukset ja vaatimukset kuormittavat lastentarhanopettajaa, sillä yhteistyön toteutukselle on vain vähän aikaa päiväkodin arjessa (Kalliala, 2012).

4.1.4 Muita työuupumukselle altistavia tekijöitä

Muita sisäisiä tekijöitä, jotka ryhmäkokojen ja ihmissuhteiden haasteiden lisäksi aiheuttavat tyytymättömyyttä ja uhkaavat lastentarhanopettajien työssä jaksamista ovat esimerkiksi arvostus, vähäinen palaute ja vaikutusmahdollisuudet, ongelmat johtamisessa, palkkaus, tiedottaminen, fyysiset tilat, melu, erityispalveluiden puute sekä opettajan henkilökohtainen elämänti-

lanne. Arvostuksen puute ja haastavat asenteet uhkaavat lastentarhanopettajien työssä viihtymistä, sillä lastentarhanopettajat kokivat saavansa liian vähän arvostusta lasten huoltajilta, kollegoilta sekä yhteiskunnalliselta tasolta. Lastentarhanopettajat ilmoittivat olevansa tyytymättömiä myös tiedottamiseen ja alan alhaiseen palkkatasoon. (Keskinen, 1985, 48.) Lastentarhanopettajien palkkataso on noussut keskeiseen asemaan julkisessa keskustelussa viime aikoina. Lastentarhanopettajat ovat nousseet voimakkaasti ajamaan palkankorotuksia alalle, sillä palkkataso ei enää vastaa lisääntyneen työmäärän ja vaativuuden jälkeistä työnkuvaa. (OAJ pääkaupunkiseudun lastentarhanopettajienjaosto.)

Lastentarhanopettajat kokivat myös saavansa työstään liian vähän palautetta (Salovaara & Honkonen, 2013, 20). Työssä jaksamisen kannalta on tärkeää saada palautetta työssä onnistuttuaan (Keskinen, 2000, 160). Hyvässä työyhteisössä palautetta ei tule vain johtajalta vaan kaikki yhteisön jäsenet antavat toisilleen monipuolista palautetta. Palautteen antaminen on tärkeää, jotta työntekijä pystyy arvioimaan tavoitteiden toteutumista ja kehittämään omaa ammatillisuuttaan. (Keskinen, 1999, 11.) Lastentarhanopettajat kokevat, että useat tekijät, joihin he eivät itse voi vaikuttaa, rajoittavat heidän työtään, kuten henkilöstö- ja resurssipula sekä ahtaat tilat (Keckman- Koivuniemi, 1999, 26-27). Melu on myös yksi Suomessa paljon keskustelua aiheuttanut ilmiö päiväkotij- ja koulumaailmassa. Julkisissa keskusteluissa melu on nostettu yhdeksi keskeiseksi stressin aiheuttajaksi (Kalimo, 1997, 12). Päiväkodeissa melu ja kiire uhkaavat työyhteisöjen toimivuutta ja henkilöstön motivaatiota (Keskinen, 1999, 7-8). Melua pidetään kuitenkin yhtenä tekijänä, esimerkiksi tilojen toimimattomuuden ohella, joihin tulee vain sopeutua (Pirkola, 2015, 48). Keskinen (1999, 96) tutkimuksen mukaan päiväkotikontekstissa melu viestii ryhmän hallinnan- ja suunnittelun epäonnistumisesta, minkä vuoksi lastentarhanopettajat kokevat melun hyvin ahdistavana. Työn sisällöllisistä tekijöistä erityispalvelujen puute on havaittu olevan ryhmäkokojen ohella merkittävin kuormittaja (Perho & Korhonen, 2012, 40- 41). Uusimmissa tutkimuksissa on nostettu esille myös työntekijän henkilökohtaisen elämän kuormittavien tekijöiden vaikutus työuupumukseen (Hakanen, 2005, 25). Henkilökohtaisen elämän kuormittavat tekijät, kuten vanhempien sairaus tai omat pienet lapset, vaikuttavat suoraan myös työssä jaksamiseen ja saattavat lisätä myös työuupumuksen riskiä. On tärkeää, että ihminen osaa esimerkiksi erottaa työn ja vapaa- ajan toisistaan, jottei kumpikaan kuormita toista liikaa. (Pirkola, 2015, 42-47.) Työssä ja yksityiselämässä koettu kuormittavuus heikentävät yleistä hyvinvointia. Tutkimusten mukaan yksityiselämän kuormittajat eivät kuitenkaan yksinään ai-

heuta työuupumusta, mutta yhdistettynä heikkoihin työoloihin, ne heikentävät yleistä hyvinvointia ja jaksamista entisestään. Työolot ovat voimakkaasti yhteydessä yleiseen hyvinvointiin, sillä ne selittävät 10% naisten ja jopa viidenneksen miesten koetusta tyytyväisyydestä elämään. (Hakanen, 2005, 130-131.)

Johtajalla on yksilön itsensä ohella suurimmat vaikutusmahdollisuudet alaisten työhyvinvointiin (Pirkola, 2015, 83). Suomalaisissa päiväkodeissa johtajalla on usein kaksoisrooli, jolloin hän on sekä esimies että työkaveri. Tämä kaksoisrooli aiheuttaa jännitteitä päiväkotikentälle, sillä roolista riippuen johtajalla on joko enemmän valtaa kuin muilla tai sitten työntekijän roolissa hän on tasavertaisessa asemassa muiden kanssa. Miten johtaja valitsee tilanteet, joissa hän käyttää valtaa? (Nivala, 1999, 84) Yleensä päiväkodin johtaja käyttää valtaa päätöstilanteissa, joissa hänellä on vastuunkantajanrooli. Päätöksiä on monentasoisia; pedagogisia ja toiminnan linjauksia, rakenteiden luomiseen ja ylläpitämiseen sekä kehittämistyön päätöksiin liittyviä. Johtajan päätökset ovat yleisesti laajoja linjauksia, jolloin työntekijöille jää vapautta päättää linjausten yksityiskohdista. (Puroila, 2003, 84-88.) Johtajan tulee kuitenkin tehdä laajoja linjauksia, jottei kaikki päiväkodin varhaiskasvatuksen asiantuntijat toteuta vaan itselleen mieluisinta pedagogista toimintaa vaan, että toiminta olisi yleisilmeeltään yhtenäistä koko yksikössä. (Nivala, 2002, 36.)

Päiväkodeissa keskeisessä asemassa ovat työntekijöiden ja johtajan väliset keskustelut. Näissä keskusteluissa johtaja kuulee työntekijöiden mielipiteitä työn toimivuudesta ja haasteista kun taas työntekijä pääsee vaikuttamaan omaan työhönsä näiden keskustelujen kautta (Puroila, 2003, 84-88.) Työntekijät odottavat saavansa johtajalta arvostusta työlleen mikä taas puolestaan parantaa työilmapiiriä ja lisää motivaatiota työtä kohtaan. Alaiset odottavat saavansa tukea johtajalta myös kuormittavissa ja haastavissa arjen tilanteissa. (Pirkola, 2015, 47-48.) Johtajan merkitys yleisen mielialan luojana on suuri. Jos johtaja uskaltaa näyttää tunteensa ja myöntää erehdyksensä, yhteisöstä muodostuu avoin ja salliva. (Haapamäki 2000, 61). Johtajalla on oma, merkittävä rooli työhyvinvoinnin rakentajana ja ylläpitäjänä. Johtaja voi omalla toiminnallaan lisätä työntekijöiden hyvinvointia ja työssä jaksamista. Jos johtajan asenne ja toiminta viestivät kannustavaa ja tukea-antavaa olemusta, ei hänen välttämättä tarvitse edes olla läsnä haastavissa tilanteissa vaan pelkkä tieto tuen saatavilla olosta riittää parantamaan työntekijöiden hyvinvointia. (Pirkola, 2015, 40.) Palautteen avulla johtaja voi kannustaa ja motivoida työntekijöitä sekä

kiinnittää heidän tarkkaavaisuutta ja voimavaroja aina oikeisiin tekijöihin (Keskinen, 1990, 134).

Päiväkodin johtajien kannalta haasteeksi nousee se, että heillä ei ole työhön minkäänlaista erityistä koulutusta (Kauppi, 2001, 45). Pedagogiseksi johtajaksi voi nousta oikeastaan kuka vain, vaikka hänellä ei olisi muita mittavampaa pedagogista osaamista eikä korkeampaa koulutusta (Nivala, 1999, 18). Nykyisessä laissa johtajalle ei ole kelpoisuusvaatimuksia, mutta uudessa, lakimuutokseen tähtäävässä, varhaiskasvatustalouksessa pyritään laadukkaampaan varhaiskasvatukseen, nostamalla henkilöstön koulutustasoa ja selkiyttämällä tutkintonimikkeitä. Lain olisi tarkoitus astua voimaan jo 1.8.2018. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2018.) Tutkimusten mukaan johtajat haluaisivat täydennyskoulutusta juuri sosiaalisiin taitoihin, jotta vuorovaikutuksen laatu alaisten kanssa paranisi (Kauppi, 2001, 45). Nykyään päiväkodinjohtajille on kasaantunut niin paljon erilaisia töitä, joista heidän on melkein mahdotonta selvittää annetussa ajassa. Aikaa vievät hallinnolliset paperityöt, jolloin pedagogiselle johtamiselle, joka vaikuttaisi eniten henkilöstön ja lasten hyvinvointiin, ei jää aikaa. (Kalliala, 2012, 153). Ratkaisuna tilanteeseen voisi olla pedagogisen ja hallinnollisen johtamisen erottaminen, jolloin päiväkodissa toimisi kaksi johtajaa, joilla olisi kummallakin selkeä oma työkenttä (Nivala, 2000, 50).

4.2 Työn ulkoiset kuormittajat

Nykyään yhteiskunnalliset muutokset vaikuttavat nopeasti perheiden arkeen ja työelämään. Tämän seurauksena myös varhaiskasvatukseen tulee reagoida nopeasti perheiden- ja työelämän muutoksiin, jotta se pystyy vastaamaan perheiden tarpeisiin mahdollisimman hyvin. (Huttunen, 1989, 19-20.) Muutokset ovat nykypäivänä oleellisessa osassa kaikkien organisaatioiden arkea ja jotta muutosta voidaan pitää onnistuneena, tulee johtajan huomioida myös henkilökunnan hyvinvointi (Kauppinen, 2010, 4). Päiväkotikentällä tapahtuvat muutokset kuitenkin eroavat muista siinä, että päiväkodeissa ei voida vain opetella uutta toimintakulttuuria, vaan tulee samanaikaisesti reflektoida mitkä asiat vanhassa olisivat säilyttämisen arvoisia ja mitkä taas pitäisi korvata uusilla toimintavoilla (Nivala, 2002, 30-31). Kasvatuskäytännön kehittäminen reflektion avulla perustuu kykyyn tarkastella aikaisempia toimintamalleja ulkopuolisen silmin.

Positiivisen ja sitoutuneen asenteen kautta reflektoidaan toimintaa, jotta huomataan mikä toimintamalli ei toimi ja päädytään ratkaisuun siitä, kuinka sitä voitaisiin muuttaa. Muutosten siirtyminen kasvatuskäytäntöihin ei tapahdu äkkiä vaan vie aikaa. Keskeisintä muutoksen aikana on pitää huoli siitä, että henkilökunnan itsenäisyys ja vaikutusmahdollisuudet säilyvät. (Ojala, 2009, 35.) Toimintakulttuurien tulee olla joustavia, jäykkien toimintamallien sijaan, jotta työyhteisö on aina tarvittaessa valmis reagoimaan muutoksiin (Huttunen, 1989, 19-20). Päiväkodinhenkilökuntaa, kuten opetusalan henkilökuntaa yleisestikin, syytetään usein muutosvastaisiksi. Tutkimusten mukaan on luonnollista, että ihmiset vastustavat muutoksia, sillä ihmisen psyykeen on vaikea sopeutua muutoksiin. Muutokset luovat turvattomuuden ja epävarmuuden tunnetta. Tämän vuoksi on tärkeää kasvattaa lapsia jo pienestä pitäen sietämään epävarmuutta ja toimimaan muutoksissa. Työhallinnan tunteen säilyttämisen kannalta on tärkeää, että ihminen kokee työnsä mielekkääksi ja on tietoinen tavoitteistaan, sillä näin työntekijän on mahdollista selvitä muutoksista lamaanumatta. Jos yksilö saa itse vaikuttaa muutosten suunnitteluun ja toteutukseen, on hänen helpompi sopeutua siihen. (Keskinen, 2000, 166- 170.) Useissa päiväkodeissa muutosta pidetään positiivisena asiana, sillä se mahdollistaa toimintatapojen kehityksen. Näissä päiväkodeissa korostetaan työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja nähdään johtajan merkitys muutosten toimeenpanijana. (Puroila, 2003, 42.)

Perheiden ja työelämän muutosten lisäksi varhaiskasvatuksen kentällä on tapahtunut paljon alan kehitykseen tähtääviä muutoksia. Uusi varhaiskasvatuslaki astui voimaan elokuussa 2015 ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteet uudistuivat vuonna 2016 sekä muuttuvat samalla velvoittaviksi. Varhaiskasvatuskentän uudistamiseen pyritään myös esimerkiksi sen kehittämiseen tähtäävän tiekartan avulla (Karila, Kosonen & Järvenkallas, 2017). Uuden varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden vaikutusta kentällä tutkineen VakaVai-hankkeen (Puroila & Kinnunen, 2017, 148-149) tulosten mukaan muutosten haasteena on varhaiskasvatuksen työntekijöiden vaihteleva tietoisuus lainsäädännön muutoksista. Varhaiskasvatuksen henkilöstö on kuormittunutta ja uupunutta, sillä heidän tukemiseen ja muutoksista selviämiseen ei ole käytetty tarpeeksi resursseja. Työntekijöiden hyvinvointia varhaiskasvatuskentän murroksessa voidaan tukea esimerkiksi työnohjauksen ja täydennyskoulutuksen avulla. (Puroila & Kinnunen, 2017, 148-149.)

5 Työhyvinvointia tukevat tekijät lastentarhanopettajan työssä

Uudenlaisena näkökulmana työuupumuksen tutkimukseen on tullut työhyvinvoinnin tutkimus. Näkökulman taustalla on ajatus siitä, että työhyvinvointia tulee voida parantaa myös muuten kuin esimerkiksi ehkäisemällä ongelmia työssä jaksamisessa tai pyrkimällä vähentämään sairauspoissaoloja. Työhyvinvointi on muutakin kuin vain työuupumuksen oireiden puuttumista, minkä vuoksi on tärkeää tutkia myös muita kuin ongelmia. (Hakanen, 2005, 20-27.) Positiivisen psykologian näkökulma, tarkastelee työhyvinvointia voimavaratekijöiden kautta. Tämän näkökulman mukaan huomio halutaan kiinnittää työhyvinvointia vahvistaviin ja rakentaviin tekijöihin, joita tukemalla voidaan ehkäistä työuupumusta ja edistää työssä jaksamista. (Pirkola, 2015, 2.) Voimavaratekijöillä tarkoitetaan niitä tekijöitä, jotka pienentävät työn haittavaikutuksia ihmisen hyvinvoinnin kannalta. Esimerkiksi mahdollisuus vaikuttaa, saada palautetta ja oppia työssään ovat voimavaratekijöitä, jotka auttavat tavoitteiden saavuttamisessa, kasvussa, kehityksessä ja oppimisessa. (Kinnunen, 2010, 167-168.) Voimavaratekijät voivat liittyä yksilöön itseensä tai niitä voi löytää myös ympäristöstä. Voimavaratekijöillä on keskeinen merkitys kuormittavuuden tunteen vähentämisessä. Yksilö, joka tiedostaa voimavaratekijänsä, kohtaa vähemmän kuormittavia tilanteita ja osaa hallita ne paremmin. (Mäkinen, 1998, 33.) Voimavaroilla on voimakas yhteys myös työntekijän mielialaan. Voimavarat pitävät yllä positiivisia tunteita, kun taas niiden puute johtaa negatiivisiin tunteisiin. Tunteet leviävät työyhteisöissä nopeasti, minkä seurauksena puhutaan usein yhteisöllisestä burnoutista tai voimattomuudesta. Päiväkotikontekstissa, jossa tiimit ja yhteisöllinen työskentely ovat keskeisessä asemassa, tulee keskittyä voimavarojen yhteisölliseen rakentamiseen, jottei negatiiviset tunteet pääse leviämään. (Keskinen, 2000, 154.)

Pirkolan (2015) mukaan lapset ovat lastentarhanopettajan työssä tärkein voimavara. Lastentarhanopettajat kokevat voimaannuttavia kokemuksia esimerkiksi tilanteissa, joissa lapset innostuvat toiminnasta, saavat lasten huoltajilta positiivista palautetta tai saavat kulkea saman ryhmän mukana useita vuosia. (Pirkola, 2015, 36.) Muita voimavaratekijöitä lastentarhanopettajien työssä ovat esimerkiksi työmotivaatio, työn mielekkyys, hyvä ilmapiiri ja tiedonkulku (Kinnunen, 2010, 171). Myös työn sisällön on havaittu olevan keskeinen voimavaratekijä päiväkotii-

työssä (Tamminen, 1995). Työhyvinvoinnin kannalta tärkeää on, että työntekijä ei menetä voimavarojaan ja on aina valmis hankkimaan uusia, sillä voimavarojen menetys johtaa vähitellen työuupumukseen. Yksityiselämän kuormittavat tekijät eivät johda uupumukseen, mutta ne lisäävät työn kuormittavuutta. Kun työ on kuormittavaa, luovutaan helposti vapaa-ajasta, joka on aiemmin ollut työntekijän keskeinen voimavara. Kun luovutaan voimavaratekijöistä, uupumus syvenee ja se johtaa vähitellen elämän laadun huononemiseen ja lopulta työuupumukseen. (Hakanen, 2005, 218-220.)

Tutkimusten mukaan lastentarhanopettajat ovat kutsumusammattissaan ja viihtyvät työssään hyvin (Keckman-Koivuniemi, 1999). Työssä olevat lastentarhanopettajat nauttivat työssään samoista tekijöistä, jotka houkuttelivat heitä aikoinaan hakeutumaan alalle. Kolme yleisintä syytä hakea lastentarhanopettajaksi olivat halu työskennellä lasten kanssa (62%), mielenkiinto opetusta ja kasvatusta kohtaan (53%), sekä jaetulla kolmannella sijalla, työn luovuus sekä työn ihmisläheisyys ja vuorovaikutuksellisuus (37%). (Keckman-Koivuniemi, 1999, 11.) Lastentarhanopettajat ovat tyytyväisiä työnsä monipuolisuuteen, itsenäisyyteen ja mahdollisuuteen käyttää omia taitoja ja kykyjä (Keckman-Koivuniemi, 1999, 20). Myös työn merkityksellisyys ja mielenkiintoisuus sekä esimiehen suhtautuminen selittivät yleistä työtyytyväisyyttä (Keskinen, 1985, 86).

Vastuu työntekijöiden työhyvinvoinnista ajatellaan yleisesti olevan johtajalla, mutta todellisuudessa yksilö itse on eniten vastuussa työhyvinvoinnistaan ja vasta sen jälkeen yhteisö ja johtaja. Hyvinvointia lisäävät tekijät, jotka liittyvät yksilön omaan toimintaan ovat omasta terveydentilasta huolehtiminen sekä oma kiinnostus päiväkotikentän muutokseen ja kehitykseen. Myös täydennyskoulutuksen on huomattu lisäävän työhyvinvointia. Kohtuulliset haasteet lisäävät myös hyvinvointia, sillä haasteiden ratkaiseminen tuottaa voimakkaita onnistumisen kokemuksia. Työntekijän omalla asenteella on vaikutusta työhyvinvointiin. Välillä voi olla vaikea nähdä oman työnsä hyviä ja merkittäviä puolia, jolloin on tärkeää irrottautua työstä esimerkiksi opiskelun tai vuorotteluvapaan kautta. Näin työntekijä pystyy näkemään työnsä ulkopuolisin silmin. (Pirkkola, 2015, 42-48). Asenteiden muutos työtä kohtaan on välttämätöntä myös yhteiskunnallisella tasolla. Suomalaisilla työpaikoilla saatetaan kokea alemmuuden tunnetta siitä, ettei ole kiire. Olisi tärkeää kouluttaa ihmisiä tunnistamaan voimavaransa ja säätelemään toimintaansa, silloin kun tavoitteet ovat epärealistisia ja tilanteet ylikuormittavia. (Kalimo, 1997, 43.)

Tutkimusten mukaan erilaiset ihmissuhteet ovat lastentarhanopettajien mielestä työn antoisin tekijä (Keskinen, 1985, 55). Lastentarhanopettajat ovat tyytyväisiä päiväkodin vuorovaikutussuhteisiin. 95% on tyytyväisiä lasten ja henkilöstön väliseen vuorovaikutukseen, 92% huoltajien ja henkilöstön väliseen vuorovaikutukseen ja 58% vuorovaikutukseen esimiehen kanssa. (Keckman-Koivuniemi, 1999, 20.) Useimpien tutkimusten mukaan vuorovaikutussuhteet kollegojen kanssa ovat yksi suurimmista voimavareteijöistä lastentarhanopettajan työssä. Lastentarhanopettajilla työyhteisön kiinteys oli voimakkaammin yhteydessä väsymykseen ja kyynistymiseen kuin luokanopettajilla. Päiväkodissa tiimi on keskeisessä asemassa uupumuksen ehkäisyssä, kun taas luokanopettajat taistelevat uupumusta vastaan yksin. (Perho & Korhonen, 2012, 51-52.)

Toimivan tiimin muodostuminen vaatii kuitenkin paljon työtä. Toimivassa tiimissä on avoin ilmapiiri, jossa ei ole turhia jännitteitä eikä ristiriitojen pelkoa. Kun yhteisö on käyttänyt paljon aikaa oman ja yhteisön toiminnan arviointiin ja pohdintaan, pystytään tiimissä käsittelemään myös vaikeita ja haastavia asioita. (Rouvinen, 2007, 153-154.) Lastentarhanopettajien hyvinvointitutkimuksessa toimivan tiimin, joka tukee henkilöstön hyvinvointia, yhteydessä puhutaan usein ryhmähengestä. Ryhmähengellä viitataan avoimeen ilmapiiriin, työkavereiden arvostamiseen, sosiaaliseen tukeen ja sujuvaan työskentelyyn. Työtiimissä, jossa on hyvä ryhmähenki, käsitellään ristiriitoja avoimesti, joustetaan työvuoroista ja osataan suhtautua asioihin myös huumorilla. Hyvä työyhteisö antaa voimavaroja haastavina aikoina. (Pirkola, 2015, 37.)

Varhaiskasvatuksessa pyritään toteuttamaan sen perustehtävää pyrkimällä yhteisesti asetettuihin tavoitteisiin. Tavoitteiden saavuttaminen ei ole mahdollista ilman yhteisön tukea ja apua. Sosiaalisella tuella tarkoitetaan henkistä ja aineellista tukea sekä tiedollista että arvostavaa tukea. Sosiaalinen tuki lisää työhyvinvointia, työmotivaatiota sekä lisää yhteen kuuluvuuden tunnetta. (Rouvinen, 2007, 159- 160.) Sosiaalinen tuki on merkittävä työstressiä vähentävä tekijä ja se kuvaa myös hyvin työyhteisön toimivuutta. Pelkkä tieto tuen saatavuudesta riittää parantamaan yksilön hyvinvointia ja työssä jaksamista. (Keskinen, 1999, 29.) Tiimin jäsenistä tulee usein läheisiä ja tutkimusten mukaan juuri työkaverit ovat merkittävässä osassa työväsymyksen lieventämisessä ja henkisen hyvinvoinnin tukijina (Rouvinen, 2007, 160). Yhteiset keskustelut

työkavereiden kanssa ylläpitävät positiivista työn iloa, mikä on merkittävä voimavaratekijä päiväkotityössä (Keskinen, 1999, 11).

Nykyisessä nopeasti muuttuvassa työelämässä, ihmisten henkiset voimavarat ovat koko ajan maksimaalisesti käytössä. Sopeutumista muutoksiin helpottaa, jos työntekijä saa itse vaikuttaa muutoksen etenemiseen. (Kinnunen, 2010, 171.) Vaikutusmahdollisuudet ovat yksi keskeinen työhyvinvointia tukeva tekijä. Tiukasti strukturoidussa työympäristössä toimiminen kuormittaa henkilöstöä enemmän, mikä puolestaan johtaa lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin. Varhaiskasvatuksen kentällä toimintaa säätelee ainoastaan väljä laki ja varhaiskasvatuksen suunnitelmat, mistä voitaisiin päätellä, että varhaiskasvatuksen henkilöstö voi hyvin. Kaikki on kuitenkin siitä kiinni, kuinka vapautta tulkitaan. Jos vapaus tulkitaan mahdollisuutena vaikuttaa omaan työhönsä, laadukkaan suunnittelun, monipuolisten työtapojen, korkeatasoisen koulutuksen ja sensitiivisyyden kautta, työn mielekkyyden kokemus vahvistuu ja työhyvinvointi paranee. Jos taas vapaus nähdään mahdollisuutena laiminlyödä työt, koko työyhteisön hyvinvointi heikkenee. Toisaalta myös rajojen on huomattu lisäävän hyvinvointia. Suomalaisessa varhaiskasvatuksessa tulee löytää tasapaino rajojen ja vapauden välille, jotta jokaisessa päiväkodissa toimitaan lasten parhaaksi ja henkilöstö voi työssään hyvin. (Kalliala, 2012, 145- 149).

6 Tutkielman yhteenveto ja johtopäätökset

Lastentarhanopettajan työn monipuolisuuden vuoksi, myös työhyvinvointia uhkaavia tekijöitä on paljon. Työhyvinvointia haastavat esimerkiksi työn kuormittavuus, vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys, haastavat ihmissuhteet, ainaiset muutokset, vähäinen palaute, arvostuksen puute, epäselvät odotukset, jatkuva kiire ja levottomuus sekä melu. (Salovaara & Honkonen, 2013, 20.) Kun lastentarhanopettajat puhuvat kuormittavuudesta he viittaavat usein seuraaviin tekijöihin: suuret ryhmäkoot, lasten ja henkilökunnan vaihtuvuus, muutokset, sairauspoissaolot, sijaiset, merkityksettömät työtehtävät, työntekijöiden väliset erimielisyydet, opettajien vähäinen määrä ja lasten pitkät hoitoajat. Suurin osa näistä tekijöistä ovat tehostamistoimien seurauksia. (Paananen & Tuomi, 2017, 48.) Myös ulkomaalaisissa tutkimuksissa on saatu samankaltaisia tuloksia lastentarhanopettajan työn kuormittavista tekijöistä. Tsain tutkimusryhmineen toteaa, että kuormittavuutta päiväkodissa aiheuttavat eniten kiireinen työtahti ja useat samankaiset tehtävät. Näitä huomattavasti vähemmän kuormittavia tekijöitä ovat ammatillisen kehittymisen puute, statuksen ja arvostuksen heikkous sekä työrauhaongelmat. (Tsai, Fung & Chow, 2006.)

Lastentarhanopettajista 91% viihtyy työssään hyvin. Työssä viihtyminen on yleistä opetus- ja koulutuslalla ja yleinen trendi on myös se, että korkeammin koulutetut viihtyvät työssään paremmin kuin matalammin koulutetut. Työssä viihtyvyyttä selittävä tekijä voi olla se, että alalle hakeutuu lähtökohtaisesti työntekijöitä, jotka sietävät esimerkiksi levottomuutta, melua ja kiirettä. Päättäjien tulee kuitenkin varoa seuraamasta vain työssävihtyvyytilastoja. Kiireinen ja epävarma aikuinen voi heijastaa turvattomuuden tunnetta lapsiin, minkä vuoksi lastentarhanopettajien työhyvinvointia tulee tukea, vaikka alan ammattilaisten mielenterveys ei kärsikään nykyisistä työoloista. (Keskinen, 1985, 66-68, 93-101.) Kasvatusalan henkilöstön hyvinvointia selittää myös se, että jatkuvasti muuttuvien olosuhteiden vuoksi, kasvatusalan ammatillaiset ovat oppineet toimimaan muutoksissa ja laatimaan selkeitä tavoitteita. Huolestuttavaa on kuitenkin se, että kasvatusalan ammatillaiset kokevat työssään enemmän stressiä kuin muiden alojen työntekijät. (Kauppinen, 2010, 4.) Lastentarhanopettajat kokevat työnsä myös henkisesti hyvin kuormittavana (Keskinen, 1985, 62). Muutoksia tehdessä tulisi muistaa kiinnittää huomiota työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin. Esimerkiksi uuden vasta ilmestyneen VakaVai-

hankkeen raportin mukaan yli puolet varhaiskasvatuksen työntekijöistä koki, että subjektiivisen varhaiskasvatusoikeuden rajaaminen on vaikeuttanut yksilöllisen toiminnan suunnittelua ja toteuttamista, minkä seurauksena myös työn kuormittavuus on lisääntynyt. (Puroila & Kinnunen, 2017, 94.) Työhyvinvoinnin kannalta merkittävimpiä tekijöitä ovat ihmissuhteet sekä lasten että kollegojen kanssa. Hyvä tiimi, jossa on avoin ja toisia tukeva ilmapiiri, on työhyvinvoinnin keskeisimpiä tekijöitä (Pirkola, 2015, 47-48). Toisaalta taas huonosti toimiva tiimi ja heikko työilmapiiri ovat yksi kuormittavimmista tekijöistä lastentarhanopettajan työssä. (Keskinen, 1985, 66-96.)

7 Pohdintaa

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tärkeintä luotettavuuden kannalta on tutkijan subjektiviteetin myöntäminen, koska tutkija on vahvasti läsnä koko tutkimusprosessissa (Eskola & Suoraranta, 1998, 211). Tutkimusta aloittaessani, minulla oli vahva ennakkonäkemyksistä, että työhyvinvointi riippuu eniten työntekijän omasta asenteesta. Omien kokemusteni perusteella minulla oli vahva näkemys siitä, että työntekijät voisivat itse lisätä hyvinvointiaan, jos he vain tiedostaisivat omat mahdollisuutensa. Lähdemateriaaleja kerätessäni pyrin koko ajan tiedostamaan ennako-oletukseni aiheesta. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on yleistä, että aineistonkeruu ja -käsittely kietoutuvat yhteen, jolloin tulkintaa tehdään jo aineistonkeruuvaiheessa ja tehty tulkinta ohjaa aineiston keräämisen suuntaa ja rajausta jatkossa (Aaltola & Valli, 2010, 12-25). Tämän vuoksi pyrin tietoisesti kiinnittämään huomiota, ettei ennako-oletukseni rajaisi vastakkaisia näkemyksiä tutkimuksen ulkopuolelle.

En kerännyt tutkimukseeni empiiristä aineistoa, joten tutkimuksen eettiset kysymykset eivät liity anonymiteetin eivätkä luottamuksellisuuden säilyttämiseen. Näin ollen eettiset kysymykset tutkimuksessani koskevat enimmäkseen omaa toimintaani liittyen tiedon hankintaan ja raportoinnin rehellisyyteen. (Eskola & Suoraranta, 1998, 52-53.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa eettisyyden ja luotettavuuden arvioinnin kannalta merkittävää on tutkimusprosessin avoimuus, sillä jotta kvalitatiivinen tutkimus olisi luotettava, tulee tutkijan kertoa mahdollisimman tarkasti aineiston keruu- ja prosessointivaiheista. Avoimuuteen liittyy myös raportoinnin rehellisyys ja lähteiden merkitseminen oikein. On tärkeää, ettei tutkija muuta tutkimusten tuloksia omaan tutkimukseen sopivammaksi. Tutkijan tulee myös kiinnittää erityistä tarkkuutta lähteiden merkitsemiseen, jotta lukija tietää mitkä ajatuksista ja tutkimustuloksista ovat kenenkin. Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa tulee arvioida kriittisesti myös tutkimuksen johdonmukaisuutta, lähteiden riittävyttä sekä huomioida analyysin arvioitavuus. Arvioitavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimus on niin selkeästi ja avoimesti kirjoitettu, että lukija voi seurata tutkijan päättelyprosessia ja päästä samoihin lopputuloksiin. (Eskola & Suoraranta, 1998, 211-220.) Olen tutkimuksessani pyrkinyt kuvaamaan kaikki tutkimuksen vaiheet ja tulokset tarkasti. Pyrin säilyttämään myös johdonmukaisen rakenteen, jotta tutkimusta arvioitaessa lukijan on helppo seurata päättelyäni. Olen kerännyt tutkimukseeni hyvin laajan aineiston, joten uskon, että aineistoa on

riittävästi luotettavan tutkimuksen toteutukseen. Olen hyödyntänyt lähdemateriaalina kirjallisuutta ja artikkeleita. Suurin osa lähteistäni ovat suomenkielisiä, sillä aiheeni on hyvin kulttuurisidonnainen ja halusin keskittyä nimenomaan suomalaisen lastentarhanopettajan työhön.

Tiedostan, että tutkimukseni sisältämä muutama toisen käden lähde laskevat tutkimuksen luotettavuutta, mutta lähteiden tärkeyden vuoksi päädyin käyttämään niitä, sillä alkuperäisten lähteiden käyttö ei ollut mahdollista saatavuuden ja vieraan kielen vuoksi. Mahdollisimman korkean luotettavuuden säilyttämiseksi, rajasin toisen käden lähteiden määrän vain muutamaaan poikkeukseen.

Tavoitteenani oli hyödyntää tutkimuksessa lähteinä mahdollisimman uusia tutkimuksia. Pehdyttyäni lähdemateriaaleihin, huomasin kuitenkin, että useat uudetkin tutkimukset viittaavat yli 30 vuotta sitten tehtyihin tutkimuksiin. Tämän vuoksi katsoin, että kyseiset tutkimukset ovat aiheen perusta, joten niihin viittaaminen on edelleen hyvin validia. Suhtauduin joka tapauksessa hyvin kriittisesti vanhoihin lähteisiin ja jätin analyysin ulkopuolelle selkeästi vanhentuneet asiat kuten, kohdat joissa puhuttiin laman aiheuttamasta tämän hetkisestä työkriisistä, vanhoista päiväkodin asiakirjoista ja koulutuksista. Alalla ei ole tällä hetkellä pulaa työpaikoista kuten 1990-luvun laman aikaan vaan päinvastoin ja osa asiakirjoihin viittaavista tuloksista ei pidä enää nykyaikana paikkaansa.

Tutkimusta tästä aiheesta olisi antoisaa jatkaa myös pro gradu -tutkielmassa. Pro gradu -tutkielmassa kiinnostavana näkökulmana voisi olla esimerkiksi lasten kuormittuneisuus ja stressi päiväkodissa. Olisi mielenkiintoista selvittää ja vertailla sitä, että kuormittavatko lapsia samat tekijät kuin aikuisiakin vai löytyykö niistä eroja. Tällä hetkellä minua kiinnostaisi valita tutkimukseen positiivisen psykologian näkökulma, joka nousi selkeästi esille uudessa työviihtyvyyttä ja työhyvinvointia koskevassa tutkimuksessa. Mielestäni tutkimus tästä aiheesta olisi erittäin tärkeää, jotta pystyisimme paremmin kiinnittämään huomiota myös lasten viihtyvyyteen ja hyvinvointiin päiväkodissa.

8 Lähteet

- Aaltola, J. & Valli, R. (2010). Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle (3. uud. ja täyd. p.). Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Ahola, K., Tuisku, K. & Rossi, H. (2015). Työuupumus(burnout). Lääkärikirja Duodecim. Lainattu 14.3.2018, saatavilla: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681
- Ahola, K. & Virtanen, M. Stressi ja työuupumus. Työterveyslaitos. Lainattu 14.3.2018, saatavilla: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>
- Varhaiskasvatuslaki 1973/239. Lainattu 25.3.2018, saatavilla: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730239>
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Elo, A-L. & Mattila, P. (2004). Psykkinen kuormitus, stressi ja kehittymismahdollisuudet työssä. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hannula, P. Heikkilä, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen & A. Tossavainen (toim.), Työ ja terveys Suomessa 2003, 105-114. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Haapamäki, J. (2000). Yhteisön merkitys päivähoitossa. Teoksessa Haapamäki, J. (toim.), Yhteisö kasvattaa: Päivähoito oppimis- ja kasvatusyhteisönä, 154-172. Helsinki: Tammi.
- Hakanen, J. (2014). Onnellinen työssä? 8½ kysymystä työn imusta. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.), Positiivisen psykologian voima, 304-322. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. Journal of school psychology, 43(6), 495-513. Lainattu 8.4.2018, saatavilla: <http://bot.fi/2m2e>
- Hakanen, J. (2005). Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos.

- Hakanen, J., Laaksonen, A. & Seppälä, P. Työn imu. Työterveyslaitos. Lainattu 15.3.2018, saatavilla: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>
- Heinonen, H. (2016). Lasten oikeudet ja aikuisten vastuut varhaiskasvatuksessa. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Huttunen, E. (1989). Päivähoidon toimiva arki: Varhaiskasvatuksen käytäntöjen kehittäminen. [Hki]: Suomen kaupunkiliitto.
- Juuti, P. (2014). Tunteet ja työ: Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Juuti, P. (1988). Työilmapiiri ja työolot. Kokemäki; Oitmäki: Aavaranta.
- Kalimo, R. & Toppinen, S. (1997). Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalliala, M. (2012). Lapsuus hoidossa? Aikuisten päätökset ja lasten kokemukset päivähoidossa. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Kauppi, U. (2001). Päivähoitoa täydellä teholla. Helsinki: Vaasan yliopisto: Suomen kuntaliitto
- Kauppinen, T. (2010). Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kauppinen, T. (2004). Työ ja terveys Suomessa 2003. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Keckman-Koivuniemi, H. (1999). Lastentarhanopettajaliiton jäsentutkimus 1999. Tampere: Tampereen yliopisto, politiikan tutkimuksen laitos.
- Keskinen, S. (2000). Stressin säätelyä kouluttautumalla ja muutoksiin valmistumalla. Teoksessa Haapamäki, J. (toim.), Yhteisö kasvattaa: Päivähoito oppimis- ja kasvatusyhteisönä , 154-172. Helsinki: Tammi.
- Keskinen, S. & Virtanen, N. (1999). Päiväkoti työyhteisönä. [Helsinki]: Helsingin yliopisto.

- Keskinen, S. (1990). Päiväkotihenkilöstön sisäisten mallien yhteys työviihtyvyyteen, työn raitavuuteen ja ammatti-identiteettiin. Turku; Helsinki; Turku; Tampere: Turun yliopisto: Akateeminen kirjakauppa [jakaja].
- Keskinen, S. (1985). Päiväkotihenkilöstön työtyytyväisyys ja psyykkinen hyvinvointi. Turku: Turun yliopiston psykologian laitos.
- Kinnunen, U. (2010). Mikä edistää työkuormituksesta palautumista? Teoksessa Rasku-Puttonen, H., Tynjälä, P., Collin, K. & Paloniemi, S. (toim.), Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus: Koulutuksen ja työelämän näkökulma, 162-172. Helsinki: WSOYpro.
- Kinnunen, U., Parkatti, T. & Rasku, A. (1993). Ikääntyvä opettaja - työ, hyvinvointi ja terveys. Helsinki: Työterveyslaitos: Työsuojelurahasto.
- Kinos, J. (2002). Katsaus varhaiskasvatuksen muutoksiin. Teoksessa Kinos, J., Forss-Pennanen, P., Nivala, V., Turja, L., Hujala, E., Rinkinen, L., . . . Neitola, M. Päivähoito muutoksessa, 8-16. Oulu: Varhaiskasvatus 90.
- Lindström, K. & Kiviranta, J. (1995). Työryhmät ja tiimit: Ryhmän toimivuus ja jäsenten hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos: Työministeriö.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mäkinen, K. (1998). Opetustyön kuormittavuus ja sen seuraamuksia ammatillisessa koulutuksessa. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Mäkineniemi, J-P., Bordi, L., Heikkilä- Tammi, K., Seppänen, S. & Laine, N. (2014). Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010-2013. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Lainattu 18.3.2018, saatavilla: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014_18_Ty%C3%B6hyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nivala, V. (2002) Muutos ja sen johtaminen. Teoksessa Kinos, J., Forss-Pennanen, P., Nivala, V., Turja, L., Hujala, E., Rinkinen, L., . . . Neitola, M.(Toim.), Päivähoito muutoksessa, 30-43. Oulu: Varhaiskasvatus 90.

Nivala, V. (2000). Johtajuus ja tiimiorganisaatio päivähoitossa. Oulu: Oulun yliopisto, varhaiskasvatuskeskus.

Nivala, V. (1999). Päiväkodin johtajuus. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

OAJ pääkaupunkiseudun lastentarhanopettajienjaosto. Lastentarhanopettajaoston kannanotto lastentarhanopettajien ja päiväkodinjohtajien työssäjaksamiseen. Lainattu 10.4.2018, saatavilla: <https://oajpaakaupunkiseutu.fi/lastentarhanopettajaoston-kannanotto-lastentarhanopettajien-ja-paivakodinjohtajien-tyossajaksamiseen/>

Ojala, M. (2009). Varhaiskasvatuksen käytännön kehittäminen reflektion avulla. Teoksessa Venninen, T., Vilpas, B., Ojala, M., Mäkitalo, A. & Mattila, V. (toim.), Löytöretkellä omaan työhön: Kehittämistä ja tutkimusta päiväkodin arjessa, 27-36. [Helsinki]: SOCCA.

Onnismaa, J. (2010). Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004-2009. Raportit ja selvitykset, 1, 2010. Helsinki: Opetushallitus. Lainattu 10.3.2018, saatavilla: http://www.oph.fi/download/124603_Opettajien_tyohyvinvointi.pdf

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2018). Hallituksen esitys varhaiskasvatuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi sekä luonnos varhaiskasvatusasetukseksi. Lainattu 9.4.2018, saatavilla: <http://minedu.fi/hanke?tunnus=OKM004:00/2018>

Opetushallitus. (2016). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016. Lainattu 1.4.2018, saatavilla: http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/opetussuunnitelmien_ja_tutkintojen_perusteet/varhaiskasvatus/perusteet

Otala, L. & Ahonen, G. (2005). Työhyvinvointi tuloksentekijänä (2. uud. p.). Helsinki: [WSOY]: WSOYpro: [Suomen ekonomiliitto].

- Paananen, M. & Tammi, T. (2017). Työn kuormittavuuden kokemusten, työn tehostamisen ja sairauspoissaolojen moniulotteiset yhteydet lastentarhanopettajan työssä. Varhaiskasvatuksen Tiedelehti, Vol. 6, No. 1, 43-60. Lainattu 24.3.2018, saatavilla: <http://jecer.org/wp-content/uploads/2017/08/Paananen-Tammi-issue6-1.pdf>
- Perho, H. & Korhonen, M. (2012). Ammatillinen suuntautuminen, persoonallisuuspiirteet sekä työn laatu työuupumuksen, työn imun ja valintatyytyväisyyden tekijöinä: Lastentarhanopettajien 30 vuoden seuranta. Joensuu: University of Eastern Finland.
- Pirkola, M. (. (2015). ”Mie meen eteenpäi vaik ois pakki päällä”: Viiden lastentarhanopettajan käsityksiä työhyvinvoinnin rakentumisesta. University of Oulu.
- Puroila, A. (2003). Päiväkotiarjen rikkaus. Oulu: Varhaiskasvatus 90.
- Rouvinen, R. (2007). "Tässä työssä yhdistyy kaikki": Lastentarhanopettajat toimijoina päiväkodissa. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Salminen, A. (2011). Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasa: Vaasan yliopiston julkaisuja. Lainattu 27.2.2018, saatavilla: http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf
- Salovaara, R. (2013). Voi hyvin, opettaja! Jyväskylä: PS-kustannus.
- Siitonen, E. (2011). Ihmeiden tekijät: Päivähoidon ryhmäkokoselvitys: "Olisi oikeasti aika ajatella lasta". [Helsinki]: Tehy.
- Suhonen, K. (2017). Ihmisen kutsumusta alalle ei saa käyttää hyväksi - riittävä palkka pitää työn mielekkäänä. Helsingin Sanomat (15.6.2017). Lainattu 1.2.2018, saatavilla: <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000005254206.html>
- Tamminen, M. (1995). Mieslastentarhanopettajan rooli ja merkitys päiväkotityössä. Joensuu: University of Joensuu: Joensuun yliopiston kirjasto [jakaja].

Tsai, E., Fung, L. & Chow, L. (2006). Sources and manifestations of stress in female kindergarten teachers. *International Education Journal*, 7(3), 364-370. Lainattu 25.3.2018, saatavilla: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ847318.pdf>

Tuomi, J & Sarajärvi, A. (2013). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2002). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Työterveyslaitos. Stressi ja työuupumus. Lainattu 11.2.2018, saatavilla: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>

Upadyaya, K., Vartiainen, M., & Salmela-Aro, K. (2016). From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. *Burnout Research*, 3(4), 101-108. Lainattu 8.4.2018, saatavilla: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S221305861630002X>