



Kautto Eevastiina

Positiivinen psykologia ja työhyvinvointi varhaiskasvatuksen opettajan työssä

Kandidaatin tutkielma

KASVATUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA

Varhaiskasvatus

Maaliskuu 2020

Oulun yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

Positiivinen psykologia ja työhyvinvointi varhaiskasvatuksen opettajan työssä (Kautto Eeva-
tiina)

Kandidaatin tutkielma, 35 sivua

Maaliskuu 2020

Tässä tutkielmassa perehdyn työhyvinvointiin varhaiskasvatuksen opettajan työssä positiivisen psykologian näkökulmasta. Tutkielmani tavoitteena on kartoittaa niitä tekijöitä, joista työhyvinvointi varhaiskasvatuksen opettajan työssä rakentuu ja selvittää, voisiko positiivisella psykologialla olla annettavaa työhyvinvoinnin tukemiselle varhaiskasvatuksen työyhteisössä. Positiivinen psykologia on psykologian suuntaus, joka korostaa ihmisen voimavarojen ja vahvuuksien merkitystä hyvinvoinnille. Olen valinnut työhöni positiivisen psykologian näkökulman, sillä haluan tarkastella nimenomaan työhyvinvointia ja sen rakentumisen edellytyksiä. Aiheena työhyvinvointi kiinnostaa minua, koska haluan saada lisää tietoa työhyvinvoinnin osatekijöistä tulevaa työuraani ajatellen. Haluan korostaa tutkielmassani työn positiivisia puolia, sillä aikaisempi tutkimus on hyvin pitkälti keskittynyt työn negatiivisiin vaikutuksiin kuten stressiin ja uupumukseen.

Menetelmänä käytän kuvailevaa kirjallisuuskatsausta, sillä tarkoitukseni on tarkastella ilmiötä mahdollisimman laajasti monenlaisia lähteitä hyödyntäen. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus antaa mahdollisuuden käyttää monenlaisia lähteitä ja se auttaa tuomaan tietoa ajan tasalle. Työhyvinvoinnista on olemassa paljon tietoa, joten olen joutunut tekemään melko tiukkoja rajauksia lähteiden käytön suhteen. Tutkielmassani käytän lähteinä pääosin suomalaista tutkimusta ja alan kirjallisuutta sekä muutamia kansainvälisiä tutkimuksia ja artikkeleita.

Tulosten mukaan työhyvinvointi on moniulotteinen kokonaisuus ja sen tukemisessa on huomioitava sekä yksilön, että yhteisön näkökulma. Työyhteisössä johtamisella on suuri merkitys työhyvinvoinnin edistämisessä, mutta myös jokainen työntekijä vaikuttaa omalta osaltaan työyhteisön hyvinvointiin. Varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvointi vaikuttaa varhaiskasvatuksen laatuun ja sitä kautta lapsiin ja perheisiin, ja sen takia varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointiin tulisi panostaa.

Avainsanat: positiivinen psykologia, työhyvinvointi, varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatus

Sisältö

1	Johdanto	4
2	Tutkimusmenetelmä ja tutkimuskysymykset.....	6
3	Työhyvinvointi.....	8
3.1	Työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuus.....	9
3.2	Yhteisöllinen ja yksilöllinen työhyvinvointi.....	12
3.3	Motivaatio ja työhyvinvointi.....	13
3.4	Työhyvinvoinnin johtaminen.....	14
4	Positiivinen psykologia	16
4.1	Voimavarat ja vahvuudet.....	17
4.2	Työn ilo, työn imu ja onnellisuus työssä	18
5	Varhaiskasvatuksen opettajan työ.....	22
5.1	Opetusta, kasvatusta ja hoitoa.....	22
5.2	Varhaiskasvatuksen työyhteisö.....	24
6	Yhteenveto	27
7	Pohdinta.....	30
	Lähteet	32
	Liitteet.....	35

1 Johdanto

Olen valinnut kandidaatintyöni aiheeksi työhyvinvoinnin varhaiskasvatuksen opettajan työssä. Lähestyn aihetta positiivisen psykologian näkökulmasta ja pohdin työssäni niitä positiivisia tekijöitä, joista työhyvinvointi varhaiskasvatuksen opettajan työssä rakentuu. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa korostetaan useaan otteeseen varhaiskasvatuksen laadun merkitystä lapsen kasvulle ja kehitykselle (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2018). On selvää, että varhaiskasvatusympäristössä myös henkilökunnan työhyvinvoinnilla on yhteys varhaiskasvatuksen laatuun ja sitä kautta myös lasten ja perheiden hyvinvointiin. Karilan mukaan aikaisemmat tehdyt tutkimukset ovat osoittaneet, että varhaiskasvatuksen laatuun vaikuttavat merkityksellisellä tavalla henkilöstön työolot ja ammatillisen kehittymisen mahdollisuudet (Karila, 2016). Jotta varhaiskasvatuksen laatu toteutuu, henkilöstön työhyvinvointiin on panostettava.

Työhyvinvointia käsitellään useissa yhteyksissä keskittyen sitä horjuttaviin tekijöihin ja työn kuormittavuuteen. Positiivista on kuitenkin se, että työhyvinvointi nähdään tärkeänä asiana sekä kotimaassa, että kansainvälisesti. OAJ on nimennyt meneillään olevan lukuvuoden Työhyvinvoinnin lukuvuodeksi ja tarjoaa työkaluja työhyvinvoinnin tukemiseen läpi lukuvuoden (OAJ, 2020). Maailmalla World Health Organization on nostanut työhyvinvoinnin tukemisen yhdeksi pääteemaksi jo vuonna 2012 (WHO, 2012). Tiedostan, että työhyvinvoinnista puhuttaessa ei voida täysin sivuuttaa yhteiskunnassamme valitettavasti melko paljon esiintyviä työn negatiivisia vaikutuksia, mutta tässä tutkielmassa tarkoitukseni ei ole keskittyä niihin. Mielestäni työhön tulisi suhtautua lähtökohtaisesti positiivisemmin ja voimavarakeskeisemmin ja siksi lähestyn työhyvinvointia positiivisemmasta näkökulmasta.

Työhyvinvointi aiheena kiinnostaa, koska se koskee jokaista meitä jossain vaiheessa ja nimenomaan työhyvinvointiin ja työssä viihtymiseen tulisi mielestäni panostaa enemmän yhteiskunnassamme. Aiheen valintaan vaikuttivat myös vahvasti omat kokemukseni opintojen aikaisista harjoitteluista sekä harjoitteluiden aikana käydyt keskustelut ohjaajien sekä muiden opiskelijoiden kanssa. Keskusteluissa ja myös käytännön työssä on usein noussut esille työn kuormittavuus ja työhyvinvoinnin osatekijät. Uskon ja toivon, että tämän aiheen tutkiminen antaa jatkossa minulle ja mahdollisesti muillekin työkaluja työssä jaksamiseen ja työhyvinvoinnin tukemiseen.

Tutkielmani keskeiset käsitteet ovat positiivinen psykologia, työhyvinvointi ja varhaiskasvatuksen opettajan työ. Työhyvinvointia pyrin tarkastelemaan kokonaisvaltaisesta näkökulmasta huomioiden yksilön ja yhteisön näkökulman. Positiivisen psykologian käsitettä tarkastellessani liitän mukaan myös sen alakäsitteitä, kuten voimavarat, vahvuudet, motivaatio, työn ilo, työn imu sekä onnellisuus. Pyrin määrittelemään käsitteet laajasti yhdistellen eri lähteistä peräisin olevaa tietoa. Tutkimusmenetelmäksi olen valinnut kuvailevan kirjallisuuskatsauksen, sillä menetelmänä se antaa mahdollisuuden koota laajan katsauksen aiheeseen. Lisäksi se sopii tutkielmani menetelmäksi hyvin, koska varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvoinnista ei ole juurikaan tutkimusta, vaikka työhyvinvointia yleisesti on tutkittu paljon niin Suomessa kuin muuallakin maailmalla. Lähteiksi olen valinnut kotimaista ja ulkomaista kirjallisuutta sekä tutkimuksia. Suurin osa lähteistä sisältää kohtuullisen tuoretta tietoa, mutta osassa tieto on peräisin vanhemmista lähteistä. Metsämuurosen mukaan vanhoissa lähteissä oleva tieto ei kuitenkaan aina tarkoita sitä, että tieto olisi vanhentunutta (Metsämuuronen, 2011, s. 45). Lähteitä pyrin valitsemaan kriittisesti ja monipuolisesti eri tietokannoista, jotta tutkielmani olisi luotettava.

Tarkoitukseni on siis koota yhteen työhyvinvoinnin osa-alueita ja peilata niitä varhaiskasvatuksen opettajan työhön. Pohdin myös, miten työhyvinvointia olisi mahdollista edistää varhaiskasvatuksen työyhteisössä henkilökohtaisella ja yhteisöllisellä tasolla ja myös johtamisen tasolla. Lopuksi pohdin varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvoinnin merkitystä laajemmin yhteiskunnallisella tasolla sekä perheiden ja lasten näkökulman huomioiden. Tiedostan, että varhaiskasvatuksessa opettajan työhyvinvointi on yhteydessä lapsiin ja varhaiskasvatusyhteisön muihin jäseniin, mutta tässä kandidaatin tutkielmassani haluan keskittyä nimenomaan varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvointiin ja tarkastella varhaiskasvatusyhteisöä ensisijaisesti työyhteisönä.

2 Tutkimusmenetelmä ja tutkimuskysymykset

Tässä luvussa esittelen valitsemani tutkimusmenetelmät sekä tutkimuskysymykset. Tutkimusmenetelmäksi olen valinnut kuvailevan kirjallisuuskatsauksen. Salmisen (2011) mukaan kuvailevalle kirjallisuuskatsaukselle ei tyypillisesti ole asetettu tiukkoja rajoja tai tarkkoja sääntöjä, aineistot ovat laajoja ja niiden valintaa eivät rajaa metodiset säännöt. Hän myös lisää, että kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa tutkimuksen kohteena oleva ilmiö on kuitenkin mahdollista kuvata laajasti ja tarvittaessa myös pystytään luokittelemaan sen ominaisuuksia (Salminen, 2011, s. 6). Näen tämän tyyppisen tutkimusmetodin sopivan parhaiten aiheeseeni, koska varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvoinnista ei varsinaisesti ole paljon tutkimusta, vaikkakin työhyvinvoinnista yleisesti on olemassa paljon tietoa. Metsämuurosen mukaan kuvaileva tutkimus on sopiva metodi tilanteessa, jossa tutkijan ennakkotiedot aiheesta jäävät pieniksi (Metsämuuronen, 2011, s. 54). Työhyvinvoinnin tarkastelu nimenomaan varhaiskasvatuksen opettajan työssä tuo tutkimukseen lisää oman alan näkökulmaa.

Menetelmänä kuvaileva kirjallisuuskatsaus ei välttämättä tarjoa kaikista analyttisintä tutkimustulosta, mutta se voi auttaa tuomaan tietoa ajan tasalle (Salminen, 2011, s. 7). Lähdekirjallisuutta tarkastellessani tulin huomanneeksi, että oikeastaan työhyvinvoinnista aiheena tiedetään paljon jo entuudestaan ja sen takia tavoitteenani on nimenomaan koota yhteen aiempaa tutkimustietoa mahdollisimman kattavasti unohtamatta kuitenkaan valitsemaani positiivisen psykologian näkökulmaa. Useat aikaisemmat tutkimukset aiheesta painottavat hyvin pitkälti tekijöitä, jotka aiheuttavat pahoinvointia, stressiä ja uupumista työssä. Haluan kuitenkin keskittyä niihin tekijöihin, joista työhyvinvointi rakentuu varhaiskasvatuksen opettajan työssä.

Salmisen (2011) mukaan kuvaileva kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä voidaan jakaa hieman keskenään eri asioita painottaviin menetelmiin. Hänen mukaansa integroiva kirjallisuuskatsaus kuvailee ilmiötä mahdollisimman monipuolisesti ja se on hyvä tapa uuden tiedon tuottamisessa aiemman tutkimuksen perusteella. Lisäksi integroiva tutkimusote mahdollistaa eri metodein toteutettujen tutkimusten käytön aineiston analyysin pohjalla. Salmisen mukaan narratiivinen kirjallisuuskatsaus taas pyrkii antamaan laajan kuvan aiheesta tai kuvailemaan aiheen kehitystä ja historiaa. Narratiiviseen kirjallisuuskatsaukseen verrattuna integroiva katsaus sisältää yleensä ilmiön kriittisempää tarkastelua ja siten on mahdollista tiivistää katsauksen kannalta tärkein aineistomateriaali. (Salminen, 2011, s. 7–8.)

Päädyin muotoilemaan tutkielmalleni kaksi tutkimuskysymystä:

Mistä tekijöistä rakentuu työhyvinvointi varhaiskasvatuksen opettajan työssä?

Mitä annettavaa positiivisella psykologialla on työhyvinvoinnin tukemiselle varhaiskasvatuksen työyhteisössä?

Ensimmäisellä tutkimuskysymykselläni haen vastausta siihen, mitkä tekijät vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvointiin. Ensimmäinen tutkimuskysymys toimii pohjana toiselle kysymykselle. Toisen kysymyksen avulla suuntaan tutkielmani positiivisen psykologian näkökulmaan ja tarkoituksena on etsiä vastauksia siihen, mitä annettavaa positiivisella psykologialla on työhyvinvoinnin tukemiselle varhaiskasvatuksen työyhteisössä. Ajatuksenani on ensin koota yhteen tietoa työhyvinvoinnista, positiivisesta psykologiasta ja varhaiskasvatuksen opettajan työstä ja tämän tiedon pohjalta pohtia vastauksia tutkimuskysymyksiini.

3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on käsitteenä melko laaja ja moniulotteinen. Tässä luvussa avaan työhyvinvoinnin historiaa ja kehitystä sekä nykytilannetta. Alaluvuissa käsittelen motivaatiota ja työhyvinvointia kokonaisvaltaista työhyvinvointia, yhteisöllistä ja yksilöllistä työhyvinvointia sekä työhyvinvoinnin johtamista. Aiheen käsittelyn tueksi olen ottanut mukaan myös Peter Warrin subjektiivista tunnekokemusta painottavan työhyvinvoinnin mallin sekä Abraham Maslowin tarvehierarkiateorian pohjalta kootun Työhyvinvoinnin portaat -mallin, joka selittää ihmisten motivaatiota työssä.

Mankan ja Mankan (2016) mukaan työhyvinvointia on tutkittu 1920-luvulta asti, jolloin aihetta tarkasteltiin pelkästään lääketieteellisestä ja stressitutkimuksen näkökulmasta. Tällöin tutkimuksessa painotettiin yksilön näkökulmaa ja katsottiin stressin syntyvän fysiologisenä reaktiona työn kuormittaviin tekijöihin kuten kylmyyteen tai meluun. He lisäävät, että tähän reaktiokeskeiseen näkökulmaan lisättiin myöhemmin myös ympäristön aiheuttamista ärsykkeistä johtuvat stressivaikutukset ja alettiin puhua tasapainomallista; jos vaatimukset ylittivät työntekijän edellytykset vastata kyseisiin vaatimuksiin, työ oli kuormittavaa. Tasapainomalli kehittyi myöhemmin työn vaatimusten ja hallinnan malliksi, jonka keskeisenä ajatuksena oli, että työn vaatimukset synnyttävät myönteistä ja kielteistä painetta, jotka antavat yksilölle parhaimmillaan vireyttä ja mahdollisuuden oppia tai pahimmillaan aiheuttavat passiivisuutta ja sairastumista. Nämä aikaisemman työhyvinvointitutkimuksen keskiössä olleet työhyvinvoinnin stressimallit jättävät huomiotta monia tekijöitä ja keskittyvät työn psyykkiseen rasittavuuteen sekä pahoinvointiin ohittaen kokonaan esimerkiksi työn ilon käsitteen. Lisäksi mallien avulla ei ole pystytty esimerkiksi selittämään yksilöiden välisiä eroja stressin kokemisessa. (Manka & Manka, 2016, s. 64–68.)

Sittemmin työhyvinvointia on tarkasteltu enemmän vuorovaikutuksena erilaisten yksilöllisten ja ympäristön tekijöiden välillä. Tämän lähestymistavan ytimessä on yksilön ominaisuuksien ja osaamisen sopiminen työympäristön vaatimuksiin sekä mahdollisuuksiin; keskiössä on mukautumisen käsite *coping*, jolla tarkoitetaan yksilön välineitä ja voimavaroja, joiden avulla on mahdollista kohdata haasteita ja uhkia työssä. (Manka & Manka, 2016, s. 65.) Mäkikankaan ja kumppaneiden (2017) mukaan coping- eli selviytymiskeinot voidaan jakaa ongelmasuuntautuneisiin ja tunnesuuntautuneisiin selviytymiskeinoihin. Ongelmasuuntautuneilla selviytymiskeinoilla tarkoitetaan yksilön toiminnallisia ja kognitiivisia pyrkimyksiä ratkaista uhkaava tilanne. Tällaisesta selviytymiskeinosta on kyse esimerkiksi silloin kun työpaikan ongelmatilanteessa

työntekijä toimii aloitteen tekijänä ongelman ratkaisemiseksi. Toisaalta työpaikan ongelmatilanteessa työntekijä voi myös vähätellä tilannetta tai vetäytyä, jolloin kyseessä on tunnesuuntautunut selviytymiskeino. Tunnesuuntautuneiden selviytymiskeinojen avulla ihminen pyrkii hallitsemaan epämiellyttävän tilanteen aikaansaamia tunteita. (Mäkikangas, Feldt, Huhtala & Hyvönen, 2017, s. 177–178.)

Varsinaisesti työhyvinvointitutkimus käynnistyi Suomessa 1950-luvulla, kun Työterveyslaitos perustettiin ja tällöinkin tutkimuksen kohteena olivat vielä riskipitoiset työolot (Vartiainen, 2017, s. 30). Stressitutkimuksen näkökulmaan liitettiin myöhemmin myös psykologiset ja ihmisen käyttäytymiseen vaikuttavat tekijät ja tutkimuksessa huomiointiin yksilön reaktioiden lisäksi myös työympäristön ja -olosuhteiden aiheuttamat ärsykkeet ja sitä kautta stressivaikutukset. Myöhemmin tarkasteluun on otettu mukaan myös kolmas ulottuvuus eli sosiaalinen tuki, jonka on todettu vaikuttavan työhyvinvointiin ratkaisevasti. (Manka & Manka, 2016, s. 64–65.)

1990-luvulta alkaen työhyvinvointitutkimuksessa onkin painotettu enemmän työhyvinvointivoimavaroja ja työn imun edellytyksiä (Vartiainen, 2017, s. 30). Nykyään työhyvinvointitutkimuksessa huomioidaan aidon hyvinvoinnin ja onnellisuuden näkökulma; työhyvinvointi on muutakin kuin pelkkää oireiden puuttumista (Manka & Manka, 2016, s. 68; Hakanen, 2015, s. 340). Viime aikoina työhyvinvointitutkimuksen painopisteenä on ollut kielteisen ja myönteisen työhyvinvoinnin tutkiminen omina ulottuvuuksinaan, jonka ansiosta työhyvinvoinnista on mahdollista saada kokonaisvaltaisempi kuva (Mäkikangas & Hakanen, 2017, s. 103).

3.1 Työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuus

Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, johon liittyy monia ulottuvuuksia. Harri Virolainen on tutkinut työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuutta ja hänen mukaansa työhyvinvointi pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Hän myös lisää, että työhyvinvointia tulisikin tarkastella nämä kaikki osa-alueet huomioiden, sillä ne liittyvät ja vaikuttavat toisiinsa. Työhyvinvointia ei voida myöskään tarkastella erillisenä osana ihmisen elämää, vaan se vaikuttaa myös yksilön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. (Virolainen, 2012, s. 11–14.)

Fyysinen hyvinvointi työssä pitää sisällään fyysiset työolosuhteet, työn fyysisen kuormituksen, ergonomiset ratkaisut ja se on hyvin näkyvä osa työhyvinvointia (Virolainen, 2012, s. 17). Leskisen ja Hultin mukaan fyysinen hyvinvointi arjessa näyttäytyy toimintakykynä ja riittävänä

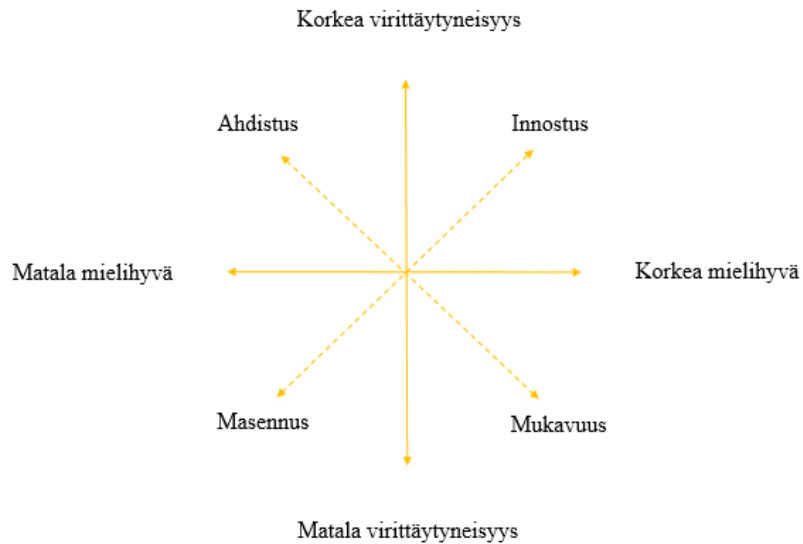
terveytenä. Heidän mukaansa hyvä fyysinen kunto vähentää työn kuormitusta, vaikka työn fyysiset vaatimukset vaihtelevat riippuen työstä. Lisäksi fyysisellä kunnolla on positiivinen yhteys parempaan ja nopeampaan stressistä palautumiseen. (Leskinen & Hult, 2010, s. 40–41.)

Virolaisen mukaan sosiaalinen työhyvinvointi tarkoittaa mahdollisuutta olla sosiaalisessa kanssakäymisessä työyhteisön jäsenten kanssa; työpaikalla on mahdollista keskustella vapaasti työkavereiden kanssa, työntekijöiden välit ovat toimivat ja työkavereita on helppo lähestyä. Hän lisää, että sosiaalisen työhyvinvoinnin yksi tärkeä osa-alue on myös työkavereihin tutustuminen ihmisinä; työkaverin henkilökohtainen tunteminen voi vahvistaa myös yhteyttä työkaverina ja siten työasioita voi olla helpompi hoitaa yhdessä. (Virolainen, 2012, s. 24.)

Työhyvinvoinnin psyykkinen ulottuvuus pitää Virolaisen mukaan sisällään muun muassa työn stressaavuuden, työpaineet ja työilmapiirin. Hän esittää, että psyykkistä hyvinvointia on mahdollista edistää tukemalla henkilöstöä, jakamalla työtehtäviä ja huolehtia riittävästä työn, vapaa-ajan ja levon suhteesta (Virolainen, 2012, s. 18). Tunteet vaikuttavat suurelta osin työpaikan työilmapiiriin ja työpaikalla tulisi huomioida jokaisen työntekijän tunteet ja niiden rakentava käsittely (Paasivaara, 2009, s. 31). Tunteiden käsittely onkin tärkeä osa psyykkistä työhyvinvointia ja siksi työpaikalla tulisi olla mahdollisuus ilmaista tunteita, sillä tunteiden ja mielipiteiden tukahduttaminen aiheuttaa ahdistuneisuutta ja työpahoinvointia (Virolainen, 2012, s. 19). Paasivaaran mukaan tunteiden ilmaisussa tulisi kuitenkin huomioida tietty rajallisuus ja vastavuoroisuus, ettei kukaan työyhteisössä joudu toimimaan toisten terapeuttina. Rakentava kanssakäyminen on mahdollista, kun työpaikalla kaikki työntekijät tiedostavat, tunnistavat ja huomioivat toistensa tunteet ja tarpeet. (Paasivaara, 2009, s. 32–33.)

Työhyvinvoinnin kokemus rakentuu usein erilaisten työyhteisössä koettujen tunteiden varaan. Mäkikangas ja Hakanen esittelevät artikkelissaan mallin tunneperäisen työhyvinvoinnin ulottuvuuksista. Malli mukaillee englantilaisen työpsykologin Peter Warrin (1990 ; 2007) esittämää teoreettista mallia subjektiivisesta työhyvinvoinnista. Warrin mallin ytimessä on työhyvinvoinnin affektiivinen eli tunneperäinen kokemus ja siinä tunteiden luonnehdintaan on käytetty yleistä tunneulottuvuuskaksikulotteista mallia, jossa ulottuvuudet ovat mielihyvä ja virittyneisyys. Warrin mallissa mielihyvän kokemisella nähdään olevan suurempi merkitys kuin virittymisellä. mallin mukaan tunneperäisen työhyvinvoinnin avainkokemuksia ovat: mielihyvä–mielihyvä, ahdistus–mukavuus ja masennus–innostus. Edellä mainittujen avulla voidaan erottaa neljä työhyvinvointia kuvaavaa ydintunnetilaa, jotka näkyvät myös alla olevassa kuviossa (Kuvio 1): ahdistus, jolloin virittyneisyys on korkea ja mielihyvä on matala; innostus, jolloin

virittyneisyys ja mielihyvä ovat molemmat korkeita; masennus, jolloin virittyneisyys on korkea ja mielihyvä matala sekä mukavuus, jolloin virittyneisyys ja mielihyvä ovat molemmat matalia. (Mäkikangas & Hakanen, 2017, s. 104–106.)



Kuvio 1. Warrin malli tunneperäisen työhyvinvoinnin ulottuvuuksista (mukaillen Mäkikangas & Hakanen, 2017)

Fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin lisäksi osa työhyvinvoinnin moniulotteista kokonaisuutta on henkinen hyvinvointi. Virolaisen (2012) mukaan henkinen hyvinvointi ja henkisyys voivat ilmetä työpaikalla eri tavoilla. Hänen mukaansa henkiseen hyvinvointiin liittyy olennaisesti tunne työntekijän oman ja työyhteisön arvomaailman kohtaamisesta. Hän jatkaa, että henkisyys työpaikalla näyttäytyy siinä, miten työyhteisössä kohdataan toiset ihmiset, miten yhteistyö sujuu ja miten asiakkaita kohdellaan. Lisäksi henkisyyteen työpaikalla liittyy toisten arvostaminen ja tukeminen, työn merkitykselliseksi kokeminen ja työstä nauttiminen sekä yhteisöllisyyden tunne. Virolaisen mukaan henkinen hyvinvointi näyttäytyy myös henkilökohtaisena kasvuna, joka tukee työssä kehittymistä ja toisin päin. (Virolainen, 2012, s. 26–27.) Les-

kisen ja Hultin mukaan henkisen hyvinvoinnin perustana on itsetuntemus eli omat arvot, minäkuva ja uskomukset, jotka auttavat ihmistä määrittelemään omat tavoitteet ja toimimaan niiden mukaan (Leskinen & Hult, 2010, s. 31).

3.2 Yhteisöllinen ja yksilöllinen työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin tarkastelussa on tärkeää huomioida sekä yksilön, että työyhteisön näkökulma. Työhyvinvoinnin kokemukset voivat erota suurestikin jopa samassa työpaikassa työskentelevien henkilöiden välillä. Jokaisella meillä on persoonallinen kokemus työstä ja tapa reagoida työn kuormitukseen sekä oma elämä työpaikan ulkopuolella, joka myös vaikuttaa työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Paasivaara määrittelee työhyvinvoinnin moninaiseksi kokonaisuudeksi, joka koostuu jokaisen henkilökohtaisesta työhyvinvoinnin kokemuksesta sekä työympäristön vaikutuksista (Paasivaara, 2009, s. 16). Salovaaran ja Honkosen (2013) mukaan työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat hyvät työolot, hyvät työmenetelmät, riittävä ja tarkoituksenmukainen työtehtävien osaaminen, tehtävien oikea mitoitus ja työsuhteen pysyvyys. He lisäävät, että työtyytyväisyyttä lisäävät tekemisen mielekkyys, kannustava ja johdonmukainen johtaminen, opettajien työyhteisön keskinäinen luottamus ja tasa-arvoinen keskustelu sekä vaikuttamis- ja kouluttautumismahdollisuudet (Salovaara & Honkonen, 2013, s. 20.)

Paasivaaran ja Nikkilän (2010) mukaan työyhteisössä jokainen yksilö on omalta osaltaan vastuussa työyhteisön toimivuudesta ja työilmapiiristä. Heidän mukaansa positiiviset tunnekokemukset ja työyhteisön tunneilmapiiri ovat merkittäviä tekijöitä työyhteisön työhyvinvoinnin kannalta. Lisäksi työhyvinvointiin vaikuttaa myös työyhteisön jäsenten yhteinen aika niin työssä kuin vapaa-ajalla; yhdessä vietetty vapaa-aika ja erilaiset työpaikan ulkopuoliset tilaisuudet edistävät yhteisöllisyyttä ja sitä kautta myös yhteisön työhyvinvointia. (Paasivaara & Nikkilä, 2010, s. 22.) Furmanin ja Aholan (2012) mukaan myös huumorilla on todettu olevan myönteisiä vaikutuksia yksilön työhyvinvointiin ja työssä viihtymiseen sekä myös työyhteisön hyvinvointiin, silloin kun se ei ole kyseenalaista tai liity toisten arvostelemiseen. Huumori voi parhaimmillaan edistää fyysistä terveyttä, vähentää stressiä ja uupumusta, ja vaikuttaa positiivisesti myös ongelmanratkaisukykyyn sekä luovuuteen ja kekseliäisyyteen. Työyhteisössä huumori voi toimia positiivisena voimavarana, edistää vuorovaikutusta ja yhdistää työntekijöitä. (Furman & Ahola, 2012, s. 41–43.)

Jokaisessa työyhteisössä vallitsee tietyt yhteisössä muotoutuneet ajattelu- ja toimintatavat, niin sanotut ”talon tavat”, joista käytetään nimitystä työyhteisökulttuuri. Työyhteisökulttuuri on sitä

todellisuutta, mitä työyhteisössä ajatellaan ja miten siellä toimitaan. Työyhteisökulttuuria voi olla vaikea tunnistaa työyhteisön näkyvän pintakuoren alta ja se voi olla kaukana työyhteisöä koskevista virallisista normeista ja tavoitteista. (Paasivaara & Nikkilä, 2010, s. 59.) Työyhteisössä vallitseva työyhteisökulttuuri vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin ja pahoinvointiin niin työssä kuin työn ulkopuolella ja se ilmenee työpaikalla usein negatiivisella tavalla, sillä se on monille työntekijöille ilmiönä tuntematon (Paasivaara & Nikkilä, 2010, s. 64). Työyhteisökulttuurin rakentuminen voidaan siis nähdä yhtenä merkittävänä tekijänä yhteisöllisen työhyvinvoinnin kokemisessa.

Työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat monet eri tekijät; työpaikan, työnteon ja työyhteisön lisäksi yksilön omat elintavat, terveydentila sekä muu elämäntilanne (Virolainen, 2012, s. 12). Persoonallisuus voi vaikuttaa yksilön kokemuksiin työstään ja yksilön reagoititapoihin erilaisissa tilanteissa (Mäkikangas ym., 2017). Erilaiset persoonat työyhteisössä voivat Puroilan tutkimuksen mukaan aiheuttaa myös jännitteitä työyhteisössä (Puroila, 2003, s. 152).

3.3 Motivaatio ja työhyvinvointi

Motivaatio on tärkeä osa työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Vaikka työssä olisi perusasiat kunnossa, eivät ne pelkästään riitä motivoimaan työntekijää (Rytikangas, 2011, s. 50). Työntekijän motivoitumiseen työssä vaikuttavat työn sisältö ja kiinnostavuus, mahdollisuudet vaikuttaa työhön liittyviin asioihin ja edetä uralla, vaikutusmahdollisuudet työyhteisössä sekä palautteen ja tunnustuksen saaminen tehdystä työstä. Työntekijän motivaatio voi olla sisäistä tai ulkoista; ulkoisia motivaatiotekijöitä ovat esimerkiksi palkka tai muut ulkoapäin tulevat tekijät, kun taas sisäinen motivaatio kumpuaa ihmisen sisäisestä halusta ja kiinnostuksesta jotain asiaa kohtaan. (Rytikangas, 2011, s. 51.) Martelan (2015) mukaan sisäisesti motivoitunut henkilö kokee tekemisen itsessään innostavaksi ja mielenkiintoiseksi ja tekee sitä omasta tahdostaan. Hän jatkaa, että keskeisin ero sisäisessä ja ulkoisessa motivaatiossa on niiden vaikutus ihmisen hyvinvoinnille; tutkimusten (Kasser & Ryan, 1993;1996) mukaan sisäinen motivaatio on yhteydessä parempaan hyvinvointiin (Martela, 2015, s. 46).

Halusin ottaa työhyvinvoinnin käsitteen tarkasteluun mukaan Päivi Rauramon Työhyvinvoinnin portaatt -mallin, joka on koottu yhdysvaltalaisen psykologin Abraham Maslowin tarvehierarkian pohjalta. Maslowin tarvehierarkia selittää hyvin ihmisten motivoitumisen syyt; alemman tason tarpeet tulee olla tyydytettyinä, jotta seuraavan tason tarpeen tyydyttäminen on tarpeeksi motivoivaa (Rytikangas, 2011, s. 44). Malli rakentuu viidestä portaasta, jotka ovat

alhaalta ylös seuraavat: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Näiden portaiden taustalla on Maslowin nimeämät ihmisen viisi perustarvetta: fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. (Rauramo, 2012, s. 13–15.) Rytikankaan (2011) mukaan fysiologisia perustarpeita ovat esimerkiksi ravinto ja lepo, turvallisuuden tarpeet liittyvät työn, toimeentulon sekä asumisen jatkuvuuteen ja yhteisöllisyyden tarve kuvaa ihmisen tarvetta tuntea kuuluvansa johonkin yhteisöön. Arvostuksen tarve kertoo ihmisen halusta tulla hyväksytyksi ja arvostetuksi yhteisössään ja tämä tarvehierarkian taso vaikuttaakin erityisen paljon motivoitumiseen. Kaikkein ylimpänä Maslowin tarvehierarkiassa on itsensä toteuttamisen tarve, joka pitää sisällään halun kasvaa ja kehittyä ihmisenä paremmaksi ja tietoisemmaksi omista vahvuuksistaan ja kiinnostuksen kohteistaan. (Rytikangas, 2011, s. 46.)

Mankan (2006) mukaan kasvumotivaatio on yhteydessä työhyvinvointiin ja työn iloon. Kasvumotivaatiolla tarkoitetaan ihmisen halua kehittyä ja se näyttäytyy valmiutena tarttua haasteellisiin työtehtäviin, luottamuksena työssä selviämiseen ja on myös yhteydessä elämänhallinnan tunteeseen sekä työhön sitoutumiseen. Korkean kasvumotivaation omaava henkilö näkee työnsä, työyhteisönsä sekä ryhmän toiminnan positiivisemmassa valossa kuin heikomman kasvumotivaation omaava henkilö. (Manka, 2006, s. 197–198.)

3.4 Työhyvinvoinnin johtaminen

Lähdekirjallisuutta lukiessa huomasin, että kirjallisuudessa esiintyy erilaisia näkemyksiä työhyvinvoinnin johtamiseen liittyen. Rauramon mukaan työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu jokaiselle työyhteisön jäsenelle, mutta organisaation ylimmällä johdolla on kuitenkin viime kädessä vastuu työhyvinvoinnin toteutumisesta (Rauramo, 2012, s. 20). Salovaara ja Honkonen taas ovat sitä mieltä, että opettajalla itsellään on suurin vastuu työhyvinvoinnin edistämisestä (Salovaara & Honkonen, 2013, s. 20). OAJ:n mukaan työolobarometrit ovat kuitenkin osoittaneet, että hyvä johtaminen on nähtävissä työyhteisön hyvinvoinnissa (Saarikoski, 2020). Tutkimuksessa ja käytännön työelämässä on pitkään painotettu ylhäältä alas johtamista, joka on määrittänyt työtä ja työntekijöiden työhyvinvointia (Hakanen, 2015, s. 356), mutta työhyvinvoinnin tutkimuksen laajentuessa on alettu myös enemmän keskittyä vastavuoroisuuteen johtajan ja työyhteisön välillä.

Hakasen (2015) mukaan hyvä johtaminen perustuu innostavaan ja psykologisesti turvalliseen ilmapiiriin työyhteisössä. Hänen mukaansa psykologisesti turvallinen ilmapiiri tarkoittaa työyhteisön keskinäistä luottamusta, oikeudenmukaisuutta ja johtajan pyrkimyksiä sovittaa työntekijät siten, että ne vastaavat työntekijän tarpeisiin, prioriteetteihin ja antavat hänelle mahdollisuuden käyttää vahvuuksia. Hakanen lisää, että tärkeää on myös mahdollistaa työntekijälle uuden oppiminen ja kehittyminen, tuoda onnistumiset näkyväksi ja osoittaa arvostusta ja kunnioitusta työntekijöitä kohtaan. Tällaista johtajuutta Hakanen kutsuu palvelevaksi johtamiseksi ja se korostaa työntekijöiden sekä työyhteisön hyvinvoinnin merkitystä sekä jokaisen jäsenen potentiaalinen toteutumista. Palveleva johtaja toimii ensisijaisesti työyhteisön hyväksi mahdollistaen työyhteisön ja työntekijöiden onnistumisen sen sijaan, että toimisi itsekkäästi omien pyrkimysten suuntaisesti. Tämän lisäksi hän on aidosti kiinnostunut työntekijöistään, pystyy ottamaan kritiikkiä vastaan ja oppimaan siitä, kykenee anteeksiantoon ja puolustaa rohkeasti omia näkemyksiään. Työyhteisössä palveleva johtaja pysyttelee itse taustalla, antaa vastuutta työntekijöilleen tukien heidän ammatillista kehitystään ja antaa kunnian saavutuksista työyhteisölle. (Hakanen, 2015, s. 353–354.)

Elon ja Feldtin (2008) mukaan taitavalla johtamisella voidaan auttaa työntekijää tunnistamaan ja muokkaamaan työkuormitustaan sekä ehkäisemään stressiä. Lisäksi taitava johtaminen kehittää työyhteisöä siten, että se tukee henkilöstön hyvinvointia (Elo & Feldt, 2008, s. 317). Mankan (2006) mukaan johtajan oikeudenmukainen toiminta voi olla yksi avaintekijä työhyvinvoinnille. Hänen mukaansa oikeudenmukaisella johtamisella voidaan edistää työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia ja sen on havaittu olevan yhteydessä työntekijän parempaan sitoutumiseen, työpaikan yhteistoiminnan parantumiseen sekä vähentävän keskinäistä kitkaa työpäivällä. Oikeudenmukainen johtaja kuuntelee päätöksenteossaan työntekijöitä, toimii johdonmukaisesti ja samojen sääntöjen mukaan joka päivä, perustelee päätöksensä oikealla tiedolla, korjaa päätöksiä tarvittaessa ja kertoo päätöksistä niille, joille tieto kuuluu. (Manka, 2006, s. 56.) Työhyvinvoinnin kannalta merkittävässä roolissa on huolellinen uuden työntekijän perehdyttäminen, oli kyseessä vasta valmistunut tai pitkään alalla ollut henkilö (Salovaara & Honkonen, 2013, s. 90).

4 Positiivinen psykologia

Haluan liittää työhyvinvoinnin käsittelyyn positiivisen psykologian näkökulman, koska mielestäni työstä puhuttaessa korostuu liikaa työn negatiiviset vaikutukset ja pahoinvointi. Tässä luvussa käsittelen positiivisen psykologian perusajatuksia sekä alaluvuissa tarkemmin voimavaroja ja vahvuuksia, työn imun ja työn ilon ja onnellisuuden käsitteitä.

Positiivisen psykologian keskiössä on ihmisen vahvuudet sekä kyky selvitä elämän haasteista ja ongelmista. Positiivisen psykologian tutkimuksen kohteena ovat keinot, joilla voidaan edistää ihmisen hyvinvointia. (Ojanen, 2007, s. 9.) Positiivisen psykologian pyrkimyksenä on käynnistää muutos, jotta jatkossa psykologiassa keskityttäisiin negatiivisten asioiden hoitamisen lisäksi myös positiivisten ominaisuuksien tukemiseen (Seligman & Csíkszentmihályi, 2000, s. 5). Psykologian tohtori Martin Seligmania pidetään positiivisen psykologian isänä (Manka & Manka, 2016, s. 69). Hänen mukaansa ihmisen positiivisten puolten ja luontevahvuuksien tunnistamisen ja hyödyntämisen avulla on mahdollista lisätä onnellisuutta (Seligman, 2008). Seligman on vaikuttanut omalta osaltaan merkittävästi työhyvinvoinnin käsitteen uudelleensuuntaamiseen (Manka & Manka, 2016, s. 69).

Positiivinen psykologia perustuu tutkimustuloksiin ja siten eroaa positiivisesta ajattelusta (Ojanen, 2007, s. 9). Keskeinen tutkimuskohde positiivisessa psykologiassa on subjektiivinen hyvinvointi, jota myös arkikielessä kutsutaan onnellisuudeksi (Uusitalo-Malmivaara, 2015, s. 19). Yksilötasolla positiivinen psykologia keskittyy yksilön kokemuksiin hyvinvoinnista, tyytyväisyydestä, toivosta ja optimismista sekä flowsta ja onnellisuudesta. Yhteisötasolla positiivinen psykologia tarkastelee vastuullisuutta, huolenpitoa, epäitsekkyyttä, kohteliaisuutta, kohtuutta, suvaitsevaisuutta sekä työmoraalia kansalaisten hyveinä ja instituutioita, jotka toimivat paremman kansalaisuuden edistämiseksi. (Seligman & Csíkszentmihályi, 2000, s. 5.)

Mankan ja Manka määrittelevät positiivisen psykologian “tieteellisesti muotoilluiksi näkökulmiksi, jotka tekevät elämästä elämisen arvoista” (Manka & Manka, 2016, s. 69). He lisäävät, että positiivinen psykologia keskittyy onnellisuuteen, täyttymykseen ja kukoistukseen johtavien inhimillisten olosuhteiden piirteiden tutkimiseen. (Manka & Manka, 2016, s. 69.) Csíkszentmihályi ja Seligman näkevät, että positiivisen psykologian näkökulman saadessa jalansijaa voidaan saavuttaa tieteellinen ymmärrys positiivisen psykologian merkityksestä ja sen avulla kehittää kukoistavia yksilöitä, perheitä ja yhteisöjä (Csíkszentmihályi & Seligman, 2000, s. 13). Viime aikoina positiivinen psykologia ja positiivinen pedagogiikka ovatkin olleet paljon esillä

erityisesti kasvatusalan keskusteluissa. Uusitalo-Malmivaaran mukaan positiivisen psykologian kehitys on verrattavissa terveydenhoidon kehitykseen; terveydenhoidon tarkoituksena on ehkäistä sairauksia ja auttaa yksilöä tavoittelemaan parasta mahdollista toimintakykyä (Uusitalo-Malmivaara, 2015, s. 19). Mitä paremmin terveydenhoito toimii, sitä vähemmän tarvitaan sairaanhoitoa. Sama on nähtävissä myös positiivisen psykologian ja perinteisen häiriökeskeisen psykologian välillä; perinteisen psykologian keskittyessä mielen sairauksiin ja poikkeavuuksiin, positiivinen psykologia lähestyy ihmistä tarkastelemalla eheyden ja inhimillisen kukoistuksen toteutumisen edellytyksiä (Uusitalo-Malmivaara, 2015, s.19).

4.1 Voimavarat ja vahvuudet

Positiivisen psykologian keskeisenä lähtökohtana voidaan nähdä ihmisen voimavarat ja niihin keskittymisen vaikutukset onnellisuuteen ja hyvinvointiin. Manka ja Manka määrittelevät voimavarat yksilöllisiksi, yhteisöllisiksi sekä rakenteellisiksi tekijöiksi, jotka ovat tilanneriippuvaisia ja niitä voi muuttaa. Heidän mukaansa voimavarojen kehittämällä voidaan lisätä hyvinvointia työssä ja pahoinvointia työssä taas voidaan ehkäistä pitämällä työn vaatimukset kohtuullisina. (Manka & Manka, 2016, s. 69.)

Henkilökohtaiset luontevahvuudet voivat olla yksilölle voimavaroja ja niiden hyödyntäminen työssä voi olla avain työssä jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen. Martin Seligmanin mukaan ihmisen luontevahvuudet ovat ihmisen psykologisia ominaisuuksia ja reittejä, joiden avulla ihminen voi saavuttaa hyveet elämässä (Seligman, 2008, s. 162). Baltesin ja Freundin artikkelin mukaan vahvuuksien käsite on normiriippuvainen, koska jokaisessa yhteiskunnassa vallitsee normatiivista tietoa soveliaasta käyttäytymisestä (Baltes & Freund, 2006, s. 35). Seligman kuvaa positiivista psykologiaa avaavassa teoksessaan kuusi perushyvettä, jotka ovat nähtävissä lähes kaikissa maailman uskonnollisissa ja filosofisissa suuntauksissa. Nämä kuusi hyvettä ovat viisaus ja tieto, rohkeus, rakkaus ja inhimillisyys, oikeudenmukaisuus, kohtuullisuus ja henkisyys. (Seligman, 2008, s. 162.)

Myös Uusitalo-Malmivaara on artikkelissaan käsitellyt näitä samoja hyveitä. Hänen mukaansa hyveellä tarkoitetaan tavoiteltavaa kokonaisuutta, joka muodostuu vahvuuksista. Hän lisää, että hyve on ominaisuutena eettisesti ja moraalisesti arvokas ja palvelee yksilöä sekä yhteisöä hänen ympärillään. Luontevahvuudet ovat Uusitalo-Malmivaaran mukaan välineitä, joiden avulla

hyveitä ilmennetään käytännössä. Luontevahvuuksilla on todettu olevan yhteys onnellisuuden, elämäntyytyväisyyteen sekä fyysiseen hyvinvointiin. (Uusitalo-Malmivaara, 2015, s. 64, 66, 75.)

4.2 Työn ilo, työn imu ja onnellisuus työssä

Positiivisen psykologian näkökulmasta tarkasteltuna työhyvinvointi voi näyttäytyä työn ilona ja työn imuna. Työn ilon ja työn imun käsitteet ovat viime aikoina olleet pinnalla ja niitä on myös syytä avata, kun puhutaan työhyvinvoinnista ja positiivisesta psykologiasta.

Juha Varila ja Taija Viholainen Joensuun yliopistosta ovat tutkineet työniloa henkilöstön ja organisaation kehittämisen näkökulmasta. Heidän mukaansa työn ilo on jaettua ja sosiaalista iloa työssä, joka syntyy pääsääntöisesti pitkäjänteisen ja sitoutuneen työskentelyn oheistuotteena tai päätteeksi. He lisäävät, että työn iloa harvoin koetaan yksin, eli sen kokeminen voidaan nähdä sosiaalisesti rakentuvana ilmiönä (Varila & Viholainen, 2000, s. 4). Varilan ja Viholaisen tutkimuksen tulosten mukaan työnilon kokemiseen vaikuttaa merkittävimmin työn luonne sekä toimivat ihmissuhteet (Varila & Viholainen, 2000, s.105). Paasivaaran mukaan työnilo taas tarkoittaa omien kykyjen ja osaamisen kohdentamista omaan työhönsä ja hänen mukaansa työnilo on valittavissa (Paasivaara, 2009, s. 45).

Mielestäni Varilan ja Viholaisen tutkimustulokset ovat ristiriidassa Paasivaaran väitteen kanssa ja herää kysymys, voiko työn ilo sosiaalisesti rakentuvana ilmiönä olla valittavissa. Toki jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa omalta osaltaan työilmapiiriin ja ihmissuhteisiin, mutta mielestäni toimivat ihmissuhteet eivät ole pelkästään valinnasta kiinni. Vaikka työniloa ei voi pakottaa, on silti mahdollista vaikuttaa tunteisiin ja mielialaan toisenlaisin keinoin, kuten tekemällä pieniä iloa tuottavia asioita jokaisen työ- ja arkipäivän aikana (Salovaara & Honkonen, 2013, s. 135). Mankan mukaan työntekijä kuitenkin voi itse vähentää kielteistä työstressiä ja edistää työn iloa tunnistamalla omia tunteita, arvioimalla omia tavoitteita ja itseän kohdistuvia vaatimuksia, kiinnittämällä huomiota elämän eri osa-alueiden tasapainoon, kehittämällä myönteistä ajattelua ja tervettä itsekkyyttä sekä olemalla aktiivinen stressin tunnistamisessa ja stressaavan tilanteen ratkaisussa (Manka, 2006, s. 179).

Salovaaran ja Honkosen mukaan työnilo syntyy ja se voidaan aikaansaada yhdessä tekemällä, kiittämällä, keskinäisellä arvostamisella, huomaamisella ja kannustamisella. Lisäksi työnilon

kokemus voi vahvistua myös onnistumisen kokemuksista, uusien toimintatapojen kokeilemisesta, yhteistyöstä ja yhteisöllisestä oppimisesta sekä lasten kanssa toimimisesta. Heidän mukaansa työn ilon avulla on myös mahdollista lisätä henkilökohtaisia resursseja, esimerkiksi hetkessä elämisen kykyä, osaamista ja onnellisuutta sekä kasvattaa empatiataitoa (Salovaara & Honkonen, 2013, s. 132–134.) Varhaiskasvatustyössä empatiataito on keskeinen taito, sillä työ vaatii herkkyyttä ja sensitiivisyyttä ja taitoa ymmärtää toisen ihmisen, niin lapsen, työkaverin kuin vanhemmankin näkökulmaa.

Työn iloa voimakkaampi ja kokonaisvaltaisempi työhyvinvoinnin ilmenemismuoto on työn imu. Hakanen kutsuu työn imuksi eudaimonista hyvinvoinnin tilaa eli tilaa, jossa työ tyydyttää psykologisia perustarpeita ja työntekijä on valmis ponnistelemaan ja antamaan kaikkensa työn tavoitteiden toteutumiseksi (Hakanen, 2011, s. 38). Työn imu näyttäytyy mielekkyytenä mennä töihin, työn mielekkääksi kokemisenä myös vastoinkäymisen hetkinä ja kykynä syventyä ja uppoutua työhön (Seppälä & Hakanen, 2017, s. 151). Hakasen mukaan työn imua ei tule sekoittaa flow'n käsitteeseen, vaikka molemmat kokemukset edellyttävätkin samoja tekijöitä kuten selkeitä tavoitteita, välitöntä palautetta toiminnasta sekä hallinnan tunnetta. Flow-tila on kuitenkin kestoltaan lyhyempi kuin työn imu ja alttiimpi ulkoisille häiriötekijöille ja tällaiset yksittäiset huippuhetket eivät rajoitu pelkästään työelämään. Työn imu on flow-tilaa kokonaisvaltaisempi mieliala. (Hakanen, 2015, s. 344.)

Salovaaran ja Honkosen mukaan työn imua kokevat opettajat ovat aikaansaavia, aloitteellisia ja uudistushakuisia työntekijöitä, auttavat vapaaehtoisesti muita, ovat sitoutuneita ja kaiken kaikkiaan muita työntekijöitä onnellisempia (Salovaara & Honkonen, 2013, s. 138–139.) Työn imua voidaan kuvailla kolmella myönteisellä ulottuvuudella, jotka ovat yhteydessä työhyvinvointiin: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen (Hakanen, 2011, s. 38). Salovaaran ja Honkosen mukaan työn imu tarkoittaa työhyvinvoinnin positiivista ääripäätä (Salovaara & Honkonen, 2013, s. 138). Hakasen mukaan työn imusta puhuttaessa ja sitä tavoiteltaessa on kuitenkin muistettava, että työ imuun liittyvät työntekijän aloitteellisuus ja uudet haasteet, joiden takia työ ei voi aina olla pelkästään kivaa. Lisäksi työn imu ja työuupumus eivät ole täysin toisiaan poissulkevia työhyvinvoinnin kokemuksia, vaan työssä on mahdollista kokea jossain määrin näitä molempia. Työolosuhteiden pysyessä kohtuullisen tasaisina, työn imu on pitkällä aikavälillä kuitenkin melko pysyvää. (Hakanen, 2015, s. 344–345.)

Hollantilaiset työ- ja organisaatiopsykologit Wilmar Schaufeli ja Arnold Bakker voidaan nähdä työn imuun liittyvän tutkimuksen alullepanijoina ja he käyttävät siitä englanninkielistä nimitystä *work engagement*, joka tarkoittaa aidosti myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä (Hakanen, 2011, s. 38). Schaufeli ja Bakker (2001) kollegoineen ovat tutkineet työn vaatimusten ja resurssien yhteyttä työuupumiseen ja haluttomuuteen sitoutua työhön. Työn vaatimuksilla he tarkoittavat niitä fyysisiä, sosiaalisia tai organisaatioon liittyviä tekijöitä, jotka edellyttävät pitkäkestoista fyysistä tai henkistä ponnistelua ja ovat siten selvästi yhteydessä fysiologiseen tai psykologiseen kuormitukseen. Työn voimavaroilla/resursseilla tutkimuksessa taas viitataan niihin fyysisiin, sosiaalisiin tai organisatorisiin tekijöihin, jotka joko auttavat saavuttamaan asetettuja tavoitteita, vähentävät työn vaatimukseen liittyvää fysiologista tai psykologista kuormitusta tai edistävät henkilökohtaista kasvua ja kehitystä. (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001, s. 501.)

Kyseisen tutkimuksen tulokset osoittavat, että korkeat vaatimukset työssä lisäävät työuupumusta, mutta eivät lisää haluttomuutta sitoutua työhön. Vähäiset resurssit taas ennustavat haluttomuutta sitoutua, mutta eivät ole yhteydessä uupumiseen. Kuitenkin tilanteessa, jossa työn vaatimukset ovat korkeat ja resurssit matalat, työntekijä todennäköisesti kokee yhtä aikaa sekä uupumusta, että haluttomuutta sitoutua työhön ja tästä voi olla seurauksena burn out. (Demerouti ym., 2001, s. 508.) Edellä mainitun tutkimuksen tulosten perusteella on siis selvää, että työhyvinvoinnin kannalta työn vaatimusten ja olemassa olevien resurssien tulisi olla sopivassa suhteessa.

Myös Salovaara ja Honkonen ovat sitä mieltä, että työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että panostus työhön on tasapainossa sen kanssa, mitä opettaja kokee saavansa työstä ja kuinka hänen työtään arvostetaan (Salovaara & Honkonen, 2013, s. 21). Demeroutin ym. mukaan työuupumisen vähentämiseksi ja työn imun mahdollistamiseksi työn vaatimuksia tulisi vähentää tai suunnitella uudelleen ja resursseja saada lisää (Demerouti ym., 2001, s. 510). Myös ammatillisuuden ja ammattitaidon kokemus voivat joko heikentää työhyvinvointia tai vahvistaa sitä; esimerkiksi liika työhön kuulumattomien työtehtävien tekeminen voi heikentää ammatillisuuden kokemusta (Salovaara & Honkonen, 2013, s. 21).

Hakasen (2015) mukaan kaikki tähän mennessä tehdyt työn imua käsittelevät suomalaistutkimukset sekä kansainväliset tutkimukset yhtä lukuun ottamatta osoittavat työn imun positiiviset yhteydet työntekijän hyvinvointiin, terveyteen ja perhe-elämään. Hakanen lisää, että voimava-

rat ja hyvinvointi usein vaikuttavat kaksisuuntaisesti; työn voimavarat ja työhyvinvointi vaikuttavat yksityiselämään ja toisin päin. Hän jatkaa, että ihminen voi myös itse vaikuttaa omiin työoloihin ja yksityiselämään muokkaamalla niitä enemmän itselleen sopiviksi. Merkityksellisyuden kokemus työssä sekä mahdollisuudet hyödyntää omia vahvuuksiaan ja kehittyä vahvistavat työn imua. (Hakanen, 2015, s. 349–353.)

Onnellisuus on yksi keskeisistä positiivisen psykologian käsitteistä ja sitä onkin alettu tutkia viime vuosina enemmän. Halusin liittää työhyvinvoinnin käsittelyyn onnellisuuden käsitteen, sillä mielestäni onnellisuus on kokonaisvaltaista hyvinvointia. Onnellisuuden ja tyytyväisyyden kokeminen työssä on työhyvinvointia parhaimmillaan. Työn ilon ja työn imun kokeminen työssä voivat edistää myös onnellisuuden kokemuksia työssä ja elämässä ylipäänsä.

Antiikin Kreikassa onnellisuus liitettiin ulkoisiin olosuhteisiin, keskittymättä ollenkaan ihmisen psykologiseen kokemukseen omasta onnellisuudestaan. Antiikin klassiset ajattelijat kuitenkin pyrkivät muuttamaan käsitystä onnellisuudesta koskemaan ihmisen sisäistä mielenrauhaa ja tasapainoa ulkoisten olosuhteiden sijaan. Valistuksen aikakautena filosofit alkoivat enemmän kiinnittää huomiota ihmisen sisäisiin tiloihin ja sen myötä myös onnellisuus alettiin vähitellen käsittää psykologiseksi hyvältä tuntuvaksi tilaksi. Nykyinen käsitys onnellisuudesta alkoi hahmottua valistukseen kytkeytyvän humanismin myötä, jolloin maailmankuvan keskiöön nousi ihminen yksilönä. (Martela, 2015, s. 32–33.)

Onnellisuudella tarkoitetaan nykypsykologisessä tutkimuksessa ainakin seuraavia asioita; positiiviset tunteet ja elämäntyytyväisyys. Onnellisuuden sijaan voidaankin puhua onnellisuudesta, sillä tutkijoiden ja tavallisten ihmistenkin käsitykset onnellisuudesta ovat hyvin monimuotoisia. Martela (2015) esittää, että onnellisuus on asia, jonka suora tavoittelu voi olla haitallista. Hänen mukaansa onnellisuus syntyy sivutuotteena, kun ihminen kokee elämässään vapaaehtoisuutta, kyvykkyyttä, yhteenkuuluvuutta ja hyväntekemisen tunnetta eli elää niin sanotusti arvokasta ja täyteläistä elämää. (Martela, 2015, s. 30–34.)

5 Varhaiskasvatuksen opettajan työ

Jotta voin analysoida työhyvinvointia varhaiskasvatuksen opettajan työssä, täytyy minun määrittellä varhaiskasvatustyön luonnetta. Varhaiskasvatusta Suomessa ohjaavat Suomen perustuslaki, Varhaiskasvatusturvalaki, valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksen toteutumisesta, Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet sekä kansainväliset sopimukset kuten YK:n lapsen oikeuksien sopimus. Varhaiskasvatuksen tehtävänä on omalta osaltaan edistää lapsen hyvinvointia ja tukea perheitä kasvatustyössä (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2018, s. 7). Varhaiskasvatuksen opettajan työ on monipuolista työtä päiväkodissa ja siihen liittyy paljon vastuuta ja erilaisia työtehtäviä. Työnkuvan perinpohjainen määrittely ei tässä yhteydessä ole mahdollista eikä se liene tarpeellista, joten määrittelen varhaiskasvatustyön käyttämällä apuna Puroilan tutkimustuloksissakin esiin nousseita varhaiskasvatustyön kehyksiä.

Puroila on väitöstudiossaan lähestynyt varhaiskasvatustyötä kehysanalyttisestä näkökulmasta pyrkimyksensä löytää varhaiskasvatustyötä jäsentäviä kehyksiä ja vakiintuneita ajattelun- ja toimintatapoja sekä analysoida näiden kehysten välisiä yhteyksiä (Puroila, 2002). Tutkimuksen tulosten mukaan varhaiskasvatustyö päiväkodissa rakentuu opetuksellisen kehysten, hoivakehysten, hallinnan kehysten, käytännöllisen kehysten ja persoonallisen kehysten ympärille. Puroilan (2002) tutkimuksessa varhaiskasvatustyö näyttäytyi moninaisena, moniulotteisena ja monikerroksisena työnä, jota ei oikeastaan voida nähdä yhtenä kokonaisuutena. Lisäksi varhaiskasvatustyön eri maailmoissa kasvattajalle rakentuu erilaisia rooleja ja identiteettejä (Puroila, 2002, s. 172–173.) Tässä luvussa tarkastelen varhaiskasvatusta näiden kehysten näkökulmasta. Tarkastelussa on kuitenkin huomioitava, että nämä kehykset kietoutuvat toisiinsa varhaiskasvatuksen arjessa ja niitä ei voida selkeästi erotella toisistaan (Puroila, 2002, s. 144).

5.1 Opetusta, kasvatusta ja hoitoa

Lastentarhanopettajaliiton mukaan varhaiskasvatuksen opettajan työssä keskiössä on suhde lapseen. Varhaiskasvatuksen opettajalla on tärkeä rooli lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukemisessa. Varhaiskasvatuksessa lapsen ja aikuisen välillä on aina tietynlainen valtasuhde, sillä lapsi on aina riippuvainen aikuisesta. Varhaiskasvatuksen opettajan tulee sisäistää tämä asemansa ja käyttää sitä eettisesti oikealla tavalla, jotta kasvatustyössä toteutuu ihmisarvo, vapaus, totuus ja oikeudenmukaisuus. (Lastentarhanopettajaliitto, 2004, s. 2–3.)

Keskeistä varhaiskasvatuksessa on lapsen tunteminen ja yksi varhaiskasvatukseen opettajan tärkein osa-alue on lasten havainnointi, joka auttaa huomioimaan lasten tarpeet toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa (Järvinen, Laine & Hellman-Suominen, 2011, s.152). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2018) mukaan työntekijöiden tulisikin pystyä arjessa tunnistamaan erilaisissa tilanteissa pedagogisia mahdollisuuksia. Lisäksi varhaiskasvatuksen työtapojen tulee olla pedagogisesti perusteltavissa ja sellaisia, että ne tukevat lapsen kehitystä ja oppimista (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2018, s. 38, 28).

Käytännön varhaiskasvatustyö on kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostama kokonaisuus, joka tapahtuu henkilöstön, lasten ja varhaiskasvatusympäristön vuorovaikutuksessa (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2018, s. 22). Varhaiskasvatus on suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa ja kasvatuksellista vuorovaikutusta, jonka tavoitteena on tukea lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista. Lisäksi varhaiskasvatuksessa lapsen omaehtoisella leikillä on keskeinen merkitys. (Järvinen ym., 2011, s. 125.) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan hoidolla tarkoitetaan varhaiskasvatuksessa lapsen fyysisistä perustarpeista huolehtimista ja tunnepohjaista välittämistä (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2018, s. 23). Puroilan mukaan hoivan kehys on lapsen fyysisen kasvun ja terveyden tukemista, perustarpeiden tyydyttämistä ja sosiaalista ja emotionaalista kasvun tukemista (Puroila, 2002, s. 82–83).

Opetuksella varhaiskasvatuksessa pyritään edistämään lasten oppimista sekä auttamaan heitä luomaan merkityksiä itsestään, muista ihmisistä ja ympäröivästä maailmasta (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2018, s. 23). Varhaiskasvatuksen opetuksellinen kehys rakentuu lasten kasvun ja oppimisen tukemisen lisäksi myös opettajan omasta ja työyhteisön ammatillisesta kasvusta (Puroila, 2002, s. 78). Varhaiskasvatuksen sivistyksellinen tehtävä on toimia tietoisesti lapsen yksilöllisen identiteetin tukemiseksi niin, että lapsi oppia huomaamaan, miten hänen toimintansa vaikuttaa muihin ihmisiin ja ympäristöön (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2018, s. 23). Varhaiskasvatustyössä keskeistä on päivittäiset rutiinit, kuten lapsiryhmän ohjaaminen, ruokailu, ulkoilu, päivälepo, pukeminen ja huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö (Järvinen, ym., 2011, s. 95).

Varhaiskasvatuksen opettajan työhön kuuluu olennaisesti yhteistyö monien eri tahojen kanssa. Keskeisin yhteistyömuoto on huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö, jonka tavoitteena on henkilöstön ja huoltajien sitoutuminen yhteiseen kasvatustehtävään lapsen terveen ja turvallisen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukemiseksi (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2018, s. 34). Huoltajien ja varhaiskasvatuksen opettajan yhteisessä kasvatustehtävässä tärkeää on avoin

ja tasavertainen vuorovaikutus, joka vaatii luottamusta ja molempien osapuolien halun pyrkiä yhteisymmärrykseen (Järvinen ym., 2011, s. 118). Huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö vaatii varhaiskasvatuksen opettajalta aloitteellisuutta sekä taitoa huomioida perheiden moninaisuus ja lasten yksilöllisyys. Lisäksi varhaiskasvatuksen opettajan tehtävään kuuluu tukea perheitä vanhemmuuteen ja huoltajuuteen liittyvissä kysymyksissä sekä tarvittaessa opastaa eri palveluiden piiriin (Järvinen ym., 2011, s. 96; Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2018, s. 34).

5.2 Varhaiskasvatuksen työyhteisö

Varhaiskasvatustyö on tiimityötä, joka toteutuu moniammatillisessa ja monialaisessa yhteistyössä (Järvinen ym., 2011, s. 94). Moniammatillisuus nousee Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa yhdeksi laadukkaana varhaiskasvatuksen voimavaraksi, kun tiimissä jokaisen työntekijän osaaminen, vastuut, tehtävät ja ammattiroolit toteutuvat kaikkien edunmukaisesti sopivalla tavalla (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2018, s. 18) Tiimi on joukko työntekijöitä, joka on sitoutunut yhteiseen päämäärään ja moraaliseen vastuuseen toiminnasta (Järvinen ym., 2011, s. 94; Manka, 2006, s. 96). Varhaiskasvatuksen henkilöstöön kuuluu varhaiskasvatuksen opettajia, sosionomeja, lastenhoitajia, varhaiserityisopettajia sekä mahdollisesti avustajia ja muuta henkilöstöä. Varhaiskasvatustilain mukaan henkilöstöstä vähintään kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus ja näistä vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus ja muilla vähintään varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus (Varhaiskasvatustilain, 540/2018, 37§).

Varhaiskasvatuksen henkilöstö suunnittelee ja toteuttaa toimintaa yhdessä, mutta pedagoginen kokonaisvastuu toiminnan suunnittelusta, suunnitelmallisuuden ja tavoitteellisuuden toteutumisesta sekä toiminnan arvioinnista ja kehittämisestä on kuitenkin varhaiskasvatuksen opettajalla (Järvinen, ym., 2011; Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2018, s.18). Karilan mukaan varhaiskasvatuksen pedagogiikka rakentuu varhaiskasvatuksen julkisten instituutioiden toimintana. mutta varhaiskasvatuksen arjessa ammattilaisille jää kuitenkin aika paljon valtaa tehdä pedagogisia ratkaisuja (Karila, 2013, s. 9).

Varhaiskasvatuksessa toiminta perustuu yhteisössä muovautuneeseen toimintakulttuuriin, johon vaikuttaa jokaisen yksilön arvot, periaatteet ja tulkinnat, oppimisympäristöt, työtavat, yhteistyön eri muodot, vuorovaikutus ja ilmapiiri, henkilöstön osaaminen ja ammatillisuus, johtaminen sekä toiminnan organisointi, suunnittelu, toteutuminen ja arviointi (Varhaiskasvatus-

suunnitelman perusteet, 2018, s. 28). Puroilan tutkimuksessa päiväkotityö näyttäytyi voimakkaasti yhteisöllisenä, yhteisiä ajattelu- ja toimintatapoja edellyttävänä työnä (Puroila, 2003, s. 152). Tutkimuksessa nousi esille myös varhaiskasvatuksen henkilöstön työtehtävien samankaltaisuus riippumatta ammatillisesta taustasta sekä eri ammattikuntien välisten suhteiden positiivinen muutos hierarkisesta ammattirakenteesta kohti yhteistyötä painottavaa arkea (Puroila, 2002, s. 106).

Työyhteisön myönteisen ja kannustavan ilmapiirin edellytyksenä on työntekijöiden keskinäinen avoimuus, kuuntelemisen taito, toisten kunnioittaminen, arvostaminen, erilaisuuden sietäminen ja jokaisen tasavertainen mahdollisuus ilmaista oma mielipiteensä (Järvinen ym., 2011, s. 162). Päiväkodin arjessa työntekijöillä on velvollisuus huomioida muiden työntekijöiden mielipiteet sekä työyhteisön yhteiset tavat (Puroila, 2003, s. 152). Järvisen ja kumppanien (2011) mukaan myös palautteen antaminen ja vastaanottaminen ovat tärkeitä taitoja työyhteisön toimivuuden ja työntekijöiden henkilökohtaisen ammatillisen kasvun kannalta. Palautteen annossa ja vastaanottamisessa tulisi pyrkiä aitouteen ja tilannekohtaisuuteen sekä osata erottaa persoona ja käyttäytyminen toisistaan (Järvinen ym., 2011, s. 163, 186).

Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuriin ja sen laatuun ja kehittämiseen vaikuttaa merkityksellisellä tavalla johtajuus (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2018, s. 28). Laaja-alainen pedagoginen johtajuus varhaiskasvatuksessa tarkoittaa sekä henkilöstön oppimisen johtamista sekä koko työyhteisön toimintakulttuurin johtamista, jonka taustalla arvopohjana vaikuttaa pedagoginen näkökulma. Pedagogisen johtamisen päätavoitteena on lapsen kasvu, oppiminen ja hyvinvointi. (Fonsén & Parrila, 2017, s. 24–25.) Varhaiskasvatuksen kentällä johtajuuden yhteydessä puhutaan nykyään myös jaetusta johtajuudesta, mikä tarkoittaa sitä, että johtamisvastuu ja –tehtävät jakautuvat useille eri henkilöille varhaiskasvatuksen työyhteisössä. Jaetun johtajuuden tavoite on osallistaa henkilöstöä johtajuuteen ja näin purkaa yksilökeskeistä johtamiskulttuuria. Tarkoituksena on, että jaettu johtajuus toimii työvälineenä ja keinona jakaa vastuuta, ei vähentää johtajan merkitystä. (Fonsén & Parrila, 2017, s. 45–46.)

Kansainvälisesti on myös alettu puhua opettajajohtajuudesta, joka tarkoittaa sitä, että varhaiskasvatuksen opettaja toimii ensisijaisesti oman lapsiryhmänsä ja kasvattajatiiminsä pedagogisena johtajana, mutta osallistuu myös laajemmin johtajuuteen ja pedagogiseen kehittämiseen varhaiskasvatuksen yksikössä (Fonsén & Parrila, 2017, s. 54–55). Puroilan tutkimustulosten mukaan johtajan päätöksenteko oli lähinnä laajoihin linjauksiin tai ongelmatilanteisiin liittyvää,

mutta arjen varhaiskasvatustyöhön liittyvät ratkaisut olivat pitkälti henkilöstön vapaasti päätettävissä (Puroila, 2002, s. 105).

Varhaiskasvatuksen opettajalla on yhteiskunnassamme tärkeä asema varhaiskasvatuksen asiantuntijana (Lastentarhanopettajaliitto, 2004, s. 7). Varhaiskasvatus on suomalaisen koulutusjärjestelmän ensimmäinen porras ja tärkeä vaihe lapsen elämässä oppimisen kannalta (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2018). Varhaiskasvatuksen opettajan tulisi tuoda yhteiskunnalliseen keskusteluun lapsen ääni ja oma asiantuntijan näkemys sekä pyrkiä edistämään lasten, päiväkotien ja yhteiskunnan välistä vuorovaikutusta (Lastentarhanopettajaliitto, 2004, s. 7).

6 Yhteenveto

Tutkielmani tavoitteena oli selvittää, miten työhyvinvointi rakentuu varhaiskasvatuksen opettajan työssä ja miten sitä voitaisiin tukea positiivisen psykologian avulla. Tässä luvussa teen yhteenvetoa aiemmissa luvuissa käsittelemistäni asioista ja loppuun olen koonnut kuvion (kuvio 2) keskeisistä varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä.

Ennen kaikkea työhyvinvointi tulisi nähdä kokonaisvaltaisena ilmiönä, jonka eri osa-alueet kietoutuvat yhteen. Työhyvinvointi pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen sekä henkisen työhyvinvoinnin (Virolainen, 2012). Yksilötasolla työhyvinvointiin vaikuttaa työntekijän terveydentila ja elintavat, muu elämä sekä persoonallisuus (Mäkikangas ym., 2017; Virolainen, 2012; ks. kuvio 2). Työhyvinvointiin vaikuttaa merkittäväällä tavalla myös työntekijän motivaatio, ennen kaikkea sisäinen motivaatio ja kasvumotivaatio eli halu kehittyä työssään (Manka, 2006; Martela, 2015). Työyhteisön tasolla työhyvinvoinnin kannalta merkittäviä tekijöitä ovat työpaikan tunneilmapiiri sekä työyhteisökulttuuri eli työpaikalla muodostuneet ”talon tavat” (Paasivaara & Nikkilä, 2010). Työhyvinvointi voidaan nähdä työpaikalla sosiaalisesti rakentuvana ilmiönä, vuorovaikutuksena yksilöllisen kokemuksen ja ympäristön tekijöiden välillä (Manka & Manka, 2016; Paasivaara, 2009). Yksilön ja yhteisön työhyvinvoinnin kannalta tärkeää olisi, että työn vaatimukset ja työntekijän omat resurssit olisivat mahdollisimman tasapainoisessa suhteessa (Demerouti ym., 2001).

Varhaiskasvatuksen työyhteisössä arjen kasvatustoimintaa ohjaa yhteisössä muodostunut toimintakulttuuri, johon vaikuttaa monet yksilölliset ja ympäristötekijät, kuten työntekijöiden arvot ja periaatteet, osaaminen, yhteisön työtavat, vuorovaikutus ja ilmapiiri, johtaminen sekä suunnittelutyö, työn toteutuminen ja arviointi (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2018). Työhyvinvoinnin kannalta varhaiskasvatuksen työyhteisössä tärkeää on myönteinen ja kannustava ilmapiiri, jota edistää avoin vuorovaikutus, toisten kuunteleminen, keskinäinen kunnioitus ja arvostus, erilaisuuden sietäminen ja mielipiteen ilmaisemisen mahdollisuus (Järvinen ym., 2011; ks. kuvio 2). Jokainen työntekijä voi vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin käyttäytymällä ammattimaisesti ja toiset huomioon ottaen.

Työyhteisön psyykkisen hyvinvoinnin edistämiseksi töissä olisi hyvä pystyä puhumaan tunteista ja käsittelemään niitä vastavuoroisesti (Paasivaara, 2009; Virolainen, 2012; ks. kuvio 2). Myös huumorilla on todettu olevan yhteys työhyvinvointiin (Furman & Ahola, 2012; ks. kuvio

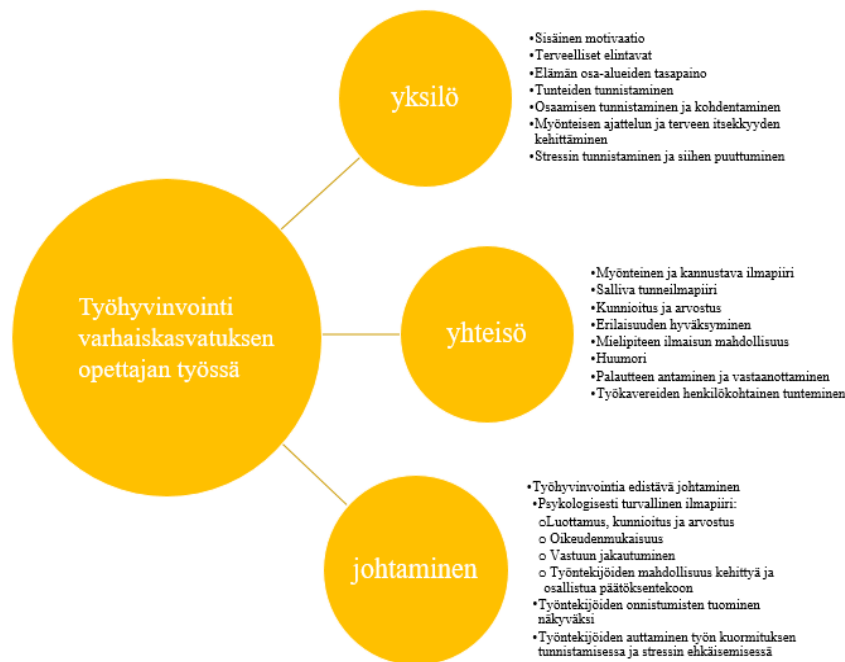
2). Työyhteisön toimivuuden, työhyvinvoinnin ja ammatillisen kasvun kannalta on myös tärkeää osata antaa ja vastaanottaa palautetta asianmukaisella tavalla; palautteen tulisi olla aitoa ja tilannekohtaista ja siinä tulisi pysyä asiassa menemättä liikaa henkilökohtaisuuksiin (Järvinen, 2011; ks. kuvio 2). Työyhteisön sosiaaliseen hyvinvointiin vaikuttaa myös työkavereiden tunteminen henkilökohtaisesti (Virolainen, 2012). Positiivisen psykologian ajatusten mukaan työyhteisössä tulisi pyrkiä yhteiseen vastuuseen, keskinäiseen huolenpitoon, kohteliaisuuteen ja suvaitsevaisuuteen (Seligman & Csikszentmihályi, 2000).

Positiivisella psykologialla on mielestäni paljon annettavaa työhyvinvoinnin tukemiselle varhaiskasvatuksen työyhteisössä. Positiivisen psykologian perusajatusten mukaisesti positiivien asennoituminen ja vahvuuksiin keskittyminen sekä niiden hyödyntäminen työyhteisössä voivat olla avain työn iloon ja onnellisuuteen (Seligman, 2008). Työn ilon kokemuksia työyhteisössä lisäävät työntekijöiden keskinäinen arvostaminen, toisten huomaaminen, kannustaminen, yhteistyö ja yhdessä onnistuminen (Salovaara & Honkonen, 2013). Myös työyhteisön uudet toimintatavat ja lasten kanssa toimiminen ovat työn iloa lisääviä tekijöitä (Salovaara & Honkonen, 2013). Yksilötasolla työn iloa edistävät taito tunnistaa omat tunteet, arvioida työn tavoitteita ja vaatimuksia, oman osaamisen tunnistaminen ja kohdentaminen työhön, myönteisen ajattelun ja terveen itsekkyyden kehittäminen, stressin tunnistaminen ja siihen puuttuminen sekä elämän eri osa-alueiden tasapaino (Manka, 2006; Paasivaara, 2009). Työn ilo voi olla arjen työssä suuri voimavara ja se voi lisätä työntekijän henkilökohtaisia resursseja, parantaa hetkessä elämisen taitoa ja empatiataitoa sekä lisätä onnellisuutta (Salovaara & Honkonen, 2013).

Työn imun kokeminen voidaan nähdä työhyvinvoinnin positiivisena ääripäänä (Salovaara & Honkonen, 2013). Työn imun kokeminen näyttäytyy muun muassa mielekkyytenä mennä töihin, kykynä syventyä ja uppoutua työhön, aikaansaavuutena, aloitteellisuutena, auttamisen haluna, sitoutumisena ja työn mielekkääksi kokemisena myös vastoinkäymisten hetkinä (Hakanen, 2011; Salovaara & Honkonen, 2013). Työn imun syntymisen kannalta oleellista on kokemus työn merkityksellisyydestä, mahdollisuudesta käyttää omia vahvuuksia ja kehittyä (Hakanen, 2011).

Varhaiskasvatuksen työyhteisössä työhyvinvointiin vaikuttaa jokaisen työntekijän oma hyvinvoinnin ja yhteisön toiminnan lisäksi johtaminen. Hyvä johtaminen näkyy työyhteisön hyvinvoinnissa ja se perustuu psykologisesti turvalliseen ilmapiiriin (Hakanen, 2015; Saarikoski, 2020; ks. kuvio 2). Psykologisesti turvallinen ilmapiiri on johtajan oikeudenmukaisuutta, työn-

tekijöiden kuulemista, kehittymismahdollisuuksien luomista, kunnioitusta ja arvostusta (Hakanen, 2015; ks. kuvio 2). Hyvä johtaja pitää tärkeänä työntekijöiden onnistumisia ja tuo niitä näkyväksi sekä auttaa työntekijöitä tunnistamaan ja muokkaamaan työkuormitusta ja ehkäisemään stressiä (Hakanen, 2015; Elo & Feldt, 2008; kuvio 2).



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin osatekijät varhaiskasvatuksen opettajan työssä.

Tässä tutkielmassa olen tarkastellut varhaiskasvatuksen opettajan työtä keskittyen työn keskeisiin osa-alueisiin kasvatukseen, opetukseen ja hoitoon sekä varhaiskasvatuksen työyhteisöön. Varhaiskasvatuksen opettajan työssä yhdistyy monenlaisia tehtäviä ja vastuualueita. Ensimmäisistä varhaiskasvatustyössä on kuitenkin vuorovaikutuksellinen suhde lapsiin ja työn pääpaino on lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukemisessa yhdessä huoltajien kanssa (Lastentarhanopettajaliitto, 2004; Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2018) Varhaiskasvatus toteutuu monialaisessa ja moniammatillisessa yhteistyössä, jota voidaan pitää voimavarana työyhteisössä (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2018).

7 Pohdinta

Tutkielmaani kirjoittaessani olen ymmärtänyt hieman enemmän työhyvinvoinnin moninaista luonnetta. Työhyvinvoinnin yksilöllisyys ja toisaalta yhteisöllisyys tekee siitä ilmiönä hyvin laajan ja uskon, että opin siitä lisää työelämän kokemuksen myötä. Työhyvinvointi rakentuu arjen pienissä hetkissä ja toisaalta myös työyhteisön ja suurempien linjauksien myötä. Mielestäni työyhteisön työhyvinvointi vaatii johtamista, määrätietoista toimintaa ja jokaisen työntekijän sitoutumista yhteisiin työhyvinvointia edistäviin käytänteisiin. Työyhteisön hyvinvointi voi auttaa suhtautumaan arkeen positiivisemmin myös haasteiden tullessa eteen. On tärkeää, että työyhteisössä koetaan merkityksellisyyttä, halutaan kehittyä ja oppia uutta sekä viedä työyhteisön hyvinvointia eteenpäin.

Varhaiskasvatuksen opettajan työhyvinvointi on aiheena erittäin ajankohtainen. Yhteiskunnallisessa keskustelussa on viime aikoina ollut paljon esillä varhaiskasvatuksen opettajien liian matala palkkaus suhteessa työn vastuullisuuteen ja vaatimuksiin. Palkka itsessään on ulkoinen motivaatiotekijä eikä välttämättä itsessään lisää työhyvinvointia, mutta uskon, että se voisi lisätä varhaiskasvatuksen opettajien kokemusta ammatin merkityksestä ja yhteiskunnallisesta arvostuksesta, jotka taas ovat yhteydessä yksilön työhyvinvointiin.

Valitsemani positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin jättää huomiotta monia työhön liittyviä asioita. Mielestäni positiivisen psykologian perusajatukset voivat kantaa pitkälle ja lisätä työn ilon, työn imun ja onnellisuuden kokemuksia työssä, mutta pelkästään positiivisella ajattelulla ja asennoitumisella ei voida poistaa työyhteisössä olevia negatiivisia tekijöitä. Positiivista psykologiaa kohtaan onkin esitetty jonkin verran kritiikkiä, mikä on hyvä huomioida. Positiivinen psykologia voi kuulostaa liian lupaavalta ja yltiöpositiiviselta ajattelulta, jossa arjen vastoinkäymisille ei ole sijaa. Positiivinen psykologia ja sen keinot edistää hyvää elämää tulisi kuitenkin mielestäni nähdä ennen kaikkea arjen voimavaroina ja keinoina päästä myös vastoinkäymisistä nopeammin yli.

Lähteiden valinta on työssäni osoittautunut suurimmaksi haasteeksi; kuinka käyttää lähteitä tarpeeksi, muttei liian laajasti eikä liian yksipuolisesti? Tutkielmassani olen käyttänyt lähteinä sekä suomalaista, että ulkomaista kirjallisuutta ja tutkimuksia. Työssäni kuitenkin painottuu suomalainen työhyvinvoinnin tutkimus. Koska kyseessä on kirjallisuuskatsaus, en lähtenyt perehtymään kovin laajasti ulkomaiseen tutkimukseen, sillä olisi ollut vaarana, että työni lähtee

rönsyilemään liikaa. Työhyvinvointia olisi mahdollista tutkia todella laajasti, sillä siitä on olemassa runsaasti eri näkökulmia painottavaa tutkimusta ja kirjallisuutta. Olen pyrkinyt työssäni pysyttelemään valitsemassani näkökulmassa, mikä toisaalta vähentää aiheen monipuolista tarkastelua. Vaarana on myös lähteiden yksipuolisuus ja vain sellaisten lähteiden käyttö, jotka tukevat omaa ajattelua. Olen myös pyrkinyt välttämään liiallista omien negatiivisten työilmapiiriin liittyvien kokemusten tuomista tähän tutkielmaan, sillä liian vahva oma näkemys ja vain sitä tukevien lähteiden käyttäminen heikentävät tutkielman objektiivisuutta ja luotettavuutta.

Tutkielmani voisi hyvinkin toimia pohjana mahdolliselle maisterin työlle. Työhyvinvointia olisi mielenkiintoista tutkia esimerkiksi haastatteleamalla varhaiskasvatuksen opettajia ja analysoimalla työhyvinvoinnin rakentumista vastausten perusteella. Mielenkiintoista olisi myös tietää, vaikuttaako esimerkiksi ikä tai työkokemus työhyvinvoinnin kokemiseen. Tätä tutkielmaa tehdessäni minua omaksi yllätyksekseni alkoi myös kiinnostaa työhyvinvoinnin johtaminen, joka sekä on varmasti moninainen ja laaja työhyvinvoinnin osa-alue. Toivon mukaan työhyvinvoinnin tutkiminen kotimaassa ja ulkomailla jatkuu, jotta jatkossa tiedettäisiin, miten voidaan ennaltaehkäistä työn haittavaikutuksia ja työnteko olisi onnellisempaa.

Varhaiskasvatuksen opettajan työ on vastuullista työtä, jonka tavoitteena on edistää lasten kasvua ja hyvinvointia. Lapset ja heidän perheensä ovat osa varhaiskasvatusyhteisöä ja mielestäni myös tämän takia varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi on tärkeä asia. Työ perustuu vuorovaikutukseen, jonka takia työntekijöiden hyvinvointi välittyy varmasti myös lapsille ja huoltajille. Mielestäni omasta ja työyhteisön hyvinvoinnista huolehtiminen on osoitus varhaiskasvatushenkilöstön vastuullisesta toiminnasta. Omalla hyvinvoinnillaan työntekijät voivat edistää myös lasten ja sitä kautta perheiden hyvinvointia.

Lähteet

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Elo, A-L. & Feldt, T. (2008). Työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.), *Työ leipälajina*. (2. uud.p.). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Fonsén, E. & Parrila, S. (2017). Johtajuuden käsitteet ja lähtökohdat. Teoksessa Fonsén, E. & Parrila, S. (toim.), *Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus – käsikirja käytännön työhön*. (2. uud. p.). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Furman, B., Ahola, T. (2012). Tuplatähti: Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään (8. p.). Helsinki: Tammi.
- Hakanen, J. (2005). Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. & Työterveyslaitos. (2011). *Työn imu*. Tampere: Tammerprint Oy.
- Hakanen, J. (2015). Onnellinen työssä? 8 ½ kysymystä työn imusta. Teoksessa Uusitalo- Malmivaara, L. (toim.), *Positiivisen psykologian voima*. (2. uud. p.). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Hjelt, H. & Karila, K. (2017) Varhaiskasvatustyön paikantuminen työntekijöiden puheessa. *Työelämän tutkimus*, 15(3), 234-249. Viitattu 13.1.2020. Saatavilla: <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85276/44270>
- Järvinen, M., Laine, A. & Hellman- Suominen, K. (2011). *Varhaiskasvatusta ammattitaidolla* (2. p.) Helsinki: Kirjapaja.
- Karila, K. (2013). Ammattilaissukupolvet varhaiskasvatuksen pedagogiikan toteuttajina ja kehittäjinä. Teoksessa Karila, K. & Lipponen, L. (toim.), *Varhaiskasvatuksen pedagogiikka*. Tampere: Vastapaino.
- Karila, K. (2016). Vaikuttava varhaiskasvatus. Varhaiskasvatuksen tilannekatsaus. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2016:6. Helsinki: Opetushallitus.
- Lastentarhanopettajaliitto. (2004). Lastentarhanopettajan ammatietiikka. Viitattu 29.2.2020. Saatavilla: <https://www.vol.fi/uploads/2019/01/d5163f9f-etiikka.pdf>
- Leskinen, T. & Hult, H-M. (2010). *Kokonaisvaltainen hyvinvointi: Kristallisoitua toimintasi, saavuta tavoitteesi*. Helsinki: Tammi.
- Manka, M-L. (2006). *Tiikerinloikka työn iloon ja menestykseen*. Helsinki: Talentum.

- Manka, M-L. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi* (e-kirja). Alma Talent. Viitattu 16.1.2020. Saatavilla: [https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/BAX-BBXAUGGBJXAB#kohta:L\(\(c4\)HTEET\(\(20\)/piste:b2855](https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/BAX-BBXAUGGBJXAB#kohta:L((c4)HTEET((20)/piste:b2855)
- Martela, F. (2015). Onnellisuuksien psykologia. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.) *Positiivisen psykologian voima* (2. painos). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Metsämuuronen, J. (2011). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä* (e-kirja). Tutkijalaitos. Helsinki: International Methelp. Viitattu 24.3.2020. Saatavilla: <https://www-booky-fi.pc124152.oulu.fi:9443/lainaa/1001>
- Mäkikangas, A., Feldt, T., Huhtala, M. & Hyvönen, K. (2017). Persoonallisuuden merkitys työhyvinvoinnissa. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) *Tykkää työstä – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Mäkikangas, A. & Hakanen, J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) *Tykkää työstä – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- OAJ. (2020). Työhyvinvointi. Viitattu 24.2.2020. Saatavilla: <https://www.oaj.fi/arjessa/tyohyvinvointi/>
- Ojanen, M. (2007). *Positiivinen psykologia*. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Paasivaara, L. (2009). *Työnsä kokoinen ihminen*. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Paasivaara, L. & Nikkilä, J. (2010). *Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia*. Helsinki: Kirjapaja.
- Puroila, A. (2002). *Kohtaamisia päiväkotiarjessa – kehysanalyttinen näkökulma varhaiskasvatustyöhön*. University of Oulu.
- Puroila, A. (2003). *Päiväkotiarjen rikkaus*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Rauramo, P. (2012). *Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa askelta*. (2. uud. p.). Helsinki: Edita.
- Saarikoski, S. (30.1.2020). Hyvä johtaminen on avain työhyvinvointiin [blogikirjoitus]. Viitattu 19.2.2020. Saatavilla: <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/blogiartikkelit/OAJ-blogi/2020/hyva-johtaminen-on-avain-tyohyvinvointiin/>
- Salminen, A. (2011). Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasa: Vaasan yliopiston julkaisuja. Viitattu 22.1.2020. Saatavilla: http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf
- Salovaara, R. & Honkonen, T. (2013). *Voi hyvin, opettaja!* Jyväskylä: PS-kustannus.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihályi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist* 55 (1), s. 5-14.

- Seligman, M. E. P. & Lång, M. (2008). *Aito onnellisuus. Positiivisen psykologian keinoin täyteen elämään*. Helsinki: Art House.
- Seppälä, P. & Hakanen, J. (2017). Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) *Tykkää työstä – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Viitattu 27.1.2020. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Uusitalo-Malmivaara, L. (2015). Positiivinen psykologia – mitä se on? Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.) *Positiivisen psykologian voima* (2. painos). Jyväskylä: PS-kustannus. 9
- Varhaiskasvatuslaki. 13.8.2018/540. Finlex. Viitattu 28.2.2020. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>
- Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. (2018). Helsinki: Opetushallitus.
- Varila, J. & Viholainen, T. (2000). *Työn ilo tutkimuksen kohteeksi. Mitä uusia tuulia ja virikkeitä työn ilo kokemukset tarjoavat henkilöstön ja organisaation kehittämiseen*. Joensuun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.
- Vartiainen, M. (2017). Työpsykologian ja hyvinvointitutkimuksen kehitys Suomessa. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) *Tykkää työstä – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Helsinki: Books on Demand.
- World Health Organization & Kim, R. (2012). *WHO and wellbeing at work*. [sähköinen tietoaaineisto]. Viitattu 24.2.2020. Saatavilla: https://www.hsl.gov.uk/media/202146/5_kim_who.pdf

Liitteet

Kuviot:

Kautto, E. (2020). Kuvio 1. Warrin malli tunneperäisen työhyvinvoinnin ulottuvuuksista (muokailen Mäkikangas, A. & Hakanen, J., 2017)

Kautto, E. (2020). Kuvio 2. Työhyvinvoinnin osatekijät varhaiskasvatuksen opettajan työssä.