

**Sanna Niska-Rahkola**

**VOIMAVARAT KÄYTTÖÖN!**

**TYÖHYVINVOINTI TUTKIMUS MÄNTYLÄN PÄIVÄKODIN  
KÄPYSTEN RYHMÄSSÄ**

**Opinnäytetyö**

**KESKI-POHJANMAAN AMMATTIKORKEAKOULU**

**Sosiaalialan koulutusohjelma**

**Maaliskuu 2010**

# SISÄLLYSLUETTELO

TIIVISTELMÄ	
1 JOHDANTO	
2 AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA	3
3 TYÖNTEKIJÄN HYVINVOINTIIN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ JA KEINOJA TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISEKSI	5
3.1 Kiire	6
3.2 Stressi	8
3.3 Uupumus	9
3.4 Yksilön, työyhteisön ja organisaation kiireen hallinta	10
3.5 Työohjaus työhyvinvoinnin kehittäjänä	12
4 TIIMITYÖN MERKITYS TYÖHYVINVOINNILLE	14
4.1 Tiimityö erityisryhmässä	14
4.2 Arvojen ja pelisääntöjen merkitys tiimityölle	16
4.3 Ammatilliset roolit ja -rajat	17
5 TUTKIMUKSEN KULKU	18
5.1 Tutkimuksen kohteena Mäntylän päiväkodin Käpysten ryhmä	19
5.2 Tutkimusaiheeseen päätyminen	20
5.3 Tutkimuskysymykset	21
5.4 Tutkimusmenetelmä ja aineiston analyysi	21
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	23
6.1 Kiireen ja uupumuksen kokemus	23
6.2 Kiireen syitä	24
6.3 Vaikutusmahdollisuudet ryhmän sisällä	25
6.4 Organisaation vaikutus työhyvinvointiin	27
6.5 Työhyvinvoinnin kehittämiskohdat päiväkodissa	28
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	30
8 POHDINTA	33
LÄHTEET	36
LIITTEET	
Liite 1: Teemahaastattelun aiheita tutkimuksen pohjaksi	



## TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

<b>Yksikkö</b> Ylivieska	<b>Aika</b> Maaliskuu 2010	<b>Tekijä/tekijät</b> Sanna Niska-Rahkola
<b>Koulutusohjelma</b> Sosiaalialan koulutusohjelma		
<b>Työn nimi</b> VOIMAVARAT KÄYTTÖÖN! Työhyvinvointitutkimus Mäntylän päiväkodin Käpysten ryhmässä		
<b>Työn ohjaaja</b> Leena Raudaskoski	<b>Sivumäärä</b> 35+1	
<b>Työelämäohjaaja</b> Marjut Suni-Nauha		
<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia henkilökunnan työhyvinvointia ajanhallinnan näkökulmasta Mäntylän päiväkodin Käpysten ryhmässä. Ryhmän toimii kahdessa pienryhmässä ja niissä korostuu erityisen tuen tarve. Tutkimuksessa kartoitettiin työntekijöiden kiireen kokemusta ja mahdollista uupumusta ja syitä niiden kokemiseen. Tavoitteena oli löytää kiireen aiheuttajia ja keinoja vähentää kiirettä samalla parantaen työhyvinvointia</p> <p>Tutkimus oli kvalitatiivinen ja aineisto kerättiin Käpysten ryhmän henkilökunnan teemahaastattelulla syksyllä 2009. Vastaukset käsiteltiin sisällöllisesti ja luokiteltiin kiireen ja uupumuksen kokemukseen, kiireen syihin ja vaikutusmahdollisuuksiin työhyvinvoinnin tukemiseksi.</p> <p>Tutkimuksen mukaan päiväkodin henkilökunnalla esiintyy kiirettä lähes koko ajan, mutta tutkimuksen oletuksena ollutta uupumusta ei ollut kenelläkään työntekijöistä. Kiire aiheutti Toisinaan stressiä, väsymystä ja ajoittaista lievää uupumusta. Kiireen suurimmaksi syyksi ilmeni lapsiryhmän koko ja lasten ennalta arvaamattomat reaktiot. Työhyvinvointia tuki työntekijöiden kesken vallitseva hyvä henki sekä lapsilta ja lasten edistymisestä saatu positiivinen palaute.</p>		
<b>Asiasanat</b> Erityisvarhaiskasvatus, kiire, työhyvinvointi		

## ABSTRACT

<b>CENTRAL OSTROBOTHNIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES</b>	<b>Date</b> March 2010	<b>Author</b> Sanna Niska-Rahkola
<b>Degree programme</b> Bachelor of social service		
<b>Name of thesis</b> Get resources in to power! Research on work well-being in the group Käpyset of Mäntylä kindergarten		
<b>Instructor</b> Leena Raudaskoski		<b>Pages</b> 35+1
<b>Supervisor</b> Marjut Suni-Nauha		
<p>The aim of this research was to explore work well-being of the staff working in the group Käpyset in Mäntylä kindergarten. The issue was examined from the point of view of scheduling. The need for special support is emphasized in the group. The main goal was to find out the reasons for rush and means to minimize the rush while improving the well-being.</p> <p>The research was qualitative and the data was gathered by semi-structured interviews of the staff of the group Käpyset, and it was analysed in terms of its content. The answers were classified into three categories which included experiences of rush and exhaustion, causes of the rush and possibilities to influence the supporting of work well-being.</p> <p>Accor..... Working with people who need support was considered to be interesting and challenging. There was often, nearly every day, rush but the staff did not feel themselves exhausted even though that was a hypothesis in the study. The rush sometimes caused stress, tiredness and occasionally mild exhaustion. The size of the child group and children's unpredictable reactions were the main reasons for the rush. Work well-being was supported by the good team spirit among the staff, interactive team work, positive feedback from children and their progressive education. These also were the greatest resources. Good spirit was based on common values in accepting the dissimilarity and it is manifested in every day action and decision-making.</p>		
<b>Key words</b> Rush, special pre-school education, work well-being		

## 1 JOHDANTO

Kiire on tämän päivän ihmisten suuri ongelma, johon etsitään ratkaisua monin menetelmin ja toimenpitein. Aamulla on kiire töihin ja iltapäivällä kotiin. Omat ja muiden perheenjäsenten harrastukset ja niiden aikatauluttaminen päiväohjelmaan aiheuttaa kiirettä. Mielenrauhaa kaupataan usealla eri nimellä, vaikka aikaa ei voi ostaa lisää. Aika kuluu koko ajan ja toisaalta sitä tulee kaiken aikaa lisää. Kiire on helppo selitys moneen asiaan, mutta mitä onkaan loppujen lopuksi tuon sanan ja määritteen takana? Mihin aika riittää, jos on koko ajan kiire?

Tästä ajatuksesta lähti opinnäytetyönikin liikkeelle. Kysellessäni mahdollisia opinnäytetyön aiheita työelämästä, kiireen taakse katsominen tuntui hyvältä ja mielenkiintoiselta aiheelta. Kiire on usein selityksenä väsymyksen kokemukseen työssä tai työtehtävien priorisoinnissa. Työn aiheen antaja oli miettinyt asiaa pitemmän aikaa ja näin sain asian tutkittavakseni.

Tämän päivän työelämässä kiire tuntuu olevan asia, jota ilman työn tehokkuus ja uskottavuus kärsii. Kiire on yksi työhyvinvointiin olennaisesti vaikuttava tekijä eikä suinkaan niistä vähäisin. Toisinaan työpaikalla viivähtävä kiire tuo vaihtelua työn tekemisen rytmiin ja antaa työntekijöille myös tarvittavaa haastetta työn mielenkiinnon ylläpitämiseksi. Liiallinen kiire aiheuttaa stressiä, joka pahimmillaan johtaa loppuun palamiseen. Loppuun palaminen on tänä päivänä tuttua monilla työpaikoilla.

Tähän työhöni olen etsinyt tietoa työhyvinvoinnista ajanhallinnan näkökulmasta ja pyrkinyt selvittämään kiireen, stressin, väsymyksen ja uupumuksen eroja. Osaltaan olen työssäni halunnut tuoda esiin työhyvinvoinnin päivähoidossa ja varsinkin erityisen tuen tarvitsijoiden parissa tehtävässä päivähoitotyössä. Teoriatietoa etsiessäni huomasin, kuinka paljon materiaalia työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta löytyy. Kuitenkin teoriapohjaa täytyi rajata, jotta työ ei kasvaisi liian suureksi ja sen pohjimmainen tarkoitus häviäisi. Kirjallisuuden osalta käytännönläheinen kirjallisuus aukaisi asiaa itselleni eniten, kun asioita pystyi peilaamaan työelämän todellisuuteen. Samoin tutkimuksen teon aikoihin olleista koulun ulkopuolisista luennoista sain paljon ajateltavaa opinnäytetyöni

aiheen kannalta ja myös materiaalia työn tekemiseen.

Lähtökohtana tutkimuksen tekemiselle oli kartoittaa mahdollisen kiireen, stressin tai uupumuksen kokemuksia päiväkodin työntekijöillä ja kiirettä aiheuttavia asioita. Koska käsittelem työssäni työhyvinvointia, halusin pitää tutkimuksessanikin positiivisen vireen ja kartoittaa myös sitä, mikä työssä ja työyhteisössä on hyvin ja kuinka työtä ja työyhteisöä voitaisiin kehittää vielä toimivammaksi. Tutkimuksen tavoitteena oli löytää kiireen aiheuttajia, ja niihin mahdollisesti käytännön ratkaisuja.

## 2 AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA

Työhyvinvointia on tutkittu laajalti monilla työpaikoilla ja yleensä ihmisten hyvinvointia työpaikoilla. Myös näkökulmia on ollut monenlaisia, mutta yleensä tutkimukset ovat olleet määrällisiä ja toteutettu kyselylomakkein. Tämän vuoksi oli vaikea löytää aivan samantapaista tutkimusta, jossa olisi haastatteluun pyritty löytämään työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Lisäksi tutkimukseni koski suhteellisen pientä ryhmää, tutkimuksessa oli mukana vain 6 henkilöä. Katsoin määrän kuitenkin riittäväksi, koska tutkimusaihe oli lähtöisin työyhteisöstä ja heidän halustaan määrittää syyt kiireen tunnun ja väsymyksen taustalta juuri tässä ryhmässä.

Virpi Ruotsalainen on tutkinut Ylivieskan päiväkotien vakinaisten työntekijöiden työhyvinvointia opinnäytetyössään Työntekijä, kuinka voit? Tutkielma työhyvinvoinnista. Tutkimus on tehty Keski-Pohjanmaan Ammattikorkeakoululle vuonna 2007. Tutkimusmenetelmä oli kvantitatiivinen ja toteutettu Ruotsalaisen itse kehittämällä kyselykaavakkeella. Hän kartoitti tutkimuksessaan päivähoiton työntekijöiden työhyvinvointia työn hallinnan, työn vaatimusten ja sosiaalisen tuen näkökulmasta. Tutkimuksen mukaan työhyvinvointi päiväkotien työntekijöiden keskuudessa oli yleisesti hyvä, huonoimmat tulokset saatiin työn vaativuudesta. Tutkimuksessa oltiin myös kiinnostuneita työntekijöiden näkemyksistä kehittämiskohteiden suhteen. Näitä olivat palkkaus, sijaisjärjestelyt, suunnittelu-aika, lapsiryhmien koko sekä palautteen saaminen työstä kaikilta yhteistyötahoilta.

Erika Satu Pauliina Leppälahti on tehnyt pro gradu-tutkimuksen Jyväskylän yliopistolle sosioemotionaalisen erityisen tuen tarpeesta päivähoiton arjessa. Otin tämän tutkimuksen kokoelmaan, vaikka siinä tutkittiin vain erityislastentarhanopettajien työssä jaksamista, kuitenkin sen tutkimustulokset olivat työhyvinvoinnin osalta samansuuntaisia kuin omassa tutkimuksessani. Tutkimuksen nimenä oli ”Et, sehän on ihan arkista, tavallista päivähoitoa, et lapsi nyt vaan sattuu olemaan vähän toisenlaista laatua”. Tutkimus toteutettiin vuonna 2005 viidelle erityislastentarhanopettajalle (elto) ja kiertävälle erityislastentarhanopettajalle (kelto) Etelä- ja Keski-Suomessa. Tutkimus oli kvalitatiivinen tutkimus ja toteutettiin teemahaastatteluna. Tutkija pyrki

analysoimaan haastattelut hermeneuttisesti eli tulkiten ja ymmärtäen haastateltavien esille tuomia ilmiöitä ja kokemuksia. Tutkimuksessa selvitettiin päivähoidossa ilmenevän sosioemotionaalisen tuen tarvetta sekä tuen keinoja, syitä sosioemotionaalisen tuen tarpeen taustalla sekä erityislastentarhanopettajien työhyvinvointia.

Tutkimuksessa ilmeni, että päivähoidossa olevilla sosioemotionaalisen tuen tarvisijoilla oli sisään- tai ulospäin suuntautuneita käytöshäiriöitä ja nämä lapset koettiin yleisesti haasteellisemmiksi ja näkyvimmiksi lapsiksi ryhmässä. Sosioemotionaalisen tuen taustalla oli monia kasautuvia syitä, joista tärkeimmiksi nousi perhe ja elinolosuhteet. Erityisen tuen keinoiksi löytyi päivähoidon tavallinen arki rutiineineen ja sääntöineen, jossa lapsen toiminnan rajoittaminen perusteltuna lapsen omalla parhaalla nähtiin tärkeänä toimintatapana. Lapsen kokonaisvaltaisen kehityksen tukeminen sekä yhteistyö kotien kanssa olivat myös tärkeitä toimintamuotoja. Haasteellisimmissa tilanteissa moniammatillinen yhteistyö koettiin hyvänä asiana. Kiertävien erityislastentarhanopettajia sekä erityislastentarhanopettajia auttoi jaksamaan työyhteisö sekä toimiva yhteistyö kaikilla toiminnan asteilla sekä vertaistuki ja itsestään huolenpito. Työstä ja sen tuloksista saatu nautinto oli palkkaa suurempi asia.



### 3 TYÖNTEKIJÄN HYVINVOINTIIN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ JA KEINOJA TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISEKSI

Työpaikalle tullaan työtä ja sen tekemistä varten. Ihminen on kuitenkin kokonaisuus, jossa kaikki osaset on otettava huomioon hyvinvointia tarkastellessa. Työhyvinvointi, kuten muukin hyvinvointi, koostuu psyykkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista. Psyykkinen hyvinvointi pitää sisällään itsetunnon, ammattitaidon, itsensä tarpeelliseksi tuntemisen sekä kuulluksi ja hyväksytyksi tulemisen. Fyysisellä hyvinvoinnilla tarkoitetaan ihmisen terveydentilaa ja tärkeää on myös sosiaalinen hyvinvointi, joka käsittää työyhteisöön, työtovereihin ja esimiehiin liittyvät asiat. (Hämäläinen 2005, 162).

Työpaikalla ihmisten välisessä vuorovaikutus lähtee samoista pienistä sanoista kuin muissakin vuorovaikutussuhteissa. ”Kiitos”, ”ole hyvä” ja ”anteeksi” ovat peruslähtökohta ihmisten välisessä kanssakäynnissä. Jos vuorovaikutus työpaikalla koskee vain työhön ja työtehtäviin liittyviä asioita, unohtuu ihmisen persoona ja yksilöllisyys. Jokainen haluaa tulla huomatuksi ja arvostetuksi juuri omana itsenään sellaisena kuin on, myös työyhteisössä. Henkilökohtaisten ongelmien kohdatessa työtoverista pitäisi huolehtia ja antaa tunne välittämistä. (Hämäläinen 2005, 36).

Osansa arvostuksesta työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi tulee kohdistaa työntekijän tekemään työhön, sillä jokainen haluaa tehdä työtä, jolla on tarkoitus. (Hämäläinen 2005, 63.) Arvostusta työtoveria kohtaan voidaan osoittaa positiivisen palautteen kautta yksilö ja yhteissuorituksissa, puhumalla hyvää ”selän takana” ja olemalla kiinnostunut heidän mielipiteistään sekä tarjoamalla haasteellisia, ammattitaitoa vaativia tehtäviä. Jos työ tappaa luovuuden, myös ilo työstä kuolee. Jokaisella on oikeus omaan mielipiteeseen ja oikeus sanoa se. (Kiminkinen, 2009.) Palautteen antamista pelätään, koska kuulijan pelätään kokevan palautteen arvosteluna. Palaute on eri asia kuin arvostelu, se on keskustelua yhteisistä päämääristä ja niihin pääsemisen tavoista. (Ahonen 2004, 93-94).

Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää saada tehdä työ kunnolla työajan rajoissa. Työhyvinvointiin tai sen puutteeseen vaikuttaa myös kiire ja sitä kautta aiheutuva väsymys, stressi ja uupumus. Käsittelen tässä tutkimuksessa työhyvinvointia etupäässä ajanhallinnan näkökulmasta.

### 3.1 Kiire

Kiire on tämän päivän modernin yhteiskunnan tunnusmerkkejä. Ihmisillä on valinnan varaa niin työssä kuin vapaa-aikanakin ja se lisää valinnan aiheuttamaa tuskaa. Kun valintaa on vaikea suorittaa, pyritään ottamaan mielenkiintoisia työtehtäviä ja vapaa-ajan harrastuksia sietokyvyn rajoilla. (Heiske 1997, 11, 28-29.) Kiireen tunne liittyy vahvasti ajanhallintaan. Kalentereilla ja kellolla määrätty aika tahdittaa ihmisen elämää enemmän kuin ihmisen tarpeet. (Heiske 1997, 14.) Ajankäytön suunnittelun pohja on työtehtävien tärkeyden arvioinnissa ja oman ajankäytön havainnoinnissa. Niitä vertailemalla ihminen voi tulla tietoisemmaksi siitä, miten käyttää aikaa ja järjestää sitä eri toiminnoille. (Heiske 1997, 30.)

Lyhyellä varoitusajalla ulkopuolelta tulevat työtehtävät ja aikataulut aiheuttavat jo suunniteltujen töiden uudelleen järjestelyä. Uusien työtehtävien mahdollistaminen entisten joukkoon aiheuttaa kiirettä. Päiväkodissa ulkoapäin tuleviksi uusiksi työtehtäviksi voidaan ajatella yllättäviä tilanteita lasten kanssa, jolloin aikataulu pettää. Jos aikaisemmin suunniteltuja töitä tai uutta tilannetta ei voida siirtää toiselle työntekijälle, työt ruuhkautuvat. Toisten työtehtävistä ja -tilanteista oleva yhteinen tieto auttaa järjestelemään töitä tasaisesti kaikille eivätkä toiset kuormitu liikaa. (Järnfelt & Lehto 2002, 44, 46).

Työlle tai tehtävälle asetut korkeat tavoitteet, joihin pyritään, aiheuttavat kiirettä. Tavoitteen saavuttaminen sinänsä tuo positiivisen tunteen, mutta pienet asiat, joita tehdään tavoitteen saavuttamiseksi tekevät kiireestä negatiivisesti koetun asian. Kiire voi olla myös positiivinen asia työyhteisössä. Työtä tehdään tavoitteen saavuttamiseksi, jolloin voidaan yksin tai ryhmässä, riippuen työstä, kokea nautinto päämäärän saavuttamisesta. (Heiske 1997, 12-13).

Työntekijöiden vähentyessä työpaikoilta työn tekemisen tahtia pyritään kiihdyttämään, jotta samat asiat saataisiin tehdyksi pienemmällä työntekijämäärällä. Tehtäviä määriteltäessä on tärkeää keskustella rajoista, joissa työtä tehdään ja palata siihen tarvittaessa, jotta yhteinen käsitys työn laajuudesta on sama. (Ahonen 2004, 33.) Ajan kuluessa työnkuvaan kuuluvat tehtävät saattavat muuttua ja tarvitaan uuden opettelua ja perehtymistä uusiin asioihin. Jos työ vaikeutuu tai osaamisvaatimukset lisääntyvät, uusiin haasteisiin vastaamiseen tarvitaan enemmän resursseja. Työnjohdon ollessa yksipuolisesti suunnittelemassa muutoksia, tehtäväkokonaisuuksien tekemiseen kuluma aika ja resurssit eivät välttämättä ole realistisia. (Järnefelt & Lehto 2002, 30, 35-36).

Kiire voi olla tapa tehdä asioita, jotka hyvin organisoituna voivat hoitua rauhallisempaankin tahtiin. Kiireinen ilmapiiri voi aiheutua ajatustyön tekemisestä yhtä aikaa konkreettisen työn kanssa, koska ajatustyötä ei koeta ”oikeaksi” työksi. Näkyvän työn tekeminen voi estää ajatustyötä, mikä aiheuttaa kiireen tuntua ja suunnitelmat jäävät toteuttamatta. Kiire voi olla ihmisen tyypillinen elämänrytmi. Kiireisen hetken tai ajan jälkeen on vaikea vaihtaa rauhallisempaan rytmiin, kiire jää tavallaan päälle. Useilla työpaikoilla on ruuhka-aikoja, jolloin työtä on enemmän. On kuitenkin tärkeää muistaa myös ne rauhallisemmatkin ajanjaksot työpaikalla ja jakaa töitä, jotka eivät ole aikaan sidottuja, tasaisesti näihinkin aikoihin. (Heiske 1997, 15- 17, 27).

Kiire voidaan nähdä myös vallankäyttönä suhteessa toisiin ihmisiin tai ihmisen haluna hallita aikaa itse. Kun ihminen kokee kiireen hallitsevan itseään, se kuluttaa voimavaroja ja alistaa ihmisen ulkopuolelta määräytyvään aikaan. (Heiske 1997, 17, 24.) Kiireen vieraillessa työpaikoilla työntekijät reagoivat siihen eri tavoin. Ihmiskeho reagoi kiireeseen ja viestittää työntekijää tekemään asialle jotain, jos kiire on liiallista. Jos viesteihin ei vastata kiire voi aikaan saada vaikeampia asteita kuten stressi ja uupumus. Kiireen poistuminen työstä ja elämästä voi olla utopiaa, mutta sen hallintaan on hyvä pyrkiä. (Kulovesi 2004, 10-11, 52).

### 3.2 Stressi

Yksi kiireen ilmenemismuoto on stressi. Stressi voi auttaa ihmistä saavuttamaan hetkellisesti kadottamansa tasapainon, jolloin sen hyöty on suuri. Ilman ponnisteluja tasapainoa on vaikea saada takaisin, joten tarvitaan jokin liikkeelle paneva voima, tässä tapauksessa stressi. Stressiä voi aiheuttaa myös toistuvat ponnistelut työssä tai ahdistuneisuus, johon ei lepo auta. (Heiske 1997, 21).

Osa ihmisistä tarvitsee stressin tunnetta, jotta he saavat työnsä tehtyä. Työ voi tuntua laiskottelulta, eikä työteosta tule mitään, ennen kuin työtehtäviä on kertynyt riittävän suuri määrä. Nämä ihmiset tarvitsevat hallittavissa olevan kiireen pystyäkseen keskittymään työhönsä ja sen aloittamiseen. Kiire voi myös tukea ihmisen itsetuntoa ja onnistumisen tunnetta, kun on selviytynyt tietyistä tehtävistä mahdollisesti määritellyä lyhyemmässä ajassa. Tämä kertoo myös ihmisten erilaisista kyvyistä sietää stressiä. Joku voi ahdistua jo pienestäkin kiireestä ja stressistä, kun toinen kykenee organisoimaan työnsä listaamalla ja suunnittelemalla tehtävät hallitakseen stressin koettelevuutta. Täytyy kuitenkin muistaa, että liialliseen työn määrään ei voi vain listauksilla ja suunnittelulla vaikuttaa, koska aika ei lisääny; työpäivä on edelleen samanmittainen. On käytettävä konkreettisempia keinoja purkaa kiirettä, kuten työvoiman tai -ajan lisäys. (Heiske 1997, 11, 21-23; Ahonen 2004, 52).

Stressiä ja kiireen tunnetta aiheuttavat jatkuvat keskeytykset työnteon aikana. Jatkuvat keskeytykset jättävät asiat ns. välitilaan, josta ne palautuvat aktiiviseen käsittelyyn sen taas mahdollistuessa. Välitilassa aivot valmistelevat asiaa käsiteltäväksi oman ajatusprosessin kautta. Välitila on tarpeellinen vaihe uusien ideoiden syntymiselle, jos asioita on aikaa käsitellä rauhassa hätiköimättä. (Ahonen 2004, 115-117). Ihminen tarvitsee välitilaa asioiden tekemiseen, jotta voi järjestää ajatuksensa vastaanottamaan uutta tietoa ja olemaan luova. Keskeytykset rasittavat usein toistuessaan työtä ja aiheuttavat päällekkäisyyttä. Päällekkäisyyttä aiheutuu myös tilanteissa, joissa työnkuvaan kuuluu kahden erityyppisen työn tekemistä, kuten suunnittelua ja asiakastyötä. Tällaisissa asiakkaiden kanssa vuorovaikutukseen perustuvissa ammateissa kiireen taustalla ovat ristiriitaiset tavoitteet, liian vähäiset henkilöstöresurssit sekä työn

resursointiin liittyvät ongelmat. Työntekijä kokee, että kiirettä ei saa näyttää asiakkaalle hyvän asiakassuhteen ylläpitämiseksi. (Kulovesi 2004, 72; Järnefelt & Lehto 2002, 39, 41).

Toisaalta on myös ihmisiä, joiden on vaikea keskittyä vain yhteen asiaan kerrallaan. He tarvitsevat useita ärsykeitä samanaikaisesti pystyäkseen tulokselliseen työhön. Stressiä ja kiirettä poistavan keskittyneen työtilanteen aikaan saaminen ei ole aina helppoa. Jos työntekijä ei itse kykene näkemään mahdollisuutta rauhoittaa työtilanne, ulkopuolinen ihminen voi nähdä pienetkin auttavat asiat yksilön tai työyhteisön toiminnassa. (Heiske 1997, 23-24).

### **3.3 Uupumus**

Väsymyksestä käytetään toisinaan virheellisesti nimitystä uupumus, joka tarkoittaa todellisuudessa tilaa, joka ei mene nukkumalla ohi. Uupumusta kutsutaan myös nimellä burnout tai suomalaisittain loppuun palaminen. Burn out on henkistä väsymystä, joka voi aiheutua pitkään jatkuneesta kiireestä tai stressistä. Syyt ovat usein ristiriitoja omien ajatusten ja mahdollisuuksien ja ulkoapäin asetettujen tavoitteiden ja resurssien kesken. Henkistä väsymystä ja ristiriitoja aiheuttavien tekijöiden vastapainoksi uupuneella ei ole riittävästi rentouttavia ja positiivisia asioita elämässään. Sihvosen mukaan työuupumuksessa on keskeistä henkisen väsymisen lisäksi työinnon häviäminen sekä ihanteiden, voimavarojen ja elämän ja olemassa olon arvostuksen kuihtuminen. (Heiske 1997, 192; Hämäläinen 2005, 33; Sihvonen 1996, 25; Furman & Ahola & Hirvihuhta 2004, 93).

Uupumiseen työssä on monia syitä. Tutkimusten mukaan ikä, sukupuoli, kunnianhimo, lahjakkuus, ahkeruus ja ammatti vaikuttavat paljon alttiuteen sairastua työuupumukseen. Ihmissuhdeammateissa työskentelevillä naisilla onkin suuri riski uupua työssään. Uupumus voi näkyä työntekijän tunneherkkyytenä, välinpitämättömyytenä ja negatiivisuutena työtä ja asiakkaita kohtaan, mutta toisaalta työntekijä voi mennä liian syvälle asiakkaan ongelmiin eikä osaa nähdä omaa rooliaan ammattilaisena. Uupumus vaikuttaa monin tavoin elämänlaatuun, elämän mielekkyys ja ilo katoavat, unihäiriöt ja jatkuva

väsymys häiritsevät. Oireet kertautuvat mitä syvemmälle ja pitemmälle uupumus pääsee vaikuttamaan työntekijän elämään. Pahimmillaan uupumus johtaa eriasteisiin masennustiloihin ja itsetuhoajatuksiin. (Sihvonen 1996, 33-41; Heiske 1997, 193).

### **3.4 Yksilön, yhteisön ja organisaation kiireen hallinta**

Jatkuvasti kiireisestä työrytmistä pitäisi päästä eroon ennen kuin se johtaa väsymyksen vaikeampiin muotoihin. Kiireen taltuttamiseksi pitäisi löytää keinoja sekä yksilötasolla että työyhteisössä yleisen työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Yksilötasolla kiirettä voi hallita työpaikalla listaamalla työtehtävät tärkeysjärjestykseen ja asennoitumalla uudella tapaa työhön. Työntekijöiden hyvinvointi työssä lähtee ihmisen kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. Sen saavuttamiseksi ja ylläpitämiseksi on monia keinoja, jotka ovat täysin riippuvaisia henkilöstä itsestään. Maslown tarvehierarkian mukaan tarpeiden pitää täytyä riittävästi sekä työssä että vapaa-aikana yksilön hyvinvoinnin takaamiseksi. (Opas 2009.) Noora Järnefeltin ja Anna-Maija Lehdon tekemän tutkimuksen mukaan ainoa todellinen keino kiireen taltuttamiseksi on työntekijöiden määrän lisäys, joka vähentää työmäärää, vaikka todellisuudessa kiirettä pyritään hallitsemaan pidentämällä työaikaa. Työn uudelleen organisointi ja delegointi muille työntekijöille on vähäistä verrattuna työpäivän venyttämiseen nähden. (Järnefelt & Lehto 2002, 99, 101).

Kiirettä ja sen hallintaa voidaan tarkastella monella tasolla. On yksilön kokemaa ja aiheuttamaa kiirettä, yhteisöstä aiheutuvaa kiirettä sekä organisaation luomaa kiirettä. Yksittäisen työntekijän on helpoin vaikuttaa yksilötasolla olevaan kiireeseen. Yleisiä vaikuttamiskeinoja ovat vapaa-ajan harrastukset, teatteri ja konsertit, joilla pyritään irrottautumaan työstä. Myös liikunta, ulkoilu, matkailu ja mökkeily ovat usein käytettyjä keinoja huolehtia omasta jaksamisestaan työelämässä. Työpäivän ulkopuolella tapahtuvasta toiminnasta haetaan vastapainoa työlle. Toimistotyötä tekevä haluaa liikkua tai tehdä käsitöitä, raskasta työtä tekevä haluaa rentoutua ja lukea vapaa-aikanaan. Jos työ vie liikaa voimia ja väsyttää, voi olla vaikeaa hakea vastapainoa työlle. Jos työaikaa joutuu venyttämään liikaa tai liian usein, työntekijän oma aika, jonka

voi omistaa perheelle, harrastuksille tai muulle itse mielekkääksi kokemalleen toiminnalle, kärsii ja menettää merkityksensä. (Järnefelt & Lehto 2002, 63; Kiminkinen 2009).

Työssään yksilö voi vaikuttaa kiireen kokemukseen paitsi irrottautumalla vapaa-aikanaan työasioista priorisoimalla työtehtävänsä tai delegoimalla tehtäviään muille työntekijöille. Priorisoinnin ja delegoinnin perusteena on työtehtävien huolellinen ja realistinen suunnittelu, jossa asiat suhteutetaan toisiinsa nähden ja käytettävissä olevaan aikaan. Tietty joustavuus on tarpeen aikatauluja ja työtehtäviä suunnitellessa, jotta yllätykset ja ennakoitavissa olevat muutokset voidaan ottaa huomioon. Tähän vaikuttaa ihmisten erilainen stressinsietokyky kiireisissä työtilanteissa. Jotta työmäärä ei kasva liian suureksi, pitää oppia sanomaan ei, kun näkee tilanteen mahdottomaksi. (Järnefelt & Lehto 2002, 65-81; Kiminkinen 2009).

Työyhteisön sosiaalinen tuki on tärkeä osa koko työssä jaksamista. Työtoverista välittäminen, arvostus ja myönteisen palautteen ja kiitoksen antaminen antavat positiivisia tuntemuksia työssä ja auttavat jaksamaan kiireisinäkin aikoina. Työtä voidaan jakaa työyhteisön sisällä työntekijöiden työtilanteiden mukaan, jotta työn aiheuttama kuormitus olisi mahdollisimman tasapuolinen. Esimiehen asema työyhteisössä on tärkeä, hänen tehtävänä on resursoida työt ja henkilökunta tavoitteiden saavuttamiseksi. Keskustelevan ilmapiirin luominen työyhteisöön ja kaikkien työntekijöiden mielipiteiden huomioiminen ja kunnioitus antaa työntekijöille mahdollisuuden vaikuttaa työn suunnitteluun ja toteutukseen. (Järnefelt & Lehto 2002, 86, 89).

Ylimmän johdon tehtävänä on taata työn tekemiseen tarvittavat resurssit ja kohtuulliset tavoitteet. Ongelmia voi aiheuttaa resursointi, jos tekijätason ja johdon välillä ei ole keskustelemaa suhdetta. Yhteiskunnallisella tasolla työteon kiristyneeseen tahtiin voidaan vaikuttaa poliittisen päätöksenteon kautta, esimerkiksi päiväkodin ryhmäkokojen pienentämisellä tai avustavan henkilökunnan lisäämisellä. Yleinen keskustelu työssä jaksamisesta tuo kollektiivista tunnetta, ettei kiireen tuntemusten kanssa ole yksin ja toisaalta se herättelee päättäjiä ja työntekijöitä keskustelemaan asiasta ja tekemään asialle jotain. (Järnefelt & Lehto 2002, 93, 95-96).

Työyhteisössä voidaan miettiä yhdessä tiimin tai koko henkilökunnan kanssa perustehtävää, minkälainen laatuvaatimus työlle asetetaan ja kuinka sitä tullaan arvioimaan. Työnohjaus on hyvä keino yhteisten keskustelujen herättelyssä.

### **3.5 Työnohjaus työhyvinvoinnin kehittäjänä**

Työnohjaus on yksi keino kehittää työpaikoilla tehtävää työtä ja vuorovaikutussuhteita. Työnohjauksessa on tarkoituksena synnyttää terapeutin ilmapiiri, jonka vetäjällä pitää olla psykologista tietämystä, mutta psykologin koulutusta ei edellytetä. Työnohjaukseen on oma koulutuksensa. Ryhmän ohjaajan tehtävä on kyseenalaistaa itsestäänselvyytenä pidettyjä asioita ja auttaa ohjattavia itse oivaltamaan keinot ratkaista asia. Työnohjausta saadaksesen työyhteisössä ei tarvitse olla ongelmia, vaikka usein asiat ovat päässeet kehittymään negatiiviseen suuntaan ennen kuin selvitys- ja parannustyöhön ryhdytään. (Turunen 2009).

Keskeisenä tehtävänä työnohjauksessa on kirkastaa perustehtävää. Keskustellen ja omia työkäytänteitä tarkastellen voidaan myös kehittää työtä yksilön tasolla ja tiiminä sekä koko työyhteisön vuorovaikutusta myönteisempään suuntaan. Työnohjaus kehittää työyhteisön ammatillisuutta ja työssä oppimista ja sitä kautta yksilön työhyvinvointi lisääntyy. Työnohjaus onkin hyvä keino auttaa työntekijöitä työpaikan muutosten pehmentäjänä tai kun työnkuva on epäselvä tai ihmisillä on erilainen käsitys työn tavoitteista. (Turunen 2009; Järnefelt & Lehto 2002, 100).

Työnohjausta voidaan antaa yksittäisille ihmisille tai työyhteisöille. Jos kyseessä on työyhteisö, kaikkien halukkaiden pitäisi päästä mukaan, ettei synny negatiivista keskustelua työnohjaukseen osallistuvista. Toisaalta työnohjaus perustuu vapaaehtoisuuteen, joten ketään ei voida pakottaa mukaan. Työnohjauksen tulisi kestää 1-2 vuotta, jotta muutoksia ja kehitystä on mahdollista saada aikaan. Kokoontumiskertoja on 15-20 ja ne kestävät tunnista puoleentoista, ryhmien ihannekoko on 3-6 henkilöä. (Turunen 2009).



## 4 TIIMITYÖN MERKITYS TYÖHYVINVOINNILLE

Tiimityö -nimitystä käytetään usein harkitsemattomasti myös ryhmätyöstä. Ryhmätyössä pyritään saamaan suurin hyöty käyttämällä kaikilta työpaikan osa-alueilta kootulla ryhmällä paras mahdollinen tulos. Tarkoituksena on käyttää työntekijöiden taitoja asetetun, selkeän ongelman tai päämäärän saavuttamiseksi. Päämäärä on yleensä esimiehen suunnalta tullut aloite tai määräys. Ryhmätyöskentelyssä jokainen työntekijä tekee vain oman alansa tehtäviä, jotka ryhmänvetäjä yhdistää kokonaisuudeksi. Ryhmänvetäjä on vastuussa tuloksista. Ryhmä ei ole pysyvä työnteon tila, vaan se hajoaa, kun tehtävä on suoritettu. (Vakkuri 1997, 14-15).

Tiimityö lähtee sen jäsenistä. He voivat itse määritellä tehtävänsä suunnan ja ovat myös itse vastuussa tuloksista. Tiimityön tarkoituksena on saada ihminen toimimaan kokonaisvaltaisesti käyttäen kaikkia omaamia taitoja, sellaisiakin, joita ei tiedosta. Innostava tiimi saa jäsenensä opettelemaan muilla sen jäsenillä olevia taitoja. Tiimityö on jatkuva työmenetelmä, joukko ihmisiä, jotka työskentelevät yhdessä. Tiimi tarvitsee kuitenkin vetäjän toimiakseen kunnolla, muuten vaarana on keskustelukerhon muodostuminen. Vetäjän ei tarvitse olla varsinainen johtaja, joka määrää mitä tehdään. Keskustelut käydään tiimivetäjän ohjaamana ja tiimi yhdessä määrittää sen mitä ja miten tekee. (Vakkuri 1997, 14-15).

### 4.1 Tiimityö erityisvarhaiskasvatuksessa

Erityisryhmän toiminnan keskipiste on lapsi, kuten muissakin varhaiskasvatuksen ryhmissä. Tämä tarkoittaa päivittäisen työn keskittymistä lapsiryhmän kanssa olemiseen ja sen ohjaamiseen. Jotta lapsiryhmän toiminta olisi johdonmukaista ja tavoitteellista tarvitaan kuitenkin suunnittelua ja koordinointia. Erityisryhmän aikuiset muodostavat tiimin, jossa jokaisen jäsenen tulisi tietää ryhmän lasten tilanne ja ketkä kuuluvat hänen yhteistyöverkostoonsa. Tiimityö on eri ammattiryhmien asiantuntijoiden moniammatillista yhteistyötä, jossa jokainen tuo oman tietotaitonsa muiden

työntekijöiden käyttöön. (Kontu & Pihlaja 2006, 22, 31).

Tiimityö edellyttää yhteistoimintaa, jonka välineinä käytetään keskusteluja, kuten tiimipalaverit. Palaverit tulisi suunnitella niin, että kaikilla tiimin jäsenillä olisi mahdollisuus osallistua niihin ja dokumentoitava käsitellyt asiat, jotta poissa olevat voivat saada saman tiedon kuin muut jäsenet. Toinen tärkeä asia dokumentoinnin lisäksi on palaverien säännöllisyys. Yleisesti suositellaan vähintään kahden viikon välein tapahtuvia kokoontumisia. Tiimin yhteisenä tehtävänä on luoda ryhmälle pedagoginen suunnitelma ja sopia yhteisistä arvoista, joiden pohjalta työtä tehdään. (Kontu & Pihlaja 2006, 22).

Jokaisen tiimin jäsenellä on vastuu omasta arkipäivässä tapahtuvasta pedagogisesta toiminnasta ja vuorovaikutuksestaan muiden työntekijöiden, lasten sekä heidän perheidensä kanssa. Tiimissä voidaan yhteisesti sopia, mitkä tehtävät kuuluvat kenellekin. Määräytymiskriteereinä voi olla ammatillinen asiantuntijuus tai työntekijän henkilökohtaiset taidot. Tiettyyn tehtävään kouluttautunut työntekijä on asiantuntija omalla alallaan ja varhaiskasvatuksen eri koulutusmuodoilla on omat ydinosaamisalueensa, joita käytetään hyväksi tiimintehtäviä jaettaessa. Samoin esimerkiksi toiminnan järjestämisessä voidaan käyttää työntekijöiden vahvuuksia hyväksi, mm. musiikilliset, taiteelliset tai liikunnalliset vahvuudet. (Kontu & Pihlaja 2006, 23, 30).

Tavoitteita saavuttavan tiimin toimintakulttuuri on keskusteleva. Keskustelevassa tiimissä jokaista jäsentä arvostetaan itsenään ja oman ammattinsa edustajana. Asioista keskustellaan avoimesti luottavaisessa ilmapiirissä ja kaikille jäsenille on jaettu omat vastuualueensa, jotta sitoutuminen toimintaan vahvistuu. Tiimin jäsenten on hyvä tietää toistensa vastuut ja heidän kykynsä suoriutua niistä, toisten osapuolten henkilökohtaisten taitojen tietämys on myös hyväksi kehittävässä yhteistyössä. Keskusteleva tiimityö edellyttää työntekijöille järjestettyä aikaa yhteisille keskusteluille ja suunnitteluille. (Kontu & Pihlaja 2006, 31).

Työyhteisön hyvinvointiin voidaan vaikuttaa yhteisillä keskusteluilla työpaikan arvoista ja pelisäännöistä, joissa jokaisen mielipidettä arvostetaan ja jokainen myös uskaltaa ilmaista mielipiteensä.

## 4.2 Arvojen ja pelisääntöjen merkitys tiimityölle

Työpaikoilla on erilaisia työntekijöitä, jolla on erilaiset lähtökohdat elämään. Oman arvomaailman rakentaminen lähtee lapsuuden kodista muuttuen ja muovautuen eri elämänvaiheiden ja -tilanteiden kautta elinkaaren loppuun asti. Työhyvinvointia tutkittaessa on huomattu arvokeskustelujen tärkeys työhyvinvoinnin kannalta ja työn tavoitteiden saavuttamiseksi. Vaikka työntekijöillä on samat arvot, niissä voi olla vivahde-eroja tai he ymmärtävät asioita eri tavoin. Tämän vuoksi on tärkeää, että arvot otetaan yhteiseen keskusteluun työpaikoilla. Näin on mahdollisuus päästä samaan ymmärrykseen niiden merkityksestä ja käytännön toteutuksesta. Vastoin omia arvojaan toimiva työntekijä on vaarassa uupua, koska joutuu toimimaan noudattaen toisten asettamia arvoja. (Furman ym. 2004, 92).

Osa arvoista on julkisuudessa esiintuotuja arvoja, joita ei kuitenkaan ole henkilökunnan kanssa käyty läpi. Ne on kirjattu toimintasuunnitelmaan ja niitä käytetään markkinoinnissa, mutta toteutus on jätetty jokaisen työntekijän oman harkinnan ja arvomaailman varaan. Näihin ristikkäisyyksiin törmätään palvelualoilla usein. (Furman ym. 2004, 92).

Työyhteisön pelisäännöt perustuvat arvokeskusteluihin, joissa on keskusteltu käytännön tason toimista työpaikalla. Pelisäännöt voivat koskea työpaikan vuorovaikutussuhteita tai työkäytänteitä tai molempia. Ne ovat toimintatapoja ja periaatteita, joista on yhdessä sovittu. Työpaikan perustehtävän ja sen toteuttamisen voi kirjata pelisääntöihin käytännön työtehtävistä käsin. Yleisesti työpaikan pelisääntöjen ajatellaan olevan työtä juridisesti määrääviä asioita, kuten työnkuvat ja työaikalaki ja työsopimus. Työpaikoilla on hyvä olla yhdessä kirjatut ohjeet kuinka toimia käytännön tilanteissa, jotka aiheuttavat ongelmia työhön ja työpaikan ihmissuhteisiin. Pelisäännöistä keskusteleminen ja niiden kirjaaminen sitouttaa työntekijät toimimaan yhdessä sovittujen periaatteiden mukaan paremmin kuin käytävillä käydyt keskustelut. Kirjattujen pelisääntöjen sijoittaminen paikkaan, josta ne voi nopeasti tarkistaa, helpottaa pelisääntöjen käyttöä sekä uusien että vanhojen työntekijöiden kanssa.

### 4.3 Ammatilliset roolit ja -rajat

Lähes jokaiselle ammatille on luotu rajat, joissa toimia. Rajoja ja rooleja asettaa paitsi ammatti, myös työ, jota tekee. Samankin ammatin työntekijät voivat olla hyvinkin erilaisissa tehtävissä työpaikasta riippuen. Ammatilliset roolit rajoittavat työntekijää työaikana, ne sanelevat toimivaltuuksia ja vastuita työtehtävissä, mutta ne myös suojaavat työntekijää liian suurelta työmäärältä.

Ammatin määrittämän perustehtävän rajan rikkoutuessa työmäärä voi kasvaa liikaa, etenkin jos se kuormittaa työntekijän tunnepuolta. Esimerkiksi suhteessa tuttuun asiakkaaseen tai työtoveriin on vaikeaa pitää yllä vain ammatillista roolia, koska tunteet yhdistävät näitä ihmisiä. (Ahonen 2004, 83.) Työn viedessä liikaa tekijäänsä, ammattirooli ja perustehtävä auttavat pysymään oman työraameissa ja rajoittavat tarpeetonta kiirettä, jota liiallinen työtehtävien kahmiminen aiheuttaa. Innostus ja kiinnostus työtä ja itsensä kehittämistä kohtaan ovat hyviä asioita, mutta omat rajansa on tunnettava, jottei ajanhallinta karkaa käsistä. (Järnefelt & Lehto 2002, 48).

Ammatillisuutta suojaavia rajoja ovat myös työajat. Ammatillisen roolin toteuttaminen määrittyy työsopimuksen sovittujen työaikojen mukaan. Työajan sisällä työntekijä on sitoutunut työn tekemiseen parhaalla mahdollisella tavalla ja muuhun häntä ei voida velvoittaa. Jatkuvalle työajan ylittämisellä luodaan uusia määräyksiä työyhteisön toimintaperiaatteisiin. Se kuluttaa työntekijää ja antaa työnantajalle vääristyneen kuvan työpäivään mahtuvasta työn määrästä. (Ahonen 2002, 54).

## 5 TUTKIMUKSEN KULKU

Erityisryhmä on päivähoidon muoto, jossa erityistä tukea tarvitsevan lapsen on mahdollista saada erityisopetusta joka päivä. Tällöin vähintäänkin yksi ryhmän työntekijöistä on erityislastentarhanopettaja. Ryhmän työntekijöiden kokoonpano voi vaihdella suuresti niin kunta- kuin ryhmäkohtaisestikin. Erityisryhmä voi olla koostunut 8-9:stä erityistä tukea tarvitsevasta lapsesta, jolloin puhutaan erillisestä erityisryhmästä. Integroidussa erityisryhmässä lapsia on enemmän, 14-15, mutta vain osalla lapsista on todettu erityisen tuen tarve. Näin ollen erityisen tuen tarvetta ei tarvitse lausunnoin toteen näyttää voidakseen päästä erityisryhmään. Ns. normaalit lapset ovat erityisen tuen tarvitsijoiden vertaistuki. Erityisryhmä toimii yleensä osana tavallista päiväkotia. (Kontu & Pihlaja 2006, 15-16, 21).

Jos ryhmän lasten tuen tarpeet poikkeavat paljon toisistaan, voi ryhmän toiminnan linjaukset ja eri toimintojen järkevä mahdollistaminen toimintasuunnitelmaan olla vaikeaa. Tällöin voi olla parempi miettiä ryhmän kokoonpanossa sitä, kuka tarvitsee eniten tukea ja kenen tarpeisiin voidaan vastata normaalissa varhaiskasvatusryhmässä. (Kontu & Pihlaja 2006, 22.)

Erityisryhmän perustehtävät on määritelty samoin kuin muidenkin päivähoidon lapsiryhmien. Toimintamuodot määräytyvät lapsiryhmän mukaan niin, että ne tukevat mahdollisimman hyvin jokaisen lapsen kehitystä. Yksi keskeinen tehtävä erityisryhmässä on lapsen kehityksen ja oppimisen tavoitteellinen ja suunnitelmallinen arviointi. Erilaisin testein toteutettu arviointi ei yksinään ole riittävää, vaan tarvitaan myös havainnointia arkisissa oloissa. Erityisryhmän tarkoituksena ei ole vain käyttää eri menetelmiä lapsen kasvattamiseksi ja opettamiseksi, vaan mahdollistaa tarvittava yksilöllinen tuki ja ohjaus, kun lapsen kehitystaso ja tausta tunnetaan riittävän hyvin. Erityisryhmän työtapoja leimaa usein moniammatillisuus, jos lapsen tuen tarve edellyttää erilaisten terapioiden ja opetusmenetelmien käyttöä. Tällöin vanhempien kanssa suunnitellaan ja sovitaan kuinka muiden asiantuntijoiden kanssa toimitaan. (Kontu & Pihlaja 2006, 16, 19).

## 5.1 Tutkimuksen kohteena Mäntylän päiväkodin Käpysten ryhmä

Kalajoella erityisvarhaiskasvatus on keskitetty Mäntylän päiväkotiin, mutta myös muissa kaupungin päivähoitoyksiköissä on erityisen tuen tarpeessa olevia lapsia. Määrällisesti eniten erityisen tuen tarvitsijoita on Mäntylän päiväkodissa, koska sinne on sijoitettu Kalajoen erityislastentarhanopettajan toimi. Erityislastentarhanopettaja työskentelee omassa pienryhmässään Mäntylän päiväkodissa kolmena päivänä viikossa ja kiertää kahtena päivänä konsultoimassa hoitajia, tekemässä arviointeja ja kuntoutussuunnitelmia sekä pitämässä pienryhmätoimintaa erityisen tuen tarvitsijoille kaupungin muissa päiväkodeissa ja ryhmäperhepäiväkodeissa.

Koko talon arvomaailma tukee vahvasti käsitystä erityisen tuen tarpeessa olevan lapsen hyväksymisestä omana itsenään. Päiväkodissa olevat lapset nähdään ensisijaisesti lapsina. Toiset heistä tarvitsevat enemmän tukea ja ohjausta kehittääkseen omia taitojaan niin, että ne palvelevat hänen selviytymistään arjessa. Kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti, sekä aikuisia että lapsia, katsomatta heidän fyysisiä, psyykkisiä tai sosiaalisia ominaisuuksiaan. Erityisvarhaiskasvatuksen ihmiskäsitys perustuu kaikkien tasa-arvoisuuteen eli siihen, että kaikille luodaan yhtäläiset mahdollisuudet osallisuuteen yhteiskunnassa ja yhteisessä elämässä.

Erityisvarhaiskasvatus on alkanut Mäntylän päiväkodissa elokuussa 2005. Tätä edelsi vaihe, jolloin esikouluikäisiä oli niin paljon, että jouduttiin perustamaan ns. pikkueskari, jossa oli enimmäkseen kotona hoidettavia lapsia. Kun lisääntyvien tuen tarpeiden vuoksi ryhmään alkoi valikoitua pienryhmätoiminnasta hyötyviä lapsia, ryhmän lastentarhanopettaja koulututtui erityislastentarhanopettajaksi. Ajatuksena oli, että pienryhmä toimii ns. normaalin päiväkotiryhmän sisällä, jolloin muut lapset toimivat vertaisryhmänä. Nykyään erityisen tuen tarvitsijoita on joka ryhmässä, koska erityisvarhaiskasvatuksen tarve on kasvanut jatkuvasti.

Syksyllä 2010 Mäntylän päiväkotin kokee jälleen muutoksen, kun jatkuvan päivähoitotarpeen lisääntymisen vuoksi sen yläkertaan avataan uusi ryhmä. Nähtäväksi jää kuinka se ja vuoden 2010 alussa voimaan tullut kuntaliitos

Himangan kunnan ja aiemmin tapahtunut yhdistyminen Merijärven perusturvapalveluiden kanssa vaikuttavat päiväkodin toimintaan esimerkiksi erityislastentarhanopettajan palveluiden osalta.

## **5.2 Tutkimusaiheeseen päätyminen**

Talvella 2008-2009 opinnäytetyön aloittaminen tuntui ajankohtaiselta valmistumisen ajankohtaa suunnitellessa. Tätä ennen oli valittu suuntautumismahdollisuus varhaiskasvatukseen ja perhetyön tai palveluohjauksen väliltä. Alkuperäisen suunnitelman mukaan olin menossa palveluohjaukseen, mutta varhaiskasvatukseen opinnot toisen vuoden syksyllä synnyttivät jälleen kipinän lasten ja perheiden kanssa tehtävään työhön. Halusin käsitellä opinnäytetyössäni jotain varhaiskasvatuksen aluetta ja monialaisen ammattikäytännön harjoittelupaikkaa hakiessani Mäntylän päiväkodista kyselin samalla opinnäytetyön aihetta.

Päiväkodissa oli tutkittu viime vuosina lapsia ja lapsiryhmää eri tavoin sekä vanhempien kokemuksia päivähoidosta. Yhdeksi henkilökuntaa askarruttavaksi asiaksi oli noussut jatkuva kiireen tunne ja mistä se johtuu. Voiko jatkuva kiire olla todellista ja aiheuttaako se väsymystä henkilökunnassa vai onko kiireselityksen takana jotain muuta? Niin päädyin tutkimaan henkilökunnan työhyvinvointia ja siitä tarkemmin rajaten ajanhallintaa ja kiirettä, koska henkilökuntaa ja päiväkodissa tehtävän työn sisältöä ei ollut aikaisemmin tutkittu. Tarkoitukseni oli ensin ottaa tutkimusryhmäksi koko päiväkodin, mutta koska esikoulun ja integroidun erityisryhmän toiminta on niin erilaista, rajasin tutkimusryhmäksi vain integroidun erityisryhmän ja sen kanssa toimivan 3-5-vuotiaiden ryhmän henkilökunnan, joita oli tutkimuksen teko hetkellä yhteensä kuusi (6).

## **5.3 Tutkimuskysymykset**

Kysymysten asettelu on muuttunut tutkimuksen edetessä, koska alkuperäisten kysymysten mukaan oli valmis oletus, että ryhmän henkilökunnalla esiintyy

uupumusta. Koska tarkoitus oli kuitenkin kartoittaa henkilökunnan kiirettä ja sitä aiheuttavia tekijöitä, kysymykset muuttuivat hieman. Lopullisiksi kysymyksiksi muotoutuivat:

1. Koetko työssäsi kiirettä tai uupumusta?
2. Miten työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa työyhteisössä?
3. Miten työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa kaupungin resurssoinneilla?

#### **5.4 Tutkimusmenetelmä ja aineiston analyysi**

Maaliskuussa 2009 tehdyn opinnäytetyösopimuksen jälkeen aloin kerätä kirjallisuutta ja tutkimuksia työhyvinvoinnista. Pyrin hakemaan aineistoa nimenomaan varhaiskasvatuksen parissa tehdyistä työhyvinvointitutkimuksista ja sosiaali- ja terveysalan työhyvinvointia käsittelevästä kirjallisuudesta. Mietin paljon tutkimusmenetelmää. Päiväkodin henkilökunnasta esitettiin toive saada selkeä ja nopeasti täytettävä kysely. Tutkimussuunnitelmaan merkitsin tutkimuksen suoritettavaksi kyselytutkimuksena, mutta koska halusin tehdä laadullisen tutkimuksen päädyin kuitenkin haastatteluun keskusteltuani asiasta ohjaavan opettajan kanssa. Kiireen vaikutukset työhyvinvointiin ja niiden syyt aukeavat paremmin ja monimuotoisemmin kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä kuin kvantitatiivisella eli määrällisellä menetelmällä, jossa vastaukset pohjautuvat kyselylomakkeen oletuksiin.

Haastattelussa mietin ensin ryhmähaastattelua, mutta saadakseni kaikkien äänen tasapuolisesti kuulluksi tein haastattelut jokaisen kanssa erikseen. Yksilöhaastattelujen etuna näin myös tutkimustuloksen luotettavuuden, kun jokaista työntekijää haastatellaan yksin. Haastattelujen kestot vaihtelivat jonkin verran, halusin antaa jokaiselle mahdollisuuden kertoa omasta kiireen kokemuksestaan ja työhyvinvoinnistaan mahdollisimman laajasti.

Ennen haastattelujen tekoa olin käynyt läpi työhyvinvoinnin teoriaa lähinnä syksyn 2009 aikana ja suunnitellut haastattelua siihen liittyvien teemojen kautta.



Teemoissa halusin lähestyä kiirettä hakien siitä sekä positiivisia että negatiivisia ulottuvuuksia. Tärkein teema oli kiireen syiden aiheuttajat samoin kuin keinot kiireen taltuttamiseksi. Yhtenä teemana olivat työntekijöiden voimavarat tehdä työtä, mistä he ammentavat voimaa ja innostusta tehdä varhaiskasvatustyötä. Näin tämän teeman tärkeänä senkin takia, että se herättelee henkilökuntaa miettimään työnsä ja työyhteisönsä hyviä asioita.

Saatuani teemahaastattelun aiheet suunnitelluksi ja esitetyksi ohjaajalleni Leena Raudaskoskelle väliseminaarissa lokakuussa 2009, sovin haastatteluajat päiväkodin integroidun ryhmän henkilökunnan kanssa. Suoritin haastattelut kahtena päivänä loka-marraskuun vaihteessa 2009, heille sopivimpana ajankohtana. Nauhoitin keskustelut, jotta ne tulisivat oikein kirjatuiksi tutkimuksen luotettavuuden takaamiseksi, ja purin ne marraskuun aikana. Joulukuussa luokittelin vastauksia ja muodostin ensin vastauksista suurempia ryhmiä kiireen kokemuksen, kiireen syiden ja työhyvinvointia parantavien asioiden suhteen. Lisäksi jaoin kiireen syyt pienempiin osiin samoin kuin vaikutusmahdollisuudet kiireen syntyyn.

Haastatteluja purkaessani mietin, kuinka vastauksiin ja niiden tulkitsemiseen vaikutti työharjoitteluajani samassa ryhmässä ja työkokemus saman työnantajan toisessa päiväkodissa. Toisaalta uskon ymmärtäväni haastateltaviani paremmin, koska olen ollut katsomassa ryhmän toimintaa kahden kuukauden ajan. Tutkimuksen tulokset analysoin fenomenologisesti tarkastelemalla haastatteluissa saamani aineiston sisältöä. Fenomenologisessa tutkimuksessa tutkija pyrkii ymmärtämään tutkittavien kokemuksia heidän todellisuudessaan. Tarkoituksena on löytää tutkittavien näkökulma asiaan. (Vilkkä 2005, 137.)

## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Kiireen kokemukseen ja mahdolliseen uupumukseen keskittyvä työhyvinvointitutkimukseni Mäntylän päiväkodin erityisryhmässä antoi hyviä tuloksia, vaikka työhön liittyikin eri syistä johtuvaa kiireen kokemusta ja ajoittaista väsymystä. Tutkimusryhmä oli pieni, ryhmään kuuluvat kuusi päiväkodin työntekijää, joiden ammatillinen tausta vaihteli. Ryhmään kuului lastentarhanopettajan, erityislasterhanopettajan, lastenhoitajan ja päivähoitajan koulutuksen saaneet vakituiset työntekijät sekä kaksi avustajaa, joilla on muiden alojen koulutusta.

### 6.1 Kiireen ja uupumuksen kokemus

Ensimmäiseksi selvitin esiintyykö ryhmän henkilökunnalla kiirettä tai uupumusta. Vastauksia tuli laidasta laitaan. Kiireen kokemus oli jossain määrin lähes kaikilla vastaajilla eri syistä johtuen, kolme tunti kiireen lähes jatkuvaksi, jolloin se kasaantuessaan aiheuttaa uupumusta. Ajoittaista uupumusta tunti kaksi työntekijää, mutta yleensä uupumuksen sijaan työpäivän jälkeen saattoi olla enemmänkin työn aiheuttamaa väsymystä, josta pääsi eroon levähtämällä ja kunnon yönillä.

Kiire koettiin työssä toisaalta positiiviseksi asiaksi, koska se pitää mielenkiintoa työtä kohtaan yllä. Kiireen myötä työtehtäviin tulee rutiini ja se myös muokkaa asennetta ehdottomuudesta kohti kompromisseja. Monet olivat sitä mieltä, että pieni kiire auttaa saamaan enemmän aikaiseksi ja työpäivät kuluvat nopeasti eikä aika tule pitkäksi, kun aina on jotain tekemistä. Negatiiviseksi kiire koettiin silloin, kun asioita ei voinut tehdä hyvin tai jotain piti jättää tekemättä ajan puutteen vuoksi. Kiire vaikutti myös lasten kanssa toimimiseen. Lasten yhdessä ja erikseen huomioiminen kärsii ja kiireen vuoksi myös työntekijöiden keskinäisen keskustelun aika oli vähäistä. Hiljaiset lapset kärsivät kiireestä, koska voimakkaasti reagoivat lapset vaativat huomionsa ja jostain on tingittävä.

## 6.2 Kiireen syitä

Kiireen syyt vaihtelivat vastaajasta riippuen. Toisinaan asiat eivät aiheuttaneet kiireen tuntua, vaikka toisena päivänä sama asia saattoi vaikuttaa jaksamiseen. Syynä saattoi olla työntekijän väsymys, mahdollisesti huonosti nukuttu yö tai useampi tai henkilökohtaiset syyt, vaikka ne pyritäänkin pitämään erossa työstä. Terveysten tilankin koettiin vaikuttavan kiireen kokemukseen.

Henkilökunnan määrä oli toisten mielestä liian pieni, mutta toisaalta koettiin, ettei työntekijöitä saisi olla liikaakaan. Liian suuri aikuismäärä verrattuna lapsiryhmään voi vaikuttaa häiritsevästi ja sillä epäiltiin olevan myös vaikutuksia myös tiedonkulkuun. Keskimäärin henkilökunta koettiin riittäväksi. Eniten koettiin henkilökunnasta olevan puutetta toisinaan iltapäivisin, koska kaikkien työntekijöiden on oltava paikalla toiminnan aikana aamupäivällä. Lasten hoitopäivät ovat pitempiä kuin työntekijöiden ja tilannetta on vaikea saada tasapainoon.

Ryhmäkoosta ja sen koostumuksesta kysyessäni ketään ei tuntunut häiritsevän erityisen tuen tarpeiden kirjo, mutta ryhmän koko oli liian suuri suhteessa erityisen tuen tarvisijoihin tai lapsimäärään yleensä. Erityisryhmä sinänsä tuo mukanaan tilanteita, joita ei voi ennakoida ja joiden hallinnassa suurestakaan työntekijämäärästä ei ole apua. Tilanteisiin pitää pystyä reagoimaan ja toiminnan tulee olla joustavaa, mutta kuitenkin päämäärätietoista. Asiat kasaantuvat, kun suunniteltu aikataulu pettää ja se aiheuttaa kiirettä. Toisinaan on yhtä aikaa montakin tilannetta, joihin pitäisi puuttua. Asioiden priorisointi ja riittämättömyyden tunne, kun pitäisi olla monessa paikassa samaan aikaan uuvuttaa, etenkin jos sitä jatkuu pitkään.

Vuoden aikojen vaihtelut vaikuttivat hieman kiireeseen ja työssä jaksamiseen. Syksyllä kiireeseen vaikutti uuteen ryhmään tutustuminen ja sen myötä tulevat keskustelut vanhempien ja muiden yhteistyötahojen kanssa sekä vanhempainillat. Samoin keväällä oli paljon palavereja, joiden sovittaminen kalenteriin ja työvuoroihin koettiin toisinaan vaikeana. Yhteistyö vanhempien ja muiden ammattiryhmien kanssa koettiin yleisesti tärkeänä ja työn kannalta välttämättömänä. Eniten jaksamiseen vaikutti yhteistyön osalta yhteisen ajan

löytäminen moniammatillisiin kokoontumisiin ja toisinaan haasteellisten asioiden käsittely. Erityistä tukea tarvitsevien lasten kohdalla joudutaan tekemään vaikeita päätöksiä ja punnitsemaan paras mahdollinen vaihtoehto lapsen ja perheen kannalta. Ammatillaisen vastuu tiedonvälittäjänä ja päätökseen osallisena kuormittaa työntekijää.

Kelin vaihtelut tuovat vuoden aikoihin oman rytmensä. Syksyisin ja keväisin kurakelit tuovat kiireentuntua pukeutumistilanteisiin, kun lapset tarvitsevat apua sadevaatteiden pukemisessa. Pakkaskelien aikaan pukeutuminen vie myös enemmän aikaa, kun pitää seurata, että kaikilla on riittävästi vaatteita päällä ja lapset tarvitsevat enemmän apua saadakseen vaatteet päälle.

Muita syitä kiireeseen oli työntekijöiden tarve tehdä enemmän kuin on aikaa tai mahdollisuuksia, työn ja kodin yhdistäminen, valmistelu- ja suunnitteluajan puute. Kaiken kasautuminen ja pitkäkestoisuus aiheuttivat väsymystä ja toisinaan uuvuttikin. Myös meteli ja riittämättömyyden tunne ja ylitöiden määrä vaikuttivat.

Suurin syy kiireen tuntuun ja ajoittaiseen väsymykseen oli tutkimuksen mukaan työn henkiset haasteet, joka koettiin toisaalta myös tämän työn rikkautena. Lasten ja perheiden asioiden käsitteleminen ja parhaaseen mahdolliseen tulokseen ja ratkaisuun pääseminen luo paineita myös työajan ulkopuolella. Tämän päivän työtä leimaa moniammatillisuus, joka on tuonut mukanaan paljon hyvää lasten kanssa tehtävään työhön eikä yhteistyötä sinänsä pidetä uuvuttavana, kun se saadaan käyntiin. Moniammatillisessa yhteistyössä uupumusta aiheuttaa lähinnä yhteistyötahojen tavoitettavuus ja yhteistyön käynnistäminen. Vaikeat tilanteet vaikuttivat jaksamiseen, etenkin, jos niitä ei pystynyt työpäivän aikana käymään läpi muiden ryhmän työntekijöiden kanssa.

### **6.3 Koetut vaikutusmahdollisuudet työhyvinvointiin**

Erityislasten kanssa tehtävä työ on voi olla henkisesti rasittavaa. Seuraavaksi halusikin tietää kuinka talon sisällä on pyritty vaikuttamaan työhyvinvointiin, jottei työn henkinen puoli kuormittaisi työntekijöitä liikaa. Kaikissa vastauksissa tuli esille hyvät työkaverit, joiden kanssa voi keskustella sekä työasioista että

henkilökohtaisista asioista. Asioista voidaan olla myös erimieltä ja pohtia eri vaihtoehtojen mahdollisuuksia. Talossa on hyvä yhteishenki, joka näkyy vastauksissa toisesta välittämisenä. Apua tarjotaan ja annetaan, jos toisella on vaikea tilanne esimerkiksi lapsen kanssa. Toisaalta apua myös saadaan ja pyydetään ilman, että tarvitsee tuntea epäonnistuneensa. Tauoista pyritään huolehtimaan niin, että jokainen voi käydä vuorollaan mm. kahvilla. Ongelmana oli yhteisen ajanpuute, yhteiset keskustelut käydään usein lapsiryhmän paikalla ollessa. Syksyllä on otettu käytännöksi viikoittaiset palaverit vakituisen kasvatushenkilöstön kesken lasten nukkuma-aikana ja se on koettu hyvänä asiana.

Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että päiväkodissa tehtävä työ täyttää tiimityön määritykset ja on sitä mitä suurimmassa määrin. Lapsista huolehditaan yhdessä, jokainen on vastuussa vuorovaikutuksestaan lasten kanssa. Jokaisella työntekijällä on oma tehtävänsä ryhmässä, mutta niiden ylittäminen tarvittaessa on sallittua ja suotavaa. Tiimin jokaisella jäsenellä on mahdollisuus tuoda omia ideoitaan ja huomioitaan esille yhteiseen pohdintaan. Päiväkodissa onkin tehty 2000-luvun alussa tiimisopimus ja yhteisten arvokeskustelujen pohjalta luotu toiminta-ajatus. Toiminta-ajatus ei ole aktiivisessa käytössä tai esillä, mutta yhteinen arvopohja on mukana jokaisessa työpäivässä ja yhdessä tehdyt päätökset suodattuvat talon arvojen mukaisesti. Yhteinen arvopohja, joka korostaa erilaisuuden hyväksymistä, näkyy asenteessa työhön, lapsiin ja työtovereihin.

Mäntylän päiväkodin erityisryhmässä työskentelee päiväkodin johtaja ja erityislastentarhanopettaja, jotka joutuvat joskus olemaan ryhmästä pois muiden tehtäviensä vuoksi. Kysyin ryhmältä, vaikuttaako heidän muut tehtävänsä ja poissaolonsa paikalle jäävien työntekijöiden työssä jaksamiseen, ja mikä on lähtemään joutuvan henkilön kokemus tilanteessa. Ryhmässä oli edustajia monesta ammattiryhmästä ja sen mukanaan tuoma laaja näkemys monelta taholta päivähoidossa ja kunnan organisaatioissa, koettiin enemminkin rikkautena ja voimavarana. Jokainen tuo oman alansa tietotaitoa ryhmän käyttöön. Monet kokivat, että ryhmässä olevien lasten tarpeisiin voitiin vastata paremmin, kun erityislastentarhanopettajan tuki oli lähellä. Päiväkodin johtajan rooli ryhmässä oli tasavertainen työntekijä, joka toimii normaaleissa päiväkodin

arkirutiineissa mukana. Hänen kauttaan pystytään myös vaikuttamaan päätöksen tekoon kaupungin organisaatiossa. Johtajan mukana päätöksen tekijöille kulkeutuu työntekijöiden kanta ja mielipiteet käsiteltäviin asioihin ja toisaalta saadaan tietoa ajankohtaisista asioista organisaation ylemmiltä portailta. Ryhmään jäävät työntekijät eivät olleet niinkään huolissaan omasta jaksamisestaan toisten poissa ollessa. Enemmän huolta koettiin niiden työntekijöiden jaksamisesta, jotka joutuivat jakautumaan moneen työtehtävään myös ryhmän ulkopuolelle.

#### **6.4 Organisaation vaikutus työhyvinvointiin**

Kalajoen kaupungin tehtävänä on tuottaa mahdollisuudet ja puitteet varhaiskasvatukselle. Päiväkodin tilat eivät saaneet suuria moitteita vastaajilta. Tilaa oli riittävästi, mutta toisinaan eri toimintojen yhtäaikaisuus toi ongelmia jakotilojen suhteen. Myös päiväkodilla käyvät terapeutit tarvitsevat rauhallisen paikan terapian pitämiseen. Tutkimuksen tekohetkellä yläkerta remontoitiin uutta varhaiskasvatusryhmää varten. Remontin vuoksi yläkerrassa ollut terapiatila oli poissa käytöstä, mutta palaa käyttöön entistä ehompana remontin jälkeen. Uuden ryhmän tulosta ei ollut vielä kovin paljon mielteitä, mutta sen todettiin muuttavan tilannetta uusien työntekijöiden ja kasvavan lapsimäärän vuoksi.

Kalajoen ja Himangan kuntien tuleva yhdistyminen ja Merijärven kunnan perusturvan tuleminen hieman aikaisemmin Kalajoen perusturvan alle ei sekään ollut ainakaan vielä aiheuttanut suuria paineita päiväkotia ajatellen. Kuntien päivähoidon johtohenkilöstö on ollut luomassa yhteisiä käytänteitä ja periaatteita varhaiskasvatuksen toteutukseen. Pelkona yhdistymisen jälkeen mainittiin erityislastentarhanopettajan palvelut, joita ei ole mahdollisuus tarjota enempää tällä henkilöstömitoituksella.

Rahavarat eivät saaneet kritiikkiä materiaalikulujen peittämiseksi. Sijaisten suhteen käytetään tarveharkintaa, jossa lasten turvallisuus ylittää kunnan antamat ohjeet määrärahojen käytöstä. Päiväkodin tilanne koettiin aikaisempaa paremmaksi, kun puolipäiväinen lastenhoitajan toimi oli saatu vakinaistettua

kokopäiväiseksi. Henkilökunnan toiveena olisi saada vielä vähintään kaksi vakinaista avustajaa jaksottaisten avustajien lisäksi lasten kokeman turvallisuuden tunteen ja toiminnan pitkäjännitteisyyden takaamiseksi.

Ryhmässä oli monenlaisia mielteitä työnohjauksen tarpeesta ja laadusta. Haastattelujen tekohetkellä ei ollut akuuttia tarvetta työnohjaukseen. Vaikka ryhmässä ei ollut ongelmia, todettiin työnohjauksen lujittavan yhteishenkeä ja tuovan foorumin asioiden puhumiselle. Samalla se on yhteistä aikaa puhua työssä ajankohtaisista asioista. Toiset kokivat työtovereiden kanssa keskustelun riittävän työnohjaukseksi, kun toisten mielestä ohjaajan pitäisi olla alansa ammattilainen, jotta työnohjauksesta olisi todellista hyötyä.

## **6.5 Työhyvinvoinnin kehittämiskohdat päiväkodissa**

Lähes kaikista vastauksissa kaivattiin yhteistä, rauhallista keskusteluaikaa tiimin kanssa. Keskusteluissa voitaisiin käsitellä lasten asioita perusteellisemmin ja pohtia mitä lapsen edun nimissä olisi hänen asioilleen tehtävissä. Keskusteluaikaa toiminnan suunnitteluun ja arviointiin kaiken kaikkiaan oli tarvetta.

Yhtenä ongelmana tutkimuksessa tuli esille tiedonkulkuun liittyvät ongelmat. Kaikki eivät kokeneet saavansa riittävää informaatiota päivän toiminnoista tai viikonvarrella olevista tapahtumista. Myös tiedonkulku lasten asioista oli toisinaan takkuista usein kiireisen ja tilanteesta toiseen muuttuvan päivän vuoksi. Osa työntekijöistä kaipasi yhteistä sopimusta, kuinka lasten kanssa menetellään ongelmatilanteissa tai mahdollisia yksilöllisiä lapsikohtaisia sopimuksia. Käpysten päiväkotiryhmässä tehdään kuukausikirje koteihin, jossa kerrotaan tulevista tapahtumista ja mahdollisista retkistä, vierailijoista, opiskelijoista ja toiminnan teemoista, mutta se ei löytänyt aina kaikkien käsiin, joten osa koki olevansa välillä tietämätön tulevista tapahtumista. Haastatteluissa tuli esille, ettei tiedottamatta jättäminen ollut tietoista, vaan asiat vain kulkeutuivat hetkestä toiseen eikä tiedonkulun ongelmia ole ehditty muiden asioiden vuoksi ottaa pohdinnan ykkösaiheeksi. Ongelma oli tiedostettu ryhmässä, mutta toimivaa ratkaisua ei ollut vielä kehitetty.

Erityisryhmässä olevien lasten kohdalla lastentaustojen selvittäminen koko henkilökunnalle ei ole aiheellista, koska ryhmässä saattaa olla monenlaisia lapsia. Perheiden taustatietojen jakaminen kaikille ei ole asiallista ja huomioon täytyy myös ottaa laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista. Kuitenkin tietyllä tasolla tunnettiin tarvetta tietää jotain perusteita lapsesta, jotta hänen toimintaansa olisi helpompi reagoida ja suhteuttaa oikeisiin mittasuhteisiin. Tällöin osaisi itsekin toimia ja tukea lasta oikein tai tulla avuksi tilanteen niin vaatiessa.

Toinen työhyvinvointiin liittyvä esille tullut asia oli perehdyttäminen. Uudet ihmiset otettiin hyvin vastaan ja ryhmän jäseneksi pääsy koettiin helpoksi. Tietoa mm. päivärytmistä ja työtehtävistä olisi kaivattu enemmän. Työntekijöille, jotka olivat aikaisemmin työskennelleet päiväkodissa, työhön sisään pääseminen ei tuottanut niinkään ongelmia, työkuvien ja vastuualueiden eroista huolimatta.



## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kokonaisuudessaan tutkimusta tehdessäni jäi mieleen päiväkodin hyvä henki, joka tuli esiin kaikissa haastatteluissa toisista välittämisenä ja työtovereiden huomioimisena. Henkilökunta oli huolissaan toistensa jaksamisesta vaativissa tilanteissa. Vaikka joukossa oli tunteita, jotka henkilökunta luokitteli haastatteluissa uupumukseksi, ne eivät olleet jatkuvia, vaan tulivat esiin asioiden ja tilanteiden kasaantuessa. Omaan määritelmääni uupumuksesta perustuen näen työntekijöiden käyttäneen uupumus-sanaa eri tarkoituksessa kuin itse olen sen tutkimuksessani määritellyt. Työntekijät ovat ehkä kokeneet tilanteet kuormittavina tai stressaavina, jotka on toistaiseksi saatu laukaistua talon sisäisesti. Vaikuttimena on ollut työyhteisön tuki väsymystä kokevalle työtoverille tai -tovereille.

Päiväkodissa tiimin muodostavat ryhmän työntekijät, joilla on hieman erilainen koulutustausta ja ammattinimike. Työnkuvissa olevat erot tulevat esiin erilaisina kiireen kokemuksina. Vastuu lapsiryhmästä ja monista erilaisista työtehtävistä luo enemmän väsymyksen tunteita, etenkin kiireisimpinä aikoina päiväkodin vuosirytmissä. Syksyt ja keväät ovat haastavimmat, koska silloin tehdään päätöksiä, jotka koskevat lasten tulevaisuutta. Samoina aikoina tulevat esiin myös perushoidollisesti raskaimmat ajat, jolloin ulkoiluun on laskettava enemmän aikaa pukeutumisen vuoksi. Toisaalta ne ovat osa päivähoidon rutiinia, joka johtuu vuodenaikojen vaihteluista. Rutiineihin kuuluviin asioihin on vaikea puuttua muutoin kuin asenteellisoin keinoin.

Pääasiallisiksi syiksi kiireen, stressin ja uupumuksen kokemukseen olivat lapsiryhmän suuri koko suhteessa paikalla olevaan henkilökuntaan ja lapsiryhmässä esiin tulevat nopeat tilannemuutokset, henkinen rasittavuus ja riittämättömyyden tunne sekä yhteisen ajan puute. Muita arjen sujuvuutta haittaavia tai edistäviä tekijöitä olivat eri vuodenaikojen mukanaan tuomat muutokset toiminnassa, henkilökohtaiset asiat ja toiminnan suunnitteluajan puute.

Tiimiin liittyviä työhyvinvoinnin osatekijöitä on myös ryhmän henkilökunnan

yhteinen työtaival. Ryhmässä on päiväkodissa alkuajoista asti työskennellyttä henkilökuntaa sekä viime vuosina mukaan tulleita työntekijöitä. Tiimin nuori ikä vaikuttaa yhteistyöhön henkilökunnan kesken. Yhteistyö on sitä helpompaa mitä kauemmin työntekijät ovat työskennelleet yhdessä johtuen työtoverin taustan ja persoonan tuntemisesta. Työyhteisön kantavana voimavarana näen pitkälle sisäistetyyn yhteisen arvomaailman, joka on jaettu myös taloon tulleiden uusien työntekijöiden kanssa. Erilaisuuden hyväksyminen ja arvostus näkyy päiväkodin toiminnassa ja tehdyissä päätöksissä.

Suurimmat ongelmat toimintaan tuo yhteisen ajan puute henkilökunnan kesken. Aikaa tarvittaisiin lisää, jotta lasten ja heidän perheidensä tilanteisiin pystyttäisiin paremmin vastaamaan. Lapsikohtaisten sopimusten tekemisessä on hyvä olla kaikkien hoitoon osallistuvien näkemys, koska asiat voidaan nähdä monesta eri näkökulmasta. Lapsen hoitopäivän pituus ylittää yleensä hoitajan työpäivän mitan, joten yksi hoitaja ei voi nähdä kaikkia tilanteita eikä olla paikalla koko ajan.

Yhtenä vaihtoehtona näen lasten vanhempien kanssa tehtävien hoitosopimusten jälkeen tehtävän yhteenvetokeskustelun, joka auttaisi myös lapsilähtöisen suunnittelun pohjana koko toimintaa ajatellen. Lapsiryhmästä tehtäisiin yhteenveto tärkeimmistä kehitettävistä taidoista ja lasten mielenkiinnon kohteista, joiden pohjalta lähdettäisiin luomaan toimintasuunnitelmaa ja sitä tukevia toimintoja ja menetelmiä lapsiryhmälle. Lapsiryhmän ja yksittäisten lasten tilannetta ja siinä tapahtuneita muutoksia voitaisiin tarkistaa vuoden aikana esimerkiksi neljännesvuosittain, jolloin toiminnan suunta ja tavoitteiden asettelu tulisi arvioitua.

Informaatio koettiin yhdeksi ongelmaksi työyhteisössä. Tieto palavereissa sovituista asioista ja tulevasta toiminnasta ei aina saavuttanut kaikkia asianosaisia. Myöskään lapsikohtaisista sopimuksista ei aina koettu saatavan riittävästi tietoa. Päiväkodin toiminta on usein tilanteesta toiseen hyppäävää ja vaatii usein tilanteessa olemisen sataprosenttisesti, jonka vuoksi asiat voivat jäädä viestittämättä eteenpäin. Yhdessä käytyt keskustelut ja sovitut asiat voitaisiin merkitä ylös vihkoon, joka on kaikkien saavilla yhdessä sovitussa paikassa. Vihkoon ei tarvitsisi merkitä kaikkia asiasta keskusteltua, jos se ylittää

tiedottamisen tarpeellisuuden. Perheiden henkilökohtaiset asiat, jotka ovat päätösten taustalla, on parempi kirjata vain sellaisiin dokumentteihin, jotka eivät ole kaikkien saatavilla.

Työn sujuvuuden kannalta olisi parasta jos uusi työntekijä voisi aloittaa edellisen vielä paikalla ollessa, jolloin työhön kuuluvat asiat tulisivat parhaiten esiin. Esimerkiksi avustajan työhön on helpompi tulla, jos lapsesta on ennakkotietoa hänen tarvitsemastaan erityisestä tuesta ja lapsen luonteesta, kuinka hän parhaiten tulee autetuksi. Työnkuvan voisi myös tehdä paperisena versiona, mutta lapsiryhmän muutosalttius voi muuttaa työnkuvaa yllättäen. Perusasiat pysyvät, mutta toiminnan järjestäminen sujuvasti voi vaatia työtehtävien muutoksia työntekijöiden kesken. Henkilölle, jolle päiväkotimaailma on outo, jo päiväjärjestyksen saaminen kirjallisena voi tuoda jäsenyntyneemmän kokonaisuuden työpäivästä ja sen sisältämistä työtehtävistä.

Yhtenä vaihtoehtona perehdyttämisen järjestämiseen on myös yhden työntekijän vastuuttaminen tähän tehtävään. Hänen tehtävänään olisi pitää kirjaa kullekin kuuluvista työtehtävistä ja yhdessä hoidettavista työtehtävistä. Perehdyttäjän apuna toimivasta kansioista on jokaisen helppo tarkistaa työtehtävien jako tai muu työn järjestelyssä tarpeellinen asia.

Kaiken kaikkiaan päiväkodissa oli hyvä tilanne työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta, joka näkyy selvästi hyvästä työilmapiiristä huolehtimisena ja pyrkimyksenä tasata toisen työtaakkaa. Tiimityön määritykset täytyvät kaikkien mielipiteiden huomioimisena ja työpanoksen määrittelynä työntekijän taitojen ja mielenkiinnon kohteiden mukaan. Lapsista riippuviin syihin on vaikea ennakolta varautua. Ainoaksi todelliseksi vaihtoehdoksi jää ryhmä koon pienentäminen, jolloin voidaan paremmin vastata lasten yksilöllisiin tarpeisiin. Tämä taas vaikuttaa etenkin erityislaster kohdalla tarvetta uuden ryhmän perustamiseen tai konsultoinnin mahdollisuuksien kasvattamiseen, jos erityisen tuen lapsia sijoitetaan tavallisiin päiväkotiryhmiin.

## 8 POHDINTA

Opinnäytetyön tekemisen prosessi on ollut pitkälinen projekti, joka alkoi noin vuosi sitten. Aihetta vastaanottaessani en ollut oikein varma, mitä se toisi tullessaan. Välillä on ollut epätoivoisia hetkiä, jolloin en ole ollut varma mitä olen tekemässä ja onko suunta oikea. Alkuvaiheessa teorian tiedon hankkiminen oli vaikeaa, vaikka työhyvinvoinnista onkin paljon kirjallisuutta. Kirjallisuuden saatavuudessa oli ongelmia, jotka johtuivat osaltaan tutkimuksen kohteen rajaamisen vaikeudesta ja toisaalta sen sopivuudesta omaan aihepiiriini ja sen rajaukseen.

Toisen vuoden syksyllä tehty pienoistutkielma auttoi opinnäytetyön rakentamisessa ja työn aloittamisessa. Epävarmuuden tunteet ja aiheen rajauksen vaikeudet ja sitä kautta työn selviäminen haastatteluun tekemiseen asti oli helpompi käsitellä. Pienoistutkielmaa tehdessä työn kokonaisuus aukesi haastattelujen teon jälkeen ja tuloksista tuli näkemys aihealueesta ja tutkimusmateriaalista sitä litteroidessa. Siitä hain uskoa tehdessäni tätä tutkimustakin. Tehdessäni opinnäytetyötä aihealue ja sen rajaus tarkentui lukiessani Heiskeen kirjaa kiireen määrittelystä. Sen kautta sain kiinni työn tekemisestä ja lähdin hahmottamaan itse tutkimuksen tekemistä ja teemahaastattelun kysymysten laadintaa. Tehtyäni haastattelut teoria jäsenyi jälleen uuteen malliin, josta oli hyvä jatkaa työn tekemistä. Opinnäytetyö on edennyt osaltani sykkähdyksittäin, olen pyrkinyt tekemään työtä kokonaisuuksissa. Esimerkiksi tutkimuksen kysymysten ja itse haastattelujen tekeminen ja litterointi oli yksi kokonaisuus, johon panostin yhtäjaksoisen ajan. Sen jälkeen pidin taukoa ja keskityin muihin koulutöihin ja annoin tutkimustiedon syventyä ajatuksissani. Siitä oli helpompi lähteä kirjaamaan tutkimustuloksia ja luokittelemaan niitä omiin kokonaisuuksiinsa.

Vuoden 2010 alusta panostin opinnäytetyön loppuunsaattamiseen kaiken sen ajan, mitä muulta koulunkäynniltä pystyin. Kirjoitin lopun teoriaosuuden ja liitin sen tutkimustuloksiin, jonka jälkeen vein työni ohjaajalle arvioitavaksi. Tässä vaiheessa huomasin jälleen oman työskentelytaktiikkani: loppukiri tai loppukiire on tarpeellinen työn loppuun tekemiseksi. Ohjauskeskusteluissa selvittelin vielä

pohdinnan ja johtopäätösten sisältöä ja hain tietoa työn muotoiluun.

Vein työn arvioitavaksi Mäntylän päiväkotiin ennen sen luovuttamista lopulliseen arviointiin. Työssä oli tuossa vaiheessa otteita haastatteluista elävöittämään tutkimustuloksia. Haastateltujen mielestä niistä kuitenkin tunnisti liian selkeästi otteen sanoneen henkilön, joten olen poistanut ne lopullisesta versioista. Lukiessaan tutkimustuloksia hekin olivat sitä mieltä, että uupumus-sanaa oli käytetty liian herkästi haastattelutilanteessa.

Kiireen vaikutuksia työhyvinvointiin tutkiessani olen pohtinut, mitä kiire on ja kuinka se näkyy itse kunkin elämässä. Oman opiskelun ja työn yhteen sovittaminen perheen kanssa kiireineen on ollut tarkastelun alla usein, samoin lähellä olevien työyhteisöjen kiire. Yleensäkin sana kiire on herättänyt kiinnostusta, mitä sen takana piilee. Johtuuko se huonosta organisoinnista, vai kiireen tarpeesta työn aloittamiseksi tai loppuun saattamiseksi, kuten itselläni näyttää jatkuvasti käyvän. Olen huomannut, että asioiden pitää kasaantua, jotta ne voi organisoida tapahtumaketjuksi, jota on vain lähdettävä toteuttamaan. Kiireen määritelmä tuntuu itsestään selvältä, mutta ajattelemmeko sitä kuitenkaan kun puhumme kiireestä? Olen myös huomannut uupumuksen olevan yleisesti käytetty sana myös väsymyksestä. Tärkeä ero väsymyksen ja uupumuksen välillä mielestäni on siitä selviäminen. Väsymyksestä selviää nukkumalla ja levähtämällä, hankkimalla vastapainoa väsymyksen aiheuttajalle. Väsymyksestä voi selvitä omin avuin, mutta uupumus on vakavampi tila, johon on yleensä haettava ammattiauttajan apua siitä selvitäkseen.

Tähän perustuen olen tyytyväinen saamaani tulokseen päiväkotiryhmän työntekijöiden työssä jaksamisesta, koska kukaan ei ollut ainakaan tutkimuksen teko hetkellä määritelmäni mukaan uupunut. Toisaalta tutkimuksessa esiin tulleet kiireen ja väsymyksen aiheuttajat tarvitsevat mielestäni huomiota työntekijöiden työhyvinvoinnista huolehdittaessa. Ryhmien lapsimäärien ja hoitohenkilökunnan määriä läpikäytäessä ja määriteltäessä täytyisi ottaa huomioon myös ryhmän lapsiaines ja hoitajien tietotaito ja pysyvyys.

Kaikissa vastauksissa toivottiin pienempiä lapsiryhmiä sekä työhyvinvoinnin lisäämiseksi että lasten yksilöllisen huomioimisen parantamiseksi. Lapsiryhmien

pienentäminen ei tue tehokkuuden ajatusta ainakaan numerollisissa tilastoissa ja rahallisesti laskettuna tässä hetkessä, mutta lasten ja heidän perheidensä samoin kuin työntekijöiden jaksamisessa tämä voisi näkyä parannuksena. Lapsen selviämisen tukeminen jo varhaiskasvatusiässä ja perheiden tukeminen kasvatustyössä näkyy varmasti tulevaisuuden tilastoissa, jos ei vähenevänä erityisopetuksen määränä ja erityissairaanhoidon kuluina, niin ainakin lievempänä tarpeena tuettuun opetukseen koulussa ja myöhemmin tuettuun elämään. Työntekijöiden kohdalla työssä jaksamisen tukeminen parantaa heidän kykyään luoda jokaiselle lapselle paras mahdollinen varhaiskasvatusympäristö. Vähäisenä ei voida pitää myöskään työntekijöiden omaa henkilökohtaista jaksamista niin fyysisellä kuin psyykkiselläkään alueella. Kokonaisvaltainen hyvinvointi antaa lisää työvuosia ja vähentää mm. sairauslomia, joka näkyy taloudellisissa menoissa pitkällä tähtäimellä.

Tutkimuksen jatkamiseksi olisi mielenkiintoista tutkia muita päiväkoteja, joissa on erityisen tuen tarpeessa olevien lasten ryhmä. Onko heillä kiirettä ja miten se esiintyy? Tutkimustuloksia voisi verrata keskenään ja miettiä onko kysymys yksilöllisistä eroista tehdä työtä vai pitäisikö muuttaa työn rakenteita isommassa mittakaavassa. Myös vertaaminen tavallisen lapsiryhmän toimintaan ja siellä esiintyvään kiireeseen voisi tuoda arvokasta tietoa niistä resursseista, joita eri päivähoitomuotoihin tarvitaan.

## LÄHTEET

- Ahonen, H. 2004. Kuka komentaa kelloasi. Pieksämäki: Kirjapaja Oy.
- Furman, B. & Ahola, T. & Hirvihuhta, H. 2004. Työpaikan pelisäännöt ja kuinka ne tehdään. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Heiske, P. 1997. Hyvinvointia työyhteisöön. Helsinki: Yrityskirjat.
- Hämäläinen, P. 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö. Avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Helsinki: Tammi.
- Järnefelt, N. & Lehto, A-M. 2002. Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Kiminkinen, T. 2009. Työhyvinvointi-luento 3.10.2009. Kalajoki.
- Kontu, E. & Pihlaja, P. 2006. Arjen monimuotoisuutta. Erityisryhmät päiväkodissa. Stakes, Raportteja 14/2006. Helsinki: Stakes. Helsinki: Valopaino Oy.
- Kulovesi, A. 2004. Kiireen kesyttäjän käsikirja. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Leppälahti, E. 2006. ”Et, sehän on ihan arkista, tavallista päivähoitoa, et lapset vaan nyt sattuu olemaan vähän toisenlaista laatua”. Sosioemotionaalisen erityistuen tarve päivähoitoon arjessa. Pro gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Erityispedagogiikan laitos.
- Opas, M. 2009. Lapsi kasvaa ilmapiirissä. Kalajoen kaupungin päivähoitohenkilökunnan koulutuspäivät 14.11.2009. Kalajoen kaupunki. Kalajoki.
- Ruotsalainen, V. 2007. Työntekijä, kuinka voit? Tutkielma työhyvinvoinnista. Opinnäytetyö. Keski-Pohjanmaan Ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma.
- Sihvonen, A. 1996. Miten ehkäisen työuupumuksen. Helsinki: SMS-julkaisut. Jyväskylä: Gummerus.
- Turunen, V. 2009. Työnohjaus kasvun välineenä. Tehy-lehti 13, 36-37.
- Vakkuri, A. 1997. Tiimityön käytännön opas. Helsinki: Inforviestintä. Helsinki: Hakapaino.
- Vilkkä, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.

## TEEMAHAASTATTELUN AIHEITA TUTKIMUKSEN POHJAKSI

Haastatteluissa läpikäytyjä, tutkijan ennalta asettamia oletuksia kiireen aiheuttajiksi

### **1. Koetko uupumusta tai kiirettä työssäsi?**

Kuinka määrittelisit jaksamisesi työssä asteikolla 0-10, jos 10 on erinomainen ja 0 on aivan uupunut?

### **2. Onko mahdollinen kiire positiivinen vai negatiivinen asia työssäsi?**

### **3. Mikä aiheuttaa kiirettä/uupumusta työssäsi?**

- Työaika, työtehtävät ja niiden määrä, työtahti, työn vaatimustaso, työntekijöiden määrä, lapsiryhmän koostumus (tuen tarpeiden kirjo)
- sairaslomat, sijaiset (talon tavat tunteva<>kuka vain)
- uuden ryhmän aloitus syksyllä, talvi, kevätsymys, kesä - uuden suunnittelu
- riittämättömyyden tunne, lisäkoulutus, työmenetelmien käyttö ja tuntemus
- yhteistyön toimivuus: ryhmän arvot, työtavat, työtoverit
- tilat
- moniammatillinen yhteistyö, yhteistyö vanhempien kanssa, muu verkostotyö
- kaupungin taloudellinen tilanne, kaupungin päivähoitoon hakevien lasten määrä, erityisen tuen tarvisijoiden määrä, työn jatkuvuus, kuntahallinnon yhdistyminen
- henkilökohtaiset asiat: ikä, kotitilanne: lapset, vanhemmat ja muut läheiset, taloudellinen tilanne, työmotivaatio...

### **4. Mistä saat voimaa ja innostusta työhösi?**

### **5. Kuinka työhyvinvointia voitaisiin lisätä työpaikallasi?**

- Työnjako, vastuut
- työaikajärjestelyt, tauot, suunnittelu- ja valmisteluajat, lomat ja ylityövapaat
- tilajärjestelyt
- toiminta ja sen ajoittuminen
- koulutus, työn kehittäminen ja arviointi
- koko talon/ryhmän toimintaan ja järjestelyihin vaikuttaminen
- tiedonkulku, tiedottaminen
- virkistystoiminta
- lapsiryhmien jakaminen esim. tuen tarpeen mukaan
- konsultaatioavun saaminen, työajan resurssointi tiimi- ja yhteistyöverkostopalaverieihin