

**KYSELYTUTKIMUS OULUN KAUPUNGIN LASTENTARHANOPETTAJIEN
TYÖHYVINVOINNISTA JA SIIHEN VAIKUTTAVISTA ASIOISTA**

Sini Karjalainen & Tiina Kauppinen

Opinnäytetyö

Kevät 2010

Sosiaalian koulutusohjelma

Oulun seudun ammattikorkeakoulu

Tekijä(t): Karjalainen Sini & Kauppinen Tiina

Opinnäytetyön nimi: Kyselytutkimus Oulun kaupungin lastentarhanopettajien työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista asioista

Työn ohjaaja(t): Pellinen Sanna & Ylikauma Pirjo

Työn valmistuslukukausi ja -vuosi: Kevät 2010

Sivumäärä: 103 sivua+ 8 sivua liitteitä

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Oulun kaupungin lastentarhanopettajien työhyvinvointia. Tarkoituksena oli myös kartoittaa sitä, millaiseksi lastentarhanopettajat arvioivat työhyvinvointiinsa vaikuttavat asiat työpaikallaan.

Tutkimuksemme teoreettinen viitekehys koostuu lastentarhanopettajan työhyvinvoinnista, jota käsittelemme lastentarhanopettajan työn, työyhteisön ja työympäristön näkökulmista. Lisäksi tarkastelemme työhyvinvointiin vaikuttavia asioita, jotka liittyvät edellä mainittuihin aiheisiin.

Tutkimuksemme oli määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus ja tieteenperintämme positivistisempi. Tutkimusmenetelmänä käytimme sähköistä kyselylomaketta, joka koostui 43:sta monivalintakysymyksestä. Kohdejoukkona tutkimuksessamme olivat Oulun kaupungin lastentarhanopettajat. Otoksemme kattoi yhteensä 30 päiväkotia ja 137 lastentarhanopettajaa. Tutkimuksemme vastausprosentiksi muodostui 51,1 % (70/137). Tutkimusaineiston analyysimenetelmänä käytimme tilastollista SPSS-analyysiohjelmistoa.

Tutkimuksemme tulokset osoittivat, että vastaajat kokivat oman fyysisen ja psyykkisen jaksamisensa keskimäärin hyväksi ja uskoivat jaksavansa työssään vielä kahden vuoden kuluttua, vaikka työkykyä ylläpitävän toiminnan osuus päiväkodeissa on todella vähäinen. Tulosten mukaan lastentarhanopettajan työ on kiireistä ja henkilökuntaa ei aina ole riittävästi lapsiryhmää kohden, varsinkin isoissa ryhmissä. Vastaajat kokevat kuitenkin työnsä mielekkääksi ja motivoivaksi, eikä työsuhteen muodolla näytä olevan merkitystä lastentarhanopettajien työmotivaatioon. Lastentarhanopettajat tulevat hyvin toimeen työkavereidensa ja esimiehensä kanssa, mutta henkilökohtainen palautteen saanti esimieheltä jää verrattain vähäiseksi. Sen sijaan vastaajat kokevat saavansa paljon tukea ja arvostusta työkavereiltaan. Tutkimustulosten mukaan päiväkodin työympäristössä melutaso koetaan häiritsevän korkeaksi, sekä sen koetaan myös aiheuttavan vastaajille terveydellistä haittaa.

Asiasanat: kyselytutkimus, varhaiskasvatus, lastentarhanopettajan työhyvinvointi

Author(s): Karjalainen Sini & Kauppinen Tiina

Title of thesis: A Survey on Kindergarten Teachers' Well-being at Work in Oulu

Supervisor(s): Pellinen Sanna & Ylikauma Pirjo

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2010 Number of pages: 103 pages+8 appendix pages

ABSTRACT

The purpose of this study was to explore kindergarten teachers' well-being at work. The purpose was also to survey how kindergarten teachers evaluated the factors affecting their well-being at work.

The theoretical framework of our study consisted of kindergarten teachers' well-being at work, which we examined through the kindergarten teacher's work, work community and working environment. In addition, we looked at the factors affecting the well-being at work connected with the above mentioned subjects.

Our study was a quantitative research and our science tradition positive-empirical. As a research method we used an electronic questionnaire which consisted of 43 multiple-choice questions. The target group of our study consisted of kindergarten teachers who worked for the city of Oulu. Our sample covered a total of 30 kindergartens and 137 kindergarten teachers. Our study response rate was 51.1 percent (70/137). We used the statistical SPSS analysis software as an analysis method of the research material.

The results of our study showed that the kindergarten teachers experienced their own physical and mental endurance good on average. According to the results, the kindergarten teachers' work was hectic and there was not always enough staff, especially in large child groups. The respondents felt that their work was meaningful and motivating and the form of employment did not seem to be relevant to their motivation. The respondents experienced that they were getting along with their superior, but got little personal feedback. In the kindergartens of the city of Oulu the positive atmosphere dominated and the respondents got a lot of support and appreciation from their co-workers. The results showed that the noise level in the kindergartens was disturbingly high and it created a clear health hazard to the respondents.

Keywords: survey, early childhood education, kindergarten teacher, well-being at work

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	7
2 LASTENTARHANOPETTAJAN TYÖHYVINVOINTI	9
2.1 Lastentarhanopettajan työ	10
2.1.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat lastentarhanopettajan työssä	13
2.2 Päiväkoti työyhteisönä	16
2.2.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat päiväkodin työyhteisössä	17
2.3 Päiväkodin työympäristö	23
2.3.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat päiväkodin työympäristössä	23
3 TUTKIMUSMETODOLOGIA	26
4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT	28
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	30
5.1 Aineiston keruu	30
5.2 Kyselylomakkeen toteutus	31
5.3 Aineiston analysointi	33
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	35
6.1 Taustatiedot	35
6.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat lastentarhanopettajan työssä	37
6.3 Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat päiväkodin työyhteisössä	50
6.4 Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat päiväkodin työympäristössä	65
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	77
7.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat lastentarhanopettajan työssä	77
7.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat päiväkodin työyhteisössä	80
7.3 Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat päiväkodin työympäristössä	83
7.4 Yhteenveto johtopäätöksistä	85
8 POHDINTA	88
8.1 Tutkimuksen eettisyys	92

8.2 Tutkimuksen luotettavuus	94
LÄHTEET:	98
LIITTEET	103

1 JOHDANTO

Lastentarhanopettajan työ on lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen mahdollisuuksien hyödyntämistä lapsen parhaaksi. Lastentarhanopettajan tulee voida täyttää yhteiskunnan vaatimukset lapsen hoidosta ja kasvatuksesta ja sen myönteisestä toteutumisesta, mikä ei kuitenkaan ole aina helppoa, koska työ on vaativaa ja vastuullista. (Lastentarhanopettajan ammattietiikka, hakupäivä 1.10.2009.) Lastentarhanopettajien työhyvinvointi liittyy olennaisesti työn laatuun, ja erityisesti sen kautta sillä on vaikutuksensa lapsiin. Suomalaisten tutkimusten mukaan päivähoiton työntekijät pitävät työhyvinvointia tärkeänä asiana laadukkaan päivähoiton toteutumisessa (Portell & Malin 2007, 13). Aihe on aina ajankohtainen varsinkin nyt talouskriisin aikaan, jolloin kaikessa yritetään säästää ja työntekijöihin kohdistuu paineita kunnasta. Julkisten ja hyvinvointialojen liiton mukaan lapsista suuren vastuun kantava päivähoiton henkilökunta on fyysisesti ja psyykkisesti kovilla, koska ylisuuret ryhmät ja sijaispula ovat päiväkodeissa arkipäivää. (Kun ei enää jaksaa..., hakupäivä 17.9.2009.)

Opinnäytetyömme tarkoituksena on kartoittaa Oulun kaupungin lastentarhanopettajien työhyvinvointia ja sitä, millaiseksi lastentarhanopettajat arvioivat työhyvinvointiinsa vaikuttavat asiat työpaikallaan. Tutkimuksessamme keskitymme päiväkodista lähtöisin oleviin vaikuttaviin asioihin, koska haluamme rajata aiheen omaan koulutukseemme ja ammattiimme sopivaksi.

Tutkimuksemme tavoitteena on saada tietoa lastentarhanopettajien työhyvinvoinnista. Tutkimuksen tulosten avulla pyrimme auttamaan lastentarhanopettajia edistämään työhyvinvointiaan, josta hyötyvät myös lapset, perheet ja päivähoito. Tavoitteenamme on myös saada tietää, miten työhyvinvointiin vaikuttavat asiat toteutuvat Oulun kaupungin päiväkodeissa. Tuloksista saadaan tietoa, joiden avulla voidaan keskittyä kehittämään työhyvinvointiin vaikuttavia asioita, joissa puutoksia on havaittu. Tutkimuksesta on hyötyä myös lastentarhanopettajille, jotka saavat hyödyllistä ja arvokasta tietoa työhyvinvoinnista ja voivat hyödyntää sitä edistäessään omaa hyvinvointiaan.

Valitsimme aiheen, koska se liittyy vahvasti tulevaan ammattiimme. Haluamme molemmat mahdollisesti tehdä työtä lastentarhanopettajina, joten aiheen avulla saisimme laajemman näkökulman lastentarhanopettajien työhyvinvoinnista ja työolosuhteista. Tulokset antavat realistista kuvaa työn kuormittavuudesta ja myöskin hyvistä puolista, joihin lastentarhanopettajat voivat itse pyrkiä vaikuttamaan työelämässä. Tutkimuksen tulosten ja sen tekemisessä käytetyn kirjallisuuden avulla voivat lastentarhanopettajat myös edistää omaa työssä jaksamistaan. Suoritimme

molemmat ensimmäisen ammattiharjoittelun päiväkodissa ja saimme nähdä konkreettisesti, milaista lastentarhanopettajan työ todellisuudessa on. Harjoittelun aikana huomasimme, miten monet eri asiat ovat yhteydessä työhyvinvointiin. Lastentarhanopettajan työ on todella monipuolista, ja osaamisen täytyy olla laaja-alaista, jotta päivähoidon laatu voidaan turvata. Työn vaativuus ja hektisyys vaikuttavat siihen, että lastentarhanopettajien työhyvinvointi voi vaihdella paljon, millä on vaikutuksensa myös työsuoritukseen.

Työhyvinvointi on asia, joka on aina olemassa eikä vanhene, mutta päiväkotimaailmassa on vuosien aikana tapahtunut paljon muutoksia, joilla on omat vaikutuksensa työntekijöiden hyvinvointiin. Näin uusille tutkimuksille on aina tilaa. Työelämän muutokset ovat tuoneet mukanaan kiireen, stressin, työuupumuksen ja masennuksen. Vuoden 2005 Työolobarometrin mukaan palkansaajat ovat koko 1990-luvun ja 2000-luvun ajan arvioineet työn henkisen ja ruumiillisen rasittavuuden lisääntyneen. (Kaivola & Launila 2007, 16.)

Työterveyslaitoksen tekemässä Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla 2005 - tutkimuksessa havaittiin, että lasten päivähoiton työstä ja työoloista muodostuu positiivinen kuva, mutta vastaajat epäilevät omaa terveyttään ja jaksamistaan. Tutkimuksen mukaan vastaajat olivat tyytyväisiä työyhteisöön, johtamiseen ja työilmapiiriin. Vaikka työntekijät pitivät vaikutusmahdollisuuksia työpaikalla hyvinä, työaikoihin he eivät kokeneet pystyvänsä juurikaan vaikuttamaan. Työn ruumiillinen kuormitus ja vastuu asiakkaista ovat asioita, jotka rasittavat työntekijöitä enemmän kuin ennen. Vastaajien keski-ikä oli eri alojen välillä toiseksi suurin, 45,8 vuotta. Terveytensä puolesta ammatissa selviytymistä eläkeikään saakka epäileviä oli yleistä tasoa enemmän sekä halukkuutta osa-aikatyöhön ja työstä kokonaan pois jäämiseen oli enemmän kuin muilla aloilla. Neljäsosa päivähoiton työntekijöistä ei uskonut pystyvänsä työskentelemään terveytensä puolesta ammatissaan eläkeikään saakka, mikä kertoo siitä, että työhyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttaviin asioihin täytyy päiväkodeissa kiinnittää huomiota, jotta työntekijät voisivat jaksaa mahdollisimman pitkään työssään. (Laine, Wickström, Pentti, Elovainio, Kaarlela-Tuomaala, Lindström, Raitoharju, Suomala 2006, 88, 106.)

Tutkimuksemme tieteenperinne on positivistis-empiirinen, joka pyrkii ilmiöiden selittämiseen ja yleisten lakien löytämiseen korostaen kausaalisuutta (Mäkinen 2005, 15). Tutkimuksemme kytkeytyy kyseiseen tieteenperinteeseen, koska pyrimme löytämään syy-seuraus-suhteita päiväkodista lähtöisin olevien asioiden ja lastentarhanopettajien työhyvinvoinnin välillä.

2 LASTENTARHANOPETTAJAN TYÖHYVINVOINTI

Hyvinvointi on moniselitteinen asia, jonka vuoksi siitä on hankalaa löytää yhteistä käsitystä. Yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset vaikuttavat ihmisten hyvinvointiin ja käsitykseen siitä, mitä hyvinvointi on. (Juutilainen, 2004, 16.) Työhyvinvointia voidaan ajatella innostumisena, uudelleen motivoitumisena sekä työnilona (Mäkitalo & Paso 2008, 24).

Kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin vaikuttavat suurelta osalta yksityiselämän tasapaino sekä sosiaaliset, emotionaaliset ja henkiset arvot ja suhteet. Koska hyvinvoinnin käsite on niin laaja, emme tutkimuksessamme keskity tarkastelemaan hyvinvointia kokonaisvaltaisesti, vaan keskitymme nimenomaan työhyvinvointiin, joka on peräisin päiväkodista ja lastentarhanopettajan työstä. Päivähoidon perustehtäviä ovat lasten hoito, kasvatusta ja opetus sekä ensisijaisena tavoitteena lasten hyvinvointi. (Kärkkäinen 2002, 27; Koivunen 2009, 9–11.)

Lastentarhanopettajien työhyvinvointia tukevia piirteitä ovat muun muassa huolehtiminen yksilön fyysisestä kunnosta ja terveydestä, henkisistä voimavaroista, työn rytmittämisestä, rentoutumisesta sekä työympäristön laadusta (Kärkkäinen 2002, 27). Jos kasvattaja itse ei voi työssään hyvin, ei hän myöskään pysty kokonaisvaltaisesti edistämään lasten hyvinvointia.

Työhyvinvointi on jokaisen yksilöllinen kokemus ja työntekijät voivat kokea hyvinvointinsa erilaisina, vaikka työskentelisivät samoissa työtehtävissä. Syyt hyvinvoinnin eroihin voivat johtua yksilön taustasta, esimerkiksi perhetilanteesta, koulutuksesta, iästä tai sukupuolesta. Myös organisaatioon liittyvät asiat voivat vaikuttaa yksilön hyvinvointiin. (Kinnunen, Feldt, Mauno 2008, 75.) Oleellista työhyvinvoinnille on työn ja ihmisen välinen suhde. Hyvinvointi koostuu työntekijän, työn, työyhteisön ja johtamisen muodostamasta kokonaisuudesta ja niiden välisestä hyvästä vuorovaikutuksesta. (Kaivola & Launila 2007, 128.)

Työhyvinvoinnin on todettu parantavan laatua ja asiakastyytyvää motivaation ja innovatiivisuuden paranemisen ansiosta. Työhyvinvointi syntyy työstä ja sen seurauksista. Työhyvinvointia tuottavat hyvin tehty työ ja toimiva työyhteisö. Työhyvinvointi on osa jokapäiväistä organisaation toimintaa, johon jokainen organisaation taso ja jäsen osallistuvat. Organisaation todelliset voimavarat saadaan käyttöön vain silloin, kun henkilöstö voi hyvin. Työhyvinvoinnin edistämiseksi tarvitaan siis koko työelämän kokonaisvaltaista kehittämistä. (Kaivola & Launila 2007, 128, 133.)

Seuraavaksi tarkastelemme yksityiskohtaisemmin lastentarhanopettajan työtä ja siinä esiintyviä työhyvinvointiin vaikuttavia asioita. Lisäksi keskitymme päiväkodin työyhteisöstä ja työympäristöstä lähteviin työhyvinvointiin vaikuttaviin asioihin.

2.1 Lastentarhanopettajan työ

Varhaiskasvatus on lastentarhanopettajan työtä ja kaikkea sitä, mitä työltä edellytetään. Työ vaatii laajaa pedagogista, hoidollista ja kasvatuksellista osaamista ja tietoa. Lastentarhanopettajalta edellytetään myös hyviä yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja sekä jatkuvaa itsensä ja työtapojen kehittämistä. Lastentarhanopettajalta edellytetään työssään muun muassa suunnitelmallisuutta, ajankäytön hallintaa, tilannetajua, havainnointikykyä, tarkkaavaisuutta, ohjaustaitoja, luonteen jäämäkkyyttä, suvaitsevuuutta ja pitkäjänteisyyttä.

Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan pienten lasten eri elämänpiirissä tapahtuvaa kasvatuksellista vuorovaikutusta, jonka tavoitteena on edistää lasten tasapainoista kasvua, kehitystä ja oppimista. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on edistää lapsen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Lastentarhanopettajan täytyy olla sitoutunut sekä kyvykäs reagoimaan lapsen tunteisiin ja tarpeisiin. Hyvä hoito ja lapsen perustarpeisiin vastaaminen ja huolehtiminen ovat koko varhaiskasvatoiminnan perusta. (Piironen-Malmi & Strömberg 2008, 25,33,81; Helenius, Karila, Munter, Mäntynen, Sirenius 2001, 22.) Lasten hoitoon liittyy lasten perustarpeista, kuten ravinnon saannista, vaateuksesta, ihmissuhteista ja riittävästä unesta, huolehtiminen. Selkeimmin opetukseen liittyvät tehtävät korostuvat esiopetuksessa, mutta kasvatus itsessään sisältää myös opetuksellisia piirteitä. (Koivunen 2009, 12.) Lastentarhanopettajan täytyy kaikissa päivän toiminnoissa ottaa huomioon lasten kielen, motoriikan ja sosiaalisten taitojen tukeminen. Opetustilanteita ei tarvitse järjestää erikseen, vaan tukeminen ja opettaminen voidaan sisällyttää päiväkodin arjen tilanteisiin, kuten pukemis- ja riisumistilanteisiin sekä satutuokioihin.

Yhteiskunnan järjestämä varhaiskasvatus muodostuu hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuudesta. Varhaiskasvatus on tavoitteellista ja suunnitelmallista yhteistoimintaa, jossa keskeinen merkitys on lapsen omaehtoisella leikillä. Lähtökohtana on kokonaisvaltainen näkemys lapsen kasvusta, kehityksestä ja oppimisesta joka perustuu kasvatustieteelliseen ja monitieteiseen tutkimukseen. Varhaiskasvatuksen lähtökohtana on lapsilähtöisyys, jonka tulee tukea jokaisen lapsen yksilöllisiä kehityspiirteitä. (Häkkä, Kuokkanen, Virolainen 2006, 26–27.)

Lasten oppiminen on nivottava leikkiin ja leikinomaisiin keinoihin. Kasvattajan on tärkeää miettiä, mihin ajankohtaan keskittymistä ja keskushermoston energiaa vaativat toiminnalliset hetket sijoitetaan. Ohjaaminen on lapsen ja kasvattajan välistä vuorovaikutusta, jossa kasvattaja viestii lapselle elein tai sanoin, miten toimitaan ja mitä tehdään. (Häkkä ym. 2006, 147.) Leikkutilanteissa varhaiskasvatuksen ammattilaisen tehtävänä päiväkodissa on ohjata lasta ja leikkiä yhdessä hänen kanssaan. (Piironen-Malmi & Strömberg 2008, 46.) Työntekijän tulee olla tietoinen lapsen leikin kehityksestä, jotta hän voi tukea leikkiä lapsen ikätason mukaisesti. Lastentarhanopettajan täytyy olla aidosti kiinnostunut lapsen leikistä, ja hänellä tulee olla kyky tukea lapsen leikkiä tämän tarvitsemalla tavalla. (Vilén ym. 2006, 477.)

Varhaiskasvatuksen tavoitteet on jaettu fyysiseen, sosiaaliseen, emotionaaliseen, esteettiseen, älylliseen, eettiseen ja uskonnolliseen. Varhaiskasvatuksen sisällöt muodostuvat kuudesta eri orientaatiosta, joita ovat matemaattinen, luonnontieteellinen, esteettinen, eettinen, historiallis-yhteiskunnallinen ja uskonnollis-katsomuksellinen orientaatio. (Häkkä ym. 2006, 35–36.) Lastentarhanopettajalla tulee olla hyvä yleissivistys ja kyky opettaa monipuolisesti ja innostavasti lapsille uusia asioita.

Laadukkaalle varhaiskasvatukselle on ominaista se, miten hoito, kasvatus ja opetus päivähoitossa toteutetaan. Kasvattajat itse ovat avainasemassa laadun toteutumisessa. Työntekijällä täytyy olla halu arvioida omaa toimintaansa ja kehittää työyhteisöään niin, että pystytään saavuttamaan yhteisymmärrys työn tärkeimmästä tehtävästä. (Häkkä ym. 2006, 115–116.) Kärsivälliset ja lämpimät aikuiset, jotka eivät tee liikaa lasten puolesta ja joilla on kyky olla kontaktissa monen lapsen kanssa samanaikaisesti, ovat päivähoidon tärkein laatutekijä. Hyvä hoito ja kasvatus siis edellyttää mahdollisimman aitoa lasten kohtaamista ja herkkyyttä vastata heidän tarpeisiinsa. (Helenius, Karila, Munter, Mäntynen, Siren-Tiusanen 2001, 66.) Lapselle tehdään varhaiskasvatussuunnitelma, jonka avulla kasvattajan on helppo ottaa jokainen lapsi ja hänen tarpeensa huomioon yksilöllisesti. Lapsen yksilöllisten tarpeiden huomioon ottaminen edellyttääkin kasvattajalta jatkuvaa havainnointia lapsesta ja yhteistyötä vanhempien kanssa. (Häkkä ym. 2006, 121.)

Varhaiskasvatustyössä ammatillisuus voidaan määrittää tunteisiin, mielikuviin ja ajatteluun piirtyneenä kuvana omasta työstä, johon ovat vaikuttaneet sekä työkokemus että koulutus. Ammatillisuus on prosessi, joka on muotoutunut työntekijän eri elämänvaiheiden aikana. Ammatillisuus näkyy konkreettisesti käytännön toiminnassa. (Häkkä ym. 2006, 214–215.)

Iiris Hapon 2006 tekemässä tutkimuksessa mukana olleet varhaiskasvattajat kokivat, että kasvattajana heiltä vaaditaan selkeitä tavoitteita ja menetelmiä, kuinka kenenkin lapsen kanssa toimi-

taan. Varhaiskasvattajista moni kuvasi myös merkittäväksi osaksi varhaiskasvatusta rajat, rakkauden, aidon välittämisen ja hellyyden. Lisäksi näiden merkitys lapselle tiedostettiin. (Happo 2006, 152.)

Lastentarhanopettaja tekee verkostotyötä monien tahojen kanssa, kuten neuvolan, sosiaalityön, lastensuojelun, terapeuttien, alkuopetuksen opettajien, erityisopettajien sekä tietysti lasten vanhempien kanssa. (Koivunen 2009, 13.) Moniammatillinen yhteistyö osana lastentarhanopettajan työtä on tärkeää, koska lapsen kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista, kasvusta, kehityksestä ja oppimisesta vastaamaan tarvitaan koko se verkosto, joka koostuu lapsen kanssa arjessa työskentelevistä ihmisistä. Tämän päivän vaatimukset kasvatustyölle ja ongelmien moninaisuus vaativat moniammatillista yhteistyötä päiväkodeissa, josta toimivana esimerkkinä ovat erityiskasvatuksen- ja opetuksen puolella toimivat moniammatilliset ryhmät. (Korhonen & Neitola 2002, 25–27.)

Lastentarhanopettajan työhön kuuluu oleellisena osana myös lasten perheiden kanssa yhteistyössä toimiminen. Kasvatuskumppanuus perheiden kanssa on tärkeää, jotta yhteisesti jaetut päämäärät voidaan löytää. Jotta voitaisiin ymmärtää lasten ja perheiden taustoja ja näin edistää yksilöllistä suhtautumista lapseen, on lastentarhanopettajalla oltava aikaa tutustumiseen ja vuorovaikutukseen. (Helenius ym. 2001, 23, 66–67.)

Päivähoito on ennaltaehkäisevää lastensuojelua, jolloin lastentarhanopettajan työhön kuuluu oleellisena osana vanhempien tukeminen. Vuonna 2001 tehdyssä päivähoitotutkimuksessa kysyttiin päiväkodin käyttämiä keinoja vanhempien tukemisessa. Näitä olivat juuri vanhempien ohjaaminen perushoidossa lasta tuotaessa tai haettaessa päiväkodista ja säännöllinen keskusteleminen vanhempien kanssa sovittuna ajankohtana. Monet vastaajat kokivat tukemistehtävän myös vaikeaksi eivätkä kokeneet saavansa kontaktia vanhempiin. (Viittala 2006, 67.)

Lastentarhanopettajan työ koostuu monesta eri osaamisen alueista, joita ovat muun muassa toimintaympäristön ja perustehtävien tulkintaan, varhaiskasvatukseen, yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen ja jatkuvaan kehittämiseen liittyvä osaaminen. (Karila & Nummenmaa 2001, 26–35). Toimintaympäristöön ja perustehtäviin liittyvä, sekä varhaiskasvatukseen liittyvä osaaminen tulee esille päivittäisissä hoito- ja kasvatustilanteissa sekä toiminnan suunnittelussa. Yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen näkyy selkeimmin päivähoidossa tapahtuvassa moniammatillisessa yhteistyössä, sekä työskentelyssä lasten ja heidän perheidensä kanssa. Lastentarhanopettajan täytyy pystyä kehittämään uusia ja yhä parempia toimintatapoja hoidon, kasvatuksen ja opetuksen laadun ylläpitämiseksi.

2.1.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat lastentarhanopettajan työssä

Yksilön oma kokemus työhyvinvoinnistaan voidaan jakaa fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Oma yksilöllistä hyvinvointiaan voi jokainen vahvistaa työn ulkopuolella, mutta työstä lähtöisin olevat tekijät vaikuttavat suurelta osin työntekijän omaan kokemukseen hyvinvoinnistaan.

Työn mielekkyyden kokemus on todella tärkeä työhyvinvoinnin tekijä. Kun työ koetaan mielekkääksi, se palkitsee enemmän kuin raha, ja työntekijä on valmis tekemään paljon työtä. Työhyvinvointiin ja työn mielekkyyden kokemuksiin liittyy työmun käsite (work engagement), joka tarkoittaa pysyväisluonteista myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa. (Kaivola & Launila 2007, 130.) Työn mielekkyys voi lähteä työn merkittävyyden ajatuksesta. Kun työntekijä ymmärtää, miten arvokasta ja merkittävää työtä tehdään lasten tulevaisuuden ja tämänhetkisen hyvinvoinnin puolesta, on helpompi kokea työ myös mielekkääksi. (Suurnäkki & Kajanne 2001, 67.) Jos lastentarhanopettaja ei ole motivoitunut tekemään työtä eikä koe työtään mielekkääksi, näkyy se väistämättä lasten kanssa toimiessa. Tällainen lastentarhanopettaja ei välttämättä pysty takaamaan laadukasta hoitoa, kasvatusta ja opetusta, jos hän ei tee työtään koko sydämellään.

Päivähoidon työntekijät vaativat usein itseltään paljon. Heillä voi olla väärä käsitys siitä, mitä heiltä vaaditaan, esimerkiksi että he pystyisivät ratkaisemaan ongelmia, joiden käsitteleminen ei edes kuulu heille. Työssä jaksamiseen auttaa myös oman perustehtävän kirkastaminen. Riittää jos kasvattaja tekee oman osuutensa hyvin. Kasvattajan tulee muistaa että hän ei ole ainut ulkopuolinen henkilö, joka on yhteistyössä perheen kanssa. Perheellä on oma sosiaalinen verkostonsa ja mahdollisesti myös ammattiauttajia ja asiantuntijoita. (Koivunen 2009, 133,136.)

Onnistumisen kokemukset työssä ovat myös tärkeä osa yksilön psyykkistä hyvinvointia. Kohdehyvinvointi on työn muutoksessa tärkeäksi havaittu hyvinvoinnin ilmiö, joka kuvaa työssä onnistumisesta seuraavaa pitkäkestoisempaa hyvinvoinnin tunnetta. Työhalut kumpuavat onnistumisesta työssä, joten tällä tavoin ajateltuna työhyvinvointi on pikemminkin seurausta työstä eikä työn edellytys. (Mäkitalo & Paso 2008, 25.)

Työkykyä ylläpitävän toiminnan tavoitteena on työpaikan eri osapuolten yhteistyönä tukea ja edistää kaikkien työssä olevien terveyttä, työkykyä ja hyvinvointia. Tykytoiminta tarkoittaa työnantajan, työntekijöiden sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatioiden yhteisössä toteuttamaa suun-

nitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jonka avulla tuetaan ja edistetään jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä. Toiminnan keskeisiä kohteita ovat työn ja työympäristön parantaminen, työyhteisön ja organisaation kehittäminen sekä työntekijän terveyden ja ammatillisen osaamisen edistäminen. (Kauppinen, Hanhela, Heikkilä, Kasvio, Lehtinen, Lindström, Toikkanen, Tossavainen 2007, 267–268.)

Monessa työpaikassa tyky-toiminta on esimerkiksi kerran vuodessa järjestettävä liikuntapäivä tai työnantajan tukema liikuntaseteli tai teatterilippu. Nämä ovat todella hyviä toimintamuotoja, mutta eivät yksin riitä rakentamaan työkyvyn ylläpitämisen kestäväää perustaa, joka edellyttää pitkäjänteistä ja suunnitelmallista toimintaa. (Nummelin 2008, 97.) Päiväkodeissa voi käydä esimerkiksi hieroja tietyin väliajoin tai voidaan järjestää esimerkiksi työntekijöiden virkistyspäiviä, jotka edistävät työntekijöiden hyvinvointia sekä parantavat työntekijöiden välistä ryhmähenkeä. Tykytoiminnalla voidaan edistää työntekijöiden fyysistä työhyvinvointia esimerkiksi juuri liikunnan avulla. Psykkistä hyvinvointia edistetään virkistystoiminnalla ja mielekkäällä tekemisellä, joka saa hetkeksi työntekijän ajatukset pois työasioista ja vähentää stressiä. Yksilön sosiaalinen hyvinvointi paranee työyhteisön ilmapiirin ja ryhmähengen parantumisen myötä.

Ylitöiden tekemisellä voi myös olla vaikutuksensa lastentarhanopettajan työhyvinvointiin. Kokonaistyöajalla tarkoitetaan säännöllistä tai tavanomaista työaika, jonka työntekijä on sitoutunut työaikalain ja työehtosopimuksen mukaan tekemään vuoden aikana. Työaikalain 605/1996 4:18 §, 22 § mukaan ylityö on työnantajan aloitteesta säännöllisen työajan lisäksi tehty työaika. Ylityön teettäminen edellyttää aina työntekijän suostumuksen, ja siitä maksetaan korvaus joko rahana tai vapaana. (Liukkonen 2006, 166–169.) Päivähoidossa työskentelevän henkilön yleistyöaika on 38 tuntia 15 minuuttia viikossa. Päivittäinen työaika voi vaihdella, mutta se voi olla enintään yhdeksän tuntia (Päiväkodin henkilöstön työaikajärjestelyt, hakupäivä 27.10.2009).

Jos työtehtävien määrä on kohtuuttoman suuri tai työntekijän voimavarat vähäiset, pitkät työpäivät heikentävät työn hallintaa. Kun työntekijä on motivoitunut pitkiin työaikoihin, hän voi olla vähemmän altis psyykkisille stressioireille kuin henkilö, joka kokee olevansa pakotettu tekemään pitkiä työpäiviä. Tyytyväisyys työaikaan on siis stressin kannalta merkityksellisempi tekijä kuin työajan pituus. (Nummelin 2008, 22–23.)

Pitkät työajat voivat vaikuttaa työntekijöiden terveyteen huonontamalla mahdollisuutta palautua kunnolla työn tekemisestä, sekä psyykkisesti että fyysisesti (Ala-Mursula 2006, 21). Pitkillä työajoilla voi olla myös epäsuoria terveysvaikutuksia, esimerkiksi alkoholin ja tupakan käyttö voi lisääntyä sekä sosiaalisten suhteiden ja liikunnan määrä vähentyä vapaa-ajan vähentymisen

vuoksi. Myös ruokailutottumukset voivat muuttua epäterveellisempään suuntaan. Kaikki nämä muutokset heikentävät työhyvinvointia ja tyytyväisyyttä elämään. (Nummelin 2008, 24.)

Kokemuksestamme päiväkodissa työskentelyssä olemme huomanneet, että lastentarhanopettajat joutuvat joustamaan paljon työajoissaan. Ylitöiden ja pitkien työpäivien tekeminen on yleistä esimerkiksi henkilökunnan sairastamisen ja sijaisien puuttumisen takia. Monesti viimeisiä lapsia tullaan hakemaan vasta päiväkodin sulkeutumisaikana, joka pitkittää lastentarhanopettajan työpäivää. Osa lastentarhanopettajista haluaa pitää kiinni oikeudesta rauhalliseen kahvihetkeen työntekijöiden omassa tilassa (Koivunen 2009, 192.) Lakisääteisten taukojen pitäminen on tärkeää, koska kahvitauon aikana lastentarhanopettajalla on mahdollisuus hengähtää ja pitää yllä lasten kanssa tarvittavaa virkeyttä ja keskittymiskykyä. Kahvitauot edistävät myös sosiaalista hyvinvointia, koska päiväkodin henkilökunnalla on silloin mahdollisuus myös jutella keskenään.

Lastentarhanopettajan työ on myös kokenut muutoksia vuosien saatossa, jolla on vaikutusta yksilön työhyvinvointiin fyysisellä, psyykkisellä ja sosiaalisella tasolla.

Työelämän muutokset ovat sidoksissa yhteiskunnan ja perheen kasvatusvastuun jakautumiseen, joka näkyy mahdollisesti siinä, että vanhemmat joutuvat pitämään lapsiaan pidempiä aikoja päiväkodissa. Kasvatusvastuu siirtyy yhä enemmän ammattilaisten tehtäväksi, ja vanhempien oma aika lastensa kanssa vähenee. Tämä lisää ristiriitoja vanhempien ja päiväkodin henkilökunnan välillä, kun kasvatusvastuun alueet muuttuvat epäselvemmiksi ja osapuolet joutuvat selvittämään useammin, mikä asia kuuluu kenellekin. (Karila & Nummenmaa 2001, 16.)

Muutosten kova tahti lisää riittämättömyyden tunnetta työpaikoilla. Oppimishaasteita tulee koko ajan lisää, mutta aikaa niistä suoriutumiseen on yhä vähemmän. Työtehtäviä- ja alueita lisätään ja tehtävien priorisointi voi muuttua hankalaksi. Tietotekniikka kehittyy ja valtaa alaa arkisilta työvälineiltä, joihin vanhemman sukupolven työntekijät ovat tottuneet. (Kaivola & Launila 2007, 17.)

Päiväkodin työntekijöiden yhtenä ajankohtaisena henkistä työrasittuneisuutta aiheuttavana seikkana ovat viime aikoina nousseet juuri sellaiset tilanteet, joissa päiväkodin henkilöstö ei koe ammattitaitonsa riittävän. Ammatillisissa perusopinnoissa ei esimerkiksi saada riittävästi valmiuksia siihen, miten kohdata esimerkiksi päihtyneenä lastaan hakemaan tullut vanhempi. Tällaiset työtilanteet herättävät työntekijöissä riittämättömyyttä, ahdistusta, osaamattomuutta ja työn hallitsemattomuuden tunnetta. (Suurnäkki & Kajanne 2001, 64.)

Eri tutkimukset ovat osoittaneet, että myös päivähoidon henkilöstörakenteessa on tapahtunut muutoksia. Esimerkiksi päivähoidon henkilöstö on kokenut riittämättömäksi omat tietonsa ja tai-

tonsa erityispäivähoidosta sekä erityistä tukea tarvitsevista lapsista. Samalla erityistä tukea tarvitsevien lasten lukumäärä on kasvanut päivähoidossa. (Viittala 2006, 63.)

Lastentarhanopettajan täytyy olla sataprosenttisesti fyysisesti ja henkisesti läsnä lapsille koko hoitopäivän ajan. Vuosien saatossa päiväkotien ryhmäkoot ovat suurentuneet, lapset ja perheet vaihtuvat usein ja ryhmissä voi olla paljon eri-ikäisiä ja eri kehitysvaiheessa olevia lapsia. Tämä luo haasteita lastentarhanopettajien työlle, kuinka tukea ja vastata lasten tarpeisiin yksilöllisesti. (Helenius 2001, 26, 65.) Oulu-lehden artikkelissa 15.11.2009 oululaiset päiväkotikäisten lasten vanhemmat kertovat monien hoitajien olevan huolissaan siitä, että heidän aikansa ja voimansa eivät kerta kaikkiaan riitä muuhun kuin kaikkein välttämättömimpien asioiden hoitamiseen. Ei silloin voida enää puhua lapsen yksilöllisten tarpeiden huomioon ottamisesta. (Rantala 2009, 3.)

Jos lastentarhanopettaja kokee itsensä riittämättömäksi työssään eikä saa onnistumisen kokemuksia, voi se heikentää yksilön psyykkistä hyvinvointia. Yksilö voi turhautua ja uuvuttaa itsensä henkisesti vaatimalla itseltään sellaisia taitoja ja tietoa, joita hänelle ei koulutuksesta ja kokemuksesta ole kertynyt. Oman ammattitaidon ylläpitäminen on yksilön työhyvinvoinnille olennainen asia. Lastentarhanopettajan on pidettävä tietonsa ja kasvatustaitonsa ajan tasalla, oltava innokas oppimaan uutta sekä opittava käyttämään uusia työvälineitä ja toimintatapoja (Koivunen 2009, 147). Lastentarhanopettajan työlle on siis tärkeää jatkuva ammattitaidon kehittäminen ja uudelleen koulutus. Työpaikan tulisikin antaa mahdollisuuksia koulutukseen ja seminaareihin, joissa lastentarhanopettaja pystyy saamaan uutta ajankohtaista tietoa omaan alaansa liittyvistä asioista.

2.2 Päiväkoti työyhteisönä

Työyhteisö muodostuu työpaikassa olevista ihmisistä: johtajista, esimiehistä ja työntekijöistä. Päiväkodin työyhteisössä toimii siis muun muassa päiväkodin johtaja, lastentarhanopettajia sekä lastenhoitajia. He työskentelevät samassa työympäristössä yhteisen päämäärän ja tavoitteiden vuoksi. Työyhteisö voi olla koko työpaikka, tai se voi olla suuremman kokonaisuuden osa. Työyhteisön käsitteellä korostetaan myös ihmisten yhteisöllisyyttä. (Juutilainen 2004, 21.) Työyhteisöt voivat olla projektiluontoisesti toimivia tai pysyviä työryhmiä tai tiimejä. (Lindström & Leppänen 2002, 38.)

Päivähoidon työyhteisön toimintaperiaatteet perustuvat siihen, että lapsien kanssa työskentelevä henkilöstö kykenee moniammatilliseen työskentelyyn hyödyntäen kaikkien yhteisön työntekijöiden koulutuksellista ja kokemuksellista taustaa. Parhaimmillaan varhaiskasvatuksen toteuttajana toi-

mii henkilöstö, joka on oppinut keskusteluissa ja yhteisen työn kehittämässä toinen toisiltaan ja kykenee yhdessä laadukkaaseen toimintaan lasten hoidon, kasvatuksen ja opetuksen edistämiseksi. Varhaiskasvatuksen keskeisin voimavara onkin ammattitaitoinen ja yhteistyökykyinen henkilöstö. Jokainen työntekijä tuo työhön oman koulutuksensa ja asiantuntemuksensa mukaisen osuutensa, joten päivähoitossa tarvitaan kaikkien työntekijöiden saumatonta yhteistyötä. (Häkkinen ym. 2006, 221–222.)

Päivähoidon henkilökunta toimii tiiminä, jolla on lasten kasvatukseen ja hoitoon liittyvät yhteiset päämäärät ja tavoitteet. Koska yksittäinen henkilö ei pysty millään vastaamaan nykypäivän haasteisiin, on tärkeää, että henkilökunta voi keskenään jakaa asiantuntijuuttaan ja kehittää osaamistaan. Tiimi toimii suojaavana tekijänä lastentarhanopettajan työssä jaksamisessa ja vähentää uupumisriskiä. (Vilén ym. 2006, 23–24.)

Päivähoidon toiminta ja organisaatorakenne on muuttunut vuosien saatossa. Päiväkodeissa on siirrytty selvästi määritellyistä työtehtävistä kohti yhteisen tekemisen kulttuuria. Muuttuminen näkyy pedagogisen toiminnan ohjauksessa ja esimerkiksi toiminnan lapsilähtöisyyden ja aikuislähtöisyyden tulkinnassa. Myös esiopetuksessa on havaittu muutoksia. Nykyään esiopetuksessa keskitytään yhä enemmän koulumaiseen, opettajajohtoiseen työskentelyyn. Tämä näkyy muun muassa siinä, että leikin oppimistilanteista on siirrytty kouluoppimisen tehtäviin ja lapsilta vaaditaan enemmän tarkkaavaisuutta ja keskittymiskykyä. (Viittala 2006, 64–65.)

Myös päiväkotien henkilöstön koulutusrakenteessa on havaittu muutoksia viimeisten kymmenen vuoden aikana, joista yhtenä vähittäinen koulutustason aleneminen. Lastentarhanopettajan virkoja on korvattu lastenhoitajien viroilla, jolloin pedagoginen tietous kapenee päivähoitossa. (Viittala 2006, 63.)

2.2.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat päiväkodin työyhteisössä

Päiväkodin työyhteisöön ja sen toimivuuteen vaikuttavat esimerkiksi organisaatorakenne ja johtajuus, henkilökunnan riittävyys ja vaihtuvuus sekä työyhteisön ilmapiiri. Kaikilla näillä asioilla on vaikutusta työyhteisön hyvinvointiin ja siten lastentarhanopettajien yksilölliseen työhyvinvointiin.

Vuonna 2000 käynnistetyssä Työssä jaksamisen ohjelmassa on tutkittu työyhteisön hyvinvointiin ja laatuun vaikuttavia asioita. Työyhteisössä on tärkeää esimerkiksi tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus työntekijöiden välillä, oman työn merkitys ja yhteisten tavoitteiden selkeys, vaikutus- ja osal-

listumismahdollisuudet, oppimis- ja kehittymismahdollisuudet sekä tiedon kulku ja tiedon saanti työyhteisössä. (Antti-Poika, Martimo, Husman 2003, 148–149.)

Esimiehillä on valtaa työn tehokkuuden ja hyvinvoinnin kannalta keskeisiin asioihin, kuten yhteistyöhön, toimintamalleihin sekä osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksiin. **Esimiehen suhde yksilöihin ja ryhmiin** muodostaa työhyvinvoinnin ytimen, sillä sujuva yhteistyö synnyttää työtyytyväisyyttä ja lisää työn tehokkuutta. (Nummelin 2008, 43–44.)

Kunta10 -tutkimuksessa, jonka aineisto on kerätty vuosina 2000, 2004, 2006 ja 2008 on todettu työntekijöiden kokevan esimieheltä saadun tuen, rohkaisun ja kannustuksen lisääntyneen sekä esimiesten kuuntelevan työntekijöiden mielipiteitä tärkeissä asioissa. Työntekijät myös kokevat, että esimiehet tiedottavat riittävän ajoissa tehdyistä päätöksistä. (Kunta10: työelämän laatu kunnissa paranee alkavasta lamasta huolimatta, hakupäivä 30.9.2009.) Toisaalta taas työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrissä, jossa tietoja on kerätty vuodesta 1992 vuoteen 2007, kävi ilmi, että esimiehen ja työtovereiden kannustus työpaikoilla on vähentynyt kuntasektorilla (Ylöstalo & Jukka 2008, 153).

Nykyaikainen organisaatiojohto tukee työntekijöiden henkistä hyvinvointia edistävää organisaatiokulttuuria. Työhyvinvointitoimenpiteet näkyvät positiivisesti organisaation tuloksessa, jos johto pitää huolta henkilöstöresurssien riittävydestä, oikeista työvälineistä ja työntekijöiden osaamisesta kiinnittämällä henkilöstön kehittämiseen paljon huomiota. Ylimmän johdon tärkein tehtävä onkin tukea ja valtuuttaa työhyvinvointiohjelman käynnistäminen organisaatiossa. (Kärkkäinen 2002, 34.)

Organisaatiossa työntekijän vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä ovat tärkeitä työhyvinvoinnille. Työntekijä, joka kokee voivansa vaikuttaa omaan työhönsä ja säädellä työskentelyään, kestää paremmin kuormitusta kuin sellainen, jonka työn ehdot on saneltu valmiina. (Kaivola & Launila 2007, 129.) Lastentarhanopettajan työssä on tärkeää, että työssä on mahdollisuus käyttää luovuutta ja mielikuvitusta kehittäessä uusia hoitoon ja kasvatukseen liittyviä ohjaus- ja toimintatapoja. Jos päiväkodissa toiset työntekijät tai päiväkodin toimintamalli estävät uusien innovatiivisten ideoiden kokeilemisen, voi se heikentää yksilön työmotivaatiota.

Päivähoidon organisaatiokulttuuriin kuuluu myös palautteen antaminen työntekijöiden ja esimiehen välillä. Vaikka palautteen antaminen mielletään usein esimiehen vastuulle kuuluvaksi, tulisi se kuitenkin nähdä koko työyhteisön yhteisenä asiana. (Kaivola & Launila 2007, 67.) Palautteen antaminen on myös tärkeää päivähoiton laadun kannalta. Jos työntekijän mielestä työkaverin

toimintatavat lasten kanssa eivät edistä päivähoidon tavoitteita, täytyy siitä keskustella sekä kyseisen työntekijän, että esimiehen kanssa.

Mitä sitoutuneempi työntekijä on työhönsä, sitä enemmän hän kokee epävarmuutta organisaation muutostilanteessa, joka vaikuttaa organisaatio- ja yksilötason hyvinvointiin. Epävarmuus saattaa tuottaa stressiä, joka voi pitkään jatkuneena tulla esille työuupumuksena ja pitkittyneinä masennusoireina. Muutosstressin yleisimpiä oireita ovat muun muassa vatsavaivat, niska- ja hartiasäryt, sydänoireet, masennus, ahdistus, keskittymisvaikeudet sekä unihäiriöt. (Nummelin 2008, 17–18.) Muutosten yhteinen suunnittelu ja mahdollisuus kokemusten jakamiseen sitouttavat muutokseen ja vaikuttavat myönteisesti hyvinvointiin. Hyvin johdettu muutos edellyttää avointa keskustelua, jossa erilaiset näkökulmat otetaan huomioon. (Nummelin 2008, 19–20.)

Päiväkodin henkilökunnan riittävyys ja vaihtuvuus ovat tärkeitä vaikuttavia asioita työyhteisön ja yksilön hyvinvointiin. Päivähoitoasetuksessa on määritelty hoito- ja kasvatushenkilökunnan määrä suhteessa hoidettaviin lapsiin. Käytännössä tämä ei kuitenkaan aina toteudu, jolloin henkilökunnan vaje johtaa kiireeseen työpaikalla.

Lastentarhanopettajaliiton mukaan päiväkotien ryhmäkoot ovat kasvaneet monissa kunnissa liian suuriksi. Ryhmien kokoja on kasvatettu vedoten siihen, että aina joku lapsi on poissa päiväkodista. Jos kaikki lapset ovatkin paikalla, henkilöstöä saattaa olla liian vähän suhteessa lapsiryhmän kokoon. (Ammatilliset asiat: liian suuria ryhmiä, hakupäivä 27.10.2009.) Päivähoidossa tapahtuneet muutokset näkyvät siis myös lapsiryhmän koossa. Tutkimuksissa on käynyt ilmi, että monet päivähoidon eri osapuolet ovat jo pitkään pitäneet lapsiryhmien kokoa liian suurena. Suuret ryhmäkoot väsyttävät sekä lapsia että päivähoidon henkilökuntaa. Lisäksi muutokset lapsiryhmissä synnyttävät levottomuutta. (Viittala 2006, 64.)

Oulu-lehden artikkelissa 15.11.2009 kerrotaan, että monien päiväkotien arkea pyöritetään ääriarvoilla. Päivähoitolaki 239/1973) 6 § määrää, että seitsemää 3–6-vuotiasta lasta ja neljää alle 3-vuotiasta lasta kohden on oltava yksi hoitaja, mutta käytännössä tämä ei toteudu. Määräyksestä voidaan väliaikaisesti joustaa, mutta monissa päiväkodeissa tämä väliaikaisuus saattaa kestää koko vuoden. (Rantala 2009, 3.)

Jatkuvaa kiirettä voidaan pitää työhön liittyvänä ylikuormitustilanteena, joka pitkään jatkuessaan johtaa työhyvinvoinnin heikkenemiseen. Kiire ja kireät aikataulut pitkään jatkuessaan synnyttävät riittämättömyyden tunnetta ja sen myötä kasvavaa työperäistä stressiä sekä terveysongelmia,

kuten väsymystä, ärtyneisyyttä, ahdistuneisuutta ja unettomuutta sekä fyysisiä oireita kuten päänsärky, vatsavaivat sekä selkävivot. (Nummelin 2008, 15–22.)

Vaikka työntekijällä olisikin työkykyä ja terveyttä, se ei riitä. Työolosuhteiden täytyy tukea terveyttä ja hyvinvointia. Liian vähän tai liian paljon työntekijöitä suhteessa tehtävään työhön, on usein tekijä, joka johtaa sairauspoissaoloihin, varhaisiin eläkkeisiin ja henkilöstövaihtuvuuteen. (Liukkonen 2006, 240.)

Vuonna 1999 tehdyssä kunta8-tutkimuksessa kävi ilmi, että kunta-alan henkilöstön sairauslomat ovat lisääntyneet vuodesta 1993 vuoteen 1997 keskimäärin puoli päivää vuodessa. Tutkimuksessa oli mukana myös Oulu. Tutkimuksen mukaan päiväkodeissa on vähemmän sellaisia työntekijöitä, joilla ei ole lainkaan sairauslomia, mutta kuitenkin keskimäärin enemmän niitä, jotka ilmoittivat olleensa töissä sairaana. Tutkimuksessa kävi ilmi, että viimeisen vuoden aikana 3/5 päiväkodin työntekijöistä oli tullut töihin sairaana. Tähän vaikutti muun muassa sairauslomasijaisten vähäinen käyttömahdollisuus. (Kekkonen 2001, 32–36.)

Henkilöstön vaihtuvuus tarkoittaa sitä työntekijämäärää, joka tietyn seurantajakson aikana aloittaa ja lopettaa työsuhteen, suhteutettuna koko henkilöstön määrään. (Liukkonen 2006, 143.) Jatkuvasti vaihtuvat hoitajat ovat nykyajalle leimallisia, mutta ne aikaansaavat lapsessa epävarmuutta ja venyttävät lapsen sopeutumiskykyä liian paljon, joten hoitajien vaihtuvuus olisi rajattava minimiin. (Helenius ym. 2001, 22.)

Tutkimuksissa on todettu, että päiväkodeissa henkilökunta vaihtuu tiheään, mikä on selvästi lapsiin ja lapsiryhmiin vaikuttava asia. Vuonna 2001 tehdyssä tutkimuksessa päiväkodin lapsiryhmistä kävi ilmi, että 199 lapsiryhmästä vain joka toisen henkilökunta oli pysynyt samana koko toimintakauden. Päiväkodin johtajien työtä koskeneessa kyselyssä kävi ilmi, että vain joka viidennellä johtajalla työntekijät eivät olleet vaihtuneet vuoden aikana. (Viittala 2006, 63–64.)

Työntekijöiden vaihtuvuus vaikuttaa lapsien hyvinvoinnin ja päivähoidon laadun lisäksi myös yksilön hyvinvointiin. Ympärillä jatkuvasti vaihtuvat työtoverit vaikeuttavat työntekijöiden luottamuksellisten ja pysyvien suhteiden muodostamista, mikä vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin sekä yksilön omaan sosiaaliseen työhyvinvointiin. Tämä lisää haasteita myös esimerkiksi tiimityön toteuttamiselle. Päiväkodin työyhteisössä voi tapahtua paljon muutoksia, joista yhtenä ovat esimerkiksi henkilöstön vaihtuminen, lapsiryhmien rakenteen muutokset tai esimerkiksi johtotasolla tapahtuva henkilöstön vaihtuminen.

Päiväkodin ilmapiiri rakentuu ihmissuhteiden toimivuudesta, joka on tärkeä työhyvinvointiin vaikuttava asia. Hyvän yhteistyön peruslähtökohtana on, että työyhteisössä käyttäydytään asiallisesti toisia kohtaan. Hyvinvointia tukevan työyhteisön piirteinä ovat keskustelua, yhteistyötä ja oppimista tukevat toimintatavat. Mikäli esimies- ja työtoveritukea ei ole riittävästi, tulee se esille haitallisena työstressinä ja haluttomuutena lähteä työhön. (Nummelin 2008, 55–57.) Päiväkodin ilmapiirille on tärkeää myös se, että työntekijät tulevat toimeen paitsi keskenään, myös lasten ja heidän perheidensä kanssa. Lastentarhanopettajan sosiaaliseen hyvinvointiin voivat siis vaikuttaa suhteet asiakkaisiin. Koska lastentarhanopettajan työhön liittyy oleellisesti myös yhteistyö ja kasvatuskumppanuus lasten vanhempien kanssa, on tärkeää, että suhteet vanhempiin toimivat hyvin.

Lasten kasvatustyötä ei voi päivähoidossa tehdä yksin, ja työyhteisön toimivuudella onkin suuri merkitys työn toteutumiselle. Työyhteisössä toimiessa tarvitaan vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja. Iiris Hapon vuonna 2006 tekemään tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvattajat arvioivat pääsääntöisesti oman lähityöryhmän toimivuuden hyväksi. Kaikki varhaiskasvattajat eivät kuitenkaan kokeneet työyhteisön toimivuutta erityisen hyväksi tai edes tyydyttäväksi. Työyhteisön toimivuuteen heikentävästi vaikuttivat muun muassa jatkuva kiire, työn raskaus ja henkilökunnan vaihtuvuus. Tutkimuksessa myös koko työyhteisön ja oman työtiimin toimivuuteen positiivisesti vaikuttavia asioita olivat päämäärät ja arvot, selkeä työnjako ja vastuun jakaminen, toisten kunnioittaminen, yhteiset sopimukset, avoimuus ja asioista puhuminen, huumori sekä joustavuus. (Happo 2006, 156–157.) Työyhteisön jäsenten arvostus toisiaan kohtaan vahvistaa turvallisuuden tunnetta ja syventää yhteisöllisyyden kokemusta. Mitä suurempi luottamus yhteisössä on, sitä paremmin yhteistyö, tiedonkulku ja vuorovaikutus toimivat. (Nummelin 2008, 61.)

Iiris Hapon 2006, tekemässä tutkimuksessa varhaiskasvattajat kuvasivat oman asiantuntijuuden kehittyneen silloin, kun työyhteisö antoi tilaa kehittymiselle. Se tarkoitti turvallista ja luottamuksellista ilmapiiriä, joissa omia ajatuksia haluttiin ja uskallettiin ilmaista ja uudenlaisia toimintatapoja ja käytäntöjä oltiin valmiita kokeilemaan. Useat varhaiskasvattajat toivat esille palautteen merkityksen asiantuntijuuden kehittämisessä. Palaute työyhteisön jäseniltä ja asiakkailta koettiin innostavana, ja se antoi lisää varmuutta työskentelyyn. Lisäksi kannustaminen koettiin motivaatiota nostattavana, ja se rohkaisi kokeilemaan uutta. (Happo 2006, 184.)

Kun yksi työyhteisön jäsenistä ei suostu yhteistyöhön, heijastuu se kaikkiin yhteisön jäseniin. Keskustelu työhön liittyvistä asioista ja ongelmien ratkominen ovat kaikkien työyhteisön jäsenten vastuulla. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on velvollisuus ottaa puheeksi ne asiat, jotka hankaloit-

tavat työn tekemistä. (Nummelin 2008, 61–65.) Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin (2007) mukaan, henkilöstöryhmien väliset ristiriidat ovat lisääntyneet kunnissa ja yksityisellä palvelusektorilla vuoden 2007 aikana (Ylöstalo & Jukka 2008, 171.)

Työyhteisössä voi ilmentyä myös kiusaamista, häirintää ja epäasiallista kohtelua. Ne voivat ilmentyä muun muassa monimuotoisena, kielteisenä ja aggressiivisena käyttäytymisenä, eristämisenä, porukan ulkopuolelle jättämisenä, syyttämisenä huonosta suoriutumisesta ilman perusteita, loukkaavana kiusaamisena, pilailuna ja naurettavaksi tekemisenä. Kiusaaminen on jatkuvaa, toistuvaa ja systemaattista, tahallista sekä sille on ominaista vallan epätasapaino ja kiusatun puolustuskyvyttömyys. (Räisänen & Roth. 2007, 24–26.)

lina Järven pro gradu- tutkimuksessa vuodelta 2007 kävi ilmi, että kiusaamisen muodot varhaiskasvatuksen kasvatusyhteisöissä ovat useimmiten muodoltaan passiivisia ja juonittelevia. Yleistä on, että kiusattua henkilöä mitätöidään, hänelle naureskellaan ja jätetään ulkopuolelle yhteisöstä, hänen työtään ei huomioida, hänen työtään ja ulkomuotoaan pilkataan ja käyttäydytään kuin hän ei olisi olemassakaan. (Järvi 2007, 71.)

Käytännössä kiusaaminen voi päiväkodissa näkyä esimerkiksi siinä, että suunnittelutilanteissa yksilön mielipiteitä tai ideoita ei oteta huomioon tai ne tyrmätään suoralta kädeltä ilman hyvää syytä. Yksilön ideoille voidaan myös nauraa ja häntä kohtaan käyttäytyä muutenkin alentavasti. Myös yksilön kykyä suoriutua hoitoon, kasvatukseen ja opetukseen liittyvistä tehtävistä aliarvioidaan eikä yksilölle anneta vastuuta hänelle kuuluvista asioista.

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin (2007) mukaan jopa puolet kuntasektorin työntekijöistä on tehnyt havaintoja työpaikkakiusaamisesta. Naisia on kunta-alalla enemmän töissä, joten he myös joutuvat useammin kiusaamisen ja henkisen väkivallan kohteeksi. Vuonna 2007 jopa 25 prosenttia naisista oli itse kokenut olevansa kiusaamisen tai henkisen väkivallan kohteena ja miehistä 12 prosenttia. (Ylöstalo & Jukka 2008, 175.)

Pahimmillaan vaikeat ihmissuhdekonfliktit voivat johtaa jopa henkiseen väkivaltaan ja sen takia pitkäaikaisiin sairauslomiin, työkyvyn heikkenemiseen, joskus työkyvyttömyyteen ja ennenaikaiseen eläkkeelle siirtymiseen. Ihmissuhdekonflikteista kärsii myös koko työyhteisön toimintakyky. Jos vuorovaikutus ei toimi, sen seurauksena voi tiedonkulku heiketä, yhteistyö vaikeutua, muutostarinta kasvaa ja tehokkuus vähentyä. (Matikainen, Aro, Kalimo, Ilmarinen, Torstila (toim.) 1995, 395.) Kiusaaminen voi johtaa lisääntyneeseen työstressiin, masennukseen, ahdistuneisu-

teen, alentuneeseen työtyytyväisyyteen ja lisääntyneeseen haluun vaihtaa työpaikkaa. (Räisänen & Roth. 2007, 27–28.)

2.3 Päiväkodin työympäristö

Työympäristöllä tarkoitetaan nykypäivänä kaikkia niitä fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia ilmiöitä ja tekijöitä, joita työssä olevan ihmisen ympäristössä voidaan tunnistaa ja havaita (Juutilainen 2004, 21.) Päiväkodin työympäristöön liittyvät esimerkiksi turvalliset, esteettiset ja ergonomiset tilat ja kalusteet sekä työpaikan ilmanlaatu ja meluhaitat, joilla kaikilla on vaikutuksensa yksilön työhyvinvointiin.

Työntekijöiden käytössä tulee olla riittävät ja asianmukaiset pukeutumis-, peseytymis- ja vaatteidensäilytystilat sekä ruokailu-, wc- ja taukotilat. Pintamateriaalien ja kalusteiden valinnoissa suositellaan ääntä vaimentavien materiaalien käyttöä ja rauhallisia värisävyjä. Päiväkodin tilojen tulee olla ergonomisesti sopivat myös henkilökunnalle, mikä tarkoittaa riittävää määrää henkilökunnan käyttöön soveltuvia kalusteita. Ergonomian tavoitteena on kehittää työoloja vastaamaan työntekijän fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia tarpeita. Ergonomialla pyritään edistämään ja ylläpitämään työhyvinvointia ja terveyttä sekä ammatillista osaamista ja työn laatua. (Työterveyslaitos, Ergonomia ja työfysiologia, hakupäivä 29.9.2009.)

2.3.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat päiväkodin työympäristössä

Päiväkodin tiloilla voi olla vaikutusta yksilön hyvinvointiin. Jos tilat ovat turvallisuuden lisäksi myös viihtyisät, lisää se lastentarhanopettajan motivaatiota myös työskennellä kyseisissä tiloissa. Henkilökunnan ergonomiaan on hyvä keskittää erityistä huomiota, koska väärillä työasunnoilla ja kalusteilla voi olla vaikutusta työntekijöiden fyysiseen hyvinvointiin ja työn fyysiseen kuormittavuuteen. Esimerkiksi päiväkodeissa väärät nostotavat ja jatkuva liian pienien ja matalien kalusteiden käyttö voi aiheuttaa niska- ja hartiasseudun ongelmia sekä selkäkipuja. (Saarsalmi 2008, 49.) Matalien työtasojen aiheuttamat kumarat ja kiertyneet asennot koetaan päivähoiton työntekijöiden kesken hankaliksi, ja monilla työntekijöillä esiintyy jo nuorena työhön liittyviä tuki- ja liikuntaelinoireita. (Suurnäkki & Kajanne 2001, 57.) Päivähoidon henkilökunta joutuu paljon kantamaan ja nostelemaan lapsia, mikä altistaa liikuntaelinvaikeuksille, jos oikeaoppiset nostotavat eivät ole hallinnassa.

Jos päiväkodin tilat eivät ole turvallisia lapsille, joutuvat työntekijät kuluttamaan ylimääräisiä voimavaroja suojellessaan lapsia riskitekijöiltä. Turvallisuuden tarkastelun piiriin kuuluvat toimintayksikön henkilöstö, päivähoitossa olevat lapset ja satunnaisesti käymässä olevat henkilöt, ulko- ja sisätilat ja ympäristö sekä toimintavälineet. (Saarsalmi 2008, 3, 65–70.) Vaikka lasten turvallisuuden takaaminen on keskeistä päivähoitossa, ei se saisi kuitenkaan viedä aikaa itse hoidolta, kasvatukselta ja opetukselta. Jos lastentarhanopettajat joutuvat jatkuvasti pelkäämään lasten turvallisuuden puolesta, kuormittaa se työntekijöitä psyykkisellä tasolla.

Työpaikan ilmanlaadulla on myös merkittävä vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin. Sisäilmalla tarkoitetaan sitä ilmaa, jota ihmiset hengittävät sisätiloissa (Haahtela & Reijula 1997, 9). Sisäilman laatu on hyvä, kun tilaa käyttävät ovat siihen tyytyväisiä, eivätkä sairastu. Huono sisäilma haittaa työntekijöiden viihtyvyyttä, mutta tärkeämpää ovat sen terveydelliset haittavaikutukset. Huono sisäilma voi aiheuttaa muun muassa päänsärkyä, pahoinvointia, silmä- ja hengitysoireita sekä ihon kuivumista. (Lahtinen, Lappalainen, Reijula 2006, 9–12.) Suomessa on viime vuosina tehty tutkimuksia, joissa on selvitetty päiväkotien sisäilman laatua. Tulosten perusteella päiväkotien kesken on suuria eroja, mutta yleisimmin päiväkotien ilmanvaihdon toimivuus on heikko. (Suurnäkki & Kajanne 2001, 53.)

Melu on myös kaikkein tavallisimpia työympäristön altisteita. Päivähoitotyössä voidaan tunnistaa useita meluun liittyviä väsyttäviä asioita, kuten lasten aiheuttama melu, tilojen kaikuvuus, leikkivälineistä aiheutuvat kovat äänet ja muut melutasoa nostattavat äänet. (Koivunen 2009, 131.)

Päiväkodin tiloissa tapahtuva melu on luonteeltaan impulsiivista ja se muodostuu yksittäisistä korkeista äänitasopiikeistä, kuten kolahduksista ja huudahduksista, mikä on usein hyvin stressaavaa sekä lapsille että aikuisille. Melua voidaan yleensä vähentää tehokkaasti toimimalla pienryhmissä. (Saarsalmi 2008, 64.)

Yleisin voimakkaan melun aiheuttama vamma on krooninen meluvamma (Antti-Poika ym. 2003, 56). Vaurion syntymiseen vaikuttavat melun voimakkuus, melun taajuusjakautuma ja aikaisemmat kuulovauriot, sekä ihmisen yksilöllinen herkkyys. Muita melusta johtuvia haittoja, ovat levon tai unen häiriöt tai estyminen, henkinen kuormittuminen (stressireaktio), suorituskyvyn heikkeneminen, puheen erottamisen vaikeudet, tapaturmavaaran lisääntyminen, tai muut kehon toiminnan muutokset. (Riikonen, Kämäräinen, Lappanen, Oksa, Pääkkönen, Rantanen, Saarela, Sillanpää (toim.) 2003, 138.)

Puhuminen kovassa melussa voi myös edesauttaa äänihäiriöiden syntyä lastentarhanopettajilla. (Antti-Poika ym. 2003, 56.) Vuosina 1997–1999 päiväkodeissa työskentelevien keskuudessa tehdyssä tutkimuksessa kävi ilmi, että päiväkodeissa työskentelevillä todettiin paljon työstä suoriutumista haittaavia äänihäiriöitä. Äänihäiriöiden syntyyn vaikuttivat muun muassa runsas äänenkäyttö ja korkea taustamelutaso, joiden taustalla olivat lapsiryhmien suuruus ja sopimaton akustiikka. (Suurnäkki & Kajanne 2001, 45.)

3 TUTKIMUSMETODOLOGIA

Tutkimuksemme tieteentraditio on positivistis-empiirinen, jota käytetään usein kvantitatiivisissa tutkimuksissa. Sillä pyritään ilmiöiden selittämiseen tieteellisten menetelmien avulla. Positivismin perimmäisenä ajatuksena on se, että vain tieteellinen tieto on varmaa tietoa. Tietoa voidaan saavuttaa vain sellaisella tieteellisellä menetelmällä, joka perustuu tarkkoihin havaintoihin todellisudesta. Positivismiin kuuluu myös kausaaliteoria, eli näkemys ilmiöistä syinä ja seurauksina. (Morris 2006, 3.) Sana empiirinen tarkoittaa kokemusperäistä, havaintoihin liittyvää tietoa. Empiiriseen tutkimukseen liitetään usein hypoteesien muodostaminen tutkittavasta asiasta ja niiden testaaminen, mutta tutkimusongelmana voi myös olla jonkin ilmiön tai käyttäytymisen syiden selvittäminen, tai ratkaisun löytäminen siihen, miten jokin asia pitäisi toteuttaa. Empiirisen tutkimuksen tyypillisiä aineistonkeruumenetelmiä kvantitatiivisessa tutkimuksessa ovat esimerkiksi lomakekyselyt, internetkyselyt, strukturoidut haastattelut, systemaattinen havainnointi sekä kokeelliset tutkimukset. (Heikkilä 2008, 13.) Positivismin keskeisin idea on, että tietoa on vain teorioihin perustuva tieteellinen tieto, mutta empirismissä korostetaan myös tietoa, joka on peräisin ihmisten omasta kokemuksesta (May 2001, 11). Näin ollen positivistis-empiirinen tieteentraditio yhdistää molemmat näkemykset ja mahdollistaa näin hyvin kvantitatiivisen tutkimuksen tekemisen. Tutkimuksessamme käytämme teoreettista pohjaa luodessamme kysymyksiä, joihin tutkittavat vastaavat oman kokemuksensa mukaisesti.

Positivistis-empiiriseen tieteentraditioon liittyy objektiivisuus, joka tarkoittaa sitä, että tutkijan suhde tutkittaviin jää etäiseksi ja tutkija tarkastelee tutkittaviaan ulkopuolelta. Tutkittaville pyritään yleensä antamaan sama puolueeton painoarvo ja kaikkien tutkittavien vaikutus tutkimuskokonaisuuteen on yhtä suuri. Positivistis-empiiriseen tieteentraditioon liitetään myös käsite arvovapaus, joka tarkoittaa tieteen vapautta esimerkiksi poliittisista ja moraalisisista arvoista sekä tieteen kumuloituvuus, eli kasautuminen. Tieteellisten tulosten avulla saadaan luotettavaa tietoa, jota voidaan yleistää ja käyttää apuna uuden tiedon hankinnassa. (Hakala 1999, 182–183; Gradu prosessina, hakupäivä 1.12.2009.)

Tutkimusmetodologia tarkoittaa menetelmäoppia, eli sääntöjä ja ohjeita siitä, kuinka tieteellistä tutkimusta pitäisi tehdä (Nummenmaa 2004, 19). Kvantitatiivista tutkimusta voidaan kutsua myös tilastolliseksi tutkimukseksi (Heikkilä 2008, 16). Kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmetodologiaa voidaan käyttää silloin, kun tutkittavan ominaisuuden mittaamisessa käytetään välimatka- tai

suhdeasteikkoa. Kvantitatiivisen tutkimuksen tutkimusaineistot ovat usein suuria ja ilmiöitä kuvataan numeraalisesti (Holopainen & Pulkkinen 2008, 21). Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeisiä asioita ovat muun muassa johtopäätökset aiemmista tutkimuksista, aineistonkeruun suunnitelma, jossa on tärkeää, että havaintoaineisto soveltuu määrälliseen mittaukseen sekä muuttujien muodostaminen taulukkomuotoon ja aineiston saattaminen tilastollisesti käsiteltävään muotoon. Keskeistä on myös tulosten kuvailu prosenttitaulukoiden avulla. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2000, 129.) Kvantitatiivisessa tutkimuksessa määrällisistä asioista saadaan tarkkaa tietoa ja pystytään kuvaamaan asioiden suuruusluokkia ja eri asioiden välisiä riippuvuuksia (Alkula, Pöntinen, Ylöstalo 1994, 21). Aineistosta saatuja tuloksia pystytään yleistämään tutkittavia henkilöitä laajempaan joukkoon tilastollisen päättelyn keinoin. Kvantitatiivisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmiä ovat muun muassa tiedon kerääminen tilastoista, rekistereistä ja tietokannoista, tai tiedot voidaan kerätä itse. Tiedonkeruumenetelmiä ovat muun muassa postikyselyt, käynti- tai puhelinhaastattelut, informoidut kyselyt sekä internetkyselyt. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla saadaan yleensä kartoitettua sen hetkinen tilanne, mutta ei pystytä riittävästi selvittämään asioiden syitä. (Heikkilä 2008, 16, 18.)

Survey-menetelmillä tarkoitetaan etukäteen strukturoitua aineiston keruuta haastattelu- ja kyselylomakkeiden avulla. Kyselytutkimus, eli survey-tutkimus edellyttää sitä, että tutkijat ovat luokitelleet ja kategorisoineet tutkittavasta aiheesta keräämänsä teoriatiedon etukäteen. Luokittelujen pohjalta tutkijat pystyvät tekemään ymmärrettäviä ja vakiomuotoisia kysymyksiä. Survey-tutkimuksen vahvuutena on sen tehokkuus silloin, kun kerätään tietoa suurien ihmismäärien toiminnasta. (Alkula ym. 1994, 118–120.)

Teimme kvantitatiivisen tutkimuksen, koska kyselylomakkeella saadaan otettua huomioon suuri otos, jolloin tutkimustuloksia voidaan myös yleistää. Kyselylomakkeella saadaan tehtyä laaja ja tutkimusongelmiin hyvin vastaava tutkimus. Tutkimuksessa tavoittelimme tietoa, jonka voimme muuttaa taulukkomuotoon ja prosenteiksi. Emme halunneet tietää vastaajien syvällisiä yksilöllisiä kokemuksia, vaan saada tietoa, joista pystyimme saamaan suuntaa antavia tuloksia, jotka koskevat Oulun kaupungin kaikkia lastentarhanopettajia. Kvantitatiivisella tutkimuksella saatujen tulosten ymmärtäminen ja oikeanlainen tulkinta edellyttää tutkimuskohteen tuntemista laajemmin kuin käytetyn aineiston antaman kuvauksen rajoissa (Alkula ym. 1994, 21). Tutkimuksellemme on eduksi se, että molemmilla tutkijoilla on kokemusta opintojen ja harjoittelujaksojen kautta lastentarhanopettajan työstä.

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa Oulun kaupungin lastentarhanopettajien työhyvinvointia ja sitä, millaiseksi lastentarhanopettajat arvioivat työhyvinvointiinsa vaikuttavat asiat työpaikallaan. Tutkimuksessamme keskitymme päiväkodista lähtöisin oleviin vaikuttaviin asioihin, koska haluamme rajata aiheen omaan koulutukseemme ja ammattiimme sopivaksi.

Tutkimuksemme tavoitteena on saada tietoa lastentarhanopettajien työhyvinvoinnista. Tutkimuksen tulosten avulla pyrimme auttamaan lastentarhanopettajia edistämään työhyvinvointiaan, josta hyötyvät myös lapset, perheet ja päivähoito. Tavoitteenamme on myös saada tietää, miten työhyvinvointiin vaikuttavat asiat toteutuvat Oulun kaupungin päiväkodeissa. Tuloksista saadaan tietoa, joiden avulla voidaan keskittyä kehittämään työhyvinvointiin vaikuttavia asioita, joissa puutoksia on havaittu.

Tutkimuksestamme on siis hyötyä lastentarhanopettajille, koska he voivat tulosten ja tutkimuksessa käytetyn teorian avulla parantaa omaa työhyvinvointiaan. Lisäksi tutkimuksemme avulla Oulun kaupunki pystyy kehittämään palvelujärjestelmää lastentarhanopettajien työhyvinvoinnin osalta parempaan suuntaan.

Mielestämme sosiaalialan kaikkien toimintaympäristöjen yhtenä tärkeimpänä tavoitteena on edistää ihmisten hyvinvointia. Työhyvinvointi on osa yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia ja pyrimme siihen, että tutkimuksellamme ja sen tulosten avulla voitaisiin myös vaikuttaa positiivisesti lastentarhanopettajien hyvinvointiin. Omin oppimistavoitteina haluamme myös saada opinnäytetyön edistämään sosiaalialan kompetenssien hallintaa. Sosionomin tulee aina toimia eettisten periaatteiden mukaisesti, jota noudatamme koko tutkimuksen tekemisen ajan. Pyrimme esimerkiksi säilyttämään tutkittavien anonymiteetin. Tavoitteena on myös perehtyä päivähoiton lainsäädäntöön, joka perustelee lastentarhanopettajien työtä. Säädökset varhaiskasvatuksen toteuttamisesta ja esimerkiksi päivähoiton henkilökunnan määrästä ja työajoista syventävät ymmärrystämme lastentarhanopettajan työstä ja päivähoidosta palvelujärjestelmän osana. Yhteiskunnallista analyysitaitoamme pyrimme kehittämään selvittämällä lastentarhanopettajan työnkuvaa, jonka yhteiskunta määrittelee. Nykyajan yhteiskunta pyrkii tavoitteellisuuteen ja tulosten maksimointiin minimiajassa, millä on oma vaikutuksensa työympäristöihin ja yksilöihin. Tavoitteenamme on myös perehtyä siihen, miten johtajuudella voidaan vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin. Tavoit-

teenamme on myös parantaa ymmärrystämme työyhteisöjä ja niiden toimintaperiaatteita kohtaan sekä teorian tiedon että tutkimusten tulosten avulla.

Omina oppimistavoitteina haluamme myös oppia tekemään luotettavan, tieteellisen tutkimuksen, jonka teosta kummallakaan meistä ei ole aiempaa kokemusta. Kvantitatiivisen tutkimuksen tekemällä opimme, mitä kaikkea määrällisen tutkimuksen tekeminen pitää sisällään. Tavoitteenamme on myös oppia käyttämään SPSS-ohjelmaa, jota kenties voimme hyödyntää tulevaisuudessa. Raportin kirjoittaminen antaa mahdollisuuden kehittää oikeaoppista kirjoitustyyliä. Raportin sisältöä analysoimalla opimme myös arvioimaan ja refleктоimaan kriittisesti omaa tapaamme lähestyä asioita. Tavoitteenamme on myös syventää tietouttamme lastentarhanopettajien työstä, työympäristöstä sekä työhyvinvoinnista.

Tutkimme lastentarhanopettajien työhyvinvointia kahden tutkimusongelman kautta. Tutkimusongelmien avulla saamme monipuolisesti tutkittua aihetta.

Tutkimusongelmat

1. Millaiseksi Oulun kaupungin lastentarhanopettajat kokevat työhyvinvointinsa?
 - 1.1. Minkälaiseksi Oulun kaupungin lastentarhanopettajat arvioivat työhyvinvointiinsa vaikuttavat asiat työpaikallaan?

Tutkimusongelman alaongelmalla saamme vastaukset siihen, miten lastentarhanopettajat itse kokevat oman työpaikkansa toimivuuden työhyvinvoinnin kannalta. Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat työpaikalla ovat suorassa yhteydessä siihen, millaiseksi yksilö itse kokee työhyvinvointinsa, joten alaongelmalla saamme vastaukset ensimmäiseen tutkimusongelmaan.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Aineiston keruu

Teimme kvantitatiivisen tutkimuksen, jossa aineistonkeruumenetelmänä käytimme kyselylomaketta. Otos on valittu yhdistämällä ositettua otantaa ja ryväotantaa eli klusteriotantaa. Ositetussa otannassa perusjoukko jaetaan ensin ryhmiin eli ositteisiin. Sitten tarkastellaan ositteiden suhteellista kokoa verrattuna perusjoukkoon. Lopuksi poimitaan ryväotannalla otokseen jokaisesta ositteesta suhteessa yhtä monta yksikköä kuin niitä on perusjoukossa. (Nummenmaa 2004, 24.) Perusjoukkona toimivat kaikki Oulun kaupungin kunnalliset päiväkodit ja niissä toimivat lastentarhanopettajat, jotka olemme laskeneet Oulun kaupungin päivähoidon Internet-sivuilta. Perusjoukko kattaa siis 71 päiväkotia ja yhteensä noin 400 lastentarhanopettajaa. Tutkimuksen toteutimme puolelle perusjoukosta. Jaoin perusjoukon pieniin (alle 40 hoitopaikkaa), keskisuuriin (40 - 60 hoitopaikkaa) ja suuriin (yli 60 hoitopaikkaa) päiväkoteihin. Otokseemme halusimme saada suhteessa saman verran päiväkoteja jokaisesta kokoluokasta, mitä Oulun kaupungin alueella esiintyy. Isoja päiväkoteja on yhteensä 39, keskikokoisia 22 ja pieniä päiväkoteja 11.

Otos kattoi 35 päiväkotia. Isoista päiväkodeista mukaan otettiin 19 päiväkotia, joka saatiin jakamalla isot päiväkodit perusjoukolla ja kertomalla tämä tulos otoksen koolla $((39/71) \times 35)$. Jakamalla otos mukaan otettavien isojen päiväkotien määrällä, $(35/19)$, saadaan suhdeluvuksi 2, joka tarkoittaa sitä, että isoista päiväkodeista otimme mukaan systemaattisella satunnaisotannalla aakkosjärjestyksessä joka toisen. Keskikokoisia päiväkoteja mukaan otettiin samalla laskukaavalla 11. Suhdeluvuksi tulee 2, joten päiväkoteja otimme mukaan joka toisen. Pieniä päiväkoteja otokseen tuli viisi. Suhdeluku on 2,2, joten otimme mukaan joka toisen pienen päiväkodin. Otokseemme sisälsi yhteensä 35 päiväkotia ja noin 175 lastentarhanopettajaa.

Lähetimme otokseen kuuluvien päiväkotien johtajille sähköpostia, joissa pyysimme heitä lähettämään päiväkotinsa lastentarhanopettajien sähköpostiosoitteet kyselyämme varten. Kaiken kaikkiaan lastentarhanopettajien osoitteet saimme 28:sta päiväkodista, jonka lisäksi kahdesta päiväkodista saimme vain yhteensä kahden lastentarhanopettajan osoitteet. Näissä kahdessa päiväkodissa johtaja oli puhunut lastentarhanopettajille ja sanonut, että he saavat itse lähettää osoitteensa, jos haluavat. Viidestä päiväkodista emme saaneet osoitteita ollenkaan. Yhdessä näistä päiväkodeista johtaja oli puhunut lastentarhanopettajien kanssa ja he olivat päättäneet, etteivät halua

osallistua ollenkaan tutkimukseen. Neljässä päiväkodissa johtajat olivat yhteistyöhaluttomia lähettämään sähköpostiosoitteita. Yhteensä saimme 140 sähköpostiosoitetta, joista kolme osoittautui virheellisiksi. Lopullinen otoksemme sisälsi siis 137 lastentarhanopettajaa 30:stä päiväkodista, joille kyselyt lähetettiin.

Viime vuosina ovat Internetin kautta tehtävät www-kyselyt yleistyneet nopeasti. Ne soveltuvat kuitenkin vain sellaisten perusjoukkojen tutkimiseen, joissa jokaisella tutkittavalla on mahdollisuus Internetin käyttöön. Internet-kyselyissä vastaukset tallentuvat suoraan tietokantaan, joka mahdollistaa aineiston käsittelyn tilasto-ohjelmistolla heti aineiston keruun päätyttyä. (Heikkilä 2008, 18, 69.) Suoritimme kyselyn sähköisesti ZEF-kyselyn avulla, joka lähetettiin lastentarhanopettajien sähköpostiin. ZEF Solutions -yritys on perustettu vuonna 2001, ja se tarjoaa helppokäyttöisen ja visuaalisen internetpalvelun palautteen keräämiseen ja hallintaan. ZEF -arviointikone kerää tiedon ja mielipiteet halutuilta ryhmiltä ja henkilöiltä sekä analysoi, jäsentää ja muokkaa tiedon helposti ymmärrettävään muotoon. (Arviointikone, hakupäivä 1.12.2009.) ZEF-kyselyllä voidaan tehdä kaksiulotteisia ja yksiulotteisia arviointeja. Kaksiulotteisessa arvioinnissa voidaan samaa asiaa arvioida kahdesta eri näkökulmasta, jolloin kyselymenetelmänä käytetään nelikenttää. Yksiulotteisia arviointeja taas ovat monivalinta- ja vapaatekstikysymykset. (Jurvakainen 2005, 10.) Käytimme tutkimuksessamme kyselymenetelmänä monivalintaa, jolloin jokaiselle vastausvaihtoehdolle on oma paikkansa.

ZEF-kysely on vastaajalle helppoa, koska vastaamiseen tarvitaan vain internetselain ja verkkoyhteys. Kutsut vastaajille lähetetään sähköisesti ja vastaaminen kysymyksiin tapahtuu klikkaamalla hiirellä vastausalueelle. Vastauksia pystyy myös helposti korjaamaan sekä keskeyttämään vastaamisen ja jatkamaan myöhemmin. Tutkimuksen tekijä pystyy seuraamaan vastauksien etenemistä ja lähettämään vastaajille muistutusviestejä. ZEF-raportin pystyy myös tulostamaan missä tahansa arvioinnin vaiheessa joko word-, pdf-,www- tai excel-tulosteena. (Eduzef, hakupäivä 3.1.2010.)

5.2 Kyselylomakkeen toteutus

Tarkoituksemme oli saada kyselylomakkeen avulla selville, kuinka hyvin otoksemme lastentarhanopettajat työssään kokevat voivansa. Kyselylomakkeessa käytimme Likertin asteikkoa, jotka ovat tavallisimmin 5–7-portaisia ja vastausvaihtoehdot muodostavat nousevan tai laskevan skaalan. Muissa paitsi taustatekijöissä käytimme monivalintakysymyksiä, koska se sallii vastaajien

vastata samaan kysymykseen niin, että vastauksia voidaan mielekkäästi vertailla. Monivalintakysymykset myös tuottavat vähemmän kirjavia vastauksia, mikä auttaa tutkijoita käsittelemään ja analysoimaan helpommin vastauksia tietokoneella. (Hirsjärvi ym. 2000, 187–188.)

Kyselylomakkeessa kysyimme myös alussa vastaajan sukupuolen ja iän, koska niiden avulla pystytään vertailemaan eri-ikäisten ja eri sukupuolta olevien työntekijöiden kokemuksia. Työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta päiväkodissa on hyvä tietää, miten vanhemmat työntekijät kokevat hyvinvointinsa nuoriin verrattuna. Vertailemalla mies- ja naislastentarhanopettajien välisiä tuloksia, voidaan tulevaisuudessa kiinnittää huomiota myös asioihin, jotka liittyvät sukupuolten välisiin eroihin. Kysyimme myös vastaajan työkokemuksen alalta, jolloin voimme vertailla sitä, onko työkokemuksella yhteyttä yksilön työhyvinvointiin. Työsuhteen muodon kysyimme siksi, että näemme, miten vakituksessa ja määräaikaisessa työsuhteessa olevien lastentarhanopettajien vastaukset eroavat toisistaan. Jos erot ovat suuret esimerkiksi vastaajien työmotivaation osalta, voidaan pohtia, miten työsuhteen muoto vaikuttaa muun muassa päivähoidon laatutekijöihin. Kysymällä päiväkodin kokoluokan, ryhmässä olevien lasten iän sekä lapsiryhmän koon, saamme tietoa, josta hyötyy esimerkiksi päiväkodin henkilöstö suunnitellessaan päiväkodin työympäristöä. Jos tuloksissa on suuria eroja esimerkiksi pienissä ja suurissa lapsiryhmissä työskentelevien lastentarhanopettajien työhyvinvoinnissa, voidaan pohtia, millaiset muutokset lapsiryhmien koossa olisivat tarpeen. Kysyimme myös, onko vastaajalla työperäisiä sairauksia tai vammoja, jolloin saamme konkreettista tietoa työn fyysisestä kuormittavuudesta. Jos tuloksista käy ilmi, että suurella osalla vastaajista on esimerkiksi kuulonalenema, voimme verrata sitä tuloksiin päiväkodin melutasosta. Jos vastauksista käy ilmi, että suurin osa kokee melutason häiritsevän korkeaksi, voimme todeta päiväkodin meluhaittojen vaarantavan lastentarhanopettajien fyysistä terveyttä. Edellä olevat tekijät ovat tutkimuksen taustamuuttujia.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa riippuvalla muuttujalla tarkoitetaan sitä asiaa, josta varsinaisesti ollaan kiinnostuneita, ja jota halutaan selittää tai ymmärtää. Riippumattomalla muuttujalla halutaan selvittää yhteyksiä tai vaikutuksia riippuvaan muuttujaan. Ne ilmiöt, jotka vaikuttavat riippuvaan muuttujaan, mutta jotka eivät ole ensisijaisesti tutkimuksen kohteena, ovat tutkimuksen väliintulevia muuttujia. (Hirsjärvi ym. 2009, 86.) Tutkimuksemme riippuvina muuttujina ovat työhyvinvointi sekä työhyvinvointiin vaikuttavat asiat. Riippumattomia muuttujia tutkimuksessamme ovat taustatekijät. Tutkimuksen väliintulevia tekijöitä voivat olla vastaajien sen hetkiset tunnetilat, jotka eivät välttämättä vastaa normaalia olotilaa, esimerkiksi masentunut mieliala.

Kyselylomakkeemme kysymykset 1–13 liittyivät työhyvinvointiin vaikuttaviin asioihin lastentarhanopettajan työssä. Kysymysten aiheina ovat työssä jaksaminen, työn mielekkyyden kokemus, työkykyä ylläpitävä toiminta, ylitöiden tekeminen sekä työelämän muutokset. Kysymykset 14–30 liittyivät työhyvinvointiin vaikuttaviin asioihin päiväkodin työyhteisössä. Näiden kysymysten aiheina ovat esimiehen suhde yksilöihin ja ryhmiin, henkilökunnan riittävyys ja vaihtuvuus sekä päiväkodin ilmapiiri. Kysymykset 31–43 liittyivät työhyvinvointiin vaikuttaviin asioihin päiväkodin työympäristössä. Tämän osion kysymykset käsittelevät päiväkodin tiloja, päiväkodin ilmanlaatua sekä päiväkodin melua. Ajatus kysymysten aihealueista on lähtenyt kokemuseräisen tiedon pohjalta. Kokemusten tueksi olemme hankkineet teorian tietoa, joka löytyy viitekehyksestä. Kysymykset on laadittu suoraan viitekehyksen teorian tiedon pohjalta, johon palaamme tutkimuksemme tuloksia analysoidessamme.

5.3 Aineiston analysointi

Tutkimuksen tulokset purimme SPSS-ohjelmalla, jonka avulla saadaan vastaukset tutkimusongelmiin tilastojen muodossa. SPSS on lyhenne sanoista statistical Package for Social Sciences. Se on monipuolinen ohjelma, joka on suunniteltu nimenomaan yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden tarpeisiin. (Nummenmaa 2004, 17.) SPSS on tilastollinen analysointiohjelmisto sisältää paljon erilaisia tilastollisia menetelmiä ja analysointimahdollisuuksia. Kysely voidaan tehdä Internetissä siten, että kyselyaineisto kirjautuu suoraan havaintomatriisiksi SPSS-ohjelmistoon. SPSS-ohjelmistolla on myös mahdollisuus interaktiiviseen kuvioiden ja graafisten tarkastelujen tekemiseen. (Holopainen, Tenhunen, Vuorinen 2004, 13.)

SPSS koostuu kolmesta erillisestä osasta: dataeditorista, muuttujaeditorista ja tulostusikkunasta. Havaintoaineisto syötetään dataeditorin avulla. Dataeditorin avulla voidaan myös muokata havaintoaineistoa ja sillä tehdään tilastolliset analyysit. Muuttujaeditorin avulla tehdään muuttujamäärittelyt, kuten luokkien nimiöt ja muuttujien mitta-asteikot. Tulostusikkunaan kootaan SPSS-ohjelmalla suoritettujen analyysien tulokset ja tulostusikkunasta voidaan myös suorittaa tilastollisia analyyskejä. (Nummenmaa 2004, 49.)

Siirsimme ZEF-aineiston SPSS-ohjelmaan, jonka jälkeen pystyimme tekemään selkeät pylvädiagrammit jokaisesta kysymyksestä. Diagrammeista pystyimme näkemään, kuinka monta prosenttia vastaajista oli vastannut kuhunkin vastausvaihtoehtoon. Muodostimme SPSS-ohjelman

avulla myös ristiintaulukoita, joiden avulla pystyimme vertailemaan eri asioita keskenään, kuten taustamuuttujien ja kysymysten välistä suhdetta.

Ristiintaulukoinnilla selvitetään kahden muuttujan välistä yhteyttä eli sitä, millä tavoin ne vaikuttavat toisiinsa. Sarakemuuttujaksi valitaan selittävä eli riippumaton muuttuja, tässä tapauksessa taustatekijä. Rivimuuttujaksi valitaan seuraus eli riippuva muuttuja. (Heikkilä 2008, 210.) Pystyimme ristiintaulukoinnilla esimerkiksi tarkastelemaan vastaajien iän (riippumaton muuttuja) ja työn fyysisen kuormittavuuden (riippuva muuttuja) suhdetta.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Esitämme tulokset viitekehyksen rakenteen mukaisessa järjestyksessä. Raportointimme noudattaa myös kyselylomakkeen rakennetta. Havainnollistamme tutkimustuloksia pylväsdiagrammien sekä taulukoiden avulla. Ne vastausvaihtoehdot, joita ei ole valittu ollenkaan, eivät näy pylväsdiagrammeissa, mutta ne on otettu huomioon kuviota selittävässä tekstissä. Raportoinnissa olemme kuvanneet vastaajien määrää N-kirjaimella ja prosentteja %-merkillä. Kuvioden alapuolella mainitaan väittämä, johon otoksemme lastentarhanopettajat ovat vastanneet ja väittämän alapuolella kuvion nimi.

6.1 Taustatiedot

Kyselymme osallistui yhteensä 70 lastentarhanopettajaa, joten vastausprosenttimme oli 51,1 %. Vastaajien taustatiedoista kysyimme sukupuolen, iän, työkokemuksen alalta, työsuhteen muodon, päiväkodin kokoluokan, lapsiryhmän ikäjakauman, lapsiryhmän koon sekä sen, onko vastaajilla todettu työperäisiä sairauksia tai vammoja. Vastaajista 4 %, eli kolme henkilöä oli miespuolisia, jolloin naisia oli 96 %, eli 67 henkilöä. Miesvastaajien vähäisen osuuden vuoksi emme voineet käyttää vastaajien sukupuolta vastausten keskinäiseen vertailemiseen. Vastaajien iän kysyimme avoimella kysymyksellä, jolloin saimme selville, että nuorin vastaajista oli 23-vuotias ja vanhin 64-vuotias. Luokittelimme vastaajien iät vastausten perusteella neljään ryhmään. Vastaajista suurin osa (43 %), kuului ikäluokkaan 30–44-vuotiaat. Suurin osa vastaajista (67 %) oli toiminut työssä yli 10 vuotta. Vastaajien työsuhteen muoto jakautui siten, että suurimmalla osalla (84 %) oli vakituinen työsuhde. Päiväkodit olimme jakaneet kolmeen ryhmään kokoluokan perusteella. Pienistä päiväkodeista vain yksi lastentarhanopettaja oli vastannut, joten prosentit kallistuivat keskikokoisten ja isojen päiväkotien puolelle. Isoista päiväkodeista vastaajia oli selvästi eniten (79 %). Myöskään päiväkodin kokoluokkaa emme voineet käyttää vastausten vertailemisessa pienten päiväkotien lastentarhanopettajien vastausten vähyyden vuoksi. Suurin osa vastaajista (66 %) työskenteli ryhmässä, jossa lapset olivat 3–6-vuotiaita. Lapsiryhmän koon kysyimme avoimella kysymyksellä, jolloin ryhmien koot vaihtelivat 3:sta lapsesta 35:een lapseen. Jaoin lapsiryhmät vastausten perusteella kolmeen luokkaan. Suurin osa vastaajista työskenteli ryhmässä, jossa oli 16–25 lasta. Suurimmalla osalla vastaajista (89 %) ei ollut todettu työperäisiä sairauksia tai

vammoja. Lopuilla vastaajista (11 %) oli todettu työuupumusta sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksia, kuten selkävaivoja.

TAULUKKO 1. Taustatiedot

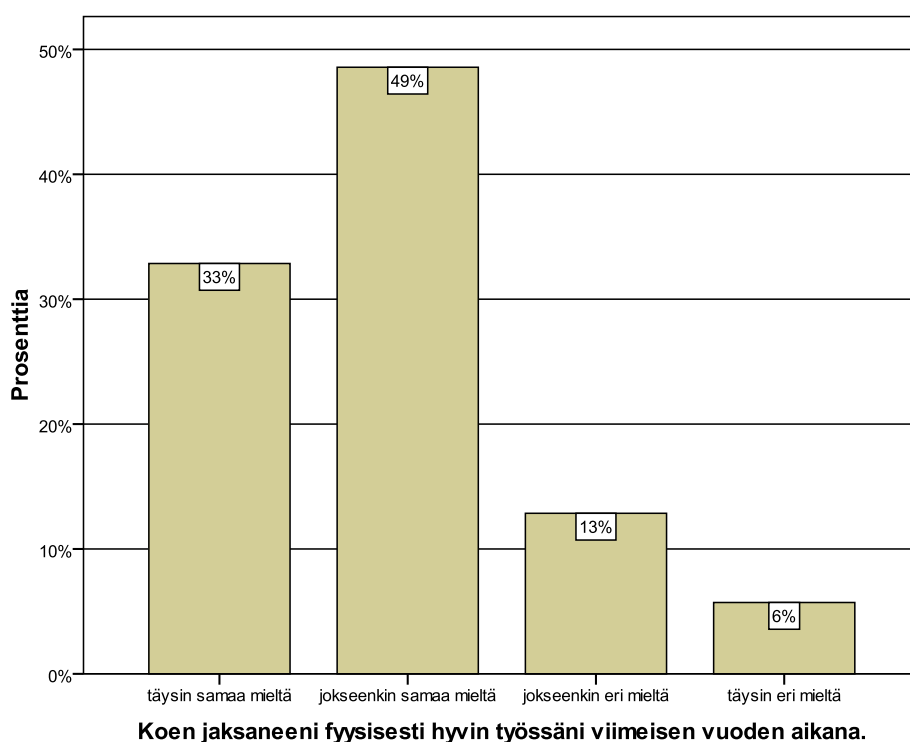
Muuttuja	Arvo	N	%
Sukupuoli	mies	3	4
	nainen	67	96
	yhteensä	70	100
Ikä (v)	20 - 29	7	10
	30 - 44	29	43
	45 - 54	25	37
	55 - 64	7	10
	yhteensä	68	100
Työkokemus alalta (v)	0 - 5	13	19
	6 - 10	10	15
	yli 10	46	67
	yhteensä	70	100
Työsuhde	määräaikainen	11	16
	vakituinen	59	84
	yhteensä	70	100
Päiväkodin koko	pieni (alle 40 hoitopaikkaa)	1	1
	keskikokoinen (40 -60 hoitopaikkaa)	14	20
	iso (yli 60 hoitopaikkaa)	55	79
	yhteensä	70	100
Minkä ikäisiä lapsia ryhmässäsi on? (v)	0 - 3	15	21
	3 - 6	46	66
	0 - 6	9	13
	yhteensä	70	100
Kuinka monta lasta pääsääntöisesti on ryhmässä, jossa työskentelet?	3-15	23	33
	16 - 25	40	57
	26 - 35	7	10
	yhteensä	70	100
Onko sinulla todettu työperäisiä sairauksia tai vammoja?	kyllä	8	11
	ei	62	89
	yhteensä	70	100

6.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat lastentarhanopettajan työssä

Seuraavaksi havainnollistamme tulokset, jotka liittyvät työssä jaksamiseen, työn mielekkyyden kokemiseen, työkykyä ylläpitävään toimintaan, ylitöiden tekemiseen sekä työelämän muutoksiin.

Työssä jaksaminen

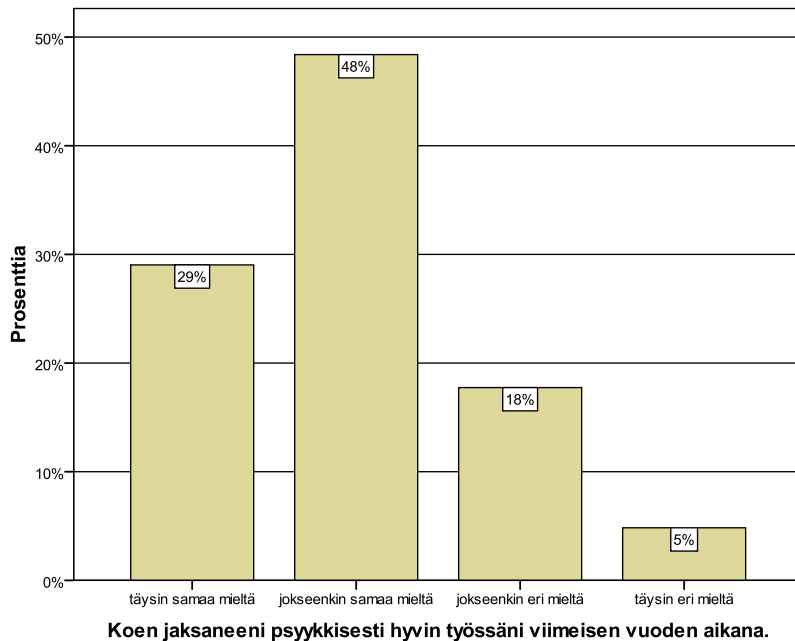
Halusimme tutkimuksessamme tietää, kuinka lastentarhanopettajat ovat kokeneet fyysisen ja psyykkisen jaksamisensa työssään viimeisen vuoden aikana. Lisäksi halusimme myös tietää, uskovatko vastaajat jaksavansa työssään vielä kahden vuoden kuluttua. Tuloksista selvisi (kuvio 1), että suurin osa vastaajista (49 %) oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että olivat jaksaneet fyysisesti hyvin viimeisen vuoden aikana. Vastaajista 33 % oli asiasta täysin samaa mieltä. 13 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä siitä, että he ovat jaksaneet fyysisesti hyvin työssään viimeisen vuoden aikana. Ainoastaan 6 % vastaajista koki olevansa täysin eri mieltä siitä, että olivat jaksaneet fyysisesti hyvin työssään. Kukaan vastaajista ei ollut valinnut ”en osaa sanoa” -vaihtoehtoa.



KUVIO 1. Vastaajien fyysinen työhyvinvointi viimeisen vuoden aikana (n= 70)

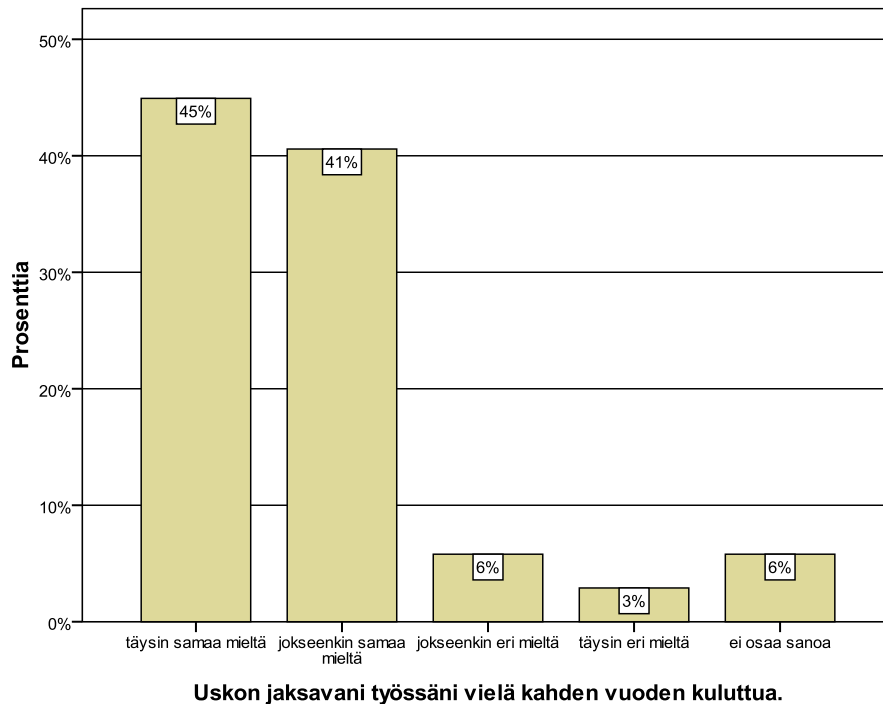
Psyykinen työssä jaksaminen ei eronnut suuresti fyysisen jaksamisen prosenttiosuuksista. Tuloksista (kuvio 2), käy ilmi, että lähes puolet (48 %) vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä

siitä, että olivat jaksaneet psyykkisesti hyvin viimeisen vuoden aikana. Täysin samaa mieltä asiasta oli 29 % vastaajista. Vastaajista 18 % oli joksinkin eri mieltä siitä, että olivat jaksaneet psyykkisesti hyvin viimeisen vuoden aikana. Vähemmistö (5 %) vastaajista oli asiasta täysin eri mieltä. Kahdeksan lastentarhanopettajaa oli jättänyt vastaamatta kokonaan kysymykseen. Kukaan vastaajista ei ollut valinnut ”en osaa sanoa” -vaihtoehtoa.



KUVIO 2. Vastaajien psyykinen työhyvinvointi viimeisen vuoden aikana (n= 62)

Suurin osa (45 %) vastaajista (kuvi 3) oli täysin samaa mieltä siitä, että uskoo jaksavansa työssään vielä kahden vuoden kuluttua. 41 % vastaajista oli asiasta joksinkin samaa mieltä. Jokseenkin eri mieltä oli 6 % vastaajista. Vastaajista 6 % oli vastannut ”ei osaa sanoa”. Ainoastaan 3 % vastaajista ei uskonut ollenkaan jaksavansa työssään enää kahden vuoden kuluttua.



KUVIO 3. Vastaajien työssä jaksaminen vielä kahden vuoden kuluttua (n= 69)

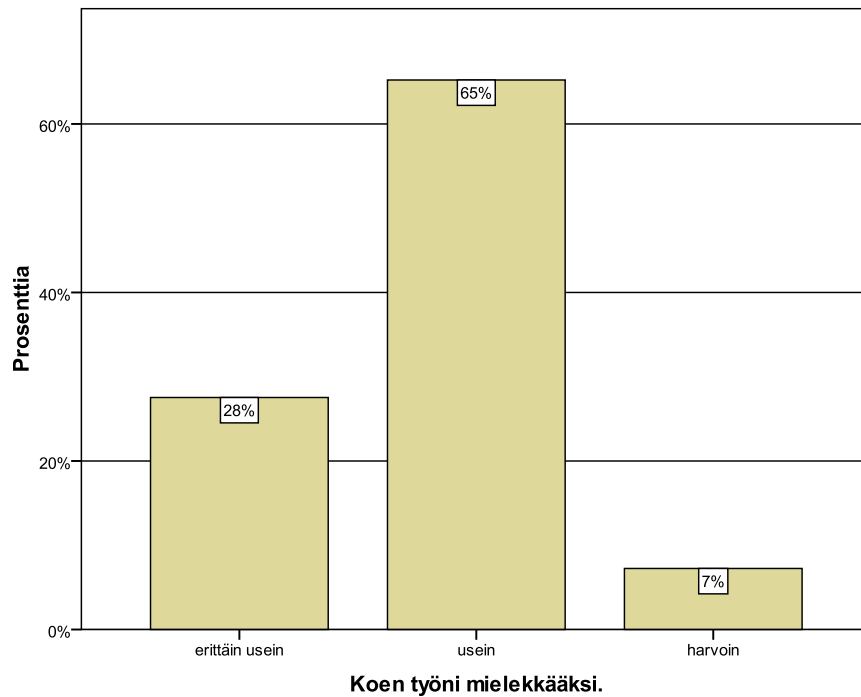
Halusimme tietää, onko vastaajien iällä yhteyttä heidän fyysiseen jaksamiseensa, joten tarkaste-
limme sitä ristiintaulukoinnin avulla. Tuloksista (taulukko 2) käy ilmi, että 20–29-vuotiaista 43 % oli
täysin samaa mieltä siitä, että oli jaksanut fyysisesti hyvin työssään viimeisen vuoden aikana.
Jokseenkin samaa mieltä ja jokseenkin eri mieltä asiasta oli nuorimmasta ikäluokasta 29 % mo-
lemmissa kohdissa. Kukaan nuorimmasta ikäluokasta ei ollut vastannut ”täysin eri mieltä”. 30–44-
vuotiaista eniten vastauksia (62 %) oli kohdassa ”jokseenkin samaa mieltä”. Täysin samaa mieltä
asiasta oli 21 %. Jokseenkin eri mieltä -kohdan vastausprosentti oli 10 %. Vähemmistö 30–44-
vuotiaista (7 %) oli täysin eri mieltä asiasta. 45–54-vuotiaista enemmistö vastauksista oli jakaantunut tasan kahden ensimmäisen vastausvaihtoehdon välillä. Täysin samaa mieltä-, sekä jok-
seenkin samaa mieltä- vaihtoehdoissa vastausprosentti oli 44 %. Täysin eri mieltä asiasta oli 8 %.
Jokseenkin eri mieltä -vaihtoehdon vastausprosentti oli 4 %. 55–64-vuotiaista 43 % kokee ole-
vansa jokseenkin eri mieltä siitä, että ovat kokeneet fyysisen jaksamisensa hyväksi. Täysin sa-
maa mieltä- ja jokseenkin samaa mieltä -vaihtoehdoissa vastausprosentti oli molemmissa 29 %.
Kukaan ei ollut vastannut olevansa täysin eri mieltä asiasta. Kukaan minkään ikäryhmän vastaa-
jista ei ollut vastannut ”ei osaa sanoa”. Kokonaisuudessaan eniten vastauksia kaikissa ikäluokis-
sa kohdalla saatiin ”jokseenkin samaa mieltä” -vaihtoehdosta.

TAULUKKO 2. Vastaajien fyysinen jaksaminen verrattuna ikään

Koen jaksaneeni fyysisesti hyvin työssäni viimeisen vuoden aikana.	Ikä (v)				Yhteensä
	20 – 29	30 – 44	45 – 54	55-64	
täysin samaa mieltä	43	21	44	29	32
jokseenkin samaa mieltä	29	62	44	29	49
jokseenkin eri mieltä	29	10	4	43	13
täysin eri mieltä	0	7	8	0	6
yhteensä %	100	100	100	100	100
(n)	(7)	(29)	(25)	(7)	(68)

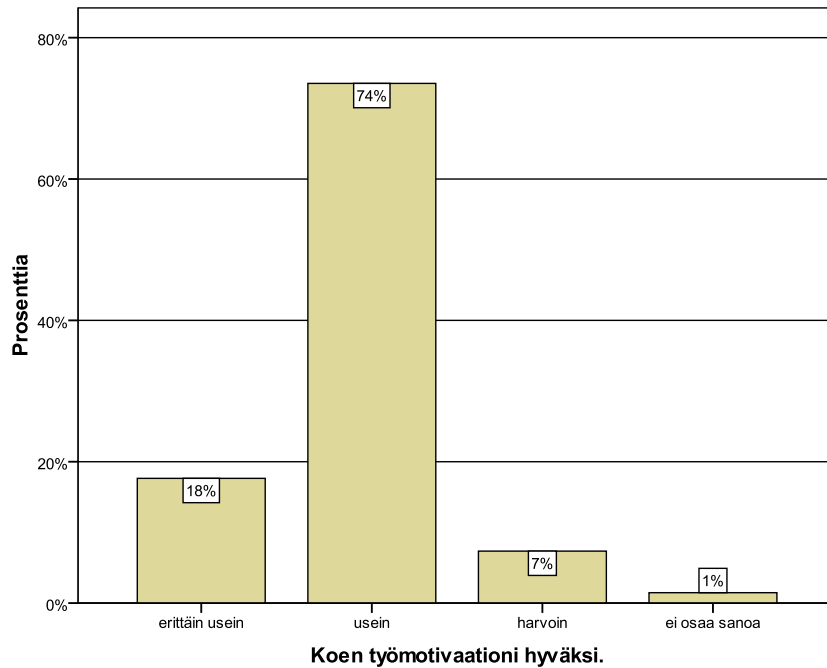
Työn mielekkyyden kokeminen

Halusimme tietää tutkimuksessamme, kokevatko lastentarhanopettajat työnsä mielekkääksi. Työn mielekkyyden kokemiseen kuuluu myös työmotivaation kokeminen, työn vaatimustason vastaaminen koulutukseen sekä työssä onnistumisen kokeminen. Vastauksista (kuvio 4) käy ilmi, että suurin osa (65 %) kokee usein työnsä mielekkääksi. Vastaajista 28 % koki työnsä mielekkääksi erittäin usein. Vähemmistö vastaajista (7 %) koki harvoin työnsä mielekkääksi. Kukaan vastaajista ei ollut valinnut ”ei koskaan” tai ”en osaa sanoa” -vaihtoehtoja.



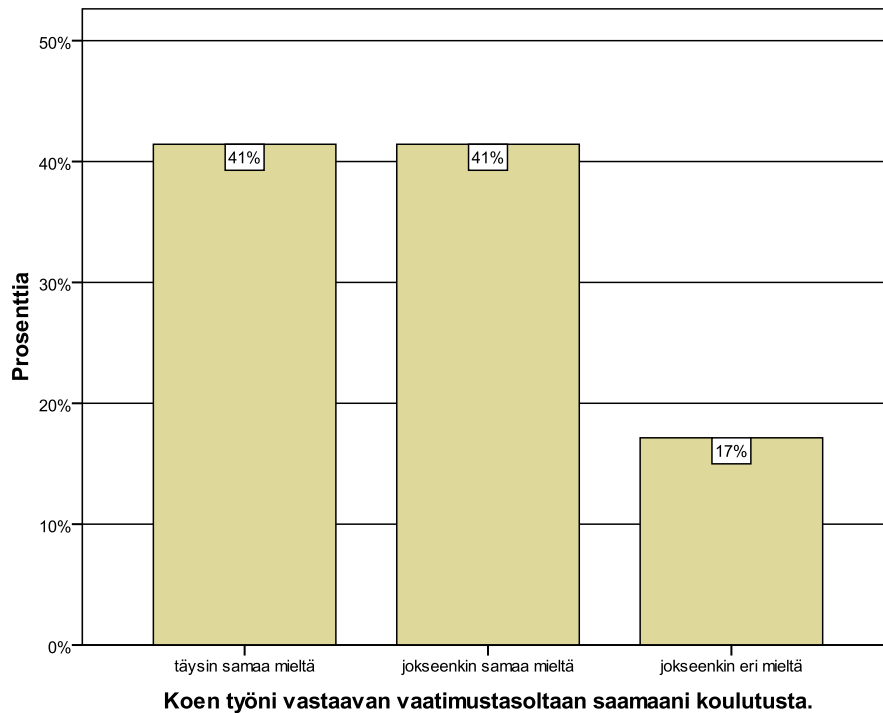
KUVIO 4. Vastaajien työn mielekkyyden kokeminen (n= 69)

Tuloksista (kuvio 5) käy ilmi, että jopa 74 % vastaajista koki työmotivaationsa usein hyväksi. Erittäin usein työmotivaationsa koki hyväksi 18 %. Vain 7 % vastaajista koki työmotivaationsa harvoin hyväksi. Vastaajista 1 % ei osannut sanoa. Kukaan vastaajista ei valinnut ”ei koskaan”-vaihtoehtoa.



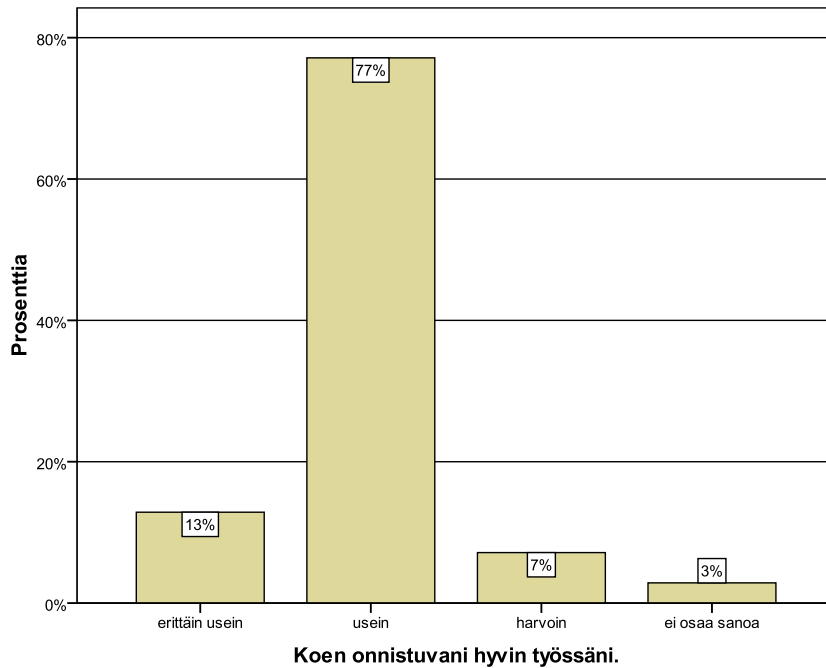
KUVIO 5. Vastaajien työmotivaation kokeminen (n= 68)

Tutkimuksessamme kysyimme, kokevatko lastentarhanopettajat työnsä vastaavan vaatimustasoltaan heidän saamaansa koulutusta. Tuloksista (kuviot 5 ja 6) käy ilmi, että enemmistö on jakautunut tasaisesti kahden ensimmäisen vastausvaihtoehdon välillä. 41 % vastaajista oli täysin samaa mieltä sekä jokseenkin samaa mieltä siitä, että he kokevat työnsä vastaavan vaatimustasoltaan saamaansa koulutusta. Vähemmistö (17 %) vastaajista oli jokseenkin eri mieltä. Kukaan ei ollut vastannut olevansa täysin eri mieltä tai ollut valinnut ”ei osaa sanoa” -vaihtoehtoa.



KUVIO 6. Vastaajien koulutuksen vaatimustaso työhön nähden (n= 70)

Työn mielekkyyden kokemukseen kuuluu myös onnistumisen kokeminen työssä. Vastaajista (kuvio 7) suurin osa (77 %) koki usein onnistuvansa hyvin työssään. Erittäin usein työssään koko onnistuvansa 13 %. Ainoastaan 7 % vastaajista koki harvoin onnistuvansa hyvin työssään. vastaajista 3 % oli vastannut ”ei osaa sanoa”. Kukaan ei ollut sitä mieltä, ettei koskaan onnistuisi työssään.



KUVIO 7. Vastaajien työssä onnistumisen kokemus (n= 70)

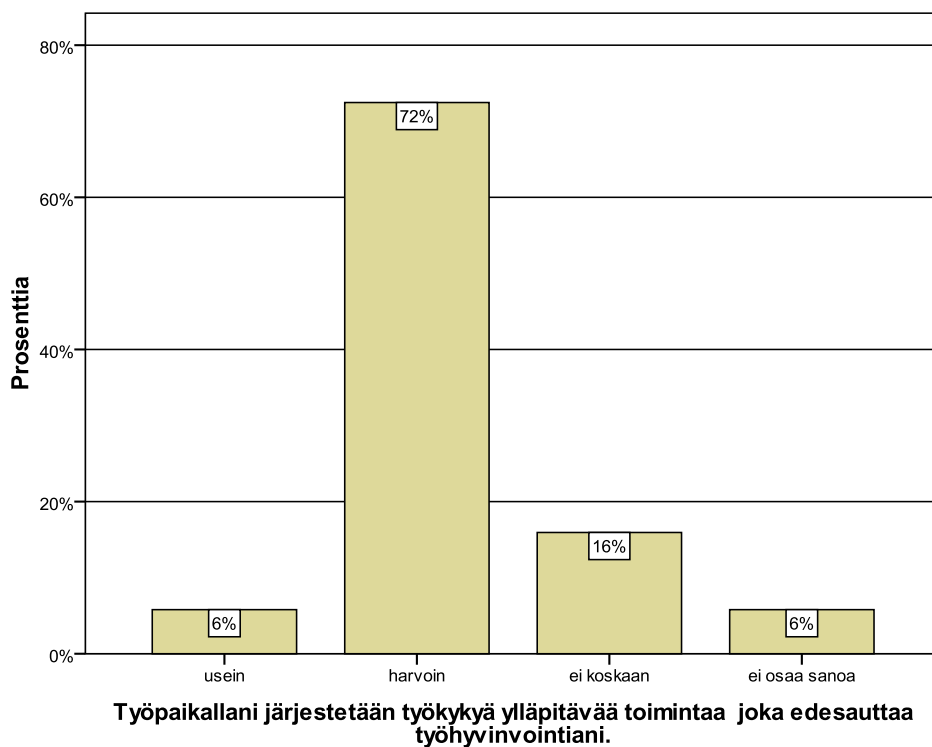
Halusimme tarkastella ristiintaulukon avulla, onko työsuhteen muodolla yhteyttä vastaajien työmotivaatioon. Määräaikaisista työntekijöistä 73 % oli vastannut kokevansa työmotivaation hyväksi usein. Loput vastaukset olivat jakautuneet tasaisesti ”erittäin usein”, ”harvoin”, ja ”ei osaa sanoa”-vaihtoehtojen välille, joissa kaikissa vastausprosentti oli 9 %. Kukaan vastaajista ei ollut valinnut ”ei koskaan” -vaihtoehtoa. Vakituksista työntekijöistä usein motivaationsa hyväksi kokivat 74 %. Vastaajista 19 % oli vastannut erittäin usein. Harvoin työmotivaationsa hyväksi kokivat vakituksista työntekijöistä 7 %. Kukaan vakituksista työntekijöistä ei ollut valinnut ”ei osaa sanoa” -vaihtoehtoa.

Taulukko 3. Vastaajien työmotivaatio verrattuna työsuhteen muotoon

Koen työmotivaationi hyväksi.	Työsuhte		Yhteensä
	Määräaikainen	Vakituinen	
erittäin usein	9	19	18
usein	73	74	74
harvoin	9	7	7
ei osaa sanoa	9	0	0
yhteensä % (n)	100 (11)	100 (57)	100 (68)

Työkykyä ylläpitävä toiminta

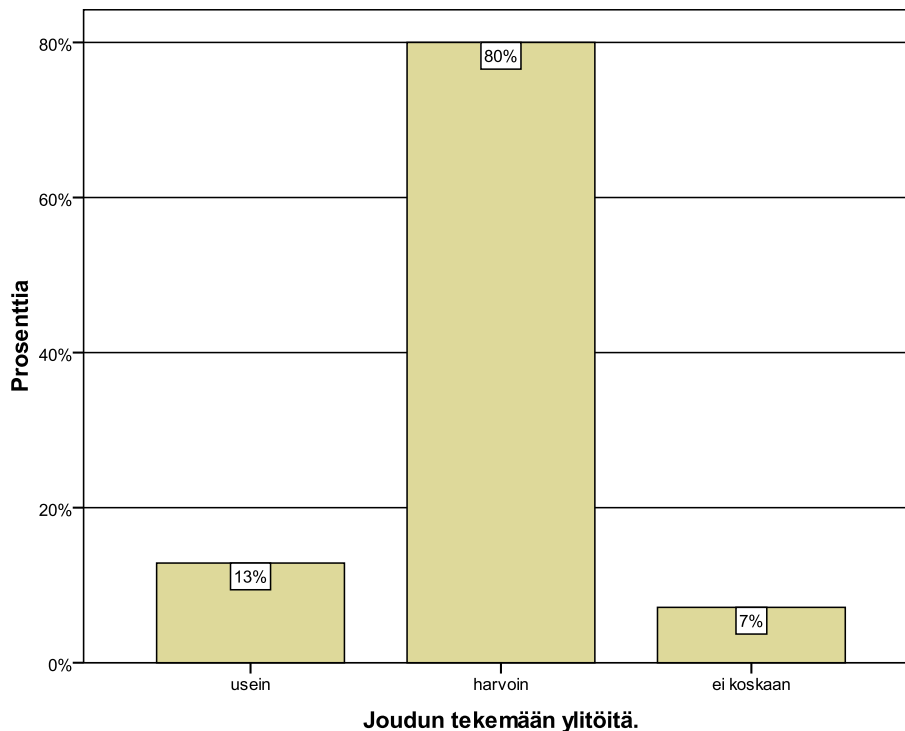
Tutkimuksessamme halusimme tietää, järjestetäänkö vastaajien työpaikalla ylläpitävää toimintaa, joka edesauttaa heidän työhyvinvointiaan. Tuloksista (kuvio 8) käy ilmi, että suurin osa vastaajista (72 %) ilmoitti työpaikallaan harvoin järjestettävän työkykyä ylläpitävää toimintaa. Vastaajista 16 % ilmoitti, ettei heidän työpaikallaan koskaan järjestetä työkykyä ylläpitävää toimintaa. Ainoastaan 6 % vastaajista kertoi työpaikallaan usein järjestettävän työkykyä ylläpitävää toimintaa. Vastaajista 6 % ei osannut sanoa, järjestetäänkö heidän työpaikallaan työkykyä ylläpitävää toimintaa. Kukaan vastaajista ei ollut valinnut ”erittäin usein” -vaihtoehtoa.



KUVIO 8. Vastaajien työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestäminen työpaikalla (n= 69)

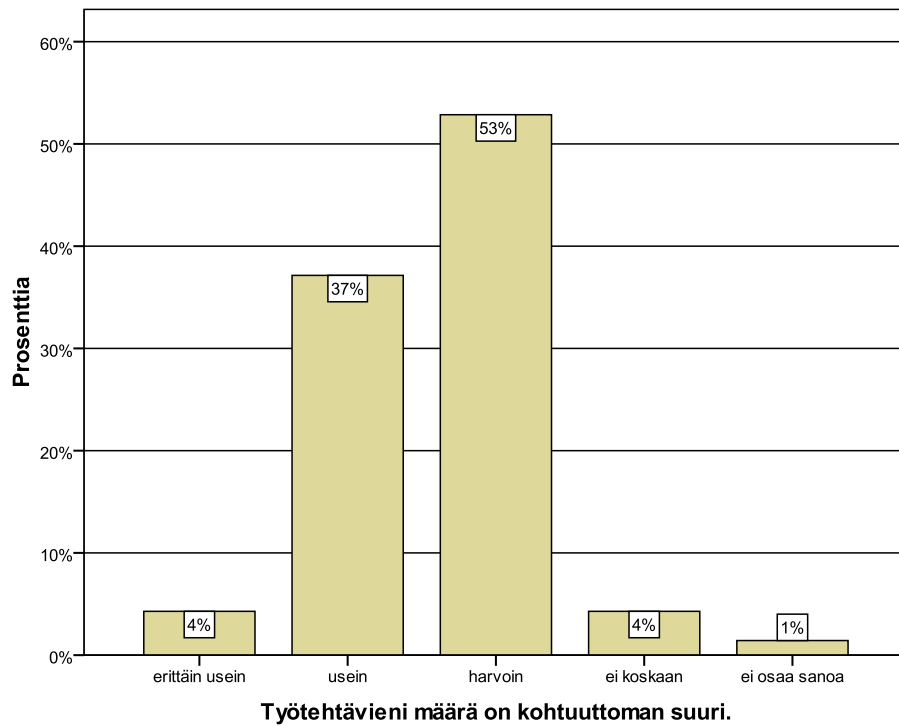
Ylitöiden tekeminen

Ylitöiden tekemiseen työpaikalla liittyivät myös vastaajien kokemus siitä, onko työtehtävien määrä heidän mielestään liian suuri sekä onko heillä mahdollisuus pitää lakisääteiset kahvitauot. Tuloksista (kuvio 9), käy ilmi, että suurin osa vastaajista (80 %) joutuu harvoin tekemään ylitöitä. Vain pieni osuus (13 %) koki joutuvansa usein tekemään ylitöitä. Vastaajista vähemmistö (7 %) ei kokenut joutuvansa koskaan tekemään ylitöitä. Kukaan vastaajista ei mielestään joutunut tekemään ylitöitä erittäin usein, eikä kukaan myöskään ollut vastannut ”en osaa sanoa”.



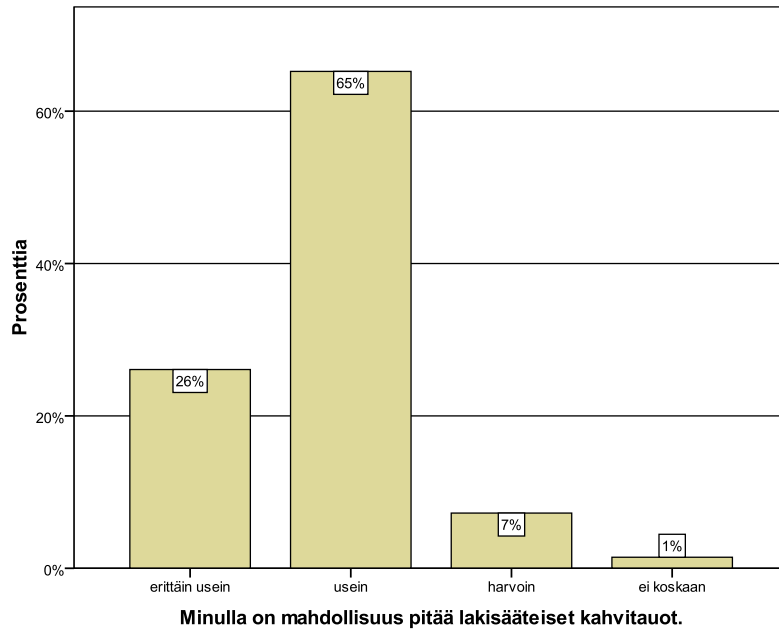
KUVIO 9. Vastaajien ylitöiden tekeminen (n= 70)

Tuloksista (kuvio 10) käy ilmi, että suurin osa vastaajista (53 %) koki työtehtäviensä määrän olevan kohtuuttoman suuri harvoin. Vastaajista 37 % koki työtehtäviensä määrän olevan kohtuuttoman suuri usein. Vastaukset jakaantuivat tasan vaihtoehtojen ”erittäin usein” ja ”ei koskaan”-välillä. Molemmassa vaihtoehdoissa vastausprosentti oli 4 %. Vähemmistö (1 %) vastaajista oli vastannut ”ei osaa sanoa”.



KUVIO 10. Vastaajien työtehtävien määrän kohtuuttomuus (n= 70)

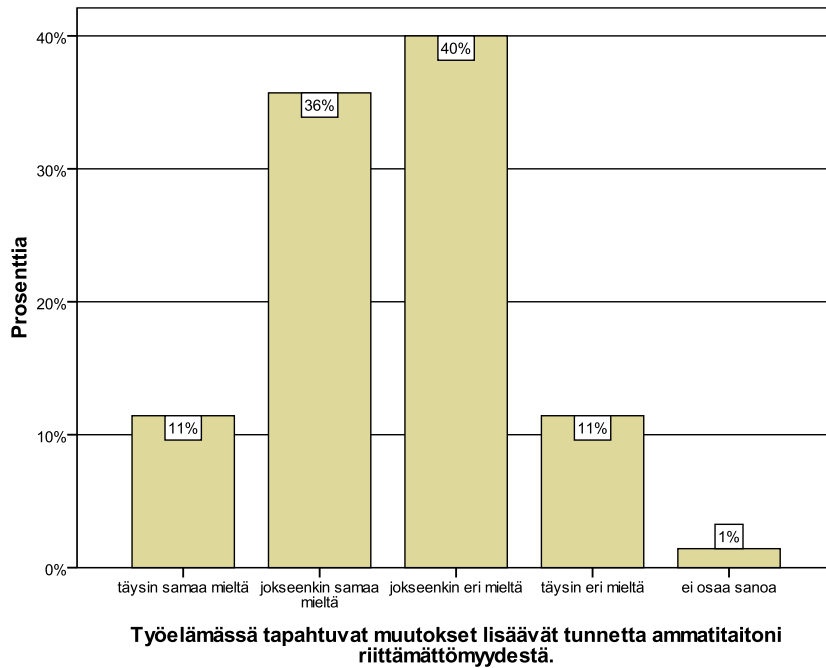
Tuloksista (kuvio 11) käy ilmi, että suurin osa (65 %) vastaajista saa pitää työpaikallaan lakisääteiset kahvitaumat usein. 26 % vastaajista koki saavansa pitää kahvitaumat erittäin usein. 7 % vastaajista koki saavansa pitää lakisääteiset kahvitaumat harvoin. Vähemmistö (1 %) koki, ettei saa koskaan pitää kahvitaumia. Kukaan vastaajista ei ollut vastannut ”ei osaa sanoa”.



KUVIO 11. Vastaajien mahdollisuus pitää lakisääteiset kahvitaumat (n= 69)

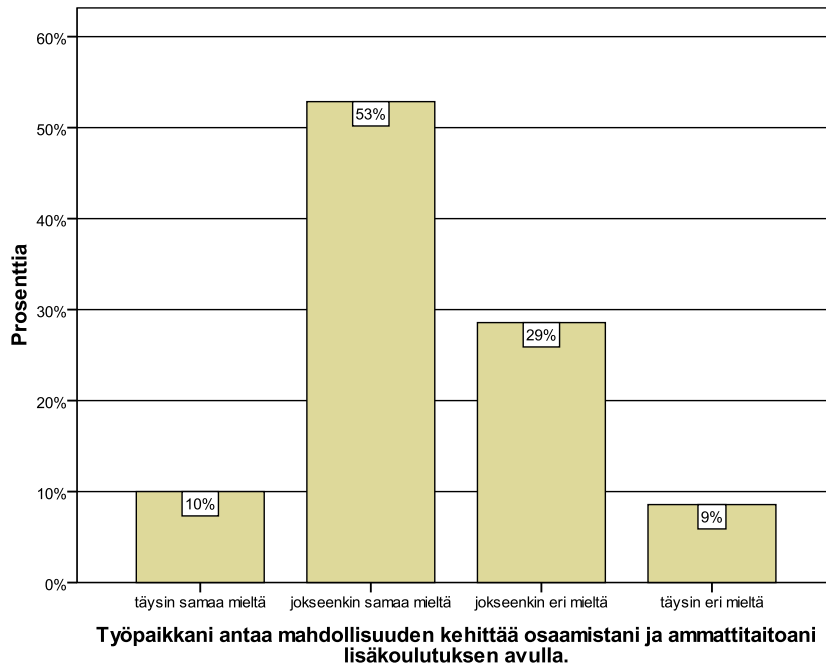
Työelämän muutokset

Työelämän muutosten vaikutusta työhyvinvointiin tutkimme kahden kysymyksen avulla. Halusimme tietää, lisäävätkö työelämässä tapahtuvat muutokset tunnetta vastaajien ammattitaidon riittämättömydestä. Lisäksi halusimme tietää, antaako vastaajien työpaikka mahdollisuuden kehittää heidän osaamistaan ja ammattitaitoaan lisäkoulutuksen avulla. Tuloksista (kuvio 12) käy ilmi, että suurin osa (40 %) vastaajista oli jokseenkin eri mieltä siitä, että työelämässä tapahtuvat muutokset lisäävät heidän tunnettaan ammattitaitonsa riittämättömydestä. 36 % vastaajista koki olevansa jokseenkin samaa mieltä siitä, että työelämässä tapahtuvat muutokset lisäävät heidän tunnettaan ammattitaitonsa riittämättömydestä. Vastaukset jakaantuivat tasaisesti ”täysin samaa mieltä” ja ”täysin eri mieltä” -vaihtoehtojen välille. Molemmissa vaihtoehdoissa vastausprosentti oli 11 %. Vähemmistö (1 %) oli vastannut ”ei osaa sanoa”.



KUVIO 12. Vastaajien ammatitaidon riittämättömyyden tunteen lisääntyminen työelämässä tapahtuvien muutosten seurauksena (n= 70)

Suurin osa (kuviokuva 13) vastaajista (53 %) koki olevansa jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän työpaikkansa antaa mahdollisuuden kehittää omaa osaamista ja ammatitaitoa lisäkoulutuksen avulla. Vastaajista 29 % koki olevansa jokseenkin eri mieltä asiasta. Vastaajista 10 % oli täysin samaa mieltä. Vähemmistö (9 %) oli asiasta täysin eri mieltä. Kukaan ei ollut valinnut "ei osaa sanoa" -vaihtoehtoa.



KUVIO 13. Vastaajien mahdollisuus kehittää osaamistaan ja ammattitaitoaan lisäkoulutuksen avulla (n= 70)

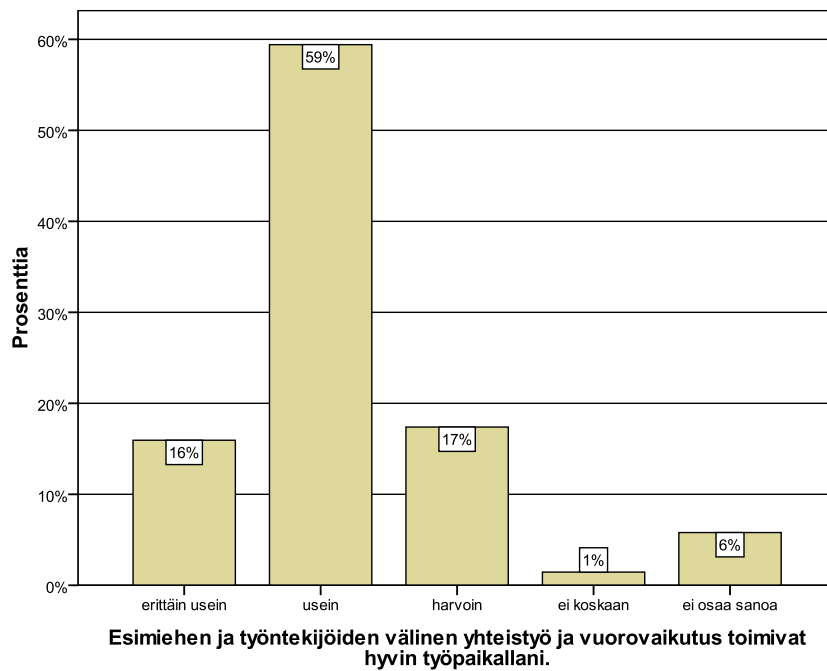
6.3 Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat päiväkodin työyhteisössä

Työhyvinvointiin vaikuttavia asioita päiväkodin työyhteisössä tarkastelimme kolmen aihepiirin avulla. Seuraavaksi havainnollistamme tulokset, jotka liittyvät esimiehen, yksilöiden ja ryhmien välisiin suhteisiin, henkilökunnan riittävyteen ja vaihtuvuuteen sekä päiväkodin ilmapiiriin.

Esimiehen suhde yksilöihin ja ryhmiin

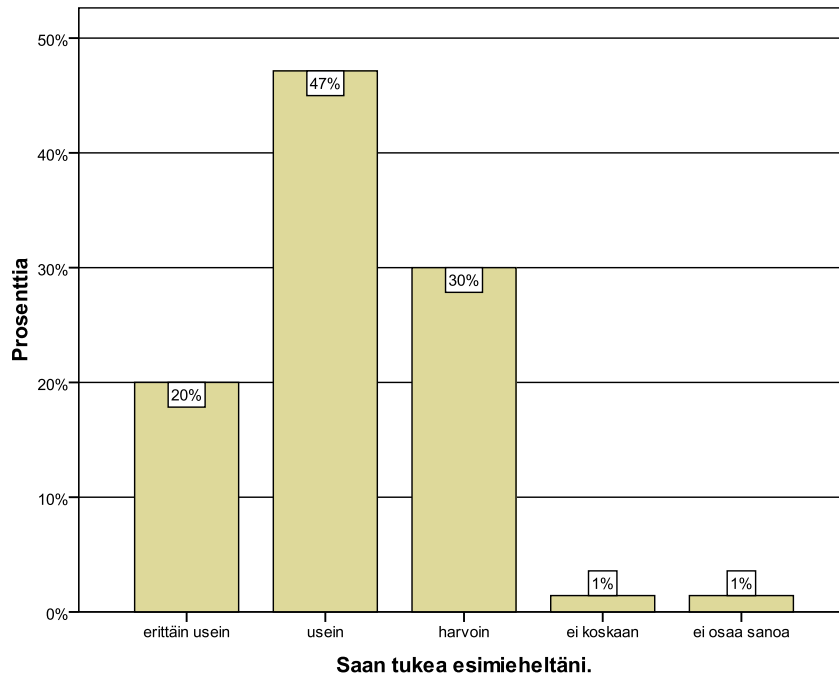
Halusimme tutkimuksessamme tietää, miten vastaajat kokivat esimiehen ja työntekijöiden välisen yhteistyön ja vuorovaikutuksen toimivan työpaikallaan sekä saavatko vastaajat tukea esimieheiltään. Lisäksi kysyimme, ovatko osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet vastaajien mielestä heidän työpaikallaan hyvät, saavatko vastaajat rakentavaa palautetta työskentelystään esimieheiltään sekä onko vastaajilla mahdollisuus muutosten yhteiseen suunnitteluun ja kokemusten jakamiseen työpaikallaan. Tuloksista (kuviot 14 ja 15) käy ilmi, että suurin osa vastaajista (59 %) koki esimiehen ja työntekijöiden välisen yhteistyön ja vuorovaikutuksen toimivan usein työpaikallaan hyvin. Vastaajista 17 % oli vastannut yhteistyön toimivan harvoin työpaikallaan. Vastaajista 16 % oli vastannut esimiehen ja työntekijöiden välisen yhteistyön toimivan erittäin usein. Vastaajista 6

% oli vastannut ”ei osaa sanoa”. Vähemmistö (1 %) koki, että esimiehen ja työntekijöiden välinen yhteistyö ja vuorovaikutus eivät toimi koskaan hyvin.



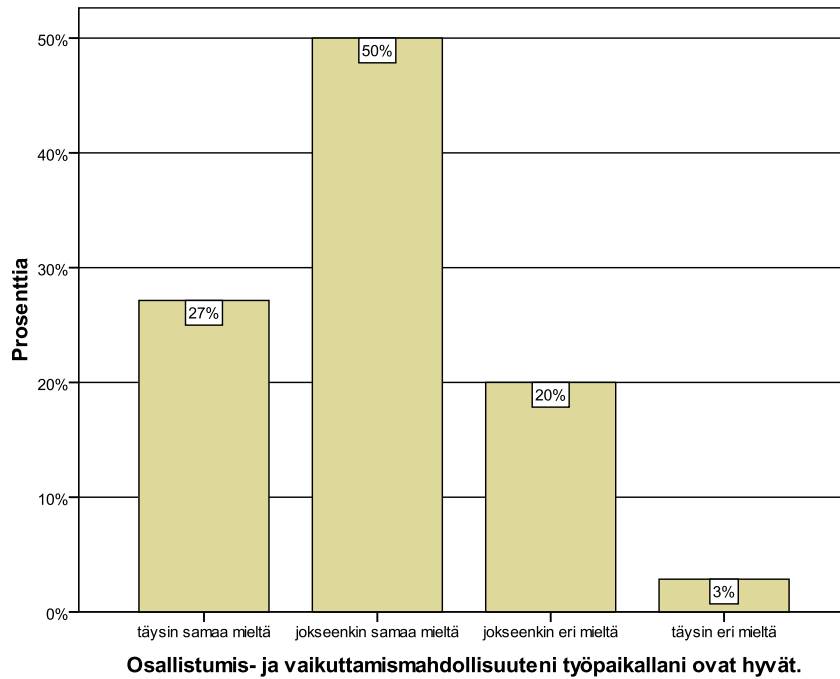
KUVIO 14. Vastaajien työpaikalla tapahtuvan esimiehen ja työntekijöiden välisen yhteistyön ja vuorovaikutuksen toimivuus (n=69)

Tuloksista (kuvio 15) käy ilmi, että suurin osa vastaajista (47 %) koki saavansa tukea esimieheltään usein. Vastaajista 30 % koki saavansa tukea esimieheltään harvoin. Vastaajista 20 % koki saavansa tukea esimieheltään erittäin usein. Vähemmistö (1 %) koki, ettei koskaan saa tukea esimieheltään. Myös 1 % oli vastannut, ettei osaa sanoa.



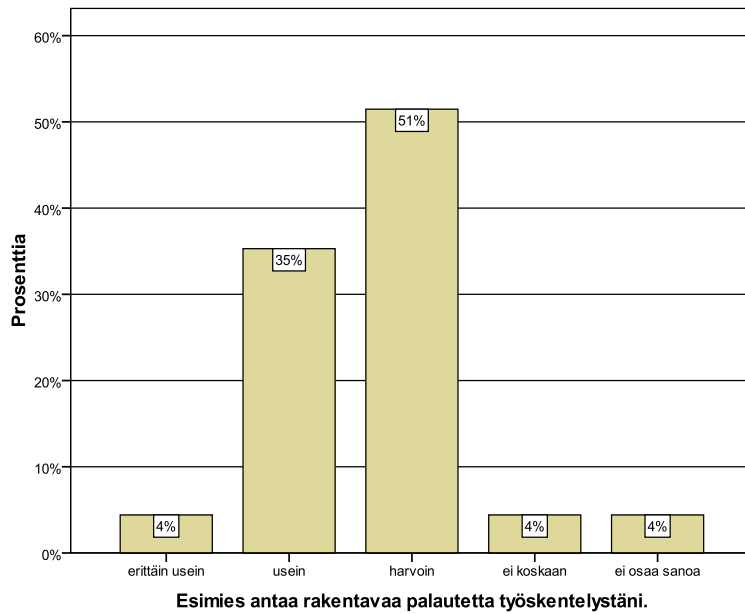
KUVIO 15. Vastaajien tuen saaminen esimieheltä (n= 70)

Osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksiaan työpaikalla (kuvio 16) piti jokseenkin hyvinä enemmistö (50 %) vastaajista. Täysin samaa mieltä asiasta oli vastaajista 27 %. Jokseenkin eri mieltä asiasta oli 20 %. Vähemmistö vastaajista (3 %) koki olevansa täysin eri mieltä siitä, että heidän osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuutensa työpaikallaan ovat hyvät. Kukaan vastaajista ei ollut valinnut ”ei osaa sanoa” -vaihtoehtoa.



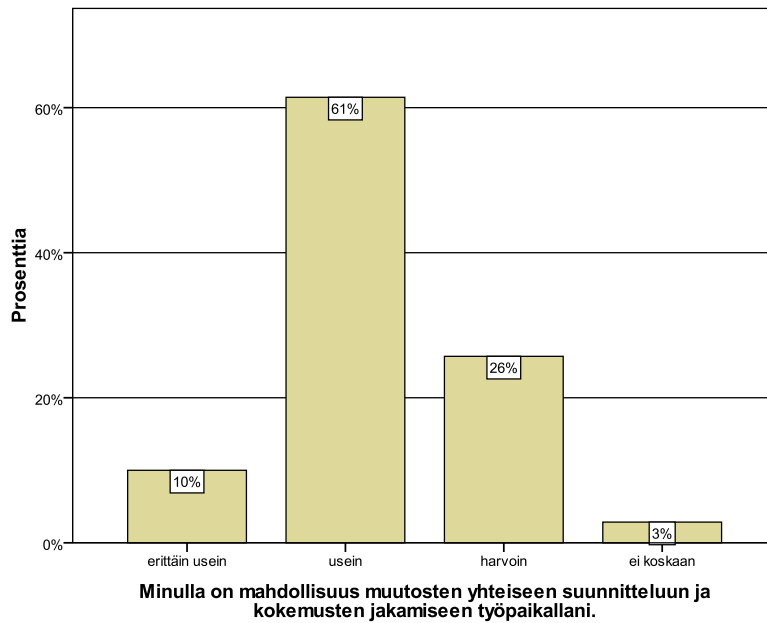
KUVIO 16. Vastaajien osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet työpaikalla (n= 70)

Tuloksista (kuvio 17) käy ilmi, että jopa 51 % vastaajista koki harvoin saavansa esimieheltään rakentavaa palautetta työskentelystään. Vastaajista 35 % koki saavansa rakentavaa palautetta esimieheltään usein. Vähemmistö jakautui tasaisesti vaihtoehtojen ”erittäin usein”, ”ei koskaan” ja ”ei osaa sanoa” välillä. Kaikkien edellä mainittujen vaihtoehtojen vastausprosentti oli 4 %.



KUVIO 17. Vastaajien esimiehen antama rakentava palaute työskentelystä (n= 68)

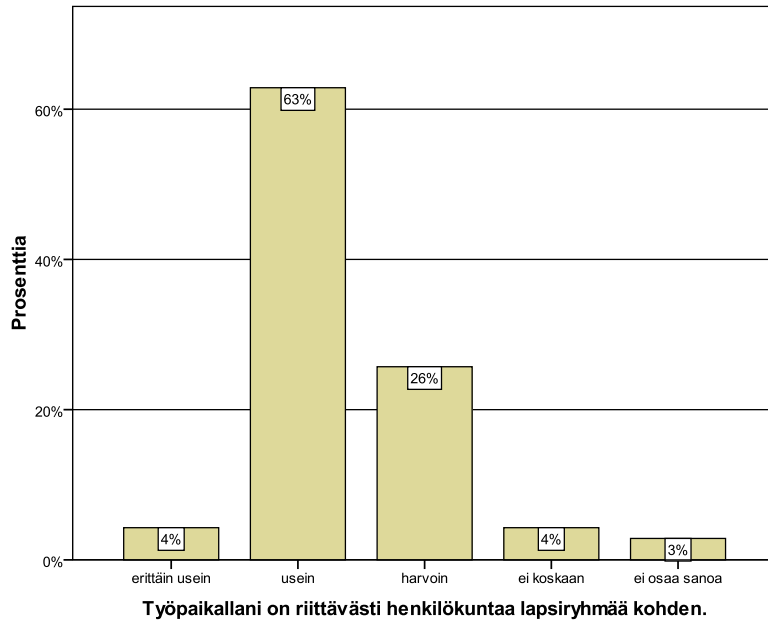
Tuloksista (kuvio 18) käy ilmi, että suurin osa vastaajista (61 %) koki, että heillä on usein mahdollisuus muutosten yhteiseen suunnitteluun ja jakamiseen työpaikalla. Vastaajista 26 % koki, että heillä on harvoin mahdollisuus muutosten yhteiseen suunnitteluun ja jakamiseen. Vastaajista 10 % koki, että heillä on erittäin usein mahdollisuus muutosten yhteiseen suunnitteluun. Vähemmistö vastaajista (3 %) koki, että heillä ei ole koskaan mahdollisuutta muutosten yhteiseen suunnitteluun ja kokemusten jakamiseen. Kukaan vastaajista ei ollut valinnut ”ei osaa sanoa” -vaihtoehtoa.



KUVIO 18. Vastaajien mahdollisuus muutosten yhteiseen suunnitteluun ja kokemusten jakamiseen työpaikalla (n= 70)

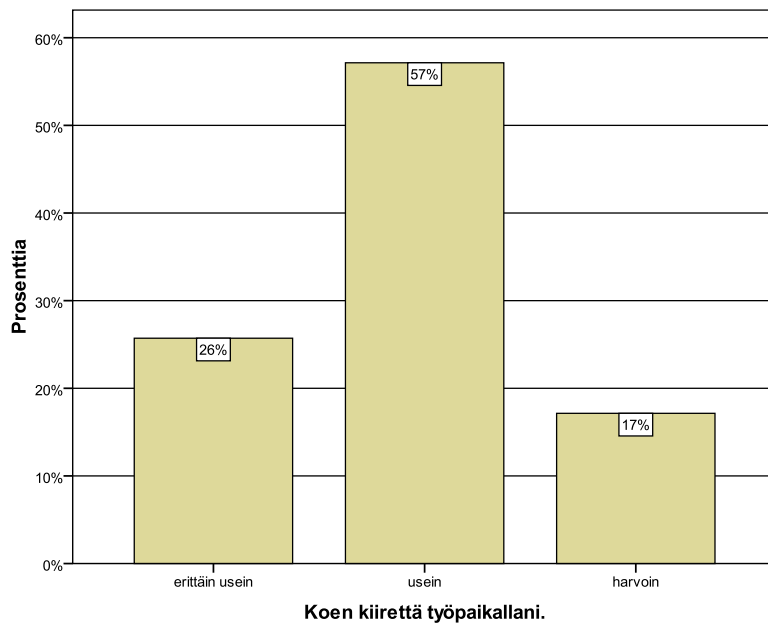
Henkilökunnan riittävyys ja vaihtuvuus

Henkilökunnan riittävyttä ja vaihtuvuutta tutkimme kysymällä, onko vastaajien työpaikalla riittävästi henkilökuntaa lapsiryhmää kohden. Lisäksi halusimme tietää, kokivatko vastaajat kiirettä työpaikallaan ja kokivatko he työnsä stressaavaksi. Kysyimme myös, kokivatko vastaajat henkilökunnan vaihtuvuuden heikentävän työhyvinvointiaan. Tuloksista (kuvio 19) kävi ilmi, että suurin osa vastaajista (63 %) oli sitä mieltä, että henkilökuntaa on usein riittävästi. Vastaajista 26 % koki, että henkilökuntaa on harvoin riittävästi. Vastaukset olivat jakaantuneet tasaisesti ”erittäin usein”, ”ei koskaan” ja ”ei osaa sanoa” -vaihtoehtojen välille. Kaikissa edellä mainituissa vaihtoehtoisissa vastausprosentti oli 4 %



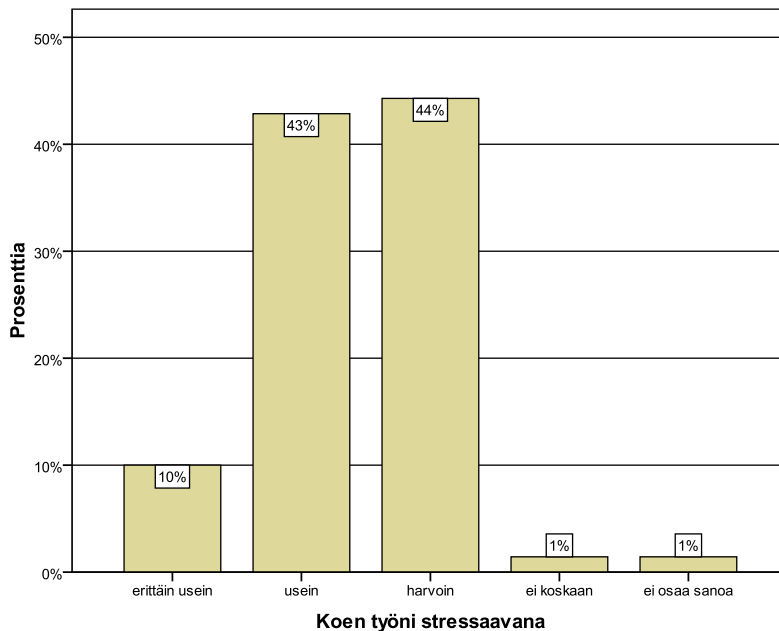
KUVIO 19. Vastaajien henkilökunnan määrä lapsiryhmää kohden (n= 70)

Tuloksista (kuvio 20) kävi ilmi, että 57 % vastaajista koki kiirettä työpaikallaan usein. Vastaajista 26 % koki kiirettä työpaikallaan erittäin usein. Vähemmistö vastaajista (17 %) koki harvoin kiirettä työpaikallaan. Kukaan vastaajista ei ollut vastannut ”ei koskaan” tai ”ei osaa sanoa”



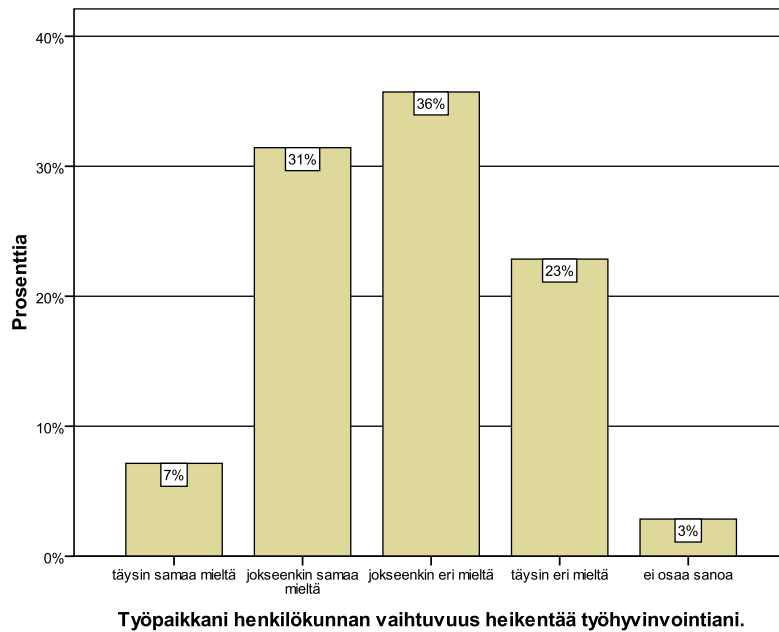
KUVIO 20. Vastaajien kiireen kokeminen työpaikalla (n= 70)

Tulokset (kuvio 21) jakaantuivat tasaisesti kysyttäessä vastaajilta heidän työnsä stressaavuutta. 44 % vastaajista koki työnsä stressaavana harvoin ja 43 % vastaajista koki työnsä stressaavana usein. 10 % vastaajista koki työnsä stressaavana erittäin usein. Vähemmistö vastaajista (1 %), ei koskaan kokenut työtään stressaavaksi. Vastaajista 1 % oli myös vastannut ”ei osaa sanoa”.



KUVIO 21. Vastaajien työn stressaavuuden kokeminen (n= 70)

Tulokset (kuvio 22) jakaantuivat tasaisesti myös kysyttäessä sitä, heikentääkö työntekijöiden vaihtuvuus vastaajien työhyvinvointia. Jokseenkin eri mieltä asiasta oli 36 % vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä 31 %. Täysin eri mieltä koki olevansa 23 % vastaajista. Vastaajista 7 % koki olevansa täysin samaa mieltä siitä, että työntekijöiden vaihtuvuus heikentää heidän työhyvinvointiaan. Vähemmistö vastaajista (3 %) oli vastannut, ettei osaa sanoa.



KUVIO 22. Vastaajien henkilökunnan vaihtuvuus työhyvinvoinnin heikentäjänä (n= 70)

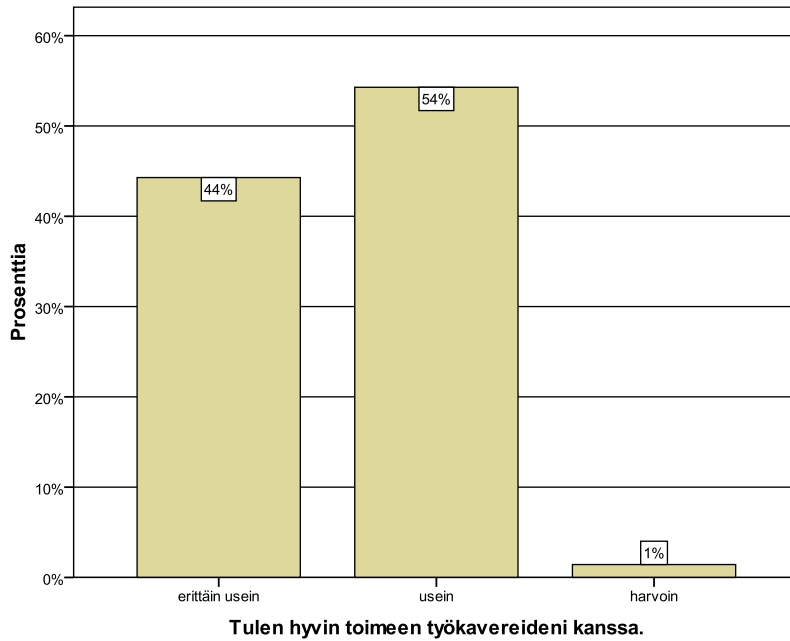
Halusimme tutkia, onko lapsiryhmän koolla merkitystä henkilökunnan riittävyteen, joten tarkastelimme asiaa ristiintaulukoinnin avulla (taulukko 4). Vastaukset jakaantuivat tasaisesti kaikenkoisten lapsiryhmien välillä. 3-15:sta lapsen ryhmässä 83 % vastaajista koki henkilökuntaa olevan riittävästi usein. Vähemmistö jakaantui tasaisesti vaihtoehtojen ”harvoin” tai ”ei koskaan”- välillä, joissa vastausprosentti oli molemmissa 9 %. Kukaan pienten lapsiryhmien kanssa työskentelevistä ei ollut vastannut henkilökuntaa olevan riittävästi erittäin usein tai ei koskaan. 16-25:den lapsen ryhmässä 55 % vastaajista koki henkilökuntaa olevan usein riittävästi. Vastaajista 38 % koki henkilökuntaa olevan riittävästi harvoin. Vähemmistö (6 %) vastaajista koki henkilökuntaa olevan riittävästi erittäin usein. Kukaan ei ollut vastannut ”ei koskaan”, tai ”ei osaa sanoa”. Suurimpien lapsiryhmien (26-35 lasta ryhmässä) vastaajista enemmistö jakaantui tasaisesti vaihtoehtojen ”usein” ja ”ei koskaan”- välillä, joissa vastausprosentti oli molemmissa 43 %. Vastaajista 14 % oli vastannut henkilökuntaa olevan riittävästi harvoin. Kukaan suurimpien lapsiryhmien työntekijöistä ei ollut vastannut henkilökuntaa olevan riittävästi erittäin usein. Kukaan ei myöskään ollut vastannut ”ei osaa sanoa”.

Taulukko 4. Henkilökunnan riittävyys verrattuna lapsiryhmän kokoon

Työpaikallani on riittävästi henkilökuntaa lapsiryhmää kohden	Lapsiryhmän koko			Yhteensä
	3-15	16-25	26-35	
erittäin usein	0	6	0	4
usein	83	55	43	63
harvoin	9	38	14	26
ei koskaan	0	0	43	4
ei osaa sanoa	9	0	0	3
yhteensä	100	100	100	100
(n)	(23)	(40)	(7)	(70)

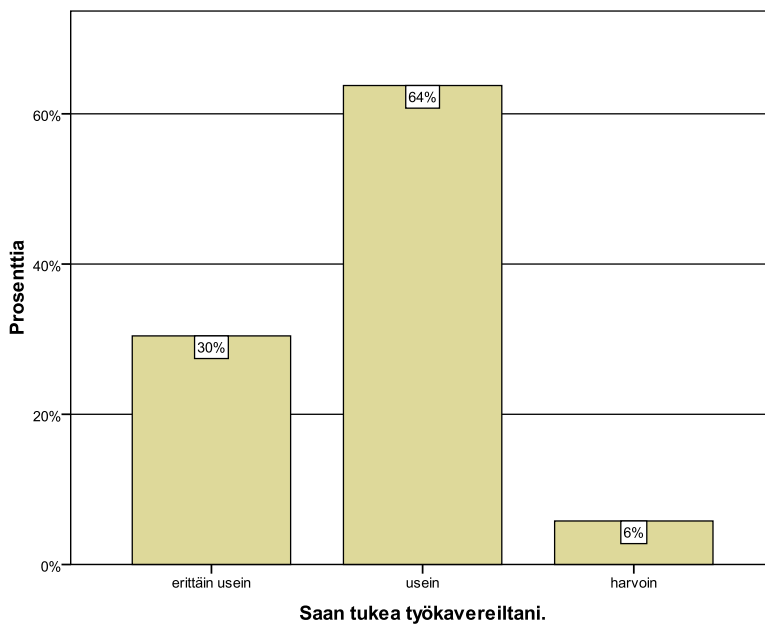
Päiväkodin ilmapiiri

Halusimme tutkimuksessamme tietää, miten päiväkodin ilmapiiri on yhteydessä vastaajien työhyvinvointiin, joten tutkimme sitä kahdeksan eri kysymyksen avulla. Halusimme tietää, tulevatko vastaajat hyvin toimeen työkavereidensa ja lasten perheiden kanssa, saavatko he tukea työkavereiltaan sekä onko yhteistyö ja vuorovaikutus työntekijöiden välillä sujuvaa. Lisäksi kysyimme, kokevatko vastaajat, että muut arvostavat heidän työtään, onko työyhteisön ilmapiiri heidän mielestään hyvä, osataanko työpaikalla ratkaista ristiriitatilanteita sekä ovatko vastaajat kokeneet kiusaamista tai syrjintää työpaikallaan. Tuloksista (kuvio 23) kävi ilmi, että 54 % vastaajista koki tulevansa usein toimeen työkavereidensa kanssa. Vastaajista 44 % koki tulevansa toimeen työkavereidensa kanssa erittäin usein. Vähemmistö vastaajista (1 %) koki tulevansa harvoin toimeen työkavereidensa kanssa. Kukaan vastaajista ei ollut vastannut ”ei koskaan” tai ”ei osaa sanoa”.



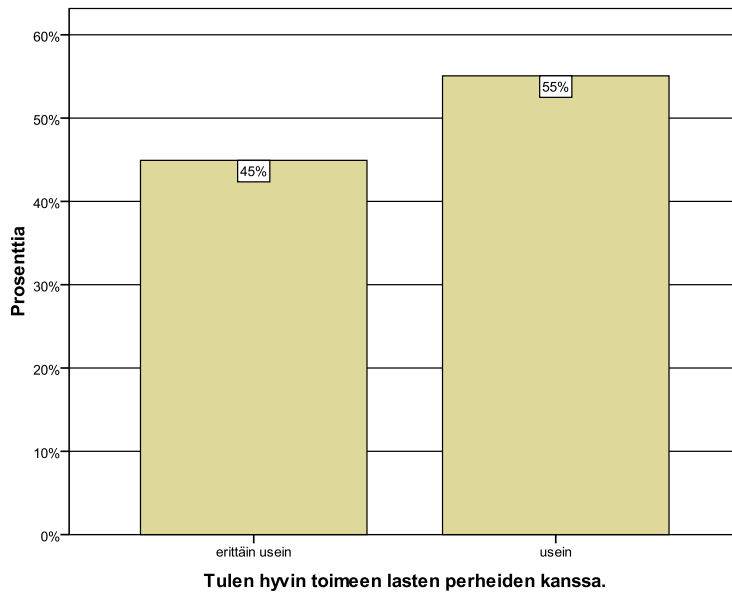
Kuvio 23. Vastaajien toimeen tuleminen työkavereiden kanssa (n= 70)

Vastaajista (kuvio 24) suurin osa (64 %) koki saavansa tukea työkavereiltaan usein. Vastaajista 30 % koki saavansa tukeatyökavereiltaan erittäin usein. Vain 6 % vastaajista koki saavansa tukea työkavereiltaan harvoin. Kukaan vastaajista ei ollut valinnut ”ei koskaan” tai ”ei osaa sanoa” -vaihtoehtoja.



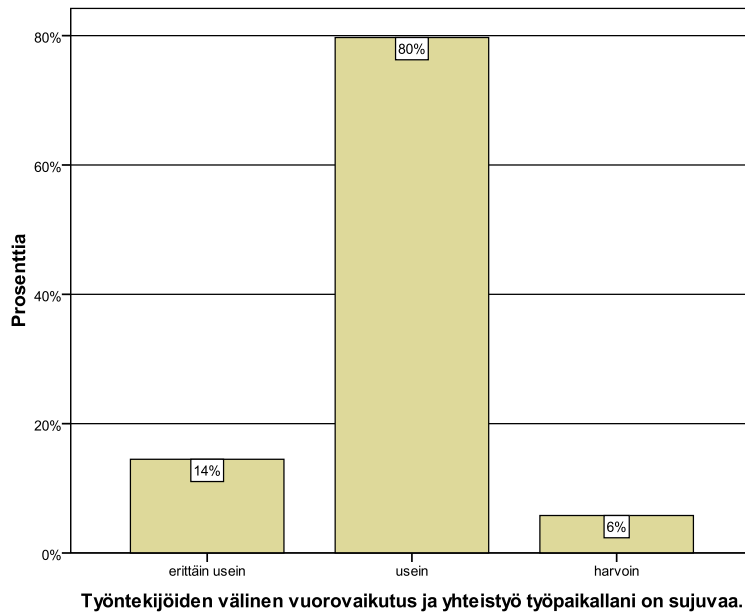
KUVIO 24. Vastaajien tuen saaminen työkavereilta (n= 69)

Lasten perheiden kanssa toimeen tulivat vastaajista usein 55 % ja erittäin usein 45 % (kuvio 25.) Yhteensä siis 100 % vastaajista koki tulevansa toimeen lasten perheiden kanssa. Kukaan vastaajista ei ollut valinnut ”harvoin”, ”ei koskaan” tai ”ei osaa sanoa” -vaihtoehtoja.



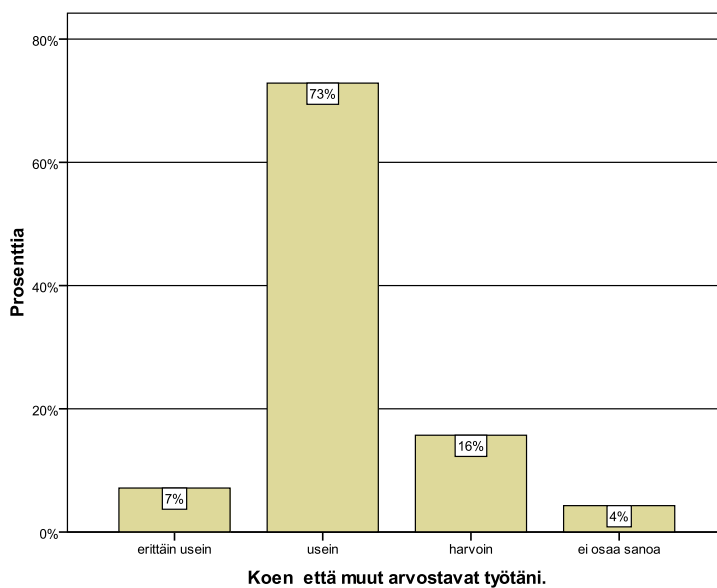
KUVIO 25. Vastaajien toimeen tuleminen lasten perheiden kanssa (n.= 69)

Tuloksista (kuvio 26) kävi ilmi, että suurin osa vastaajista (80 %) koki, että työntekijöiden välinen vuorovaikutus ja yhteistyö tyypikalla on sujuvaa usein. Vastaajista 14 % koki vuorovaikutuksen ja yhteistyön olevan sujuvaa erittäin usein. Anoastaan 6 % vastaajista koki vuorovaikutuksen ja yhteistyön olevan sujuvaa harvoin. Kukaan vastaajista ei ollut valinnut ”ei koskaan” tai ”en osaa sanoa” -vaihtoehtoja.



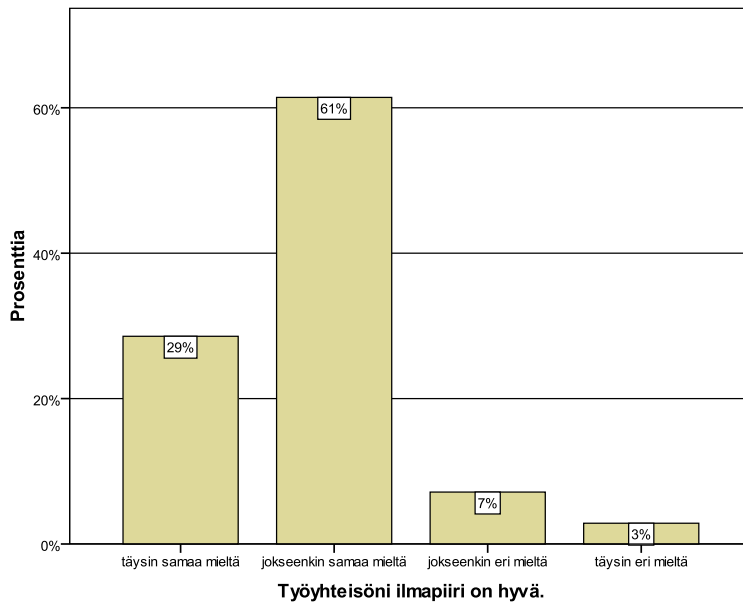
KUVIO 26. Vastaajien työpaikalla tapahtuvan työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen ja yhteistyön sujuvuus (n= 69)

Vastaajista (kuvio 27) suurin osa (73 %) koki muiden arvostavan työtään usein. Vastaajista 16 % koki muiden arvostavan työtään harvoin. Vastaajista 7 % koki muiden arvostavan työtään erittäin usein. Vähemmistö vastaajista (4 %) ei osannut sanoa, kokevatko he, että muut arvostavat heidän työtään. Kukaan vastaajista ei ollut vastannut ”ei koskaan”.



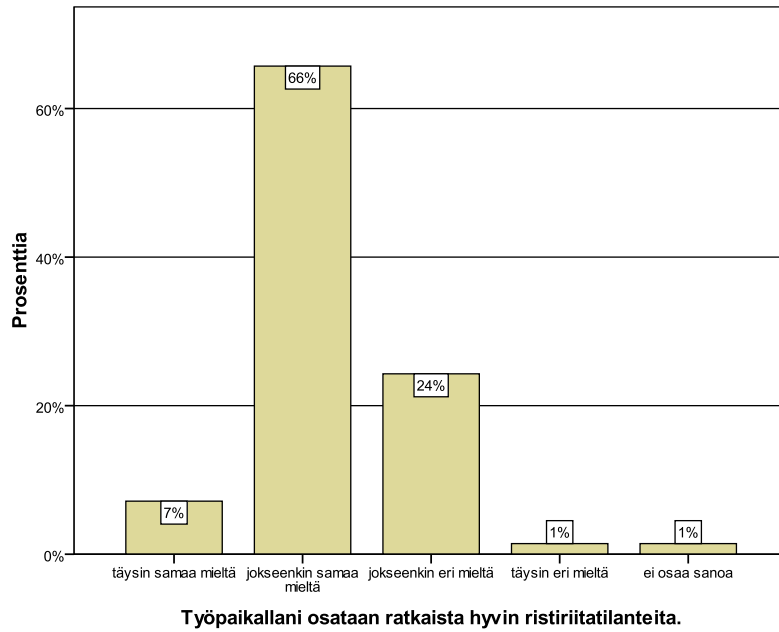
KUVIO 27. Vastaajien muilta saama arvostus omasta työstä (n= 70)

Työyhteisön ilmapiiriin (kuvio 28) hyväksi kokivat enemmistö vastaajista. Vastaajista 61 % oli jokseenkin samaa mieltä ja 29 % täysin samaa mieltä siitä, että heidän työyhteisönsä ilmapiiri on hyvä. Jokseenkin eri mieltä asiasta oli 7 % vastaajista. Ainoastaan 3 % prosenttia vastaajista oli täysin eri mieltä asiasta. Kukaan vastaajista ei ollut valinnut ”ei osaa sanoa” -vaihtoehtoa.



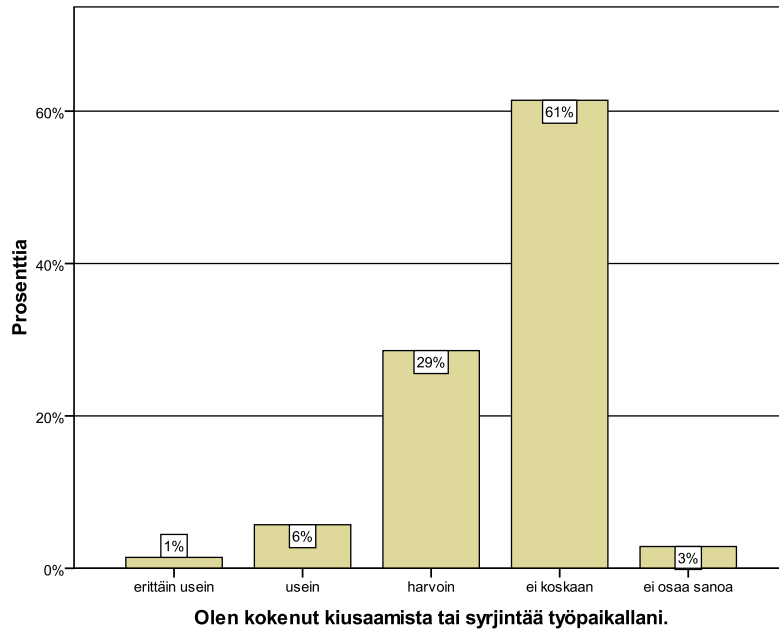
KUVIO 28. Vastaajien työyhteisön ilmapiiri (n= 70)

Tuloksista (kuvio 29) kävi ilmi, että enemmistö vastaajista (66 %) oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän työpaikallaan osataan ratkaista hyvin ristiriitatilanteita. Vastaajista 24 % oli jokseenkin eri mieltä siitä, että heidän työpaikallaan osataan ratkaista ristiriitatilanteita hyvin. 7 % vastaajista oli täysin samaa mieltä asiasta. Vähemmistö (1 %) oli täysin eri mieltä siitä, että heidän työpaikallaan osataan ratkaista hyvin ristiriitatilanteita. Vastaajista 1 % oli myös vastannut ”ei osaa sanoa”.



KUVIO 29. Vastaajien työpaikalla ratkaistavat ristiriitatilanteet (n= 70)

Kiusaamista tai syrjintää työpaikallaan (kuvio 30) suurin osa vastaajista (61 %) ei ollut kokenut koskaan. Harvoin kiusaamista tai syrjintää oli kokenut 29 % vastaajista. Vastaajista 6 % oli kokenut kiusaamista tai syrjintää usein. Vastaajista 3 % ei osannut sanoa, ovatko he kokeneet kiusaamista tai syrjintää työpaikallaan. Vähemmistö vastaajista (1 %) oli kokenut kiusaamista tai syrjintää erittäin usein.



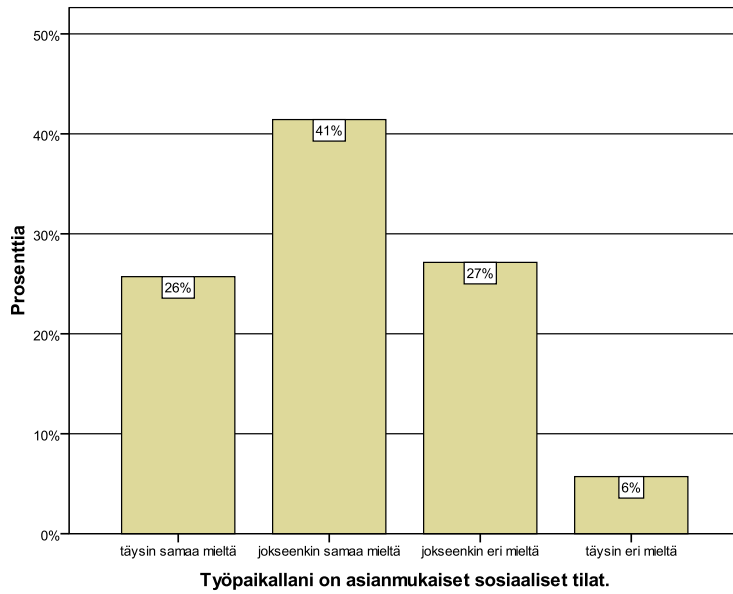
KUVIO 30. Vastaajien kiusaamisen tai syrjinnän kokeminen työpaikalla (n= 70)

6.4 Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat päiväkodin työympäristössä

Tutkimuksessamme halusimme tietää, miten päiväkodin työympäristössä olevat työhyvinvointiin vaikuttavat asiat toteutuvat päiväkodeissa. Seuraavaksi havainnollistamme tulokset, jotka liittyvät päiväkodin tiloihin, päiväkodin ilmanlaatuun sekä meluun.

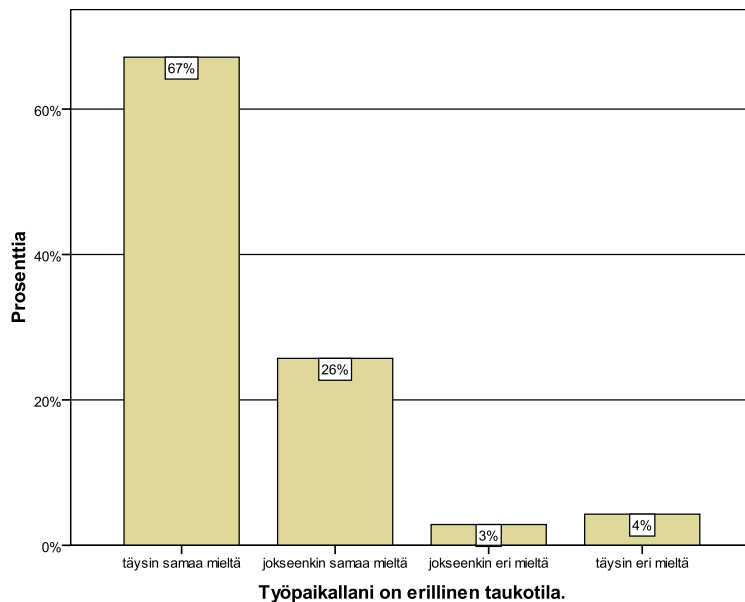
Päiväkodin tilat

Päiväkodin tiloihin liittyvät kysymykset käsittelivät päiväkodin sosiaalisia tiloja, taukotilaa, tilojen ja piha-alueen turvallisuutta, tilojen ja piha-alueen viihtyisyyttä, työntekijöiden ergonomiaa, työn fyysistä kuormittavuutta sekä sitä, kokevatko vastaajat työstään aiheutuvan tuki- ja liikuntaelinten oireilua. Tuloksista (kuvio 31) kävi ilmi, että suurin osa vastaajista (41 %) oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän työpaikallaan on asianmukaiset sosiaaliset tilat. Vastaajista 27 % oli asiasta jokseenkin eri mieltä. Täysin samaa mieltä asiasta oli 26 %. Vähemmistö (6 %) oli täysin eri mieltä asiasta. Kukaan ei ollut vastannut ”ei osaa sanoa”.



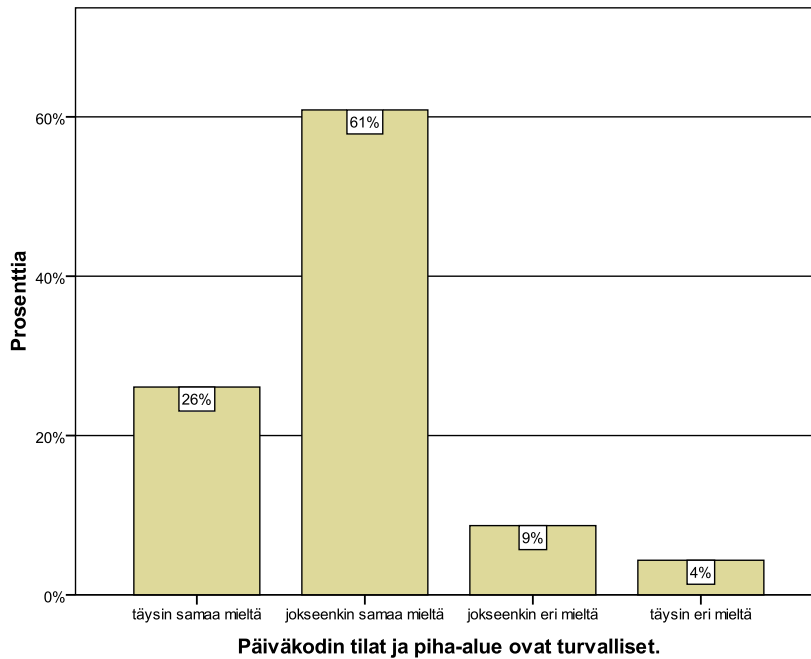
KUVIO 31. Vastaajien työpaikan sosiaalisten tilojen asianmukaisuus (n= 70)

Vastaajista (kuvi 32) suurin osa (67 %) oli täysin samaa mieltä siitä, että heidän työpaikallaan on erillinen taukotila. Jokseenkin samaa mieltä asiasta oli 26 % vastaajista. Täysin eri mieltä asiasta oli 4 % vastaajista. Vähemmistö (3 %) vastaajista oli asiasta jokseenkin eri mieltä. Kukaan vastaajista ei ollut valinnut ”ei osaa sanoa” -vaihtoehtoa.



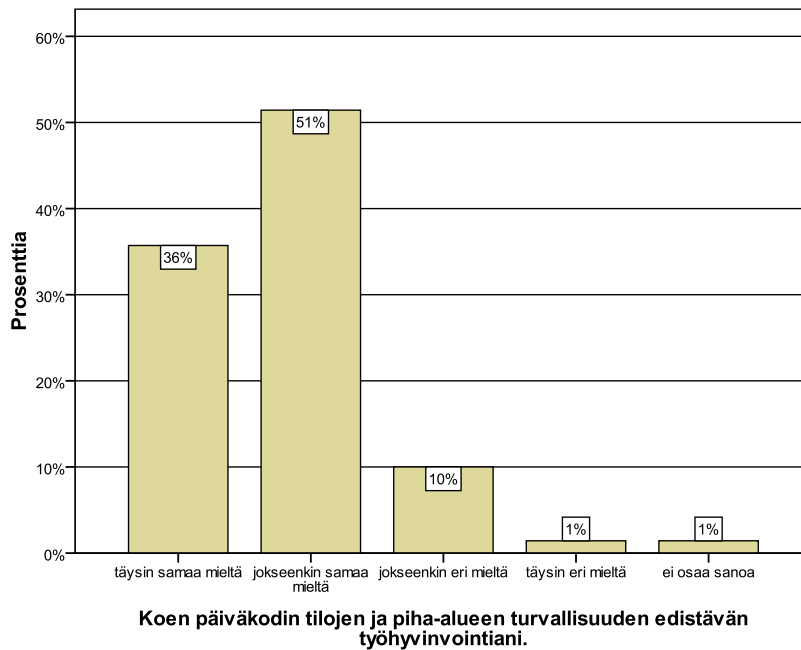
KUVIO 32. Vastaajien työpaikan taukotilan erillisyyys (n= 70)

Tuloksista (kuvio 33) kävi ilmi, että enemmistö (61 %) vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä päiväkodin tilojen ja piha-alueen turvallisuudesta. Täysin samaa mieltä asiasta oli 26 % vastaajista. Jokseenkin eri mieltä oli 9 % vastaajista. Vähemmistö (4 %) ei kokenut tiloja ja piha-aluetta ollenkaan turvalliseksi. Kukaan vastaajista ei ollut valinnut ”ei osaa sanoa” -vaihtoehtoa.



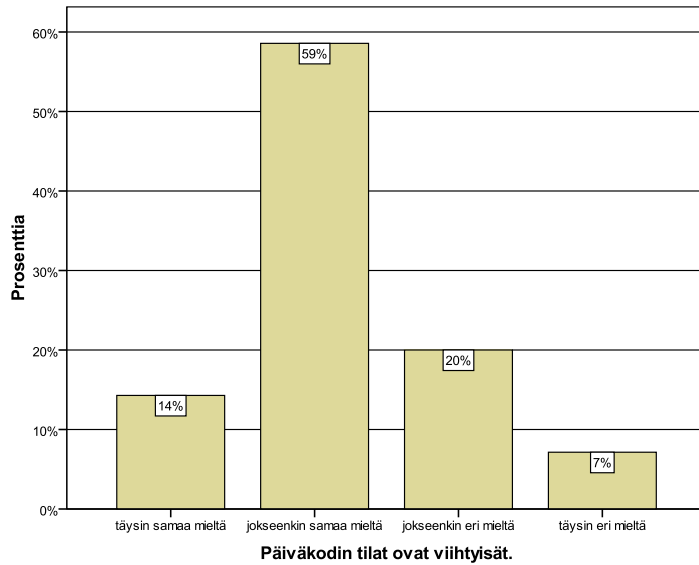
KUVIO 33. Vastaajien päiväkodin tilojen ja piha-alueen turvallisuus (n= 69)

Vastaajista (kuvio 34) suurin osa, 51 % oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että päiväkodin tilojen ja piha-alueen turvallisuus edistävät heidän työhyvinvointiaan. Täysin samaa mieltä asiasta oli 36 %. Vastaajista 10 % oli jokseenkin eri mieltä siitä, että päiväkodin tilojen ja piha-alueen turvallisuus edistää heidän työhyvinvointiaan. Vain 1 % oli asiasta täysin eri mieltä. Vastaajista 1 % oli myös vastannut, ettei osaa sanoa.



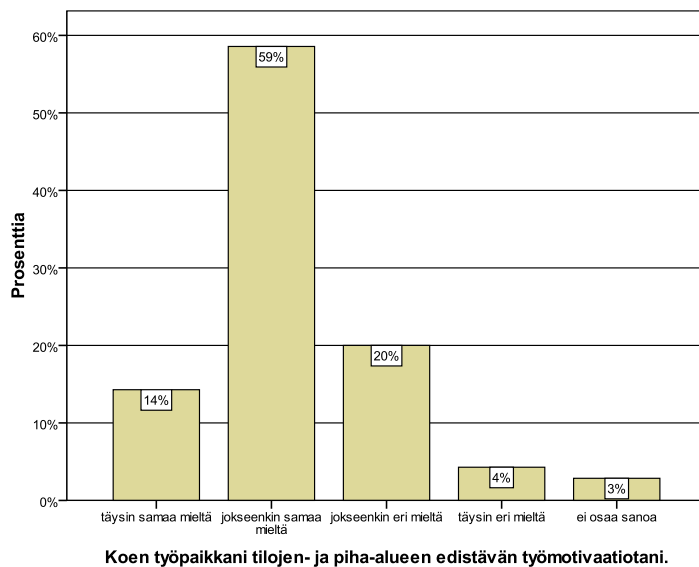
KUVIO 34. Vastaajien kokemus päiväkodin tilojen ja piha-alueen turvallisuuden vaikutuksesta työhyvinvointiin (n= 70)

Päiväkodin tilojen ja piha-alueen turvallisuuden lisäksi kysyimme myös tilojen viihtyisyyttä. Tuloksista (kuvio 35) kävi ilmi, että suurin osa vastaajista (59 %) oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän työpaikkansa tilat ovat viihtyisät. Vastaajista 20 % oli asiasta jokseenkin eri mieltä. Täysin samaa mieltä päiväkodin tilojen viihtyisyydestä oli 14 %. Vastaajista vähemmistö (7 %) oli asiasta täysin eri mieltä. Kukaan vastaajista ei ollut valinnut "ei osaa sanoa" -vaihtoehtoa.



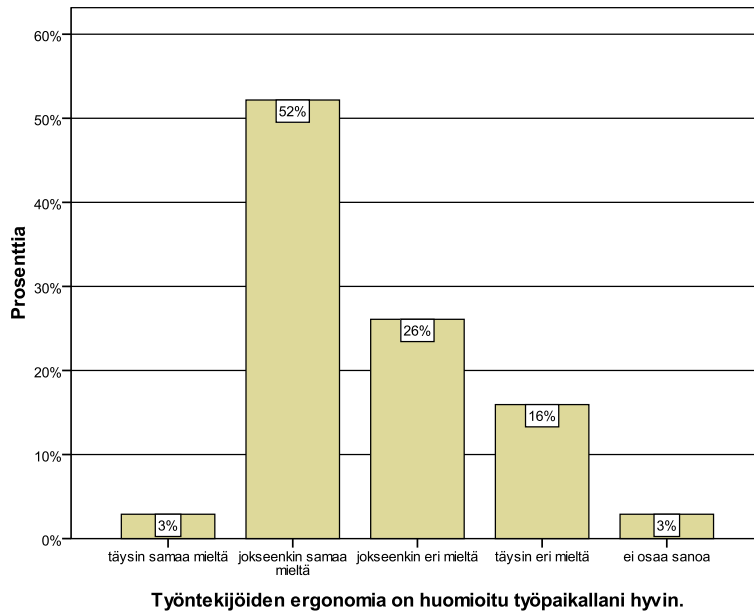
KUVIO 35. Vastaajien päiväkodin tilojen viihtyisyys (n= 70)

Tuloksista (kuvio 36) kävi ilmi, että suurin osa vastaajista (59 %) oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että päiväkodin tilat ja piha-alue edistävät heidän työmotivaatiotaan. Jokseenkin eri mieltä asiasta oli 20 % vastaajista. Täysin samaa mieltä oli 14 % vastaajista. Vain 4 % vastaajista oli asiasta täysin eri mieltä. Vähemmistö (3 %) ei osannut sanoa, edistävätkö päiväkodin tilat ja piha-alue heidän työmotivaatiotaan.



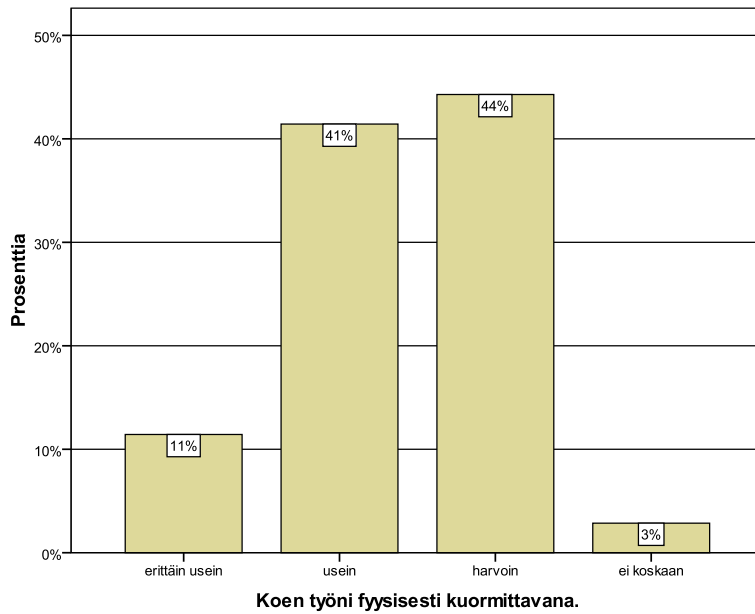
KUVIO 36. Vastaajien kokemus työpaikan tilojen ja piha-alueen vaikutuksesta työmotivaatioon (n= 70)

Kysyttäessä työntekijöiden ergonomian huomioon ottamista työpaikalla (kuvio 37) tuloksista kävi ilmi, että enemmistö (52 %) oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että työntekijöiden ergonomia on huomioitu heidän työpaikallaan hyvin. Jokseenkin eri mieltä asiasta oli 26 % vastaajista. Vastaajista 16 % oli asiasta täysin eri mieltä. Vähemmistö (3 %) vastaajista oli asiasta täysin samaa mieltä. 3 % vastaajista oli myös valinnut ”ei osaa sanoa” -vaihtoehdon.



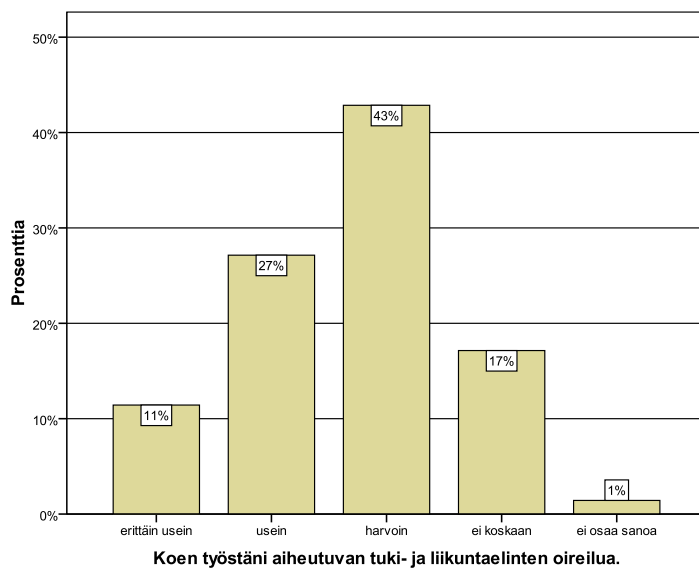
KUVIO 37. Vastaajien ergonomian huomioiminen työpaikalla (n= 69)

Vastaukset (kuvio 38) jakaantuivat tasaisesti kysyttäessä työn fyysistä kuormittavuutta. Vastaajista 44 % koki harvoin työnsä fyysisesti kuormittavaksi ja usein 41 %. Vastaajista 11 % koki työnsä fyysisesti kuormittavaksi erittäin usein. Vähemmistö vastaajista (3 %) ei kokenut koskaan työtään fyysisesti kuormittavaksi. Kukaan vastaajista ei ollut valinnut ”en osaa sanoa” -vaihtoehtoa.



KUVIO 38. Vastaajien työn fyysinen kuormittavuus (n= 70)

Tuloksista (kuvio 39) kävi ilmi, että suurin osa vastaajista (43 %) koki harvoin työstään aiheutuvan tuki- ja liikuntaelinten oireilua. Vastaajista 27 % koki tuki- ja liikuntaelinten oireilua aiheutuvan usein. Vastaajista 17 % oli vastannut, etteivät he koe koskaan työstään aiheutuvan tuki- ja liikuntaelinten oireilua. Vastaajista 11 % koki oireilua aiheutuvan erittäin usein. Vähemmistö vastaajista (1 %) oli vastannut, ettei osaa sanoa.



KUVIO 39. Vastaajien työstä aiheutuva tuki- ja liikuntaelinten oireilu (n= 70)

Halusimme tutkia, onko lapsiryhmässä olevien lasten iällä yhteyttä työn fyysiseen kuormittavuuteen, joten tarkastelimme asiaa ristiintaulukoinnin avulla (taulukko 5). 0–3-vuotiaiden lasten kanssa työskentelevistä koki työnsä usein fyysisesti kuormittavana 67 %. Vastaukset jakaantuivat tasaisesti vaihtoehtojen ”erittäin usein” ja ”harvoin” välillä, joissa molemmissa vastausprosentti oli 13 %. Vähemmistö (7 %) pienimpien lasten kanssa työskentelevistä ei koskaan kokenut työtään fyysisesti kuormittavana. 3–6-vuotiaiden lasten kanssa työskentelevistä enemmistö (54 %) koki työnsä harvoin fyysisesti kuormittavaksi. Usein työnsä kuormittavaksi koki 33 % vastaajista. Erittäin usein työnsä fyysisesti kuormittavaksi koki 11 % 3–6-vuotiaiden kanssa työskentelevistä. Vähemmistö (2 %) ei koskaan kokenut työtään fyysisesti kuormittavaksi. Lapsiryhmissä, joissa oli kaiken ikäisiä lapsia (0–6-vuotiaita), enemmistö vastauksista jakaantui tasaisesti vaihtoehtojen ”usein” ja ”harvoin” välillä. Vähemmistö vastaajista koki työnsä erittäin usein fyysisesti kuormittavana. Kukaan 0–6-vuotiaiden ryhmässä työskentelevistä ei ollut vastannut ”ei koskaan”. Kukaan minkään lapsiryhmän kanssa työskentelevistä ei ollut vastannut ”ei osaa sanoa”.

Taulukko 5. Vastaajien työn fyysinen kuormittavuus verrattuna lapsiryhmässä olevien lasten ikään

Koen työni fyysisesti kuormittavana	Ryhmässä olevien lasten ikä (v)			
	0-3	3-6	0-6	Yhteensä
erittäin usein	13	11	11	11
usein	67	33	44	41
harvoin	13	54	44	44
ei koskaan	7	2	0	3
yhteensä %	100	100	100	100
(n)	(15)	(46)	(9)	(70)

Halusimme myös tarkastella, onko vastaajien iällä yhteyttä työn fyysiseen kuormittavuuteen, joten tarkastelimme asiaa ristiintaulukoinnin avulla (taulukko 6). Vastaukset jakaantuivat todella tasaisesti ja työnsä fyysisesti kuormittavana kokevia on lähes yhtä paljon jokaisessa ikäluokassa. Nuorimmasta ikäluokasta (20–29-vuotiaat) usein koki työnsä fyysisesti kuormittavana 43 % vastaajista. Vastaajista 29 % koki työnsä harvoin fyysisesti kuormittavana. Vähemmistö oli jakaantunut tasaisesti vaihtoehtojen ”erittäin usein” ja ”ei koskaan” -välillä. Molemmissa vaihtoehtoissa vastausprosentti oli 14 %. 30–44-vuotiaista 49 % koki harvoin työnsä fyysisesti kuormittavana. Vastaajista 41 % koki työnsä fyysisesti kuormittavana usein. Vähemmistö 30–44-vuotiaista koki

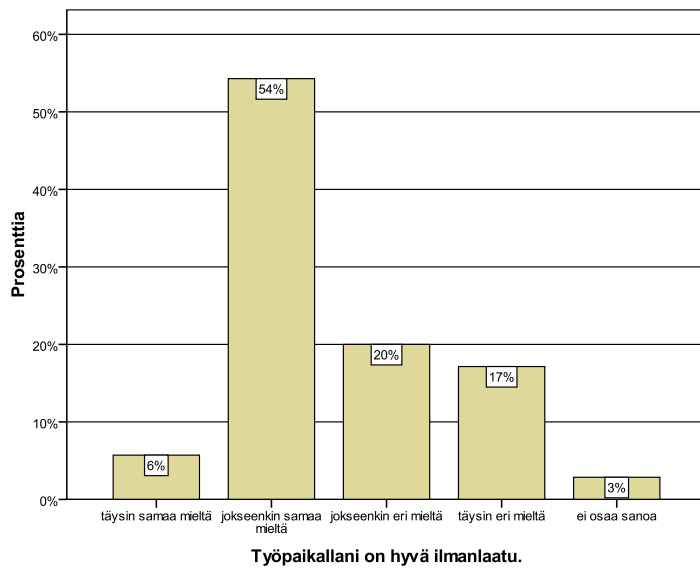
työnsä kuormittavaksi erittäin usein. Kukaan ei ollut vastannut ”ei koskaan”. 45–54-vuotiaiden ryhmässä harvoin koki työnsä kuormittavana 48 % vastaajista. Vastaajista 36 % koki työnsä usein fyysisesti kuormittavana. Erittäin usein työnsä kuormittavana koki 12 % vastaajista. Vähemmistö (4 %) 45–54-vuotiaista ei koskaan kokenut työtään fyysisesti kuormittavana. Vanhimasta ikäluokasta (55–64-vuotiaat) enemmistö jakaantui tasaisesti ”usein” ja ”harvoin”-vaihtoehtojen välille, joissa molemmissa vastausprosentti oli 43 %. Vähemmistö (14 %) vanhimman ikäluokan edustajista koki työnsä fyysisesti kuormittavana erittäin usein. Kukaan ei ollut vastannut ”ei koskaan”. Kukaan mistään ikäluokasta ei ollut valinnut ”ei osaa sanoa” -vaihtoehtoa.

TAULUKKO 6. Vastaajien työn fyysinen kuormittavuus verrattuna ikään

Koen työni fyysisesti kuormittavana	Ikä (v)				Yhteensä
	20 – 29	30 – 44	45 – 54	55 - 64	
erittäin usein	14	10	12	14	12
usein	43	41	36	43	40
harvoin	29	49	48	43	46
ei koskaan	14	0	4	0	3
yhteensä %	100	100	100	100	100
(n)	(7)	(29)	(25)	(7)	(68)

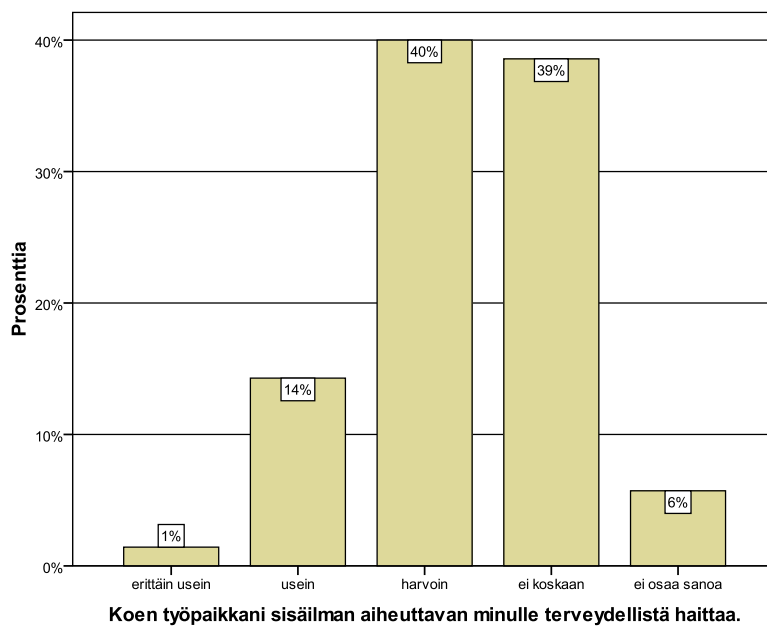
Päiväkodin ilmanlaatu

Päiväkodin ilmanlaatua tutkimme kysymällä ilmanlaadun lisäksi vastaajien kokemuksia siitä, aiheuttaako päiväkodin sisäilma heille terveydellistä haittaa. Tuloksista (kuvio 40) kävi ilmi, että enemmistö (54 %) vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän työpaikallaan on hyvä ilmanlaatu. Jokseenkin eri mieltä asiasta oli 20 % vastaajista. Vastaajista 17 % oli asiasta täysin eri mieltä. Täysin samaa mieltä asiasta oli 6 % vastaajista. Vähemmistö (3 %) vastaajista ei osannut sanoa, onko heidän työpaikallaan hyvä ilmanlaatu.



KUVIO 40. Vastaajien työpaikan ilmanlaatu (n= 70)

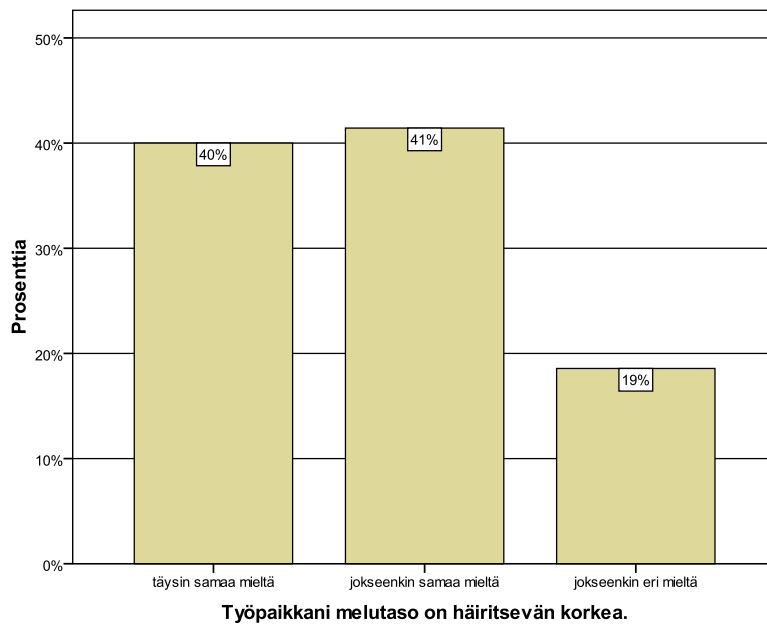
Vastaajista (kuvio 41) suurin osa (40 %) koki, että päiväkodin sisäilma aiheuttaa heille terveydellistä haittaa vain harvoin. Vastaajista 39 % koki, ettei päiväkodin sisäilma aiheuta heille koskaan terveydellistä haittaa. Vastaajista 14 % koki päiväkodin sisäilman aiheuttavan heille terveydellistä haittaa usein. Vastaajista 6 % oli valinnut "ei osaa sanoa" -vaihtoehdon. Vähemmistö vastaajista (1 %) koki päiväkodin sisäilman aiheuttavan heille terveydellistä haittaa erittäin usein.



KUVIO 41. Vastaajien työpaikan sisäilman aiheuttama terveydellinen haitta (n= 70)

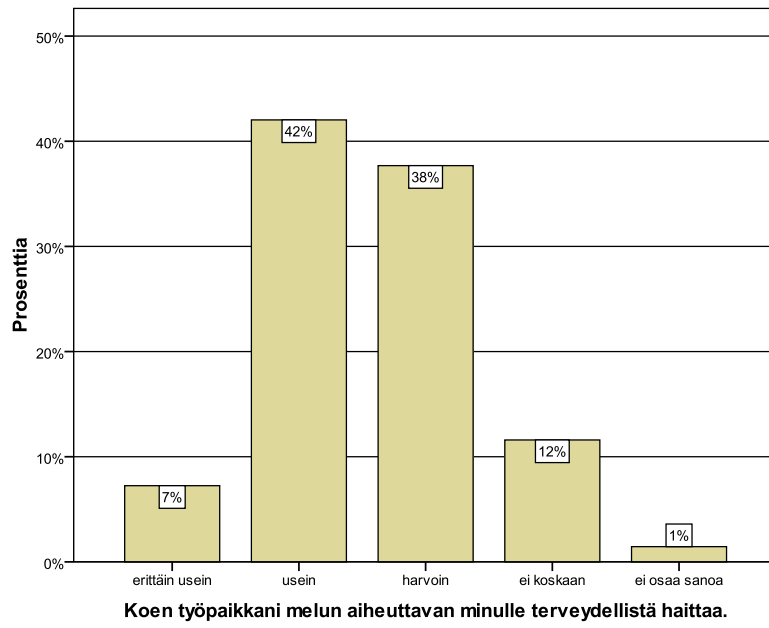
Päiväkodin melu

Päiväkodin melun vaikutusta vastaajien työhyvinvointiin tarkastelimme kahden kysymyksen avulla. Halusimme tietää, kokevatko vastaajat työpaikkansa melutason häiritsevän korkeaksi sekä aiheuttaako päiväkodin melu heille terveydellistä haittaa. Tuloksista (kuvio 42) kävi ilmi, että 41 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän työpaikkansa melutaso on häiritsevän korkea. Vastaajista 40 % oli asiasta täysin samaa mieltä. Vastaajista vähemmistö (19 %) oli asiasta jokseenkin eri mieltä.



KUVIO 42. Vastaajien työpaikan melutason häiritsevä korkeus (n= 70)

Tuloksista kävi ilmi (kuvio 43), että 42 % vastaajista koki työpaikkansa melun aiheuttavan heille terveydellistä haittaa usein. Vastaajista 38 % koki melun harvoin aiheuttavan heille terveydellistä haittaa. Vastaajista 12 % koki, ettei melu koskaan aiheuta heille terveydellistä haittaa. Vastaajista 7 % koki työpaikkansa melun aiheuttavan heille terveydellistä haittaa erittäin usein. Vähemmistö (1 %) vastaajista oli vastannut, ettei osaa sanoa.



KUVIO 43. Vastaajien työpaikan melun aiheuttama terveydellinen haitta (n= 69)

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa vertailemme saamiamme tuloksia viitekehukseemme ja aiemmin tehtyihin tutkimuksiin. Viitekehukseemme koostui lastentarhanopettajan työhyvinvoinnista, työhyvinvointiin vaikuttavista asioista lastentarhanopettajan työssä, päiväkodin työyhteisössä sekä työympäristössä. Lähetimme kyselyn 137 Oulun kaupungin lastentarhanopettajalle, joista kyselyyn vastasi 70 lastentarhanopettajaa eli 51,1 prosenttia.

7.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat lastentarhanopettajan työssä

Johdannossa mainitsemassamme Työterveyslaitoksen tekemässä Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla 2005 -tutkimuksessa kävi ilmi, että vastaajat epäilivät omaa terveyttään ja jaksamistaan (Laine ym. 2006, 88). Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin 2007 mukaan kuntien ja valtion työntekijöillä on huonoin työkyky suhteessa työn henkisiin ja fyysisiin vaatimuksiin. Vuonna 2007 lähes viidennes työntekijöistä piti henkistä työkykyään huonona tai enintään kohtalaisena. (Ylöstalo & Jukka 2008, 127.) Tutkimuksemme mukaan lastentarhanopettajien fyysisestä ja psyykkisestä jaksamisesta muodostuu kuitenkin todella positiivinen kuva. Suurin osa vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että ovat jaksaneet fyysisesti tai psyykkisesti hyvin viimeisen vuoden aikana. Kuitenkin psyykkisesti huonosti jaksavia lastentarhanopettajia oli enemmän kuin fyysisesti huonosti jaksavia lastentarhanopettajia. Tutkimuksemme lastentarhanopettajat kokivat työnsä pääosin kiireiseksi, mikä voi vaikuttaa psyykkisen jaksamisen heikentymiseen.

Työterveyslaitoksen tutkimuksessa kävi myös ilmi, että terveytensä puolesta ammatissa selviytymistä eläkeikään saakka epäileviä oli yleistä tasoa enemmän kuin muilla aloilla (Laine ym. 2006, 106). Kysyimme tutkimuksessamme, kokevatko lastentarhanopettajat jaksavansa työssään vielä kahden vuoden kuluttua, johon selkeä enemmistö vastasi olevansa täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Tutkimuksemme osallistuneista lähes puolet oli yli 45-vuotiaita. Tuloksista selvisi kuitenkin, ettei iällä ja fyysisellä jaksamisella ole suurta vaikutusta toisiinsa. Kaikissa ikäluokissa enemmistö koki fyysisen jaksamisensa vähintäänkin jokseenkin hyväksi. Toisaalta 55–64-vuotiaista vastaajista fyysisen jaksamisensa heikommaksi koki kohtuullisen suuri määrä verrattuna muihin ikäluokkiin. Ikä tuo lisää haasteita jaksamiselle työstä riippumatta, ikääntymisen tuomi-

en muutosten vuoksi. Kuitenkin uskomme, että ikää enemmän yksilön fyysiseen jaksamiseen vaikuttaa se, miten yksilö itse huolehtii fyysisestä kunnostaan ja terveydestään myös työn ulkopuolella.

Työn mielekkyyden kokemus on työhyvinvoinnin kannalta olennainen asia. Kun työ koetaan mielekkääksi, on se työntekijälle palkitsevaa sekä edesauttaa työntekijän valmiutta työskennellä ahkerasti. (Kaivola & Launila 2007, 130.) Työn mielekkyydellä on myös vaikutuksensa työmotivaatioon. Työmotivaatio kasvaa, kun työ koetaan itselle kiinnostavaksi ja tärkeäksi. Tutkimuksemme lastentarhanopettajat selkeästi kokivat työnsä mielekkääksi sekä työmotivaationsa hyväksi. Työssä onnistumisen kokemukset ovat tärkeä työmotivaation ja mielekkyyden kokemuksen vahvistaja. Onnistumisen kokemukset työssä ovat tärkeä osa yksilön psyykkistä hyvinvointia (Mäkitalo & Paso 2008, 25). Tulokset osoittivat, että vastaajat myös kokivat onnistuvansa työssään usein. Työnsä mielekkääksi, työmotivaationsa hyväksi ja onnistumista työssään kokivat harvoin vain pieni osa vastaajista. Se, että vastaajat kokevat työnsä mielekkääksi ja työmotivaationsa hyväksi, on varmasti yhteydessä siihen, että vastaajien psyykinen ja fyysinen jaksaminen on pääosin hyvää. Onnistumisen kokemukset kertovat siitä, että työntekijät haluavat onnistua jatkossakin ja tekevät määrätietoista työtä sen tavoittamiseksi. Kaikki nämä myönteiset asiat työssä vaikuttavat siihen, että vastaajat kokevat jaksavansa tehdä työtä tulevaisuudessakin.

Tutkimuksestamme kävi ilmi, että työsuhteen muodolla ei ole vaikutusta lastentarhanopettajien työmotivaatioon. Mielestämme voisi kuvitella, että määräaikaiset työntekijät eivät ole yhtä motivoituneita tekemään työtä kuin vakituiset. Määräaikaisen työntekijän voi olla vaikea tehdä tavoitteellista ja suunnitelmallista työtä, jos työsuhde on lyhyt, eikä omien tavoitteidensa tuloksia välttämättä pysty näkemään. Kuitenkin määräaikaisista ja vakituista vastaajista lähes yhtä suuri osa oli vastannut työmotivaationsa olevan usein hyvä. Vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden motivaatio voi lähteä eri asioista. Vakituisten työntekijöiden motivaatio työtä kohtaan lähtee pitkälti siitä, että työssä on mahdollista tehdä pitkän aikavälin tavoitteita ja myös seurata niiden toteutumista. Määräaikaisten työntekijöiden motivaatio taas voi lähteä siitä, että hyvin tehty työ huomataan ja sitä kautta heillä olisi mahdollisuus työn jatkamiseen ja työsuhteen uusimiseen.

Viitekehyksessä mainitsimme, että päivähoiton työntekijät vaativat itseltään usein paljon. He eivät välttämättä tiedä omaa perustehtäväänsä, vaan vaativat itseltään enemmän, kuin mitä työ ja koulutus edellyttävät. (Koivunen 2009, 133.) Vastaajat kuitenkin olivat suurimmaksi osaksi sitä mieltä, että heidän työnsä vastaa vaatimustasoltaan heidän saamaansa koulutusta. Tulos ei ollut

niin selkeästi myönteinen kuin mielekkyyden kokemisessa. Joukossa oli myös useampia, jotka kokivat, ettei työ vastaa heidän saamaansa koulutusta.

Työkykyä ylläpitävän toiminnan tavoitteena on tukea ja edistää jokaisen työntekijän terveyttä, työkykyä ja työhyvinvointia (Kauppinen ym. 2007, 267). Vastaajista selkeästi suurin osa ilmoitti, että heidän työpaikallaan järjestetään harvoin tai ei koskaan työkykyä ylläpitävää toimintaa. Vastaajista osa myös ilmoitti, ettei osaa sanoa, järjestetäänkö heidän työpaikallaan tyky-toimintaa. Tästä voisi päätellä, etteivät nämä työntekijät tiedä, mitä työkykyä ylläpitävä toiminta on. Vaikka työkykyä ylläpitävää toimintaa on vähän, tutkimuksemme vastaajat voivat keskimäärin hyvin. Vastaajat kokevat työnsä mielekkääksi ja työmotivaationsa hyväksi, mikä on yhteydessä erityisesti psyykkiseen hyvinvointiin. Jos työ itsessään luo positiivisen edellytyksen työhyvinvoinnille, ei tyky-toiminta ole välttämätöntä. Jos yksilö lisäksi huolehtii työelämän ulkopuolella hyvinvoinnistaan ja virkistäytymisestään, on sillä suuri vaikutus yksilön työhyvinvointiin.

Ylitöiden tekeminen voi vaikuttaa yksilön työhyvinvointiin heikentävästi, koska pitkät työajat voivat vaikeuttaa mahdollisuutta palautua kunnolla työn tekemisestä, sekä fyysisesti että psyykkisesti (Nummelin 2008, 22–23). Vastaajista suurin osa joutui harvoin tekemään ylitöitä, mikä on hyvin positiivinen tulos. Tästä voimme päätellä, että myös ylitöiden tekemisen vähyydellä on vaikutus siihen, että vastaajat kokevat psyykkisen ja fyysisen jaksamisensa hyväksi. Vaikka suurin osa vastaajista joutuu vain harvoin tekemään ylitöitä, koki lähes puolet vastaajista työtehtäviensä määrän usein kohtuuttoman suureksi. Jos työtehtävien määrä on kohtuuttoman suuri, voi työntekijä olla altis psyykkisille stressioireille (Nummelin 2008, 22–23). Vastaajista myös noin puolet koki työnsä stressaavana. Tuloksista voidaan päätellä, että työtehtävien kohtuuttomuus ja työn stressaavuus ovat yhteydessä toisiinsa. Yli puolet vastaajista kuitenkin koki työtehtäviensä määrän kohtuulliseksi ja lähes kaikki vastaajat saavat pitää lakisääteiset kahvitauot työpaikallaan. Kahvitaukojen pitämällä on suuri merkitys jokapäiväisen fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin kannalta ja näin ollen se on yhteydessä siihen, että vastaajat voivat työssään hyvin.

Viitekehyksessä tarkastelimme työelämän muutosten vaikutusta lastentarhanopettajien työhön. Työntekijät voivat kokea riittämättömyyden tunnetta työssään, koska työelämän haasteet lisääntyvät koko ajan. (Kaivola & Launila 2007, 17.) Vastaajista lähes puolet oli sitä mieltä, että työelämässä tapahtuvat muutokset lisäävät tunnetta heidän ammattitaitonsa riittämättömyydestä. Toinen puoli vastaajista oli asiasta eri mieltä. Riittämättömyyden tunnetta työssä voivat lisätä esimerkiksi muutosten kova tahti, vaikeat asiakastilanteet ja erityistä tukea tarvitsevien lasten lukumäärän lisääntyminen päiväkodissa (Kaivola & Launila 2007, 17; Suurnäkki & Kajanne 2001, 64;

Viittala 2006, 63). Voidaan päätellä, että niissä päiväkodeissa, joissa tällaisia työelämän muutoksia tapahtuu, myös työntekijät kokevat riittämättömyden tunnetta. Työntekijälle on tärkeää, että hän pystyy kehittämään itseään ja ammattitaitoaan, eli hänen on pidettävä tietonsa ja taitonsa ajan tasalla (Koivunen 2009, 147). Tuloksista kävi ilmi, että melko suuri osa vastaajista on samaa mieltä siitä, että heillä on mahdollisuus kehittää osaamistaan ja ammattitaitoaan lisäkoulutuksen avulla. Monet lastentarhanopettajille suunnatut koulutukset ja kurssit ovat nimenomaan suunniteltu edistämään heidän kykyään selviytyä työelämän uusista haasteista. Tällä pyritään siihen, etteivät muutokset aiheuttaisi lastentarhanopettajissa tunnetta ammattitaidon riittämättömyydestä.

7.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat päiväkodin työyhteisössä

Kunta10 -tutkimuksessa eri vuosina kerätyn aineiston perusteella on todettu työntekijöiden kokevan esimieheltä saadun tuen, rohkaisun ja kannustuksen lisääntyneen. Esimiehet myös kuuntelevat työntekijöiden mielipiteitä tärkeissä asioissa. Esimiehet myös tiedottavat riittävän ajoissa tehdyistä päätöksistä. (Kunta10: työelämän laatu kunnissa paranee alkavasta lamasta huolimatta, hakupäivä 30.9.2009). Tutkimuksemme tuloksista kävi ilmi, että kokonaisuudessaan esimiehen ja työntekijöiden välinen yhteistyö ja vuorovaikutus toimivat hyvin vastaajien työpaikalla. Vaikka enemmistö koki myös saavansa tukea esimieheltään, vastaajista kuitenkin yli neljäsosa koki saavansa tukea esimieheltään vain harvoin. Yhteistyö ja vuorovaikutus ovat yleisluontoisia asioita ja koskevat koko työyhteisöä, kun taas tuen saanti on henkilökohtaisempaa. Voi olla, että esimies tiedottaa hyvin asioista ja näin toimii vuorovaikutuksessa työntekijöidensä kanssa, mutta esimerkiksi ajan puutteen vuoksi henkilökohtaisen tuen antaminen jää vähäisemmäksi. Rakentavan palautteen saaminen esimieheltä on myös tärkeää oman ammatillisuuden kehittämisen kannalta, mutta työn hektisyys voi vaikuttaa siihen, ettei esimies ehdi aina sitä antamaan jokaiselle henkilökohtaisesti. Vastaajista suurin osa koki saavansa esimieheltä rakentavaa palautetta vain harvoin tai ei koskaan. Lähes puolet vastaajista koki työelämän muutosten lisäävän tunnetta heidän ammattitaitonsa riittämättömyydestä. Tämä on asia, joka vaatii keskustelua ja henkilökohtaista tukea esimieheltä, jotta voidaan selvittää, mistä riittämättömyyden tunne johtuu ja mitä asialle voitaisiin tehdä.

Yksilön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet työssään ovat tärkeä asia työhyvinvoinnin kannalta. Yksilö, joka kokee voivansa vaikuttaa omaan työhönsä, kestää paremmin kuormitusta, kuin sellainen, joka ei pysty vaikuttamaan työhönsä. (Kaivola & Launila 2007, 129.) Tuloksistamme käy ilmi, että keskimäärin Oulun kaupungin päiväkodeissa lastentarhanopettajien osallistumis- ja

vaikuttamismahdollisuudet ovat pääosin hyvät. Toimiva vuorovaikutus esimiehen ja työkavereiden kanssa vaikuttaa siihen, että yksilö pystyy aktiivisesti olemaan osa yhteisöä ja myös vaikuttamaan sen toimintaan. Vastaajista lähes neljäsosa kuitenkin koki osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuutensa huonoksi työpaikallaan. Voisi kuvitella, että määräaikaisilla työntekijöillä ei olisi niin paljon mahdollisuutta vaikuttaa työpaikan toimintaan kuin vakituisilla työntekijöillä. Toimintasuunnitelmat tehdään yleensä hyvissä ajoin pitkäksi aikaa eteenpäin, jolloin määräaikainen työntekijä ei välttämättä ole edes ollut töissä.

Viitekehyksessä mainitsimme, että nykyaikainen organisaatiojohto pyrkii tukemaan työntekijöiden psyykkistä hyvinvointia huolehtimalla oikeista työvälineistä, riittävästä henkilöstöresursseista ja työntekijöiden osaamisesta (Kärkkäinen 2002, 34). Tutkimuksemme tulosten mukaan lastentarhanopettajat kokevat päiväkotien organisaatioon liittyvät asiat pääosin hyvinä. Vaikka vastaajista verrattain suuri osa ei kokenut saavansa tarpeeksi palautetta tai tukea esimieheltään, ei sillä näyttäisi kuitenkaan olevan suurta vaikutusta vastaajien yleiseen hyvinvointiin.

Organisaation muutostilanteet voivat hyvin johdettuna vaikuttaa myönteisesti yksilön työhyvinvointiin. Muutosten yhteinen suunnittelu ja mahdollisuus kokemusten jakamiseen sitouttavat muutokseen ja vähentävät yksilön epävarmuutta ja muutosstressin oireita. (Nummelin 2008, 17–20.) Vastaajista melko suuri osa koki, että heillä on mahdollisuus muutosten yhteiseen suunnitteluun ja kokemusten jakamiseen työpaikalla. Kuten aiemmin mainitsimme, keskimäärin Oulun kaupungin päiväkodeissa esimiehen ja työntekijöiden välinen vuorovaikutus toimii hyvin. Hyvä vuorovaikutus esimiehen ja työntekijöiden kanssa voi vaikuttaa siihen, että työntekijöillä on mahdollisuus osallistua työpaikalla tapahtuvien muutosten suunnitteluun ja jakamiseen.

Päiväkotien henkilökunnan riittävyys on asia, josta on ollut paljon keskustelua mediassa. Viitekehyksessä totesimme, että ryhmäkoot ovat kasvaneet monissa kunnissa suuriksi, mikä vaikuttaa siihen, että kaikkien lasten ollessa paikalla, voi henkilökunnan määrä olla riittämätön suhteessa lapsiryhmän kokoon. (Ammatilliset asiat: liian suuria ryhmiä, hakupäivä 27.10.2009.) Tutkimuksemme vastaajat kuitenkin olivat enimmäkseen sitä mieltä, että henkilökuntaa on usein riittävästi lapsiryhmää kohden. Lähes kolmasosa vastaajista oli kuitenkin myös sitä mieltä, että henkilökuntaa on riittävästi vain harvoin tai jopa ei koskaan. Tutkimuksemme kävi myös ilmi, että pienimmissä lapsiryhmissä koettiin useimmin olevan riittävästi henkilökuntaa kuin suurissa lapsiryhmissä. Lapsiryhmän koolla näyttäisi siis olevan vaikutusta henkilökunnan riittävyyteen. Vaikka suurin osa vastaajista olikin sitä mieltä, että henkilökuntaa on riittävästi lapsiryhmää kohden, koki suurin osa vastaajista kiirettä työpaikallaan. Kiire aiheuttaa pitkään jatkuessaan kasvavaa stres-

siä, joka heikentää työhyvinvointia (Nummelin 2008, 15–22). Puolet vastaajista koki myös työnsä stressaavaksi, joten kiireen kokemisella ja stressillä on tulostemme mukaan yhteys toisiinsa. Haasteena työpaikoilla onkin löytää ne lastentarhanopettajat, jotka ovat stressaantuneita ja pyrkiä edistämään heidän jaksamistaan, jotta heidän työkykynsä ei kärsisi. Työkykyä ylläpitävän toiminnan avulla voitaisiin mahdollisesti vähentää lastentarhanopettajien stressaantuneisuutta, joten työ-toiminnan tarve olisi tässäkin suhteessa suuri.

Vuonna 2001 tehdyssä tutkimuksessa kävi ilmi, että päiväkodeissa henkilökunta vaihtuu tiheään, joka on selvästi lapsiin ja lapsiryhmiin vaikuttava asia (Viittala 2006, 63). Vastaukset jakaantuivat tasaisesti kysyttäessä sitä, heikentääkö työpaikan henkilökunnan vaihtuvuus vastaajien työhyvinvointia. Vaikka tulos ei ollut selkeä, kallistui enemmistö kuitenkin sille kannalle, että vaihtuvuus ei heikennä heidän työhyvinvointiaan. Se, että työntekijöiden vaihtuvuus vaikuttaa heikentävästi yksilön työhyvinvointiin, voi johtua esimerkiksi siitä, että päiväkodin yleinen ilmapiiri muuttuu uusiin ihmisten tullessa.

Päiväkodin ilmapiirillä on suuri vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin. Hyvä ilmapiiri työyhteisössä näkyy jäsenten välisenä keskinäisenä luottamuksena ja tukena, aitona auttamishaluna, toisten huomioon ottamisena, yhteishenkenä, avoimuutena ja joustavuutena (Kaivola & Launila 2007, 78–79). Hyvinvoivassa organisaatiossa työntekijät työskentelevät tehokkaammin ja rakentavat hyviä suhteita työtovereihinsa (Nummelin 2008, 136.) Iiris Hapon 2006 tekemässä tutkimuksessa varhaiskasvattajat arvioivat pääsääntöisesti oman lähityöryhmänsä toimivuuden hyväksi (Happo 2006, 156). Lähes kaikki vastaajat kokivat tulevansa hyvin toimeen työkavereidensa kanssa sekä saavansa tukea ja arvostusta työkavereiltaan. Ei siis ollut yllätys, että lähes kaikki vastaajat kokivat myös työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen ja yhteistyön sujuvaksi sekä työyhteisön ilmapiirin hyväksi. Työyhteisön lisäksi lastentarhanopettajalle on tärkeää tulla toimeen myös asiakkaiden kanssa. Tutkimuksessamme kaikki vastaajat kokivat tulevansa toimeen myös lasten perheiden kanssa. Se, että vastaajat kokevat työnsä mielekkääksi ja motivoivaksi, vaikuttaa myös heidän asenteeseensa tehdä töitä. Jos yksilö nauttii työstään, näkyy se myös hänen olemuksessaan yleisenä positiivisuutena. Tällaisen yksilön kanssa on varmasti helpompi tulla toimeen, kuin sellaisen, joka ei ole kiinnostunut työstä ja työyhteisön hyvinvoinnista.

Jokaisen työntekijän vastuulla on keskustella työhön liittyvistä asioista ja yrittää selvittää työpaikan ristiriitatilanteita sekä ottaa puheeksi ne asiat, jotka hankaloittavat työn tekemistä (Nummelin 2008, 61–65). Työ- ja elinkeinoministerin työolobarometrin 2007 mukaan henkilöstöryhmien väliset ristiriidat ovat lisääntyneet vuoden 2007 aikana (Ylöstalo & Jukka 2008, 171). Melko suuri

osa vastaajista oli sitä mieltä, että heidän työpaikallaan osataan ratkaista hyvin ristiriitatilanteita. Tuloksista voimme päätellä, että kun työyhteisön ilmapiiri on toimiva ja luottamuksellinen ja yhteistyö ja vuorovaikutus työkavereiden kanssa toimivat hyvin, on siellä helpompi käsitellä myös vaikeita ja arkoja asioita.

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin 2007 mukaan jopa puolet kuntasektorin työntekijöistä on tehnyt havaintoja työpaikkakiusaamisesta. Vuonna 2007 jopa 25 % naisista oli itse kokenut olevansa kiusaamisen tai henkisen väkivallan kohteena ja miehistä 12 %. (Ylöstalo & Jukka 2008, 175.) Tutkimuksemme vastaajista suurin osa ei ollut koskaan kokenut kiusaamista tai syrjintää työpaikallaan, mutta jopa 36 % vastaajista oli joskus kokenut kiusaamista tai syrjintää. Muutama prosentti vastaajista ei ollut osannut sanoa, ovatko he kokeneet kiusaamista tai syrjintää työpaikallaan. Tällaisissa tapauksissa yksilö ei osaa määritellä, mitä kiusaamisella tarkoitetaan. Hänen käsityksensä kiusaamisesta voi poiketa muista vastaajista, eikä hän osaa ajatella esimerkiksi satunnaista piikittelyä kiusaamiseksi.

7.3 Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat päiväkodin työympäristössä

Päiväkodin tiloilla ja piha-alueella on oma vaikutuksensa yksilön työhyvinvointiin niiden turvallisuuden ja viihtyvyyden sekä ergonomisuuden kautta. Vastaukset olivat jakautuneet tasaisesti kysyttäessä päiväkotien asiamukaisista sosiaalisista tiloista. Enemmistö kuitenkin kallistui positiiviseen suuntaan, eli koki, että heidän työpaikallaan on asianmukaiset sosiaaliset tilat. Sosiaalisilla tiloilla tarkoitamme tauko-, sekä pukeutumis- ja peseytymistiloja (Työterveyslaitos, Ergonomia ja työfysiologia, hakupäivä 29.9.2009). Asianmukaisiin sosiaalisiin tiloihin liittyy myös erillinen taukutila, joka vastaajista suurimman osan työpaikalla oli. Kuitenkin pieni osa vastaajista ilmoitti, että heidän työpaikallaan ei ole ollenkaan erillistä taukotilaa. Näillä työntekijöillä ei ole mahdollisuutta päästä hetkeksi rauhoittumaan melusta ja lasten aiheuttamasta hälinästä, jolla voi olla tärkeä merkitys työntekijän jaksamisen kannalta työpäivän aikana. Vaikka suurimmalla osalla vastaajista olikin mahdollisuus pitää lakisääteiset kahvitauot, ei se välttämättä edistä työhyvinvointia, jos kahvi täytyy juoda työn lomassa lasten seurassa.

Vastaajista suurin osa ilmoitti, että heidän työpaikkansa tilat ja piha-alue ovat turvalliset. Turvallisuudella on vastausten perusteella selkeä merkitys heidän työhyvinvointinsa edistäjänä. Jos päiväkodin tilat ja piha-alue ovat turvalliset, voivat lastentarhanopettajat huoletta päästää lapset leikkimään sisällä ja ulkona (Saarsalmi 2008, 3). Suurin osa vastaajista piti päiväkodin tiloja viih-

tyisänä, mutta lähes kolmasosa vastaajista oli asiasta eri mieltä. Vastaukset jakaantuivat lähes samalla tavalla kysyttäessä päiväkodin tilojen viihtyisyyttä ja sitä, edistääkö viihtyisyys vastaajien työmotivaatiota. Tästä voimme päätellä, että ne, jotka kokivat tilat viihtyisiksi, kokivat myös sillä olevan vaikutusta heidän työmotivaatioonsa edistävästi.

Ergonomialla pyritään edistämään ja ylläpitämään terveyttä ja työhyvinvointia sekä ammatillista osaamista ja työn laatua (työterveyslaitos: ergonomia ja työfysiologia, hakupäivä 29.9.2009). Päivähoidon henkilökunnalla väärät nostotavat ja liian pienten kalusteiden käyttämisestä aiheutuvat kumarat ja kiertyneet asennot aiheuttavat tuki- ja liikuntaelinsairauksia (Saarsalmi 2008, 49; Suurnäkki & Kajanne 2001, 57). Vastaukset jakaantuivat tasaisesti kysyttäessä sitä, onko työntekijöiden ergonomia otettu huomioon hyvin heidän työpaikallaan. Ergonomiaan liittyy paljon se, miten päiväkodin tilat on suunniteltu ja mahdollisesti myöhemmin päivitetty vastaamaan henkilökunnan tarpeita. Vastaukset jakaantuivat tasaisesti myös kysyttäessä sitä, kokevatko vastaajat työnsä fyysisesti kuormittavana. Myös lähes puolet vastaajista koki työnsä aiheuttavan heille tuki- ja liikuntaelinsairauksia. Tästä voimme päätellä, että työntekijöiden ergonomiaan päiväkodeissa olisi panostettava entistä enemmän. Tutkimuksesta kävi myös ilmi, että pienten lasten kanssa työskentelevät lastentarhanopettajat kokivat työnsä useammin fyysisesti kuormittavana. Toisaalta taas työntekijöiden iällä ei ole vaikutusta fyysiseen kuormittavuuteen. Pienten lasten kanssa työskentelevät lastentarhanopettajat voivat kokea työnsä fyysisesti kuormittavana, koska lapset ovat riippuvaisempia hoitajista ja tarvitsevat paljon auttamista päivittäisissä toiminnoissaan. Pieniä lapsia täytyy myös nostella ja kantaa sylissä enemmän kuin isoja, millä voi olla vaikutusta fyysisen kuormittavuuden tunteen lisääntymiseen. Vaikka tuloksista käy ilmi, että työ on osalle vastaajista fyysisesti kuormittavaa ja aiheuttaa tuki- ja liikuntaelinsairauksia, ei tämä kuitenkaan näkynyt kaikkien vastaajien fyysisessä työssä jaksamisessa. Puolet niistä, jotka kokivat työnsä fyysisesti kuormittavana, kokivat kuitenkin jaksavansa työssään hyvin fyysisesti.

Hyvän sisäilman tunnusmerkkejä ovat, että enemmistö (esim. yli 80 %) rakennuksessa oleskelevista ovat tyytyväisiä sisäilmaan, joka ei aiheuta sairastumisia pitkällä ajanjaksolla katsottuna (Riikonen, Kämäräinen, Lappalainen, Oksa, Pääkkönen, Rantanen, Saarela, Sillanpää 2003, 168). Päiväkotien sisäilman laatua selvittävässä tutkimuksessa on viime vuosina havaittu, että yleisimmin päiväkotien ilmanvaihdon toimivuus on heikko (Suurnäkki & Kajanne 2001, 53). Vastaajista suurin osa oli tyytyväisiä oman työpaikkansa sisäilman laatuun, mutta yli kolmasosa vastaajista ei ollut siihen tyytyväisiä. Vaikka kohtuullisen iso osa vastaajista ei ollut tyytyväisiä ilmanlaatuun, suurin osa oli sitä mieltä, ettei se aiheuta heille terveydellistä haittaa. Huonosta ilmanlaadusta johtuvat oireet ilmestyvät usein vasta vuosien altistumisen jälkeen. Vaikka vastaajat

eivät kokeneet saavansa oireita huonosta ilmanlaadusta, ei se tarkoita sitä, ettei sillä olisi vaikutusta vastaajien terveyteen, koska vaikutukset voivat näkyä oireina vasta myöhemmin.

Eri kunnissa tehdyissä työsuojelutarkastuksissa on käynyt ilmi, että päiväkotien melu koetaan kohtalaiseksi ja jopa merkittäväksi terveydelliseksi riskiksi (Kiviniemi 2008, 10). Huolestuttavan suuri osa tutkimuksemme vastaajista koki työpaikkansa melutason olevan häiritsevän korkea ja melusta aiheutuvan terveydellistä haittaa. Suuri määrä lapsia samassa tilassa aiheuttaa väistämättä paljon melua. Myös erilaiset lelut ja soittimet sekä tilojen kaikuvuus tuovat melua päiväkodin tiloihin. (Koivunen 2009, 131.)

Päiväkodin melua voitaisiin yrittää vähentää lisäämällä toimintaa pienryhmissä ja pienentämällä lapsiryhmien kokoja. Myös jakamalla lapset eri tiloihin, voitaisiin lieventää meluhaittoja. Päiväkodin akustiikkaan voitaisiin myös kiinnittää huomiota ääntä eristävien materiaalien, kuten mattojen ja verhojen avulla. Melua voitaisiin yrittää vähentää myös ”melukorvalla”, joka on meteliin reagoiva esine. Esine muuttuu punaiseksi, jos on liikaa melua. (Kiviniemi 2008, 10.)

7.4 Yhteenveto johtopäätöksistä

Tulokset osoittavat, että Oulun kaupungin lastentarhanopettajat voivat pääosin hyvin. Lähes kaikissa kysymyksissä suurin osa vastauksista keskittyi vastausvaihtoehtojen positiiviseen osuuteen. Suurimmassa osassa vastauksista ensimmäisen vastausvaihtoehdon (erittäin usein, täysin samaa mieltä) osuus oli verrattain pieni, mutta toisen vastausvaihtoehdon (usein, jokseenkin samaa mieltä) suuri. Voimme pitää tuloksia positiivisina, koska esimerkiksi kysyttäessä fyysistä tai psyykkistä jaksamista ei kukaan voi jaksaa hyvin joka päivä. Vaikka yleisesti ottaen jaksaisikin hyvin, on silti jokaisella yksilöllä hetkiä, jolloin tuntee oman jaksamisensa huonoksi. Olisikin epärealistista odottaa, että jokainen olisi täysin samaa mieltä siitä, että kokee fyysisen tai psyykkisen jaksamisensa hyväksi. Tällöin voimme pitää jokseenkin samaa mieltä -vastauksia yleisesti positiivisina.

Pääosin lastentarhanopettajien työhön liittyvät tekijät koetaan toteutuvan hyvin. Vastaajat selkeästi kokevat työnsä mielekkääksi, työmotivaationsa hyväksi ja saavat työstään onnistumisen kokemuksiä. Nämä tekijät ovat tärkeitä psyykkisen työhyvinvoinnin kannalta ja ovat suurin syy siihen, että vastaajat kokevat psyykkisen jaksamisensa hyväksi työssään. Sen lisäksi, että vastaajat kokevat fyysisen ja psyykkisen jaksamisensa pääosin hyväksi, uskovat he myös jaksavansa

työssään vielä kahden vuoden kuluttua. Vastaajien työsuhteen muodolla ei myöskään ollut vaikutusta työmotivaatioon. Määräaikaiset ja vakituiset työntekijät kokevat työmotivaationsa keskimäärin yhtä hyväksi.

Ainoa selkeästi negatiivinen tulos lastentarhanopettajien työhön liittyen, oli työkykyä ylläpitävän toiminnan puuttuminen. Työn mielekkyys itsessään edistää psyykkistä hyvinvointia eikä näin ollen tyky-toiminta ole välttämätöntä työssä jaksamisen kannalta. Kuitenkin työkykyä ylläpitävällä toiminnalla voidaan edistää entisestään työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti. Tyky-toiminnalla pyritään myös vaikuttamaan organisaation sekä työyhteisön toimivuuteen, joten sitä olisi syytä keskitellä lisäämään päiväkodeissa.

Lastentarhanopettajat kokevat esimiehen ja työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen ja yhteistyön hyväksi työpaikallaan. Henkilökohtaisen tuen ja rakentavan palautteen saaminen jää kuitenkin vähäiseksi verrattuna koko työyhteisössä tapahtuvaan vuorovaikutukseen esimiehen kanssa.

Henkilökunnan riittävyys on tekijä, johon olisi syytä kiinnittää enemmän huomiota päiväkodeissa. Vaikka enemmistö vastaajista koki henkilökuntaa olevan riittävästi, huomattavan suuri osa vastaajista koki kuitenkin henkilökuntaa olevan liian vähän lapsiryhmää kohden. Riittävyyteen tulisi kiinnittää huomiota etenkin suurissa lapsiryhmissä, joissa henkilökunnan vajaus näyttäisi olevan pieniä ryhmiä yleisempää. Vastaajista suurin osa myös kokee työnsä kiireiseksi, joka todennäköisesti on myös yhteydessä henkilökunnan riittävyyteen.

Päiväkodin työyhteisöön liittyvistä tekijöistä nousee selkeästi esille se, että vastaajat tulevat hyvin toimeen työkavereidensa ja lasten perheiden kanssa. Vastaajat saavat tukea sekä arvostusta työkavereiltaan sekä työyhteisön ilmapiiri koetaan yleiseksi hyväksi.

Päiväkodin työympäristöön liittyvistä tuloksista käy ilmi, että päiväkodin tilat ja piha-alue koetaan pääosin turvalliseksi ja se selkeästi myös edistää vastaajien työhyvinvointia. Tarkasteltaessa työn fyysistä kuormitusta käy ilmi, että pienten lasten kanssa työskentelevät vastaajat kokevat työnsä fyysisesti kuormittavampana, kuin isompien lasten kanssa työskentelevät. Vastaajien iällä taas ei ollut yhteyttä työn fyysiseen kuormittavuuteen. Tulosten perusteella kuitenkin vanhimmat työntekijät kokevat fyysisen jaksamisensa muita ikäluokkia heikommaksi. Vanhempien työntekijöiden fyysistä jaksamista voitaisiin edistää sijoittamalla heidät ryhmiin, joissa on iältään vanhempia lapsia, ja jossa lapsien lukumäärä pysyisi kohtuullisena.

On hälyttävä tulos, että suurin osa vastaajista kokee työpaikkansa melutason häiritsevän korkeaksi ja kokee sen aiheuttavan myös terveydellistä haittaa. Tutkimukseemme osallistuvista lasten-

tarhanopettajista osa työskenteli jopa 26–35 lapsen ryhmissä. Lasten lukumäärä vaikuttaa selvästi melun suuruuteen. Tulevaisuudessa olisikin tärkeää keskittyä pohtimaan keinoja, jolla ryhmäkokoja voitaisiin pienentää tai pienryhmätoimintaa kehittää, jotta lastentarhanopettajien terveys ja työkyky säilyisi pitempään.

Fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin vaikuttavat monet asiat. Jos vastaajat kokevat yleisesti ottaen työhyvinvointinsa hyväksi, eivät he välttämättä koe yksittäisillä tekijöillä olevan suurta vaikutusta hyvinvointiinsa. Tämä voi selittää sitä, että työn fyysinen kuormittavuus tai melun häiritsevyys eivät näytä suuresti olevan yhteydessä fyysiseen jaksamiseen.

8 POHDINTA

Tutkimuksemme tarkoituksena oli kartoittaa lastentarhanopettajien työhyvinvointia ja sitä, millaiseksi lastentarhanopettajat arvioivat työhyvinvointiinsa vaikuttavat asiat työpaikallaan. Rajasimme opinnäytetyömme aiheen päiväkodista lähtöisin oleviin vaikuttaviin asioihin, koska näin tutkimuksesta saatiin koulutukseen ja ammattiimme sopiva eikä siitä myöskään tullut liian laaja.

Tutkimuksemme tavoitteena oli saada tietoa lastentarhanopettajien työhyvinvoinnista. Tavoitteenamme oli myös saada tietää, miten työhyvinvointiin vaikuttavat asiat toteutuvat Oulun kaupungin päiväkodeissa.

Tutkimusongelmina työssämme olivat kysymykset siitä, millaiseksi Oulun kaupungin lastentarhanopettajat kokevat työhyvinvointinsa ja minkälaiseksi he arvioivat työhyvinvointiinsa vaikuttavat asiat työpaikallaan. Opinnäytetyömme tavoitteet ovat olleet alusta asti selkeitä; olemme tienneet koko ajan, mitä haluamme työssämme tutkia.

Pääsimme tutkimuksessamme hyvin asetettuihin tavoitteisiin ja saimme vastaukset tutkimusongelmiin. Tulostemme mukaan lastentarhanopettajat voivat keskimäärin hyvin, mikä johtuu suurelta osalta siitä, että päiväkodista lähtöisin olevat työhyvinvointiin vaikuttavat asiat toteutuvat pääosin hyvin vastaajien työpaikoilla. Vastausprosenttimme oli yli puolet, mikä vaikutti positiivisesti tavoitteisiin pääsemiseen. Vastaajat olivat myös erittäin vähän valinneet kysymyksiin ”ei osaa sanoa” -vaihtoehtoa, millä on suuri vaikutus siihen, että saimme vastaukset tutkimusongelmiin. Vastauksista suurin osa oli jakautunut selkeästi johonkin vastausvaihtoehtoon, joten tuloksia oli helppo tulkita ja ne olivat suuntaa antavia. Jos vastaukset olisivat jakautuneet tasaisesti jokaiselle vastausvaihtoehdolle, olisi ollut vaikeampaa hahmottaa yleistä kokonaisuutta. Pääsimme tavoitteisiin suurimmaksi osaksi myös sen takia, että kyselylomakkeemme oli niin tarkasti tehty tutkimusongelmien pohjalta. Lomake ei sisältänyt epäolennaisia kysymyksiä, joten jokainen vastaus oli täynnä arvokasta tietoa.

Omina oppimistavoitteina halusimme oppia tekemään luotettavan, tieteellisen tutkimuksen, jonka teosta kummallakaan meistä ei ollut aiempaa kokemusta. Opinnäytetyöprosessimme kesti yli vuoden, jonka aikana saimme hyvän kuvan siitä, mitä tieteellisen tutkimuksen tekeminen on. Olemme myös oppineet, mitä kvantitatiivisen tutkimuksen tekemiseen kuuluu, ja kuinka vaativa

prosessi se on. Tutkimuksen tekeminen on huomattavasti vaikeampaa, kuin mitä olimme kuvitelleet, ja se vaatii hyviä hermoja ja pitkäjänteisyyttä. Tavoitteenamme oli myös oppia käyttämään SPSS-ohjelmaa, jota kenties voimme hyödyntää tulevaisuudessa. SPSS-ohjelman käyttäminen oli helpompaa, kuin olimme alun perin ajatelleet. Ohjeet olivat selkeät ja kuviodien ja taulukoidien tekeminen itsessään ei ollut vaikeata. Aikaa tulosten muuttamiseen tilastolliseen muotoon kesti kuitenkin kauan kyselylomakkeen kysymysten suuren määrän takia. Raportin kirjoittaminen on antanut meille mahdollisuuden kehittää oikeaoppista kirjoitustyyliä. Yllätyimme myös siitä, kuinka paljon kirjallista työskentelyä raportin kirjoittaminen vaatii. Olemme oppineet jäsentämään asioita ja löytämään suuresta määrästä tekstiä olennaiset asiat. Raportin sisältöä analysoimalla opimme myös arvioimaan ja reflektoimaan kriittisesti omaa tapaamme lähestyä asioita.

Tavoitteenamme oli myös syventää tietouttamme lastentarhanopettajien työstä, työympäristöstä sekä työhyvinvoinnista. Laajan tietoperustan avulla olemme oppineet ja saaneet paljon uutta tietoa edellä mainittuihin asioihin sekä edistäneet myös sosiaalialan kompetenssien hallintaa. Olemme oppineet teorian tiedon avulla esimerkiksi päivähoiton lainsäädäntöön sekä johtamiseen ja sen vaikutuksesta työntekijöiden hyvinvointiin liittyviä asioita. Tutkimuksen avulla olemme myös edistäneet yhteiskunnallista analyysitaitoamme saamalla kokonaiskuvaa siitä, miten lastentarhanopettajat työssään voivat ja mitkä asiat yksilön ympäristössä vaikuttavat hyvinvointiin.

Kvantitatiivinen tutkimus oli mielestämme oikea tutkimusmenetelmä opinnäytetyöllemme ja survey-tutkimuksella saimme parhaiten suuntaa antavia tuloksia lastentarhanopettajien työhyvinvoinnista. Emme osanneet kuitenkaan tutkimusta aloittaessamme kuvitellakaan, kuinka aikaa vievää kvantitatiivisen tutkimuksen tekeminen on. Olemme käyneet tutkimuksen tekemiseen liittyviä opintojaksoja, mutta todellinen tutkimuksen tekeminen ei vastannut tunneilla saatua mielikuvaa. Tutkimus koostuu eri vaiheista, joista jokainen vaihe on tehtävä huolellisesti, ennen kuin voi siirtyä seuraavaan. Esimerkiksi tutkimuksemme viitekehysten tekemiseen kului aikaa suurin osa koko prosessista, koska sitä enää pysty muokkaamaan tutkimuksen tekemisen jälkeen. Mielestämme oli tutkimuksemme ja oman oppimisemme kannalta tärkeää, että aloitimme viitekehysten rakentamisen suuresta määrästä tietoa. Sen sijaan, että olisimme lisänneet tietoa viitekehysten, tiivistimme ja jäsensimme sitä selkeämpään muotoon. Näin saimme laajan käsityksen teoriasta ja tutkimuksemme luotettavuus parani tieteellisten lähteiden suuren määrän takia.

Myös kyselylomakkeen tekemiseen kului paljon aikaa. Paneuduimme kunnolla kyselylomakkeeseen ja muokkasimme sitä useita kertoja vastaamaan viitekehystä. Kyselylomakkeen tekemiseen saimme apua eri opettajilta ja se esiteltiin useaan kertaan. Kyselylomakkeen huolellinen teke-

minen auttoi meitä saamaan vastaukset tutkimusongelmiin ja se helpotti myös tutkimustulosten analysointia ja peilaamista viitekehukseen.

Vaikka teimme kyselylomakkeen huolellisesti, jälkepäin huomasimme, että siihen olisi voitu tehdä muutamia parannuksia. Kysyimme lomakkeessa, kokevatko vastaajat jaksavansa työssään vielä kahden vuoden kuluttua. Mielenkiintoisempaa olisi ollut tietää, kokevatko he jaksavansa työssään eläkeikään saakka. Varsinkin, kun vastaajista suurin osa oli yli 45-vuotiaita. Kysyimme myös kokevatko vastaajat, että heillä on riittävästi henkilökuntaa lapsiryhmää kohden. Ollisimme myös voineet kysyä, kokevatko vastaajat lapsiryhmänsä koon liian suureksi, jolloin olisimme saaneet vastaukset siihen, olisiko nykyisten lapsiryhmien kokoa tarvetta pienentää sen sijaan, että lisätään henkilökuntaa. Tämä ei kuitenkaan olisi ollut olennaista tutkimustehtävienne kannalta. Pohdimme myös, olisiko ollut viisasta kysyä fyysisestä ja psyykkisestä jaksamisesta vasta kyselyn lopussa. Vastaajat saattoivat kyselyn edetessä huomata asioita hyvinvoinnistaan, joita he eivät olleet tulleet ajatelleeksi kyselyn alussa. Kyselylomakkeiden lopussa olisi myös ollut hyvä olla avoin kohta, johon vastaajat olisivat voineet antaa palautetta kyselylomakkeesta. Näin olisimme saaneet näkemyksen siitä, mikseivät kaikki vastaajat ehkä olleet vastanneet kaikkiin kysymyksiin. Palautteen avulla olisimme saaneet yleistä palautetta kyselyn onnistumisesta, jota olisimme voineet käyttää hyödyksi tulosten analysointivaiheessa.

Opinnäytetyön ohjauksista koimme saavamme paljon apua työn tekemiseen. Oli tärkeää, että suunnitelmaa lukivat muutkin, koska omalle tekstille tulee helposti sokeaksi. Saimme arvokkaita neuvoja opponjoijalta sekä ohjaavilta opettajilta siitä, miten edetä työssämme. Työskentelimme koko ajan tiiviisti ja uhrasimme suuren osan vapaa-ajastamme työn tekemiseen, jonka vuoksi saamamme kritiikki ohjaajilta välillä tuntui lannistavalta. Rakentavan kritiikin vuoksi kuitenkin jaksosimme panostaa työhömmä ja halusimme näyttää, että pystymme parempaan. Uskomme, että jos ohjaavat opettajat eivät olisi vaatineet meiltä niin paljon, olisimme tyytyneet vähempään, eikä työn laatu olisi ollut näin tasokasta. Ohjaukset olivat senkin vuoksi arvokkaita, että vertaistuki muilta luokkalaisiltamme on jäänyt vähäiseksi. Olimme ainoat kvantitatiivisen tutkimuksen tekijät, joten neuvojen kysyminen ja kokemusten jakaminen muiden luokkatovereiden kanssa oli vaikeaa. On myös hyvä, että olemme joutuneet etsimään kaiken tiedon itse, koska se on edistänyt omaa oppimistamme. Olemme tutkimusta tehdessämme oppineet katsomaan eri tavalla myös muiden tekemiä tutkimuksia ja arvioimaan kriittisesti muita opinnäytetöitä.

Opinnäytetyön tekeminen lähti aiheen keksimisestä maaliskuussa 2009 ja opinnäytetyösuunnitelmaa aloimme tehdä saman kevään aikana. Loppukeväästä aloimme kirjoittaa myös viitekehys-

tä, jonka saimme valmiiksi loppuvuodesta 2009. Opinnäytetyösuunnitelma hyväksyttiin tammi-kuussa 2010. Helmikuun aikana teimme kyselylomakkeen sähköiseen muotoon ZEF-ohjelmalla ja helmikuussa lähetimme kyselylomakkeet lastentarhanopettajille. Tulosten analysoinnin aloitimme heti aineiston keräämisen jälkeen, jotka lisäsimme raporttiin. Johtopäätösten tekemistä vaikeutti se, että aikaisempia tutkimuksia aiheesta oli todella vaikeaa löytää, joten tuloksien vertaileminen oli hyvin haasteellista.

Kustannuksia opinnäytetyön tekemisestä kertyi ainoastaan tulostuspaperien hankkimisesta. Tavoitteenamme oli saada opinnäytetyö valmiiksi viimeistään syksyllä 2010. Pääsimme tavoitteenseen paremmin, kuin olisimme odottaneet, koska opinnäytetyö valmistui jo keväällä 2010.

Työskentelimme koko opinnäytetyön tekemisen ajan yhdessä, jolloin pystyimme parhaiten keskustelemaan ja pohtimaan asioita monipuolisesti. Erillistä työnjakoa ei tarvinnut tehdä, jolloin ei myöskään tarvinnut miettiä sitä, että toinen olisi joutunut tekemään enemmän töitä kuin toinen. Mielestämme toimimme erinomaisesti tiiminä, koska molemmilla on korkea työmoraali ja innostus saada asioita eteenpäin. Työn tekeminen ei olisi ollut näin antoisaa, jos toinen meistä ei olisi osallistunut samalla panostuksella työn tekemiseen. Molemmilla oli myös yhtä suuret tavoitteet opinnäytetyön onnistumista kohtaan, joten asiasta ei syntynyt ristiriitoja. Yhteistä aikaa oli myös helppo löytää, koska liikumme muutenkin yhdessä kouluaikana. Olemme saaneet toisiltamme henkistä tukea, jota ilman emme olisi pystyneet pitämään motivaatiota vahvana koko prosessin ajan.

Tärkeää oli myös huomata, että kahdestaan työtä tehdessä täytyi ottaa huomioon molempien mielipiteet ja näkemykset asiasta ja pohtimalla saada niistä aikaan yhtenäisiä kokonaisuuksia. Huomasimme, että opinnäytetyön tekeminen on todella pitkä prosessi, joka vaatii omistautumista työlle. Motivaation työn tekemiseen täytyy lähteä itsestä, jotta suunniteltuihin tavoitteisiin ja päämääriin päästäisiin. Opimme työtä tehdessämme organisoimaan asioita ja käyttämään aikaa hyväksi parhaalla mahdollisella tavalla, jotta työn eteneminen ei missään vaiheessa keskeytyisi.

Opinnäytetyötä tehdessämme koimme välillä turhautumista, koska opinnäytetyön eteneminen oli hitaampaa, kuin olisimme kuvitelleet. Opinnäytetyön tekoa hankaloittivat myös vähäiset ohjaajat ja ohjaavan opettajan vaihtuminen syksyllä 2009. Välillä myös mietimme, olemmeko valinneet oikean ja juuri meille sopivan tutkimusmenetelmän, mutta tulimme lopuksi siihen tulokseen, että kvantitatiivinen tutkimus oli oikea opinnäytetyömme tavoitteiden vuoksi. Aikaa opinnäytetyön tekemiseen kului siksikin niin kauan, että aiheemme oli kohtuullisen laaja. Suurin osa koko prosessista kului viitekehyksen jäsentämiseen ja olennaisimpien asioiden löytämiseen suuresta määrästä teoretietoa. Uskoimme kuitenkin aiheeseemme alusta alkaen, emmekä kokeneet sen

olevan liian laaja toteutettavaksi, vaikka kuulimme usealta taholta aiheen olevan ehkä liiankin laaja.

Vaikka opinnäytetyön tekemiseen liittyi myös vaikeita aikoja, pysyi motivaatiomme työtä ja sen tekemistä kohtaan korkealla koko ajan. Tähän vaikutti suurelta osalta se, että aihe oli kiinnostava ja lähtöisin omista kokemuksistamme. Uskomme, että näin pitkää ja aikaa vievää prosessia ei olisi pystynyt tekemään täydellä panostuksella vain ulkoisten motivaatiotekijöiden takia. Meille opinnäytetyön tekeminen oli muutakin, kuin pakollinen osa koulutusta, koska aihe oli molemmille tärkeä tulevaisuutta ja töitä ajatellen.

Lähetimme valmiit raportit niihin päiväkodeihin, joista saimme lastentarhanopettajien sähköpostiosoitteet. Tutkimuksestamme on siis hyötyä lastentarhanopettajille, koska he voivat tulosten ja tutkimuksessa käytetyn teorian avulla parantaa omaa työhyvinvointiaan. Valmis raportti annettiin myös Oulun kaupungin päivähoiton käyttöön. Näin tutkimuksemme avulla Oulun kaupunki pystyy kehittämään palvelujärjestelmää lastentarhanopettajien työhyvinvoinnin osalta parempaan suuntaan.

Jatkotutkimuksena voitaisiin tehdä laadullinen tutkimus siitä, millä keinoin lastentarhanopettajat edistävät omaa työhyvinvointiaan ja mitä kehittämisehdotuksia heillä olisi työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseen päivähoiton suunnalta. Tutkimuksen lastentarhanopettajien työhyvinvoinnista voitaisiin tehdä myös yksityisen sektorin päiväkodeille sekä Oulun ympäristökuntiin.

8.1 Tutkimuksen eettisyys

Eettisyyden tehtävänä on muodostaa periaatteita ja koodeja moraaliseen käyttäytymiseen. Eettiset päätökset tutkimuksessa lähtevät siitä, kun tutkija yrittää toiminnan tuloksellisuuden ja tehokkuuden sijaan päättää, onko tutkimuksessa käytetty tapa moraalisesti oikein vai väärin. Eettisiä päätöksiä ei määritellä sen mukaan, mikä on hyödyllistä tutkimukselle, vaan mikä on tutkimuksen lisäksi oikeudenmukaista myös kaikille niille ihmisille, joita tutkimus koskettaa. (May 2001, 59.)

Ammattietiikasta puhuttaessa mainitaan usein niin sanotut eettiset koodit tai säännöt. Useilla ammattilaisilla on omat eettiset sääntönsä. Sosiaalityön eettisten periaatteiden tavoitteena on tukea ja vahvistaa yksilöiden ja ryhmien kykyä järjestää omat elinolonsa ja oma elämänsä, jotta he pystyvät huolehtimaan itsestään ja kehittymään yksilöinä ja yhteisön jäseninä. (Karjalainen, Launis, Pelkonen, Pietarinen 2002, 85.) Tutkimuksen tekemisessä keskityimme noudattamaan ammatti-

eettisiä sääntöjä. Tutkimuksen tulosten avulla pyrimme auttamaan lastentarhanopettajia edistämään työhyvinvointiaan ja näin ollen huolehtimaan itsestään ja kehittymään yksilönä ja yhteisön jäsenenä. Tutkimuksen tulosten avulla päivähoidon esimiehet saavat tietoa, jonka avulla he voivat parantaa henkilöstönsä työhyvinvointia kehittämällä työyhteisöä ja työympäristöä parempaan suuntaan.

Sosiaalityöllä ja sen tutkimuksella on eettisiä velvoitteita tutkimuskohteelle, asiakkaille ja kollegoille, mutta ne eivät rajoitu vain heihin. Haittaa ei saisi aiheutua myöskään ulkopuolisille ryhmille, tuleville sukupolville ja yksilöille. Olisi helppoa ajatella, että mikä muuttaa tilannetta tai kohdetta vain vähän olisi eettistä, mutta toisaalta sosiaalityön tarkoituksena on kohentaa alioikeutettujen asemaa ja edistää sosiaalisia oikeuksia. (Pohjola 2003, 73.)

Tutkijalta odotetaan rehellisyyttä tutkimuksen tekemisessä. Tutkija ei saa syyllistyä vilpin harjoittamiseen, joka on viime vuosina yleistynyt tieteen etiikkaa koskevissa keskusteluissa. Vilppiä voi tutkimuksessa olla esimerkiksi keksityt ja vääristellyt tulokset, luvattomat lainaukset, ja toisen tekstin esittäminen omana. (Karjalainen ym. 2002, 65 - 66.)

Hyvään ja eettiseen tieteelliseen käytäntöön kuuluvat tutkijan rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten arvioinnissa. Tutkijan täytyy käyttää eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä sekä toteuttaa tieteellisen tiedon luonteeseen kuuluvaa avoimuutta tutkimuksensa tuloksia julkaistessaan. Tutkijan tulee myös ottaa huomioon muiden tutkijoiden työn saavutukset asianmukaisella tavalla ja kunnioittaa heidän työtään. Tutkimuksen eettisyyden loukkauksia ovat esimerkiksi muiden tutkijoiden osuuden vähättely julkaisuissa, puutteellinen viittaaminen aikaisempiin tutkimustuloksiin, tutkimustulosten, tai -menetelmien puutteellinen raportointi tai samojen tulosten julkaiseminen useita kertoja uusina. (Tuomi, Sarajärvi 2009, 132 - 133.)

Tutkimuksen eettisyys on tutkijan omalla vastuulla ja hänen täytyy itse huolehtia eettisten periaatteiden toteutumisesta. Huolehdimme, että emme kopioi suoraan lähdekirjojen tekstiä ja merkitsemme kaikki käyttämämme lähteet ohjeiden mukaisesti, emmekä käytä toisten tekstejä omana pohdintanamme. Pyrimme välttämään toisen käden lähteitä, vaan etsimme aina alkuperäisen teoksen. Näin kunnioitamme alkuperäisen tekijän tekstiä ja työtä. Tutkimuksen tulokset raportoimme asiallisesti ja selkeästi niistä tärkeitä tietoja pois jättämättä. Tilastoista pyrimme tekemään ymmärrettäviä, jotta niiden tulokset eivät ole harhaanjohtavia.

Tutkimuksen tuloksia raportoitaessa on huolehdittava, ettei kenenkään yksityisyyttä, tai ammattitai liikesalaisuutta vaaranneta. Tutkituille annetut lupaukset anonymiteetin säilyttämisestä on pidettävä ja tuloksia raportoitaessa yksittäinen vastaaja ei saa olla tunnistettavissa. (Heikkilä 2008, 32.) Tulosten julkaisemisessa ei käy ilmi, mistä päiväkodista vastaajat ovat, ettei työpaikkoja pystytä vertailemaan keskenään, koska se olisi eettisesti väärin. Kyselylomakkeissa emme edes kysyneet, mistä päiväkodista vastaaja on, koska se on epäoleellista tulosten kannalta. Näin ollen vastaajien henkilöllisyys pysyy salassa myös meiltä tekijöitä. Sähköinen kysely on jokaiselle vastaajalle henkilökohtaisesti lähetetty ja vastaukset tulivat suoraan meille. Näin ollen myös välillä vältyttiin ja kukaan sivullinen ei pääse vastauksiin käsiksi. Tutkimuksen jälkeen myös tuhossimme aineiston ZEF:in kautta.

Tutkimuksessamme emme käyttäneet vastaajien sukupuolta tai päiväkodin kokoluokkaa vertailutarkoituksessa, koska miesvastaajia sekä pienestä päiväkodista olevia vastaajia oli niin vähän. Vastaajien vähäisen määrän takia henkilöt voisivat olla tunnistettavissa. Halusimme säilyttää tässäkin tapauksessa vastaajien tunnistettavuuden mahdottomana.

Tutkimuksen tekemisen takana täytyisi olla sellainen periaate, ettei tutkimus vahingoita toisia ihmisiä tai luontoa erillisenä osana tai kokonaisuutena (Mäkinen 2005, 192). Tavallisen postikyselyn sijaan päätimme tehdä kyselyn sähköisesti, koska se on yksinkertainen aineistonkeruutapa, tulee meille halvemmaksi sekä on myös ekologinen vaihtoehto eikä kuormita luontoa.

8.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida kahdella periaatteellisesti erilaisella tavalla. Luotettavuuden kannalta on olennaista, että kerätyt tiedot kuvaavat juuri niitä asioita, joita on ollut tarkoitus tutkia. Tällöin on kysymys aineiston sisäisestä luotettavuudesta. Toiseksi on tärkeää tietää, voitaisiinko kerättyjen tietojen pohjalta tehdä yleisempiä päätelmiä eli yleistää tiedot koskemaan laajempaa kohdejoukkoa. Tätä kutsutaan aineiston ulkoiseksi luotettavuudeksi. (Alkula ym. 1994, 44.)

Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan mittarin luotettavuutta ja mittaustulosten toistettavuutta, eli kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Mittaustulosten reliabiliteetti on suuri, jos eri mittauskerroilla saadaan samantapaisesta aineistosta samanlaisia tuloksia. (Holopainen ym. 2008, 17.) Tutkimusta toistamalla ei voida saada täysin samanlaisia vastauksia, kuin ensimmäisellä

kerralla. Kokemuksia työhyvinvoinnista on yhtä monta kuin on ihmisiäkin ja samaa henkilöä tutkimalla voidaan saada aivan eri vastaukset eri ajankohtana. Vaikka työympäristöt ja työyhteisöt muuttuvat, työhyvinvointi on kuitenkin pysyvä käsite, jota voidaan tutkia samantyyppisellä mittarilla ja menetelmällä eri aikakausina.

Tutkimustulokset saattavat muuttua sen mukaan, mikä vuodenaika on kyseessä tutkimusta tehdessä. Voimme ajatella niin, että helmikuussa on pimeää ja kylmää, mikä voi vaikuttaa lastentarhanopettajien virkeyteen ja näin ollen myös jaksamiseen työssä. Jos vastaava kysely tehtäisiin juuri kesälomien jälkeen tai juuri ennen lukukauden loppua, voisivat tulokset olla täysin erilaiset, vaikka kysely olisikin tehty samoille työntekijöille.

Tutkimuksen validiteetti kertoo, miten on kyetty mittaamaan juuri sitä, mitä pitikin mitata (Holopainen & Pulkkinen 2008, 16). Kaikki kyselylomakkeemme kysymykset lähtivät suoraan tutkimusongelmista ja teorian pohjalta, mikä parantaa tutkimuksen validiteettia. Validiteettia voidaan parantaa myös sillä, että kysymykset ovat ymmärrettävissä vain yhdellä tavalla. Näin ei synny väärinkäsityksiä tutkijan ja vastaajan tulkintojen välillä.

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on hyvä, että teimme kyselytutkimuksen. Näin saimme laajan kuvan vastaajien työhyvinvoinnista. Aineisto kattoi puolet Oulun kaupungin päiväkodeista ja niiden lastentarhanopettajista, joten aineiston koon ansiosta pystyimme antamaan suuntaa antavia tuloksia koko kaupungin lastentarhanopettajien työhyvinvoinnista. Jos aineisto olisi pienempi, tulokset eivät olisi niin luotettavia.

Tutkimuksen luotettavuus riippuu paljon vastausprosentista. Mitä pienempi vastausprosentti, sitä enemmän tulosten luotettavuus ja yleistettävyyttä kärsii. Voi myös olla, että suurin osa vastaajista kuuluu ryhmään, joka voi todella huonosti tai todella hyvin. Yksilöt, jotka eivät ole edes miettineet työhyvinvointiaan ja kokevat olonsa pääosin hyväksi, eivät välttämättä edes viitsi vastata kyselyyn. Näin tutkimuksen tulokset vääristyvät. Tyypilliset kyselytutkimuksen vastausprosentit ovat nykyisin alle 50 %:n suuruisia (Vehkalahti 2008, 44). Vastaajilla oli viikko aikaa vastata kyselyyn, jonka jälkeen lähetimme muistutuksen niille, jotka eivät vielä olleet vastanneet. Viikon kuluessa vastauksia tuli 34,7 %. Muistutuksen lähettämisen jälkeen vastaajilla oli vielä kaksi päivää aikaa vastata kyselyyn. Näiden kahden päivän aikana vastauksia tuli 16,4 %, joten kokonaisuudessaan vastausprosentiksi muodostui 51,1 %, eli 70 lastentarhanopettajaa (noin ¼ Oulun kaupungin lastentarhanopettajista). Vastausprosenttimme oli yli puolet, joten tulokset ovat hyvin suuntaa antavia tarkasteltuna yleisesti Oulun kaupungin lastentarhanopettajien työhyvinvointiin. Toisaalta otoksemme jäi suunniteltua pienemmäksi, koska viisi päiväkotia ei ollut yhteistyöha-

luisia osallistumaan tutkimukseen, emmekä näin olleet saaneet johtajilta lastentarhanopettajien sähköpostiosoitteita ollenkaan. Kahdessa päiväkodissa johtaja ei halunnut henkilökunnan osallistuvan tutkimukseen, koska tutkimuksia tehdään niin paljon. Yhdessä päiväkodissa lastentarhanopettajat itse eivät halunneet osallistua tutkimukseen. Kahdesta päiväkodista emme saaneet sähköpostiosoitteita ollenkaan tuntemattomasta syystä. Otoksemme kattoi siis yhteensä 137 lastentarhanopettajaa.

Emme voineet vaikuttaa tilanteeseen, jossa vastaajat kyselyä täyttivät. Joku saattoi yrittää kiireessä täyttää kyselyn miettimättä vastauksia ollenkaan, jolloin luotettavuus kärsii. Joku taas saattoi juuri olla kokenut jotain todella negatiivista tai positiivista, joka vaikuttaa vastaajan sen hetkiseen mielialaan niin paljon, että se heijastuu vastauksiin. Esimerkiksi alakuloisessa mielentilassa oleva vastaaja saattaa tuntea kaiken menevän huonosti, vaikka todellisuudessa asiat voivat olla toisin. Nämä ovat tutkimuksen väliintulevia tekijöitä ja saattavat vaikuttaa tutkimuksen validiteettiin.

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää, että tutkimuksen kulku on raportoitu yksityiskohtaisesti. Myös tulosten julkaisuun käytetyt tilastot täytyy tehdä sellaisiksi, että ne eivät esimerkiksi vääristä mittasuhteita lyhyimmän ja pisimmän prosenttipylvään välillä. Tämä voi hämätä katsojaa luulemaan, että ero on paljon suurempi, kuin mitä se prosenttien perusteella on. Meille oli tärkeää, että taulukot ja kuviot olivat selkeitä ja ymmärrettäviä, jolloin ulkopuolisen tarkastelijan on niitä helppo tulkita ja ymmärtää.

Sähköinen kyselylomake voi myös vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen parantavasti. Oulun kaupungin käyttämä kysely on monelle lastentarhanopettajille ennestään tuttu, joten vastaaminen kyselyyn on helppoa. Sähköisen kyselylomakkeen täyttäminen vie myös vähemmän aikaa kuin kirjallisen, joten vastausprosentti saattaa nousta sen vaikutuksesta. Olipa kyselylomake kirjallinen tai sähköinen, sen luonne vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. Kysymyksien täytyy olla sellaisia, että ne voidaan tulkita vain yhdellä tavalla. Pyrimme välttämään myös avoimia kysymyksiä, joihin on mahdollista saada monia erilaisia vastauksia. Kyselylomakkeen selkeys vaikuttaa myös vastausprosenttiin. Jos vastaajat eivät ymmärrä tai joutuvat pohtimaan kysymyksiä, jättävät he myös helpommin vastaamatta kysymyksiin. Monivalintakysymykset helpottavat vastaamista, koska ne auttavat vastaajaa tunnistamaan asian sen sijaan, että hänen täytyisi muistaa kysymys (Hirsjärvi ym. 2000, 188). Internetkyselyn teko vaatii asiantuntemusta ja tutkimuksen onnistuminen ja luotettavuus riippuu paljon kyselyn teknisestä toteutuksesta. On ratkaistava, miten tutkittaville saadaan tieto tutkimuksesta ja miten mahdollisimman hyvin voidaan estää otokseen kuulu-

mattomien henkilöiden vastaaminen. (Heikkilä 2008, 18 - 19.) Saimme apua ZEF-kyselyn tekemiseen ammattitaitoisilta ihmisiltä, mikä auttoi parantamaan kyselyn teknistä toteutusta. Kyselyt lähetettiin lastentarhanopettajien sähköpostiin, joten ne ovat henkilökohtaisia.

Opinnäytetyön luotettavuuteen vaikuttaa myös lähteiden tieteellisyys sekä tuoreus. Pyrimme käyttämään ainoastaan luotettavia Internet-lähteitä, kuten esimerkiksi sosiaali- ja terveysministeriön Internet- sivut sekä työterveyslaitoksen sivut. Pyrimme myös pääasiassa käyttämään mahdollisimman tuoreita, alle kymmenen vuotta vanhoja lähteitä. Tutkimuksessa käytimme myös ulkomaalaisia lähteitä. Käytämme tietoperustassa myös useita aikaisempia aiheeseen liittyviä tutkimuksia, mikä antaa luotettavaa ja konkreettista tietoa teorian tueksi. Olemme pyrkineet keräämään tietoa useiden eri tieteenalojen kirjallisuudesta, jolloin asioita on tarkasteltu laajasta näkökulmasta. Suurin osa käyttämästämme kirjallisuudesta on tunnettujen kustantajien tuotantoa, jolloin kirjojen luotettavuus paranee.

Luotettavuutta parantaa myös se, että tekijöitä on kaksi. Näin on mahdollista tarkastella asioita useammasta näkökulmasta ja herättää keskinäistä keskustelua aiheesta. Yksin tekijä saattaa olla sokea omille virheilleen, mutta kahdestaan virheet tulevat paremmin huomatuiksi. On myös hyvä, että opinnäytetyön tekemiseen oli runsaasti aikaa. Kiireessä helposti tulee raportin kirjoitusvaiheessa huolimattomuusvirheitä. Kun aikaa on runsaasti, voi raporttia täydentää pikkuhiljaa ja perehtyä laajempaan kirjallisuuskatsaukseen.

Tieteellisessä tutkimuksessa täytyy aina hyväksyä se, että virheiden mahdollisuus on olemassa mittauksia tehdessä. Luotettavuuden kannalta onkin tärkeää pyrkiä löytämään ja korjaamaan virheitä samoin kuin arvioimaan jäljelle jääneiden virheiden suuruutta ja laatua sekä vaikutusta tutkimuksen johtopäätöksiin. Kyselytutkimuksessa virheiden mahdollisuutta voi lisätä se, että tutkittavat vastaavat valmiiksi muotoiltuihin kysymyksiin ja joutuvat valitsemaan vain yhden vastausvaihtoehdon. Vastaajalla ei välttämättä ole kiteytyneitä käsityksiä asioista, joita kysytään, mutta he joutuvat silti valitsemaan jonkin vastausvaihtoehdon. (Alkula ym. 1994, 74.) Tämän takia käytämme kyselylomakkeessamme yhtenä vastausvaihtoehtona ”en osaa sanoa”, jotta edellä mainituilta virheilta vältyttäisiin.

On helpointa kerätä luotettavaa tietoa sellaisista asioista, jotka liittyvät vastaajien arkiseen toimintaan ja kokemukseen ja joista vastaajat ovat kiinnostuneita. Kaikkein epäluotettavimpia ovat mielipiteisiin ja asenteisiin liittyvät tiedot. (Alkula ym. 121.) Työhyvinvointi on keskeinen asia lastentarhanopettajien päivittäistä elämää ja sillä on suuri vaikutus itse työhön, joten uskomme tutkittavien olevan kiinnostuneita aiheesta.

LÄHTEET:

Kirjalliset lähteet:

Ala-Mursula L. 2006. Employee worktime control and health. Oulu: Oulun yliopisto.

Alkula T., Pöntinen S., Ylöstalo P. 1994. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Juva: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Antti-Poika M., Martimo K-P., Husman K (toim.). 2003. Työterveyshuolto. Jyväskylä: Kustannus Oy Duodecim.

Haahtela T.& Reijula K. 1997. Sisäilman terveyshaitat ja ehdotukset niiden vähentämiseksi. Helsinki: Oy Edita Ab.

Hakala J. T. 1999. Graduopas. Helsinki: Gaudeamus.

Happo I. 2006. Varhaiskasvattajan asiantuntijuus -asiantuntijaksi kehittyminen Lapin läänissä. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Heikkilä T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Helenius A., Karila K., Munter H., Mäntynen P., Siren-Tiusainen H. 2001. Pienet päivähoitossa- Alle kolmivuotiaiden lasten varhaiskasvatuksen perusteita. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Hirsjärvi S., Remes P., Sajavaara P. 2000. Tutki ja kirjoita. 6. uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hirsjärvi S., Remes P., Sajavaara P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Holopainen M.& Pulkkinen P. 2008. Tilastolliset menetelmät. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Holopainen M., Tenhunen L., Vuorinen P. 2004. Tutkimusaineiston analysointi ja SPSS. Järvenpää: Yrityssanoma Oy.

Häkkä A., Kuokkanen H., Virolainen A. (toim.) 2006. Lapsen parhaaksi -lähihoitaja varhaiskasvattajana. Helsinki: Edita.

Jurvakainen P-L. 2005. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöprosessit. Oulun seudun ammatti-korkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Pro forma didactita.

Juutilainen I. 2004. Työterveyshoitajan käsikirja. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Järvi, I. 2007. Kiusaamisen kasvot kasvatusyhteisössä. Kasvatustieteen pro gradu- tutkielma. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Kaivola T.& Launila H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä: Yrityskirjat Oy.

Karila K.& Nummenmaa A R. 2001. Matkalla moniammatillisuuteen. Kuvauskohteena päiväkotit. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Karjalainen S., Launis V., Pelkonen R., Pietarinen J.(toim.) 2002. Tutkijan eettiset valinnat. Hel-sinki: Gaudeamus

Kauppinen T., Hanhela R., Heikkilä P., Kasvio A., Lehtinen S., Lindström K., Toikkanen J., Tos-savainen A. 2007. Työ ja terveys suomessa 2006. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kekkonen M. 2001. Hoitohenkilöstön sairauspoissaolot ja työssä jaksaminen. Helsinki: Tehy ry.

Kinnunen U., Feldt T., Mauno S. (toim.). 2008. Työ leipälajina – työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Juva: PS-kustannus.

Kiviniemi T. 2008. Päiväkotien työolosuhteista ja työhyvinvoinnin hallintamenettelyistä- Yhteenve-to Pohjois-Karjalan maakunnan kunnallisten päiväkotien työsuojelutarkastuksista vuosilta 2006-2008. Joensuu: Itä-Suomen työsuojelupiiri.

Koivunen P-L. 2009. Hyvä päivähoito -työkaluja sujuvaan arkeen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Korhonen R. & Neitola M. (toim.). 2002. Päivähoito muutoksessa. Oulu: Varhaiskasvatus 90 Oy.

Kärkkäinen M. 2002. Menesty innolla! Työhyvinvoinnin johtamisen haasteet. Jyväskylä: Talen-tum.

Lahtinen M., Lappalainen S., Reijula K. 2006. Sisäilman hyväksi. Toimintamalli vaikeiden sisäil-maongelmien ratkaisuun. Helsinki: Työterveyslaitos.

Laine M., Wickström G., Pentti J., Elovainio M., Kaarlela-Tuomaala A., Lindström K., Raitoharju R., Suomala T. 2006. Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla 2005. Tampere: Työterveys-laitos.

- Lindström K.& Leppänen A. (toim.). 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Liukkonen P. 2006. Työhyvinvoinnin mittarit -menetelmät, eurot, päätelmät. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Matikainen E., Aro T., Kalimo R., Ilmarinen J., Torstila I. (toim.) 1995. Hyvä työkyky - työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen.
- May T. 2001. Social research- issues, methods and process. Buckingham: Open University Press.
- Morris T. 2006. Social work research methods -Four Alternative Paradigms. Thousand Oaks: Sage.
- Mäkinen, O. 2005. Tieteellisen kirjoittamisen abc. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Mäkitalo J.& Paso E. 2008. Työ, työ ja työ -Työlähtöinen työterveyshuolto ja kuntoutus. Oulu: Sosiaali- ja terveysministeriö, Euroopan sosiaalirahasto, Verve, Työterveyslaitos, Toiminnan teorian ja kehittävän työntutkimuksen yksikkö, Helsingin yliopisto.
- Nummelin T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn -varhainen puuttumien esimiehen työkaluna. Juva: WS Bookwell Oy.
- Nummenmaa L. 2004. Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Piironen-Malmi U.& Strömberg S. 2008. Välittämisen pedagogiikka. Helsinki: Tammi.
- Pohjola A. (toim.) 2003. Eettisesti kestävä sosiaalitutkimus. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Portell, T.& Malin, M. 2007. Taustaa varhaiskasvatuksen laatukatsaukselle. Helsinki: Stakes
- Rantala H. 2009. Oululaisäidit kauhuissaan lasten päivähoidosta. Oulu-lehti 51 (90), 3.
- Riikonen E., Kämäräinen M., Lappalainen J., Oksa P., Pääkkönen R., Rantanen S., Saarela K. L., Sillanpää J. (toim.) 2003. Työsuojelun perusteet. Helsinki: Työterveyslaitos
- Räisänen K.& Roth K. 2007. Hankalat tyypit työelämässä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Saarsalmi O. (toim.). 2008. Päivähoidon turvallisuussuunnittelu. Helsinki: Stakes.

Suurnäkki T., Kajanne R. (toim.) 2001. Päivähoidon työsuojelu- ja kehittämisopas. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Tuomi J., Sarajärvi A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Vehkalahti K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.

Viittala K. 2006. Lasten yhteinen varhaiskasvatus. Tampere: Tampere University Press.

Vilén M., Vihunen R., Vartiainen J., Sivén T., Neuvonen S., Kurvinen A. 2006. Lapsuus – Erityinen elämänvaihe. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Ylöstalo P. & Jukka P. 2008. Työolobarometri. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Internet-lähteet:

Kun ei enää jaksaa....2008. Hakupäivä 17.9.2009:

<http://www.palkkatyolainen.fi/pt2008/pt2008-08/p081001-ty6.html>

<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Verkkolehdet/Tyoterveyset/1997-02/12.htm>

Poliklinikka. Kunta10: työelämän laatu kunnissa paranee alkavasta lamasta huolimatta, hakupäivä 28.9.2009, 30.9.2009

<http://www.poliklinikka.fi/?page=1497210&id=8748382>

Työterveyslaitos, ergonomia ja työfysiologia. Hakupäivä 29.9.2009.

<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Verkkolehdet/Tyoterveyset/1997-02/08.htm>

Lastentarhanopettajan ammattietiikka, lastentarhanopettajaliitto. Hakupäivä 1.10.2009

<http://www.lastentarha.fi/pls/portal/docs/PAGE/LTOL/01LTOL/00LTOL/06AMMATILLISETASIAT/AMMATTIETIIKKA/ETIIKKA.PDF>

Ammatilliset asiat: liian suuria ryhmiä, lastentarhanopettajaliitto. Hakupäivä 27.10.2009.

http://www.lastentarha.fi/portal/page?_pageid=535,474477&_dad=portal&_schema=PORTAL

Päivähoidon henkilöstön työaikajärjestelyt, Kuntatyönantaja 3/2005. Hakupäivä 27.10.2009

http://www.kuntatyonantajat.fi/index.asp?id=64657F22D1934664A133F43C0AF816F1&data=1,URL,http://www.kuntatyonantajat.fi/modules/page/show_page.asp?id=D0F7082811E84368A0C4A40F6CE8A7C7&itemtype=00308B787886459385F296A5AFD4FA74&tabletarget=data_1&pid=64657F22D1934664A133F43C0AF816F1&laytmp=kuntatyonantaja2006&tabletarget=data_1&pid=578ADA88F3A24ABE9F16D748636C3D06&laytmp=kt2006

Gradu prosessina. Hakupäivä 1.12.2009

http://www3.lut.fi/kati/coursepages/strategiatutkimus/AB40A9000/Graduseminaari_strategiatutkimus.pdf

Arviointikone, ZEF. Hakupäivä 1.12.2009

<http://www.zef.fi/fi/evaluation-engine.php>

Eduzef. Hakupäivä 3.1.2010

<http://www.zefsolutions.net/www/documents/kouluarviointi.pdf>

LIITTEET

Liite 1: Lupahakemus

Liite 2: Muuttujataulukko

Liite 3: Kyselylomake



Oulun kaupunki
 Sosiaali- ja terveystoimi
 Päivähoito- ja perhetyö
 Palvelujohtaja, päivähoito

Päätös 17 §
 Päivämäärä Dnro
 15.2.2010 OUKA: 792 /045/2010

ASIANOSAINEN/ ASIA	Karjalainen Sini ja Kauppinen Tiina/opinnäytetyön tutkimuslupa "Kyselytutkimus Oulun kaupungin lastentarhanopettajien työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä" / Oulun seudun ammattikorkeakoulu	
LAUSUNNON ANTAJAT/ LAUSUNNOT		
PÄÄTÖS/PERUSTELUT	Hyväksytään opinnäytetyön suorittaminen hakemuksen mukaisesti. Yksi kappale valmiista työstä on toimitettava päivähoiton käyttöön päätöksen tekijälle.	
ALLEKIRJOITUKSET	Päätöksen tekijä	Päätösluettelon pitäjä
	 Ulla Rissanen Palvelujohtaja, päivähoito	 Tiina Laakkonen Toimistos sihteeri
OIKAISUVAATIMUS- VIRANOMAINEN	Tähän päätökseen ei ole oikaisuvaatimusoikeutta.	
ILMOITUS OTTO- OIKEUTETULLE VIRANOMAISELLE		
TIEDOKSI ANTAMINEN/ NÄHTÄVILLÄ	Hakijat, opinnäytetyön ohjaajat	

MUUTTUJATAULUKKO

LIITE 2

<u>Tutkimusongelmat</u>	<u>Muuttajat</u>	<u>Kyselylomakkeen kysymykset, mittarin osiot</u>
<p>1. Millaiseksi Oulun kaupungin lastentarhanopettajat kokevat työhyvinvointinsa?</p> <p>1.1. Minkälaiseksi Oulun kaupungin lastentarhanopettajat arvioivat työhyvinvointiinsa vaikuttavat asiat työpäivällään?</p>	<p>Taustamuuttajat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sukupuoli - ikä - työkokemus - työsuhde - päiväkodin koko - lasten ikä - lapsiryhmän koko - työperäiset sairaudet ja vammat <p>Riippuvat muuttajat:</p> <ul style="list-style-type: none"> -työhyvinvointi -vaikuttavat asiat <p>Väliintulevat muuttajat: Vastaajien mahdolliset normaalista olotilasta poikkeavat muutokset voivat vaikuttaa vastauksuksiin.</p>	<p>Taustatekijät:</p> <ul style="list-style-type: none"> -sukupuoli -ikä -työkokemus -työsuhde -päiväkodin koko -lasten ikä -lapsiryhmän koko -työperäiset sairaudet ja vammat <p>Kysymykset liittyen työhyvinvointiin vaikuttaviin asioihin lastentarhanopettajan työssä:</p> <ul style="list-style-type: none"> -työssä jaksaminen -työn mielekkyyden kokemus -työkykyä ylläpitävä toiminta -ylitöiden tekeminen -työelämän muutokset <p>Kysymykset liittyen työhyvinvointiin vaikuttaviin asioihin päiväkodin työyhteisössä:</p> <ul style="list-style-type: none"> -esimiehen suhde yksilöihin ja ryhmiin -henkilökunnan riittävyys ja vaihtuvuus -päiväkodin ilmapiiri <p>Kysymykset liittyen työhyvinvointiin vaikuttaviin asioihin päiväkodin työympäristössä:</p> <ul style="list-style-type: none"> -päiväkodin tilat -päiväkodin ilmanlaatu -päiväkodin melu

KYSELYLOMAKE

LIITE 3

Hei, arvoisa lastentarhanopettaja!

Olemme Oulun seudun ammattikorkeakoulun sosiaalian opiskelijoita ja olemme kiinnostuneita lastentarhanopettajan työstä ja teidän työhyvinvointinne vaikuttavista asioista. Opinnäytetyömme tarkoituksena on selvittää Oulun kaupungin lastentarhanopettajien työhyvinvointia ja sitä, miten päiväkodista lähtöisin olevat työhyvinvointiin vaikuttavat asiat toteutuvat päiväkodeissa. Tutkimuksen tulosten avulla saadaan arvokasta tietoa, jota Te ja muut lastentarhanopettajat voitte hyödyntää edistäessänne työhyvinvointianne. Tulosten avulla voidaan myös kehittää päivähoitoa parempaan suuntaan työntekijöiden, organisaation sekä lasten ja heidän perheidensä näkökulmasta.

Tutkimusraportistamme ei käy ilmi, mistä päiväkodista vastaajat ovat, joten henkilöllisyytenne pysyy salassa. Säilytämme vastaukset tulosten analysoinnin ajan, jonka jälkeen tuhoamme aineiston. Luvat tutkimuksen tekemiseen olemme saaneet Oulun kaupungilta.

Toivomme, että Teillä olisi aikaa osallistua tutkimukseemme vastaamalla oheiseen ZEF-kyselyyn viimeistään 2.3.2010 mennessä. Kyselyyn pääsette alla olevasta linkistä. Kiitos Teille yhteistyöstänne!

Ystävällisin terveisin:

Tiina Kauppinen

Sini Karjalainen

s-posti: xxxxxxxx@students.oamk.fi xxxxxxxx@students.oamk.fi

puh.xxxxxxxxxx

puh. xxxxxxxxxxxx

Oulun seudun ammattikorkeakoulun sosiaalian opiskelijat

ZEF-Kysely

Taustatekijät:

Sukupuoli: Mies, Nainen

Ikä: avoin

Työkokemus alalta: 0-5 vuotta, 6-10 vuotta, yli 10 vuotta

Työsuhte: määräaikainen, vakituinen

Päiväkodin koko: pieni (alle 40 hoitopaikkaa), keskikokoinen (40-60 hoitopaikkaa), iso (yli 60 hoitopaikkaa)

Minkä ikäisiä lapsia ryhmässäsi on?: avoin

Kuinka monta lasta pääsääntöisesti on ryhmässä, jossa työskentelet? avoin

Onko sinulla todettu työperäisiä sairauksia tai vammoja? Kyllä, mitä? Ei

Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat lastentarhanopettajan työssä

Valitse jokaisesta kysymyksestä yksi vastausvaihtoehto, joka kuvaa parhaiten tuntemuksiasi.

Työssä jaksaminen

1. Koen jaksaneeni fyysisesti hyvin työssäni viimeisen vuoden aikana. 1. Täysin samaa mieltä 2. Jokseenkin samaa mieltä 3. Jokseenkin eri mieltä 4. Täysin eri mieltä 5. En osaa sanoa
2. Koen jaksaneeni psyykkisesti hyvin työssäni viimeisen vuoden aikana. 1. Täysin samaa mieltä 2. Jokseenkin samaa mieltä 3. Jokseenkin eri mieltä 4. Täysin eri mieltä 5. En osaa sanoa
3. Uskon jaksavani työssäni vielä kahden vuoden kuluttua. 1. Täysin samaa mieltä 2. Jokseenkin samaa mieltä 3. Jokseenkin eri mieltä 4. Täysin eri mieltä 5. En osaa sanoa

Työn mielekkyyden kokeminen

4. Koen työni mielekkääksi. 1. Erittäin usein 2. Usein 3. Harvoin 4. En koskaan 5. En osaa sanoa

5. Koen työmotivaationi hyväksi. 1. Erittäin usein 2. Usein 3. Harvoin 4. En koskaan 5. En osaa sanoa
6. Koen työni vastaavan vaatimustasoltaan saamaani koulutusta. 1. Täysin samaa mieltä 2. Jokseenkin samaa mieltä 3. Jokseenkin eri mieltä 4. Täysin eri mieltä 5. En osaa sanoa
7. Koen onnistuvani hyvin työssäni. 1. Erittäin usein 2. Usein 3. Harvoin 4. En koskaan 5. En osaa sanoa

Työkykyä ylläpitävä toiminta

8. Työpaikallani järjestetään työkykyä ylläpitävää toimintaa, joka edesauttaa työhyvinvointiani. 1. Erittäin usein 2. Usein 3. Harvoin 4. Ei koskaan 5. En osaa sanoa

Ylitöiden tekeminen

9. Joudun tekemään ylitöitä. 1. Erittäin usein 2. Usein 3. Harvoin 4. En koskaan 5. En osaa sanoa
10. Työtehtävieni määrä on kohtuuttoman suuri. 1. Erittäin usein 2. Usein 3. Harvoin 4. En koskaan 5. En osaa sanoa
11. Minulla on mahdollisuus pitää lakisääteiset kahvitauot. 1. Erittäin usein 2. Usein 3. Harvoin 4. En koskaan 5. En osaa sanoa

Työelämän muutokset

12. Työelämässä tapahtuvat muutokset lisäävät tunnetta ammatitaitoni riittämättömyydestä. 1. Täysin samaa mieltä 2. Jokseenkin samaa mieltä 3. Jokseenkin eri mieltä 4. Täysin eri mieltä 5. En osaa sanoa
13. Työpaikkani antaa mahdollisuuden kehittää osaamistani ja ammattitaitoani lisäkoulutuksen avulla? 1. Täysin samaa mieltä 2. Jokseenkin samaa mieltä 3. Jokseenkin eri mieltä 4. Täysin eri mieltä 5. En osaa sanoa

Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat päiväkodin työyhteisössä

Valitse jokaisesta kysymyksestä yksi vastausvaihtoehto, joka kuvaa parhaiten tuntemuksiasi.

Esimiehen suhde yksilöihin ja ryhmiin

14. Esimiehen ja työntekijöiden välinen yhteistyö ja vuorovaikutus toimivat hyvin työpaikallani. 1. Erittäin usein 2. Usein 3. Harvoin 4. Ei koskaan 5. En osaa sanoa

15. Saan tukea esimieheltäni. 1. Erittäin usein 2. Usein 3. Harvoin 4. En koskaan 5. En osaa sanoa
16. Osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet työpaikallani ovat hyvät. 1. Täysin samaa mieltä 2. Jokseenkin samaa mieltä 3. Jokseenkin eri mieltä 4. Täysin eri mieltä 5. En osaa sanoa
17. Esimies antaa rakentavaa palautetta työskentelystäni. 1. Erittäin usein 2. Usein 3. Harvoin 4. En koskaan 5. En osaa sanoa
18. Minulla on mahdollisuus muutosten yhteiseen suunnitteluun ja kokemusten jakamiseen työpaikallani. 1. Erittäin usein 2. Usein 3. Harvoin 4. Ei koskaan 5. En osaa sanoa

Henkilökunnan riittävyys ja vaihtuvuus

19. Työpaikallani on riittävästi henkilökuntaa lapsiryhmää kohden. 1. Erittäin usein 2. Usein 3. Harvoin 4. Ei koskaan 5. En osaa sanoa
20. Koen kiirettä työpaikallani. 1. Erittäin usein 2. Usein 3. Harvoin 4. En koskaan 5. En osaa sanoa
21. Koen työni stressaavana. 1. Erittäin usein 2. Usein 3. Harvoin 4. En koskaan 5. En osaa sanoa
22. Työpaikkani henkilökunnan vaihtuvuus heikentää työhyvinvointiani. 1. Täysin samaa mieltä 2. Jokseenkin samaa mieltä 3. Jokseenkin eri mieltä 4. Täysin eri mieltä 5. En osaa sanoa

Päiväkodin ilmapiiri

23. Tulen hyvin toimeen työkavereideni kanssa. 1. Erittäin usein 2. Usein 3. Harvoin 4. En koskaan 5. En osaa sanoa
24. Saan tukea työkavereiltani. 1. Erittäin usein 2. Usein 3. Harvoin 4. En koskaan 5. En osaa sanoa
25. Tulen hyvin toimeen lasten perheiden kanssa. 1. Erittäin usein 2. Usein 3. Harvoin 4. En koskaan 5. En osaa sanoa
26. Työntekijöiden välinen vuorovaikutus ja yhteistyö työpaikallani on sujuvaa. 1. Erittäin usein 2. Usein 3. Harvoin 4. En koskaan 5. En osaa sanoa
27. Koen, että muut arvostavat työtäni. 1. Erittäin usein 2. Usein 3. Harvoin 4. En koskaan 5. En osaa sanoa

28. Työyhteisöni ilmapiiri on hyvä. 1. Täysin samaa mieltä 2. Jokseenkin samaa mieltä 3. Jokseenkin eri mieltä 4. Täysin eri mieltä 5. En osaa sanoa
29. Työpaikallani osataan ratkaista hyvin ristiriitatilanteita. 1. Täysin samaa mieltä 2. Jokseenkin samaa mieltä 3. Jokseenkin eri mieltä 4. Täysin eri mieltä 5. En osaa sanoa
30. Olen kokenut kiusaamista tai syrjintää työpaikallani. 1. Erittäin usein 2. Usein 3. Harvoin 4. En koskaan 5. En osaa sanoa

Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat päiväkodin työympäristössä

Valitse jokaisesta kysymyksestä yksi vastausvaihtoehto, joka kuvaa parhaiten tuntemuksiasi.

Päiväkodin tilat

31. Työpaikallani on asianmukaiset sosiaaliset tilat. 1. Täysin samaa mieltä 2. Jokseenkin samaa mieltä 3. Jokseenkin eri mieltä 4. Täysin eri mieltä 5. En osaa sanoa
32. Työpaikallani on erillinen taukotila. 1. Täysin samaa mieltä 2. Jokseenkin samaa mieltä 3. Jokseenkin eri mieltä 4. Täysin eri mieltä 5. En osaa sanoa
33. Päiväkodin tilat ja piha-alue ovat turvalliset. 1. Täysin samaa mieltä 2. Jokseenkin samaa mieltä 3. Jokseenkin eri mieltä 4. Täysin eri mieltä 5. En osaa sanoa
34. Koen päiväkodin tilojen ja piha-alueen turvallisuuden edistävän työhyvinvointiani. 1. Täysin samaa mieltä 2. Jokseenkin samaa mieltä 3. Jokseenkin eri mieltä 4. Täysin eri mieltä 5. En osaa sanoa
35. Päiväkodin tilat ovat viihtyisät. 1. Täysin samaa mieltä 2. Jokseenkin samaa mieltä 3. Jokseenkin eri mieltä 4. Täysin eri mieltä 5. En osaa sanoa
36. Koen työpaikkani tilojen- ja piha-alueen edistävän työmotivaatiani. 1. Täysin samaa mieltä 2. Jokseenkin samaa mieltä 3. Jokseenkin eri mieltä 4. Täysin eri mieltä 5. En osaa sanoa
37. Työntekijöiden ergonomia on huomioitu työpaikallani hyvin. 1. Täysin samaa mieltä 2. Jokseenkin samaa mieltä 3. Jokseenkin eri mieltä 4. Täysin eri mieltä 5. En osaa sanoa
38. Koen työni fyysisesti kuormittavana. 1. Erittäin usein 2. Usein 3. Harvoin 4. En koskaan 5. En osaa sanoa
39. Koen työstäni aiheutuvan tuki- ja liikuntaelinten oireilua. 1. Erittäin usein 2. Usein 3. Harvoin 4. En koskaan 5. En osaa sanoa

Päiväkodin ilmanlaatu

40. Työpaikallani on hyvä ilmanlaatu. 1. Täysin samaa mieltä 2. Jokseenkin samaa mieltä 3. Jokseenkin eri mieltä 4. Täysin eri mieltä 5. En osaa sanoa

41. Koen työpaikkani sisäilman aiheuttavan minulle terveydellistä haittaa. 1. Erittäin usein 2. Usein 3. Harvoin 4. En koskaan 5. En osaa sanoa

Päiväkodin melu

42. Työpaikkani melutaso on häiritsevän korkea. 1. Täysin samaa mieltä 2. Jokseenkin samaa mieltä 3. Jokseenkin eri mieltä 4. Täysin eri mieltä 5. En osaa sanoa

43. Koen työpaikkani melun aiheuttavan minulle terveydellistä haittaa? 1. Erittäin usein 2. Usein 3. Harvoin 4. En koskaan 5. En osaa sanoa

Kiitos osallistumisestanne!